

Banque Royale du Canada

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire
des détenteurs d'actions ordinaires

Avis de convocation à l'assemblée extraordinaire
des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang

Le 5 avril 2023

Circulaire de sollicitation de procurations



Mise en garde au sujet des déclarations prospectives

À l'occasion, la Banque Royale du Canada et ses filiales (RBC, la banque, nous, notre ou nos) font, verbalement ou par écrit, des déclarations prospectives au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières, y compris les « règles d'exonération » de la *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* des États-Unis et de toute loi sur les valeurs mobilières canadienne applicable. Nous pouvons faire de telles déclarations prospectives dans la présente circulaire de sollicitation de procurations (circulaire), dans d'autres documents déposés auprès des organismes de réglementation canadiens ou de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, dans les rapports aux actionnaires et dans d'autres communications. Les déclarations prospectives figurant dans cette circulaire comprennent des déclarations concernant notre approche relative à la rémunération, notre approche relative à la gestion des questions d'environnement, de société et de gouvernance (ESG), notamment nos objectifs en matière de diversité et d'inclusion ainsi que nos convictions, nos cibles et nos objectifs en matière de climat et de durabilité (y compris nos engagements en matière de carboneutralité et de financement durable). L'information prospective contenue dans cette circulaire est fournie dans le but d'aider nos parties prenantes à comprendre notre vision, nos engagements, nos cibles et nos objectifs ainsi que les façons dont nous avons l'intention d'aborder les questions ESG; elle pourrait ne pas convenir à d'autres fins. Les mots « croire », « s'attendre à », « attentes », « viser », « atteindre », « prévoir », « se proposer », « estimer », « objectif », « s'efforcer de », « s'engager à », « cible », « plan » et « projet », de même que l'emploi du futur ou du conditionnel ainsi que de mots et d'expressions semblables, dénotent généralement des déclarations prospectives.

De par leur nature même, les déclarations prospectives nous obligent à formuler des hypothèses et font l'objet d'incertitudes et de risques intrinsèques qui donnent lieu à la possibilité que nos prédictions, prévisions, projections, attentes et conclusions se révèlent inexacts, que nos hypothèses soient incorrectes, que nos objectifs environnementaux et sociaux ou autres, notre vision et nos objectifs stratégiques ne se matérialisent pas et que nos résultats réels diffèrent de façon significative de ces prédictions, prévisions, projections, attentes et conclusions.

Nous avertissons les lecteurs de ne pas se fier indûment à ces déclarations, étant donné que les résultats réels pourraient différer de façon significative des attentes exprimées dans ces déclarations prospectives en raison d'un certain nombre de facteurs de risque. Ces facteurs, dont bon nombre sont indépendants de notre volonté et dont nous pouvons difficilement prévoir les répercussions, comprennent : notre capacité à recueillir et à vérifier des données; notre capacité à réaliser diverses initiatives dans l'ensemble de la banque dans les délais impartis; le risque que les diverses initiatives ne soient pas achevées dans un délai précis, voire pas du tout ou encore selon les résultats ou l'issue que la banque avait initialement prévus; la conformité de divers tiers aux conventions ou à nos politiques et procédures et leur engagement envers nous; les risques liés à la non-conformité à la réglementation (ce qui pourrait nous assujettir à diverses poursuites et procédures judiciaires ou réglementaires dont l'issue potentielle pourrait notamment mener à des restrictions, sanctions et amendes réglementaires); le risque de réputation; les risques liés à la concurrence, aux modèles et au cadre juridique et réglementaire; ainsi que les risques stratégiques et systémiques et d'autres risques qui sont expliqués dans notre rapport annuel pour l'exercice clos le 31 octobre 2022 (rapport annuel 2022) et dans la section « Gestion du risque » de notre rapport trimestriel pour le trimestre clos le 31 janvier 2023 (rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2023). D'autres facteurs qui pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent de façon significative des attentes exprimées dans ces déclarations prospectives sont fournis aux rubriques portant sur les risques de notre rapport annuel 2022.

Nous avertissons les lecteurs que la liste susmentionnée de facteurs de risque n'est pas exhaustive et que d'autres facteurs pourraient avoir une incidence défavorable sur nos résultats. Les investisseurs et autres personnes qui se fient à nos déclarations prospectives pour prendre des décisions à notre égard doivent bien tenir compte de ces facteurs et d'autres incertitudes et événements potentiels.

Les hypothèses économiques significatives qui sous-tendent les déclarations prospectives contenues dans la présente circulaire sont présentées à la rubrique « Examen de la conjoncture économique, des marchés et du contexte réglementaire et perspectives » et, pour chacun de nos secteurs d'exploitation, aux sections « Priorités stratégiques » et « Perspectives » de notre rapport annuel 2022, telles qu'elles ont été mises à jour dans la rubrique « Examen de la conjoncture économique, des marchés et du contexte réglementaire et perspectives » de notre rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2023. Sauf si la loi l'exige, nous ne nous engageons pas à mettre à jour quelque déclaration prospective que ce soit, écrite ou verbale, que nous pouvons faire ou qui peut être faite pour notre compte à l'occasion.

Des renseignements supplémentaires sur ces facteurs et sur d'autres facteurs sont fournis aux rubriques portant sur les risques de notre rapport annuel 2022 et dans la section « Gestion du risque » de notre rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2023.

Avis important concernant cette circulaire de sollicitation de procurations

Cette circulaire donne de l'information sur un certain nombre d'engagements de RBC en matière d'ESG, notamment en matière de climat.

L'engagement de RBC en vue d'atteindre la carboneutralité dans ses activités de prêt d'ici 2050 ne porte pas sur les activités et les biens sous gestion de RBC Gestion mondiale d'actifs (RBC GMA)¹ et de RBC Gestion de patrimoine (RBC GP)².

RBC s'est fixé des objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030 pour trois secteurs clés, soit le pétrole et le gaz, la production d'énergie et l'automobile (objectifs intermédiaires). La méthodologie utilisée pour établir ces objectifs intermédiaires n'a pas pris en compte les pratiques de RBC GMA et de RBC GP.

L'engagement de RBC d'octroyer 500 G\$ en finance durable d'ici 2025 comprend des activités financières qui tiennent compte de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. Actuellement, la mesure de nos activités de finance durable aux termes du cadre de finance durable de RBC exclut les pratiques de RBC GMA, de RBC GP, de City National Bank et de Brewin Dolphin Holdings PLC et ses filiales. Voir notre cadre de finance durable (qui se trouve à [rbc.com/environnement](https://www.bbc.com/environnement)) pour un complément d'information.

1) RBC GMA comprend notamment les filiales indirectes en propriété exclusive de la Banque Royale du Canada suivantes : RBC Gestion mondiale d'actifs Inc. (y compris Phillips, Hager & North gestion de placements), RBC Global Asset Management (U.S.) Inc., RBC Global Asset Management (UK) Limited, RBC Global Asset Management (Asia) Limited et Bluebay Asset Management LLP.

2) RBC GP comprend notamment les sociétés affiliées suivantes : RBC Dominion valeurs mobilières Inc. (membre du Fonds canadien de protection des épargnants), RBC Placements en Direct Inc. (membre du Fonds canadien de protection des épargnants), Fonds d'investissement Royal Inc., Services financiers RBC Gestion de patrimoine inc., Société Trust Royal du Canada et Compagnie Trust Royal, qui sont des filiales distinctes, mais affiliées de la banque ; et b) Brewin Dolphin Holdings PLC et ses filiales.

Banque Royale du Canada

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires

Avis de convocation à l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang

Quand

Le mercredi 5 avril 2023
9 h 30 (heure du Centre)

Où

Par webdiffusion en direct en ligne à l'adresse :

web.lumiagm.com/421160152

En personne :

Hôtel Delta Bessborough
601 Spadina Crescent East
Saskatoon (Saskatchewan)

La santé et la sécurité de nos actionnaires, de nos employés, de nos clients et de nos collectivités sont une priorité absolue. Malgré l'amélioration de la situation entourant la COVID-19 depuis notre assemblée annuelle 2022, nous pourrions songer à tenir uniquement des assemblées virtuelles vu la nature toujours imprévisible de la COVID-19 et les protocoles pouvant être recommandés par les autorités et les organismes sanitaires ou notre directeur médical.

Avant les assemblées, veuillez visiter notre site Web à **rbc.com/investisseurs**, où vous trouverez l'information la plus à jour sur la façon d'y assister.

Questions à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires

À l'assemblée, les détenteurs d'actions ordinaires seront appelés à :

- Recevoir nos états financiers pour les exercices clos le 31 octobre 2022 et le 31 octobre 2021 et les rapports de l'auditeur s'y rapportant
- Élire les administrateurs
- Nommer notre auditeur
- Se prononcer sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction
- Étudier une résolution ordinaire visant à approuver une modification au régime d'options d'achat d'actions de la banque afin de prolonger la période d'exercice des options sur actions qui expirent pendant une période d'interdiction ou peu après
- Étudier une résolution extraordinaire visant à approuver une modification à l'alinéa 1.1.2 du règlement trois en vue d'augmenter la contrepartie globale maximale des actions privilégiées de premier rang et de modifier cette contrepartie afin d'inclure seulement les actions privilégiées de premier rang en circulation à tout moment
- Étudier les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe A de la circulaire de sollicitation de procurations qui sont dûment présentées à l'assemblée et
- Délibérer sur toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée.

Question à l'ordre du jour de l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang

À l'assemblée, les détenteurs d'actions privilégiées de premier rang seront appelés à :

- Étudier une résolution extraordinaire visant à approuver une modification à l'alinéa 1.1.2 du règlement trois en vue d'augmenter la contrepartie globale maximale des actions privilégiées de premier rang et de modifier cette contrepartie afin d'inclure seulement les actions privilégiées de premier rang en circulation à tout moment.

Pour plus d'information sur la manière de voter, d'assister et de poser des questions aux assemblées, voir les pages 11 à 17 de la circulaire de sollicitation de procurations.

Par ordre du conseil d'administration

La première vice-présidente, conseillère générale associée et secrétaire,



Karen McCarthy
Le 7 février 2023



Votre vote est important!

Nous vous encourageons à lire la circulaire de sollicitation de procurations avant d'exercer votre droit de vote.

À moins que vous n'ayez l'intention de voter aux assemblées, veuillez voter le plus tôt possible afin que les droits de vote attachés à vos actions ordinaires ou à vos actions privilégiées de premier rang de RBC puissent y être exercés. La Société de fiducie Computershare du Canada, notre agent des transferts, doit avoir reçu votre vote au plus tard à 13 h (heure de l'Est) le lundi 3 avril 2023.

Des instructions de vote détaillées sont données aux pages 12 à 14 de la circulaire de sollicitation de procurations.

Aux actionnaires,

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires et à l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang, qui se tiendront le 5 avril 2023 à 9 h 30 (heure du Centre).



Raison d'être, rendement, croissance supérieure

Le monde a été le théâtre de difficultés et d'incertitudes en 2022, notamment les nombreuses répercussions de la guerre en Ukraine, l'inflation, la hausse des taux d'intérêt et l'assombrissement des perspectives économiques. Au même moment, de nombreuses personnes, y compris les employés de RBC, ont cherché à établir de nouvelles routines de travail tout en conservant un sentiment d'appartenance et un but. Les défis sociaux entraînés par la pandémie et les effets des changements climatiques que nous subissons ont continué d'affecter les gens et les collectivités au sein desquelles RBC exerce ses activités.

Pourtant, grâce à la force des marques de RBC à l'échelle mondiale, la banque a pu continuer à contribuer à la prospérité des clients et au dynamisme des collectivités. En alignant notre raison d'être sur le rendement, elle a continué d'obtenir une croissance supérieure et, par ricochet, à créer de la valeur pour toutes nos parties prenantes, y compris les actionnaires. En effet, notre succès durable – conçu pour nous permettre de faire face à l'ensemble du cycle économique tout en recherchant activement les occasions de croissance – repose sur l'intention stratégique de la banque d'harmoniser ses aspirations avec les intérêts à court et à plus long terme de nos parties prenantes.

Avantages durables

Nos résultats financiers de 2022 reflètent la résilience de notre stratégie. La banque a gagné des parts de marché dans des secteurs d'importance stratégique. Nous avons également donné suite à des projets audacieux, notamment l'acquisition de Brewin Dolphin, qui fait désormais de RBC l'un des plus grands gestionnaires de patrimoine au Royaume-Uni,

en Irlande et dans les îles Anglo-Normandes. De plus, le 29 novembre 2022, RBC a annoncé qu'elle avait conclu une entente visant l'acquisition de la Banque HSBC Canada, banque canadienne de premier plan au service de particuliers et d'entreprises qui est axée sur les clients connectés du monde entier.

En créant des expériences exceptionnelles, RBC a obtenu des éloges et des prix à titre de banque de choix pour ses clients et ses employés en 2022. Ces réalisations contribuent à expliquer pourquoi RBC est la deuxième marque bancaire ayant la plus grande valeur parmi les 10 plus grandes banques à l'échelle mondiale¹. De plus, RBC a conclu l'exercice 2022 en tant que banque ayant la meilleure valorisation parmi les banques mondiales avec plus de 850 G\$ en prêts selon le ratio cours/valeur comptable. Tout cela a été possible grâce à un éventail d'attributs et d'avantages concurrentiels, notamment nos activités de première qualité, notre bilan solide, notre gestion prudente des risques, notre modèle d'affaires diversifié et notre équipe exceptionnelle comptant plus de 95 000 employés.

Protection des intérêts de ceux que nous servons

Comme toujours, le conseil a continué de donner des conseils sur l'orientation stratégique de la banque, de superviser la direction et de protéger les intérêts des actionnaires de RBC. Puisque RBC sert un réseau complexe d'autres parties prenantes, le conseil mesure aussi le rendement de la banque d'une manière qui transcende les résultats financiers. Les changements climatiques, par exemple, menacent notre prospérité collective. Les administrateurs

¹ Selon le classement des marques mondiales ayant la plus grande valeur de Kantar BrandZ.

évaluent les plans, les cibles et les mesures conçus par la direction pour établir comment la banque gère les risques et les occasions liés aux changements climatiques, ainsi que l'efficacité des engagements de la banque et leurs répercussions sur ses activités, ses clients et les collectivités qu'elle sert. Par exemple, cette année, les administrateurs ont approuvé la stratégie climatique RBC, qui décrit la réponse stratégique de la banque aux changements climatiques et sous-tend nos principales initiatives en matière de changements climatiques. Cela comprend la publication des objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions de la banque 2030 pour ses activités de prêt dans trois secteurs clés, soit le pétrole et le gaz, la production d'énergie et l'automobile. Cette publication, qui faisait suite à des discussions approfondies avec la direction et à une surveillance étroite exercée par le conseil, marque une étape clé de l'engagement de la banque à atteindre la carboneutralité au sein de son portefeuille de prêts d'ici 2050.

Renforcement des capacités

Le rythme des changements dans le secteur des services financiers continue de s'accélérer. L'une des principales responsabilités du conseil consiste à cerner les nouveaux défis et occasions qui façonneront l'avenir de la banque et à s'y préparer. L'un des moyens d'y arriver est de diversifier les compétences des membres du conseil. La nomination de Mirko Bibic, président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada, complète les forces existantes du conseil et élargit ses perspectives. Nous tenons également à remercier David Denison, qui quittera le conseil après 10 années de service.

La présidente du conseil,



Kathleen Taylor

Nouvelle présidente du conseil

En décembre 2022, RBC a annoncé que Jacynthe Côté serait nommée présidente du conseil, avec prise d'effet à sa réélection à titre d'administratrice indépendante à l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires le 5 avril 2023. Nous avons bénéficié des conseils judicieux et des riches connaissances de Jacynthe à titre de membre du conseil depuis 2014 et de présidente du comité de la gouvernance au cours des quatre dernières années.

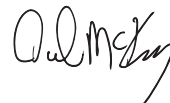
Ceux et celles qui ont présidé le conseil de RBC savent qu'il s'agit d'un poste qui offre des occasions exceptionnelles de bâtir un avenir plus prospère et durable pour des millions de personnes et des milliers de collectivités dans le monde. Nous nous réjouissons à l'idée de pouvoir compter sur le leadership de M^{me} Côté et son apport incontestable au cours des prochaines années.

Votre vote

Nous vous encourageons à participer à nos assemblées des actionnaires. Joignez-vous à nous le 5 avril pour voter à l'égard de sujets importants et poser des questions. Nous vous invitons à prendre connaissance des renseignements donnés dans cette circulaire de sollicitation de procurations et à exercer votre droit de vote en ligne, par téléphone ou encore en remplissant et en retournant votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote avant les assemblées.

Nous vous remercions de votre soutien continu et avons hâte d'interagir avec vous aux assemblées.

Le président et chef de la direction,



Dave McKay

Transmission des documents relatifs à l'assemblée

Procédure de notification et d'accès

Comme le permettent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, et aux termes d'une dispense de l'obligation en matière de sollicitation de procurations reçue de la part du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), nous utilisons la procédure de notification et d'accès pour transmettre la présente circulaire de sollicitation de procurations à nos actionnaires inscrits et non inscrits (propriétaires véritables). Nous utilisons également cette procédure pour transmettre notre rapport annuel à nos actionnaires non inscrits (propriétaires véritables).

Cela signifie qu'au lieu de recevoir une copie papier des documents relatifs à l'assemblée, vous recevrez un avis expliquant comment accéder à ces documents en ligne. La procédure de notification et d'accès est bénéfique pour l'environnement puisqu'elle réduit la consommation de papier et d'énergie; de plus, elle donne un accès plus rapide aux documents relatifs à l'assemblée.

Vous recevrez également un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote avec cet avis pour que vous puissiez exercer les droits de vote que vous confèrent vos actions.

Pour l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang, nous transmettons un avis expliquant comment accéder en ligne aux documents relatifs à l'assemblée ainsi qu'un formulaire d'instructions de vote à tous les détenteurs d'actions privilégiées de premier rang, y compris ceux qui pourraient avoir renoncé à leur droit de recevoir ces documents.

Comment accéder en ligne aux documents relatifs à l'assemblée

Les documents relatifs à l'assemblée se trouvent en ligne sur :

- notre site Web à l'adresse **rbc.com/investisseurs**
- le site Web de notre agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), à l'adresse **envisionreports.com/RBC2023FR**
- SEDAR, à l'adresse **sedar.com** et
- EDGAR, à l'adresse **sec.gov/edgar**.

Comment demander une copie papier des documents relatifs à l'assemblée

Vous pouvez demander une copie papier des documents relatifs à l'assemblée sans frais dans l'année qui suit la date du dépôt de la circulaire de sollicitation de procurations sur SEDAR comme suit :

AVANT LES ASSEMBLÉES

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

- Rendez-vous à **proxyvote.com** ou composez le 1-877-907-7643 (Canada/États-Unis) ou le 303-562-9306 (appels internationaux) et saisissez votre numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.

Actionnaires inscrits

- Composez le 1-866-962-0498 (Canada/États-Unis) ou le 514-982-8716 (appels internationaux) et saisissez votre numéro de contrôle à 15 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration.

APRÈS LES ASSEMBLÉES

- Composez le 1-866-964-0492 (Canada/États-Unis) ou le 514-982-8714 (appels internationaux) ou écrivez à l'adresse **service@computershare.com** avec la ligne d'objet suivante : « RBC – Demande visant les documents relatifs à l'assemblée ».

Afin que vous receviez les documents relatifs à l'assemblée avant la date limite pour voter et la date des assemblées, votre demande doit nous parvenir au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le lundi 20 mars 2023. Les documents relatifs à l'assemblée vous seront alors envoyés dans les trois jours ouvrables suivant la réception de votre demande. **Prenez note que vous ne recevrez pas d'autre formulaire d'instructions de vote ou formulaire de procuration.**

Si vous présentez votre demande après les assemblées, les documents relatifs à l'assemblée vous seront envoyés dans les 10 jours civils suivant la réception de votre demande.

Qui joindre si vous avez des questions au sujet de la procédure de notification et d'accès

Veuillez appeler Computershare au 1-866-586-7635 (Canada/États-Unis) ou au 514-982-7555 (appels internationaux).

Inscription à la transmission électronique

Vous pouvez recevoir par courriel les documents destinés aux actionnaires, y compris l'avis, le formulaire de procuration et le formulaire d'instructions de vote. La transmission électronique réduit la consommation de papier et d'énergie et est plus rapide que la poste.

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

Inscrivez-vous à **proxyvote.com** à l'aide du numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote ou, après les assemblées, communiquez avec votre intermédiaire.

Actionnaires inscrits

Inscrivez-vous à **voteendirect.com** à l'aide du numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration ou à **centredesinvestisseurs.com/rbc** en cliquant sur le bouton « Recevez vos documents par voie électronique ».

L'information donnée dans cette circulaire de sollicitation de procurations est en date du 7 février 2023. Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Dans cette circulaire, les mots « RBC », « banque », « nous », « notre » et « nos » renvoient à la Banque Royale du Canada; le terme « actions ordinaires » renvoie aux actions ordinaires de RBC, à moins que le contexte ne dicte le contraire; et les mots « actionnaire », « vous », « votre » et « vos » font référence à un détenteur d'actions ordinaires, à moins que le contexte ne dicte le contraire.

Les sites Web ne sont mentionnés qu'à titre informatif. Le contenu de tout site Web mentionné dans cette circulaire, y compris au moyen d'un hyperlien, et de tous les autres sites Web vers lesquels un site peut mener, n'est pas intégré par renvoi dans cette circulaire et n'en fait pas partie intégrante.



Circulaire de sollicitation de procurations

Contenu de la circulaire

Les assemblées

6

Gouvernance

30

Rémunération de
la haute direction

62

Autres
questions

112

Propositions
d'actionnaires

113

Coordonnées

Couverture arrière

Les assemblées

Questions à l'ordre du jour de
l'assemblée annuelle et
extraordinaire des détenteurs
d'actions ordinaires 7

Question à l'ordre du jour de
l'assemblée extraordinaire des
détenteurs d'actions privilégiées
de premier rang 10

Foire aux questions sur le vote 11

Assister en ligne aux assemblées 15

Assister en personne
aux assemblées 16

Administrateurs 18

Les candidats 18

Compétences 25

Rémunération des administrateurs 26

Questions à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires

■ Recevoir nos états financiers et les rapports de l'auditeur s'y rapportant

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion pour les exercices clos le 31 octobre 2022 et le 31 octobre 2021, de même que les rapports de l'auditeur se rapportant à ces états financiers, figurent dans notre rapport annuel 2022 à l'adresse [rbc.com/investisseurs](https://www.rbc.com/investisseurs) et sur le site Web de Computershare à l'adresse envisionreports.com/RBC2023FR; sur SEDAR à l'adresse [sedar.com](https://www.sedar.com); et sur EDGAR à l'adresse [sec.gov/edgar](https://www.sec.gov/edgar).

■ Élire les administrateurs

Douze candidats sont proposés aux fins d'élection à un poste d'administrateur de RBC. Voir les pages 18 à 25 de cette circulaire pour plus d'information sur les candidats. Chaque administrateur siège jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Tous ces candidats sont administrateurs de RBC à l'heure actuelle.

Le conseil recommande de voter POUR chaque candidat.

■ Nommer notre auditeur

Le conseil propose que le cabinet PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. (PwC) soit nommé auditeur jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Des représentants de PwC assisteront à l'assemblée et pourront répondre à vos questions. Une description des honoraires versés à notre auditeur figure à la page 57 de cette circulaire.

Le conseil recommande de voter POUR la nomination de PwC comme auditeur.

■ Se prononcer sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction

L'opinion des actionnaires représente un aspect clé de notre processus d'interaction avec ceux-ci. C'est pourquoi nous vous invitons à vous prononcer sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Si vous avez des commentaires ou des questions concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction, veuillez communiquer avec la présidente du conseil, dont les coordonnées figurent sur la couverture arrière de cette circulaire. Nous vous invitons à prendre connaissance de la section portant sur la rémunération de la haute direction, commençant à la page 62 de cette circulaire, où nous décrivons notre approche.

Plus particulièrement, le conseil d'administration recommande l'approbation de la résolution consultative suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations transmise en vue de l'assemblée annuelle et extraordinaire 2023 des détenteurs d'actions ordinaires. »

Bien que ce vote soit consultatif et non contraignant, le conseil prend son résultat en compte dans la planification de la rémunération future.

Le conseil recommande de voter POUR notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

■ Étudier une résolution ordinaire devant être adoptée à la majorité simple des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires visant à modifier le régime d'options d'achat d'actions de la banque afin de prolonger la période d'exercice des options sur actions qui expirent pendant une période d'interdiction ou peu après de 10 jours ouvrables suivant la fin de cette période

Le régime d'options d'achat d'actions de la banque encourage les participants qui reçoivent des options sur actions à accroître la valeur du placement des actionnaires en offrant un mode de rémunération au rendement lié à la valeur des actions ordinaires de la banque. Les options sur actions sont octroyées aux participants par le comité des ressources humaines du conseil d'administration. Pour plus d'information sur le régime d'options d'achat d'actions de la banque, se reporter aux pages 103 et 104 de la circulaire de sollicitation de procurations.

Les actionnaires ont approuvé des modifications au régime d'options d'achat d'actions pour la dernière fois lors de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires tenue le 2 mars 2007. Depuis, la banque a procédé à des révisions du régime d'options d'achat d'actions afin de veiller à ce qu'il concorde avec les exigences réglementaires et boursières, ainsi qu'avec les pratiques du marché et du secteur d'activité. Des modifications au régime d'options d'achat d'actions de la banque sont actuellement proposées afin d'aligner celui-ci sur les règles de la Bourse de Toronto (TSX) et sur les pratiques observées sur le marché. La modification proposée aux fins d'approbation par les actionnaires n'augmente pas le nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

Les règles de la TSX obligent les émetteurs à obtenir l'approbation des détenteurs d'actions ordinaires pour toute prolongation de la durée d'une option sur actions détenue par un de leurs initiés. Toutefois, la TSX reconnaît que cette règle pourrait involontairement pénaliser un comportement positif, puisque les émetteurs ayant de saines pratiques de gouvernance peuvent à l'occasion imposer à des initiés des périodes d'interdiction d'exercice de leurs options sur actions. De ce fait, des options sur actions détenues par des initiés pourraient expirer avant de pouvoir être exercées. Pour ce motif, les règles de la TSX permettent aux émetteurs d'adopter, avec l'approbation des actionnaires, un régime d'options d'achat d'actions prévoyant que la durée d'une option sur actions peut expirer à la date la plus éloignée entre i) une date fixe et ii) une date tombant peu après si la date fixe tombe pendant ou immédiatement après une période d'interdiction. Conformément aux règles de la TSX, les régimes d'options d'achat d'actions respectifs des autres banques canadiennes d'importance prévoient le report de la date d'expiration d'une option sur actions dans le cas où la date d'expiration tombe pendant une période d'interdiction.

La banque applique depuis longtemps une politique d'interdiction de négociation applicable aux initiés pendant une certaine période avant chaque publication trimestrielle de l'information financière, ainsi que dans d'autres cas, ce qui peut faire en sorte que des options sur actions expirent avant de pouvoir être exercées. En vue de mieux aligner le régime d'options d'achat d'actions sur les règles de la TSX et les pratiques des pairs de la banque, le 26 janvier 2023, le conseil d'administration a approuvé, sous réserve de l'approbation des détenteurs d'actions ordinaires de la banque, une modification au régime d'options d'achat d'actions afin de prévoir que la période d'exercice des options sur actions détenues par un participant qui ne peut exercer d'options sur actions aux termes des politiques de négociation de la banque puisse être prolongée de 10 jours ouvrables suivant la fin d'une période d'interdiction.

Le conseil d'administration recommande par conséquent aux détenteurs d'actions ordinaires d'approuver les résolutions suivantes :

« IL EST RÉSOLU QUE : le régime d'options d'achat d'actions de la banque soit, et il est par les présentes, modifié afin d'assortir d'une date d'expiration conditionnelle les options sur actions expirant au cours d'une période d'interdiction, ou dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de celle-ci, afin de prolonger la période d'exercice de ces options sur actions de dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'interdiction et

QUE tout dirigeant de la Banque soit, et il est par les présentes, autorisé à poser tous les actes et à signer et livrer tous les documents qui sont nécessaires ou souhaitables afin de donner effet à la présente résolution. »

**Le conseil recommande de voter POUR
la modification proposée
au régime d'options d'achat d'actions.**

■ **Étudier une résolution extraordinaire devant être adoptée aux deux tiers au moins des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires visant à approuver une modification à l'alinéa 1.1.2 du règlement trois en vue de modifier le capital-actions autorisé de la banque en augmentant la contrepartie globale maximale des actions privilégiées de premier rang pour la porter de 20 000 000 000 \$ à 30 000 000 000 \$ et en modifiant cette contrepartie afin d'y inclure seulement les actions privilégiées de premier rang en circulation à tout moment**

Le paragraphe 1.1 du règlement trois de la banque autorise actuellement l'émission d'actions ordinaires, d'actions privilégiées de premier rang et d'actions privilégiées de deuxième rang. Plus précisément, l'alinéa 1.1.2 autorise la banque à émettre un nombre illimité d'actions privilégiées de premier rang, sans valeur nominale ou au pair, lesquelles peuvent être émises pour une contrepartie globale maximale de 20 000 000 000 \$. En date du 31 janvier 2023, il restait à RBC à des fins d'émission des actions privilégiées de premier rang d'une contrepartie de 2 600 000 000 \$. Bien que RBC ait émis des actions privilégiées de premier rang pour une contrepartie de 17 400 000 000 \$ à ce jour, la contrepartie globale que les actions privilégiées de premier rang actuellement en circulation représentent s'élève approximativement à 7 300 000 000 \$.

Par conséquent, il est recommandé que le règlement trois soit modifié de façon à ce que la contrepartie globale maximale de 20 000 000 000 \$ pour laquelle les actions privilégiées de premier rang peuvent être émises soit portée à 30 000 000 000 \$ et qu'elle soit modifiée afin de n'inclure que les actions privilégiées de premier rang en circulation à tout moment, plutôt que la contrepartie globale maximale totale de toutes les actions privilégiées de premier rang qui ont déjà été émises jusqu'à ce jour, dont les actions privilégiées de premier rang échues, rachetées ou annulées.

Les actions privilégiées sont une catégorie du capital-actions qui donne droit aux porteurs de celles-ci à un taux de dividende établi à l'avance. Elles constituent une forme de fonds propres à faible coût et de haute qualité, ne comportent pas de droit de vote et ne diluent pas la participation des détenteurs d'actions ordinaires. Étant donné les restrictions relatives à la propriété en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), il est grandement improbable que ces actions privilégiées puissent servir d'outil contre une prise de contrôle.

Les banques canadiennes émettent des actions privilégiées tout comme d'autres formes de fonds propres afin de répondre aux exigences en matière de fonds propres réglementaires prescrites par les lignes directrices de l'accord de Bâle III (Bâle III) publiées par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire et aux normes de fonds propres prescrites par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF). Il est crucial pour la santé financière de la banque qu'une réserve adéquate de fonds propres soit maintenue et il demeure dans l'intérêt des actionnaires que RBC soit bien capitalisée. Ce changement proposé permettra à la banque d'émettre de nouvelles actions privilégiées de premier rang, ce qui aidera à la planification des fonds propres à long terme et à répondre aux besoins d'émission de fonds propres de la banque conformément aux exigences de Bâle III. Ce changement proposé viendra aussi appuyer la croissance du bilan étant donné que les actifs totaux de la banque ont augmenté de 308 % et ses actifs pondérés en fonction des risques, de 210 %, depuis 2006.

Aucune action privilégiée de deuxième rang de la banque n'est en circulation en ce moment. Aucun changement n'est proposé à la contrepartie globale maximale actuelle de 5 000 000 000 \$ pour laquelle les actions privilégiées de deuxième rang peuvent être émises.

Le 26 janvier 2023, le conseil d'administration de la banque a approuvé une version modifiée et mise à jour de l'alinéa 1.1.2 du règlement trois reflétant les changements décrits ci-dessus. Cette modification ne prendra effet que lorsqu'elle aura été confirmée par une résolution extraordinaire adoptée aux deux tiers au moins des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires. De plus, la modification doit être approuvée par une résolution extraordinaire adoptée aux deux tiers au moins des voix exprimées par les détenteurs d'actions privilégiées de premier rang votant séparément en tant que catégorie.

Le conseil d'administration recommande par conséquent aux détenteurs d'actions ordinaires d'approuver les résolutions suivantes :

« IL EST RÉSOLU QUE :

1. le remplacement de l'alinéa 1.1.2 existant du règlement trois par l'alinéa 1.1.2 modifié et mis à jour suivant du règlement trois soit, et il est par les présentes, confirmé; toutefois, si les détenteurs d'actions privilégiées de premier rang n'approuvent pas l'alinéa 1.1.2 modifié et mis à jour du règlement trois, cette résolution extraordinaire sera nulle et sans effet :
"1.1.2 un nombre illimité d'actions privilégiées de premier rang, sans valeur nominale ou au pair, sous réserve que les actions privilégiées de premier rang en circulation à tout moment devront avoir été émises pour une contrepartie globale maximale de 30 000 000 000 \$; et"
2. les dirigeants appropriés de la banque soient, et ils sont par les présentes, autorisés à poser tous les actes et à signer et à livrer tous les documents qui sont nécessaires ou souhaitables en rapport avec ce qui précède; et
3. les administrateurs de la banque soient, et ils sont par les présentes, autorisés à révoquer la présente résolution extraordinaire avant qu'on n'y ait donné suite. »

Le conseil recommande de voter POUR les modifications proposées du capital-actions autorisé de la banque.

■ **Étudier les propositions d'actionnaires**

Les propositions d'actionnaires figurent à l'annexe A de cette circulaire, à partir de la page 113.

Le conseil recommande de voter CONTRE chacune des propositions pour les raisons données dans les réponses du conseil.

Les propositions d'actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle doivent être soumises d'ici 17 h (heure de l'Est) le 9 novembre 2023.

Question à l'ordre du jour de l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang

■ Étudier une résolution extraordinaire devant être adoptée aux deux tiers au moins des voix exprimées par les détenteurs d'actions privilégiées de premier rang visant à approuver une modification à l'alinéa 1.1.2 du règlement trois en vue de modifier le capital-actions autorisé de la banque en augmentant la contrepartie globale maximale des actions privilégiées de premier rang pour la porter de 20 000 000 000 \$ à 30 000 000 000 \$ et en modifiant cette contrepartie afin d'y inclure seulement les actions privilégiées de premier rang en circulation à tout moment

Le paragraphe 1.1 du règlement trois de la banque autorise actuellement l'émission d'actions ordinaires, d'actions privilégiées de premier rang et d'actions privilégiées de deuxième rang. Plus précisément, l'alinéa 1.1.2 autorise la banque à émettre un nombre illimité d'actions privilégiées de premier rang, sans valeur nominale ou au pair, lesquelles peuvent être émises pour une contrepartie globale maximale de 20 000 000 000 \$. En date du 31 janvier 2023, il restait à RBC à des fins d'émission des actions privilégiées de premier rang d'une contrepartie de 2 600 000 000 \$. Bien que RBC ait émis des actions privilégiées de premier rang pour une contrepartie de 17 400 000 000 \$ à ce jour, la contrepartie globale que les actions privilégiées de premier rang actuellement en circulation représentent s'élève approximativement à 7 300 000 000 \$.

Par conséquent, il est recommandé que le règlement trois soit modifié de façon à ce que la contrepartie globale maximale de 20 000 000 000 \$ pour laquelle les actions privilégiées de premier rang peuvent être émises soit portée à 30 000 000 000 \$ et qu'elle soit modifiée afin de n'inclure que les actions privilégiées de premier rang en circulation à tout moment, plutôt que la contrepartie globale maximale totale de toutes les actions privilégiées de premier rang qui ont déjà été émises jusqu'à ce jour, dont les actions privilégiées de premier rang échues, rachetées ou annulées.

Les actions privilégiées sont une catégorie du capital-actions qui donne droit aux porteurs de celles-ci à un taux de dividende établi à l'avance. Elles constituent une forme de fonds propres à faible coût et de haute qualité, ne comportent pas de droit de vote et ne diluent pas la participation des détenteurs d'actions ordinaires. Étant donné les restrictions relatives à la propriété en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), il est grandement improbable que ces actions privilégiées puissent servir d'outil contre une prise de contrôle.

Les banques canadiennes émettent des actions privilégiées tout comme d'autres formes de fonds propres afin de répondre aux exigences en matière de fonds propres réglementaires prescrites par les lignes directrices de l'accord de Bâle III (Bâle III) publiées par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire et aux normes de fonds propres prescrites par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF). Il est crucial pour la santé financière de la banque qu'une réserve adéquate de fonds propres soit maintenue et il demeure dans l'intérêt des actionnaires que RBC soit bien capitalisée. Ce changement proposé permettra à la banque d'émettre de nouvelles actions privilégiées de premier rang, ce qui aidera à la planification des fonds propres à long terme et à répondre aux besoins d'émission de fonds propres de la banque conformément aux exigences de Bâle III. Ce changement proposé viendra aussi appuyer la croissance du bilan étant donné que les actifs totaux de la banque ont augmenté de 308 % et ses actifs pondérés en fonction des risques, de 210 %, depuis 2006.

Aucune action privilégiée de deuxième rang de la banque n'est en circulation en ce moment. Aucun changement n'est proposé à la contrepartie globale maximale actuelle de 5 000 000 000 \$ pour laquelle les actions privilégiées de deuxième rang peuvent être émises.

Le 26 janvier 2023, le conseil d'administration de la banque a approuvé une version modifiée et mise à jour de l'alinéa 1.1.2 du règlement trois. Cette modification ne prendra effet que lorsqu'elle aura été approuvée par une résolution extraordinaire adoptée aux deux tiers au moins des voix exprimées par les détenteurs d'actions privilégiées de premier rang. De plus, la modification doit être confirmée par une résolution extraordinaire adoptée aux deux tiers au moins des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires votant séparément en tant que catégorie.

Le conseil d'administration recommande par conséquent aux détenteurs d'actions privilégiées de premier rang d'adopter les résolutions suivantes :

« IL EST RÉSOLU QUE :

1. le remplacement de l'alinéa 1.1.2 existant du règlement trois par l'alinéa 1.1.2 modifié et mis à jour suivant du règlement trois soit, et il est par les présentes, approuvé; toutefois, si les détenteurs d'actions ordinaires ne confirment pas l'alinéa 1.1.2 modifié et mis à jour du règlement trois, cette résolution extraordinaire sera nulle et sans effet :

“1.1.2 un nombre illimité d'actions privilégiées de premier rang, sans valeur nominale ou au pair, sous réserve que les actions privilégiées de premier rang en circulation à tout moment devront avoir été émises pour une contrepartie globale maximale de 30 000 000 000 \$; et”

2. les dirigeants appropriés de la banque soient, et ils sont par les présentes, autorisés à poser tous les actes et à signer et à livrer tous les documents qui sont nécessaires ou souhaitables en rapport avec ce qui précède; et
3. les administrateurs de la banque soient, et ils sont par les présentes, autorisés à révoquer la présente résolution extraordinaire avant qu'on n'y ait donné suite. »

Le conseil recommande de voter POUR les modifications proposées du capital-actions autorisé de la banque.

Foire aux questions sur le vote

Qui peut voter?

Chaque action ordinaire et chaque action privilégiée de premier rang vous confèrent une voix, sous réserve des restrictions sur le droit de vote expliquées ci-dessous.

Les détenteurs d'actions ordinaires ont le droit de voter à l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires s'ils détenaient des actions ordinaires à la date de référence, soit le 7 février 2023. Il y avait, à cette date, 1 385 919 070 actions ordinaires en circulation donnant droit de vote.

Les détenteurs d'actions privilégiées de premier rang ont le droit de voter à l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang s'ils détenaient des actions privilégiées de premier rang à la date de référence, soit le 7 février 2023. Il y avait, à cette date, 106 015 385 actions privilégiées de premier rang en circulation donnant droit de vote.

Qui ne peut pas voter?

Les droits de vote ne peuvent pas être exercés si les actions ordinaires et les actions privilégiées de premier rang auxquelles ils s'attachent sont détenues en propriété effective par :

- le gouvernement du Canada ou l'un de ses organismes
- le gouvernement d'une province ou l'un de ses organismes
- le gouvernement d'un pays étranger ou de l'une de ses subdivisions politiques ou de l'un de ses organismes
- une personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie de nos actions sans l'approbation du ministre des Finances ou
- une personne, ou une entité contrôlée par l'une des personnes énumérées ci-dessus, si ces actions lui permettent d'exprimer au total un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles.

En date du 7 février 2023, à la connaissance de la direction et du conseil, aucune personne n'était propriétaire, n'exerçait le contrôle, ni n'avait la haute main sur plus de 10 % de nos actions ordinaires ou actions privilégiées de premier rang en circulation.

Quelles sont les modalités du vote?

Vous pouvez exercer les droits de vote que vous confèrent vos actions ordinaires ou vos actions privilégiées de premier rang par procuration ou à l'assemblée pertinente.

Détenteurs d'actions ordinaires

Pour être approuvées, les questions mises aux voix doivent recueillir la majorité simple des voix exprimées par procuration ou à l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires, à l'exception de l'approbation de la modification à l'alinéa 1.1.2 du règlement trois, qui doit être approuvée par voie de résolution extraordinaire adoptée à la majorité d'au moins les deux tiers des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires par procuration ou en personne à l'assemblée.

Détenteurs d'actions privilégiées de premier rang

La modification à l'alinéa 1.1.2 du règlement trois doit également être approuvée par voie de résolution extraordinaire adoptée à la majorité d'au moins les deux tiers des voix exprimées par les détenteurs d'actions privilégiées de premier rang par procuration ou en personne à l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang.

Mon vote est-il confidentiel?

Oui, votre vote est confidentiel.

Pour assurer la confidentialité de votre vote, notre agent des transferts, Computershare, dépouille toutes les procurations et ne donne aucune information relative aux votes individuels à RBC, sauf si l'actionnaire a clairement l'intention de faire connaître son opinion au conseil ou à la direction ou si Computershare est tenue par la loi de la divulguer.

Si vous utilisez un formulaire d'instructions de vote pour voter, votre intermédiaire compilera votre vote et communiquera seulement le résultat du vote à Computershare.

Comment puis-je voter?

Vous pouvez voter de deux façons : par procuration ou à l'assemblée pertinente en ligne ou en personne. Veuillez suivre les instructions ci-dessous selon que vous êtes un actionnaire non inscrit (propriétaire véritable) ou un actionnaire inscrit. Ces instructions s'appliquent, que vous soyez un **détenteur d'actions ordinaires** ou un **détenteur d'actions privilégiées de premier rang**. Les détenteurs d'actions privilégiées de premier rang sont tous des actionnaires non inscrits (propriétaires véritables).

Si vous êtes à la fois un détenteur d'actions ordinaires et un détenteur d'actions privilégiées de premier rang, vous recevrez un jeu de documents relatifs à l'assemblée tant pour l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires que pour l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang, et vous pourrez voter séparément lors de chaque assemblée.

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

Un intermédiaire, comme un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou une institution financière, détient vos actions. Votre intermédiaire vous a fait parvenir un formulaire d'instructions de vote.

Actionnaires inscrits

Vos actions sont immatriculées directement à votre nom auprès de notre agent des transferts, Computershare. Un formulaire de procuration se trouvait dans votre envoi.

Voter par procuration avant l'assemblée pertinente

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

Veillez transmettre vos instructions de l'une des façons suivantes :



Rendez-vous à **proxyvote.com** et saisissez votre numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint.



Français : 1-800-474-7501
Anglais : 1-800-474-7493



Remplissez votre formulaire d'instructions de vote et retournez-le par la poste dans l'enveloppe prévue à cet effet.

Vous avez changé d'avis?

Si vous avez déjà fait parvenir votre formulaire d'instructions de vote rempli à votre intermédiaire et que vous voulez changer vos instructions de vote, veuillez communiquer immédiatement avec lui.

Actionnaires inscrits

Veillez transmettre vos instructions de l'une des façons suivantes :



Rendez-vous à **voteendirect.com** et saisissez votre numéro de contrôle à 15 chiffres indiqué sur le formulaire de procuration ci-joint.



Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le par la poste dans l'enveloppe prévue à cet effet.



Transmettez votre formulaire de procuration dûment rempli par télécopieur à l'un des numéros suivants :
Au Canada et aux États-Unis : 1-866-249-7775
À l'international : 416-263-9524

Vous avez changé d'avis?

Vous pouvez révoquer votre procuration :

- en faisant parvenir un avis écrit à la secrétaire ou
- en remplissant, en signant et en retournant un nouveau formulaire de procuration portant une date ultérieure à celle qui figure sur le formulaire de procuration déjà retourné à Computershare.

L'avis écrit ou le nouveau formulaire de procuration doit être reçu au plus tard à 13 h (heure de l'Est), le lundi 3 avril 2023.

Assister vous-même à l'assemblée pertinente et y voter

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

- Inscrivez votre propre nom dans l'espace prévu à cet effet sur votre formulaire d'instructions de vote pour donner à votre intermédiaire l'instruction de vous désigner en tant que fondé de pouvoir.
- Signez et retournez le formulaire d'instructions de vote conformément aux instructions de transmission indiquées.
- **Ne remplissez pas** la section du formulaire d'instructions de vote portant sur les instructions, puisque vous assisterez et voterez en ligne ou en personne à l'assemblée pertinente.
- **Si vous assistez en ligne à l'assemblée pertinente**, inscrivez-vous vous-même en tant que fondé de pouvoir, comme il est décrit ci-après à la rubrique « Désigner un fondé de pouvoir pour qu'il vous représente et vote à l'assemblée pertinente ».
- **Si vous assistez en personne à l'assemblée pertinente**, veuillez vous présenter à la table d'inscription à votre arrivée à l'assemblée.

Les actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) qui ne se sont pas dûment désignés en tant que fondés de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée pertinente.

Actionnaires inscrits

- **Ne remplissez pas** ni **ne** retournez votre formulaire de procuration, puisque vous voterez à l'assemblée pertinente.
- **Si vous assistez en ligne à l'assemblée pertinente**, ouvrez une session en ligne en tant qu'actionnaire inscrit, comme il est décrit ci-dessous à la rubrique « Assister en ligne aux assemblées ».
- **Si vous assistez en personne à l'assemblée pertinente**, veuillez vous présenter à notre agent des transferts, Computershare, à la table d'inscription.

Désigner un fondé de pouvoir pour qu'il vous représente et vote à l'assemblée pertinente

Le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote désigne Kathleen Taylor ou David McKay, chacun étant un administrateur de RBC, en tant que votre fondé de pouvoir, ce qui lui donne le pouvoir d'exercer les droits de vote que vous confèrent vos actions à l'assemblée pertinente ou à sa reprise en cas d'ajournement.

Vous pouvez choisir une autre personne ou société, y compris une personne qui n'est pas actionnaire, en tant que votre fondé de pouvoir pour exercer les droits de vote attachés à vos actions en ligne ou en personne à l'assemblée pertinente. Pour ce faire, vous devez désigner cette personne en tant que fondé de pouvoir, comme il est décrit ci-dessus à la rubrique « Voter par procuration avant l'assemblée pertinente ».

Si le fondé de pouvoir **assiste en ligne à l'assemblée pertinente**, vous devez inscrire ce fondé de pouvoir en ligne à l'adresse **computershare.com/RBC2023** au plus tard à 13 h (heure de l'Est) le lundi 3 avril 2023 afin que Computershare lui fasse parvenir un nom d'utilisateur par courriel. **Le fondé de pouvoir qui ne sera pas inscrit auprès de Computershare ne pourra pas s'inscrire en ligne en tant que participant ni voter et poser des questions en ligne.**

Si le fondé de pouvoir **assiste en personne à l'assemblée pertinente**, il devra se présenter à la table d'inscription à son arrivée à l'assemblée.

Comment mon fondé de pouvoir exercera-t-il les droits de vote attachés à mes actions?

Votre fondé de pouvoir doit suivre vos instructions de vote sur la façon dont vous voulez que soient exercés les droits de vote attachés à vos actions. Vous pouvez aussi laisser à votre fondé de pouvoir le soin de décider. Si vous n'avez pas donné d'instructions de vote à l'égard d'une question en particulier, votre fondé de pouvoir votera selon son bon jugement.

À moins que vous ne donniez des instructions différentes, les droits de vote attachés aux actions ordinaires visées par une procuration seront exercés :

- **POUR** l'élection de nos candidats aux postes d'administrateur
- **POUR** la nomination de PwC en tant qu'auditeur
- **POUR** la résolution consultative sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction
- **POUR** la modification au régime d'options d'achat d'actions de la banque afin de prolonger la période d'exercice des options sur actions qui expirent pendant une période d'interdiction ou peu après
- **POUR** la modification à l'alinéa 1.1.2 du règlement trois en vue d'augmenter la contrepartie globale maximale des actions privilégiées de premier rang et de modifier cette contrepartie afin d'inclure seulement les actions privilégiées de premier rang en circulation à tout moment
- **POUR** les propositions de la direction en général
- **CONTRE** les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe A.

À moins que vous ne donniez des instructions différentes, les droits de vote attachés aux actions privilégiées de premier rang visées par une procuration seront exercés :

- **POUR** la modification à l'alinéa 1.1.2 du règlement trois en vue d'augmenter la contrepartie globale maximale des actions privilégiées de premier rang et de modifier cette contrepartie afin d'inclure seulement les actions privilégiées de premier rang en circulation à tout moment.

Et s'il y a des modifications ou si d'autres points sont ajoutés?

Si des modifications aux questions soumises à l'une des assemblées et décrites dans cette circulaire ou d'autres questions sont dûment soumises à l'une des assemblées, votre fondé de pouvoir votera comme il le jugera approprié, s'il y a lieu.

De quelle façon RBC sollicite-t-elle des procurations?

La direction de RBC sollicite des procurations en vue de leur utilisation à notre assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires et à notre assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang le 5 avril 2023 ou à toute reprise de celles-ci en cas d'ajournement principalement par la poste. Nos administrateurs, membres de la direction et employés pourraient aussi vous téléphoner, vous écrire ou vous parler pour vous encourager à voter. Nous avons retenu les services du Laurel Hill Advisory Group (Laurel Hill) pour nous aider dans cette tâche, moyennant des honoraires estimatifs de 71 500 \$. Laurel Hill pourrait communiquer avec certains actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) pour les aider à exercer leurs droits de vote directement par téléphone en ayant recours au service QuickVote™ de Broadridge Investor Communications Corporation. Nous payons les coûts associés à la sollicitation de procurations.

Où puis-je trouver les résultats du vote?

Après l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires et l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang, nous afficherons les résultats du vote à l'adresse **rbc.com/investisseurs** et les déposerons auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières sur **sedar.com**.

Assister en ligne aux assemblées

Comment puis-je assister en ligne à l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires et à l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang?

Ces instructions s'appliquent tant aux détenteurs d'actions ordinaires qu'aux détenteurs d'actions privilégiées de premier rang.

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir (y compris un actionnaire non inscrit (propriétaire véritable) qui s'est désigné en tant que fondé de pouvoir), vous serez en mesure d'assister en ligne à l'assemblée pertinente, de voter en toute sécurité et de poser des questions en temps réel comme suit :

- Ouvrez une session en ligne à l'adresse **web.lumiagm.com/421160152**.
- Cliquez sur « J'ai un identifiant », puis saisissez votre numéro de contrôle à 15 chiffres et le mot de passe **rbc2023** (sensible à la casse).

Actionnaires inscrits : Votre numéro de contrôle correspond au numéro à 15 chiffres figurant sur le formulaire de procuration ou dans l'avis reçu par courriel.

Fondés de pouvoir : Lorsque vous aurez été nommé **et** inscrit en tant que fondé de pouvoir comme il a été décrit précédemment sous « Assister vous-même à l'assemblée pertinente et y voter » et « Désigner un fondé de pouvoir pour qu'il vous représente et vote à l'assemblée pertinente », Computershare vous enverra un nom d'utilisateur par courriel après 13 h (heure de l'Est) le lundi 3 avril 2023.

Pour voter en ligne à l'égard des questions à l'ordre du jour de l'assemblée pertinente, vous devez accepter les conditions d'utilisation, révoquant ainsi toutes les procurations données précédemment.

Si vous ne voulez pas révoquer toutes les procurations données précédemment, n'acceptez pas les conditions d'utilisation une fois que vous ouvrez une session. Dans ce cas, vous assisterez à l'assemblée pertinente en tant qu'invité et vous ne pourrez pas voter en ligne ni poser de questions à l'assemblée.

Il est important que vous soyez connecté à Internet en tout temps au cours de l'assemblée pertinente afin de pouvoir voter lorsque le scrutin commencera.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit (propriétaire véritable) et que vous ne vous êtes pas désigné en tant que fondé de pouvoir, vous pourrez seulement assister à l'assemblée virtuelle pertinente en tant qu'invité comme suit :

- Ouvrez une session en ligne à l'adresse **web.lumiagm.com/421160152**, cliquez sur « Je suis invité » et inscrivez-vous en ligne.

Les personnes qui assistent à l'assemblée pertinente en tant qu'invités ne pourront pas voter en ligne ni poser de questions à l'assemblée.

Les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) de même que les invités peuvent aussi assister en ligne à l'assemblée pertinente à l'adresse rbc.com/investisseurs ou par téléphone aux numéros suivants :

- | | |
|---|---|
| • Français : | • Anglais : |
| • 1-800-734-8583 (Canada et États-Unis) | • 1-800-945-9434 (Canada et États-Unis) |
| • 416-981-9036 (appels internationaux) | • 647-722-6880 (appels internationaux) |

Les personnes qui assistent en ligne à l'assemblée pertinente à l'adresse rbc.com/investisseurs ou par téléphone ne pourront pas voter ni poser de questions à l'assemblée.

Vous devez prévoir au moins 15 minutes pour vous connecter à l'assemblée et procéder à votre inscription.

Comment un actionnaire non inscrit (propriétaire véritable) américain peut-il assister en ligne aux assemblées?

Pour assister en ligne à l'assemblée pertinente et y voter, vous devez d'abord obtenir un formulaire de procuration réglementaire de l'intermédiaire qui détient vos actions ordinaires ou vos actions privilégiées de premier rang, puis vous inscrire à l'avance pour assister à l'assemblée pertinente comme suit :

- Suivez les instructions de votre intermédiaire ou communiquez avec celui-ci pour lui demander un formulaire de procuration réglementaire.

- Envoyez une copie de votre formulaire de procuration réglementaire à Computershare par la poste aux coordonnées figurant sur la couverture arrière de la circulaire ou par courriel à l'adresse uslegalproxy@computershare.com pour vous inscrire à l'assemblée pertinente. Les demandes d'inscription doivent porter la mention « Legal Proxy » et être reçues au plus tard à 13 h (heure de l'Est) le lundi 3 avril 2023.
- Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel lorsque Computershare aura reçu vos documents d'inscription.
- Inscrivez votre nomination à l'adresse computershare.com/RBC2023.

Lorsque ces étapes auront été suivies, vous pourrez assister à l'assemblée pertinente et exercer les droits de vote attachés à vos actions à l'adresse web.lumiagm.com/421160152 pendant l'assemblée.

Assister en personne aux assemblées

Comment puis-je assister en personne à l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires ou à l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang?

Ces instructions s'appliquent tant aux détenteurs d'actions ordinaires qu'aux détenteurs d'actions privilégiées de premier rang.

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir (y compris un actionnaire non inscrit (propriétaire véritable) qui s'est désigné en tant que fondé de pouvoir), vous serez en mesure d'assister en personne aux assemblées, de voter et de poser des questions après vous être inscrit à la table d'inscription.

Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés se verront accorder l'accès en personne aux assemblées. Toutefois, les actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) qui ne se sont pas nommés eux-mêmes en tant que fondés de pouvoir, les personnes qui ne sont pas des actionnaires et d'autres invités pourront assister en ligne aux assemblées, comme il est décrit ci-dessus à la rubrique « Assister en ligne aux assemblées ».

Malgré l'amélioration de la situation entourant la COVID-19 depuis notre assemblée annuelle 2022, nous pourrions songer à tenir uniquement des assemblées virtuelles vu la nature toujours imprévisible de la COVID-19 et les protocoles pouvant être recommandés par les autorités et les organismes sanitaires ou notre directeur médical. Avant les assemblées, veuillez visiter notre site Web à rbc.com/investisseurs, où vous trouverez l'information la plus à jour sur la façon d'y assister en personne.

Comment puis-je poser des questions?

Pendant les assemblées, la banque tiendra, en direct, une séance de questions et réponses afin de répondre aux questions reçues avant les assemblées et aux questions soumises pendant les assemblées. Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés (y compris les actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) qui se sont eux-mêmes nommés en tant que fondés de pouvoir) peuvent soumettre des questions pendant les assemblées.

Les détenteurs d'actions privilégiées de premier rang inscrits ou les fondés de pouvoir qu'ils auront nommés ne peuvent soumettre que des questions portant sur l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang.

Si vous assistez en ligne aux assemblées, vous devez ouvrir une session en ligne en tant qu'actionnaire inscrit ou fondé de pouvoir dûment nommé pour poser des questions. Si vous ouvrez une session en tant qu'invité, vous ne pourrez pas poser de questions en ligne aux assemblées.

Si vous assistez en personne aux assemblées, la preuve de votre statut d'actionnaire ou de fondé de pouvoir dûment nommé sera contrôlée à la table d'inscription.

Avant les assemblées

Vous pouvez poser des questions avant les assemblées en communiquant avec la secrétaire aux coordonnées figurant sur la couverture arrière de cette circulaire.

Pendant les assemblées

Si vous y assistez en ligne, vous pouvez poser des questions pendant les assemblées par écrit ou par le truchement de la webdiffusion audio en direct, à l'adresse **web.lumiagm.com/421160152**.

Si vous y assistez en personne, vous pouvez poser des questions à l'un des microphones lorsqu'on vous invite à prendre la parole.

Les questions peuvent être posées en tout temps pendant les assemblées jusqu'à ce que la présidente de celles-ci mette fin à la séance de questions et réponses. Les questions se rapportant aux points à l'ordre du jour seront traitées au moment où ces points seront abordés. Les autres questions seront traitées pendant la séance de questions et réponses après épuisement de l'ordre du jour.

Les détenteurs d'actions privilégiées de premier rang inscrits ou les fondés de pouvoir qu'ils auront nommés ne peuvent soumettre que des questions portant sur l'assemblée extraordinaire des détenteurs d'actions privilégiées de premier rang.

Les personnes qui assistent aux assemblées en ligne à l'adresse **web.lumiagm.com/421160152** en tant qu'invités, en ligne à l'adresse **rbc.com/investisseurs** ou par téléphone ne pourront pas poser de questions pendant les assemblées.

Pour plus d'information sur la façon de poser des questions pendant les assemblées, rendez-vous à l'adresse **rbc.com/investisseurs**.

Nous ne répondrons qu'aux questions intéressant tous les actionnaires pendant les assemblées. Les questions semblables pourraient être regroupées et traitées collectivement. La présidente des assemblées dispose du pouvoir général d'assurer le bon déroulement des assemblées et se réserve le droit d'éditer les questions ou de rejeter celles qui sont jugées inappropriées conformément aux règles de conduite des assemblées qui figurent aux adresses **rbc.com/investisseurs** et **web.lumiagm.com/421160152**. Si votre question se rapporte à votre situation personnelle, un représentant de RBC communiquera avec vous après les assemblées.

Nous répondrons par écrit aux actionnaires ou aux fondés de pouvoir dès que possible après les assemblées si nous n'y avons pas répondu.

Où puis-je trouver de l'information additionnelle?

Veuillez communiquer avec Computershare au 1-866-586-7635 (Canada/États-Unis) ou au 514-982-7555 (appels internationaux) si vous ne savez pas si vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit (propriétaire véritable) ou que vous désirez obtenir de l'information additionnelle sur :

- le vote par procuration avant l'assemblée pertinente
- le vote à l'assemblée pertinente
- la façon d'assister à l'assemblée pertinente en ligne ou en personne ou
- d'autres questions générales relatives aux procurations.

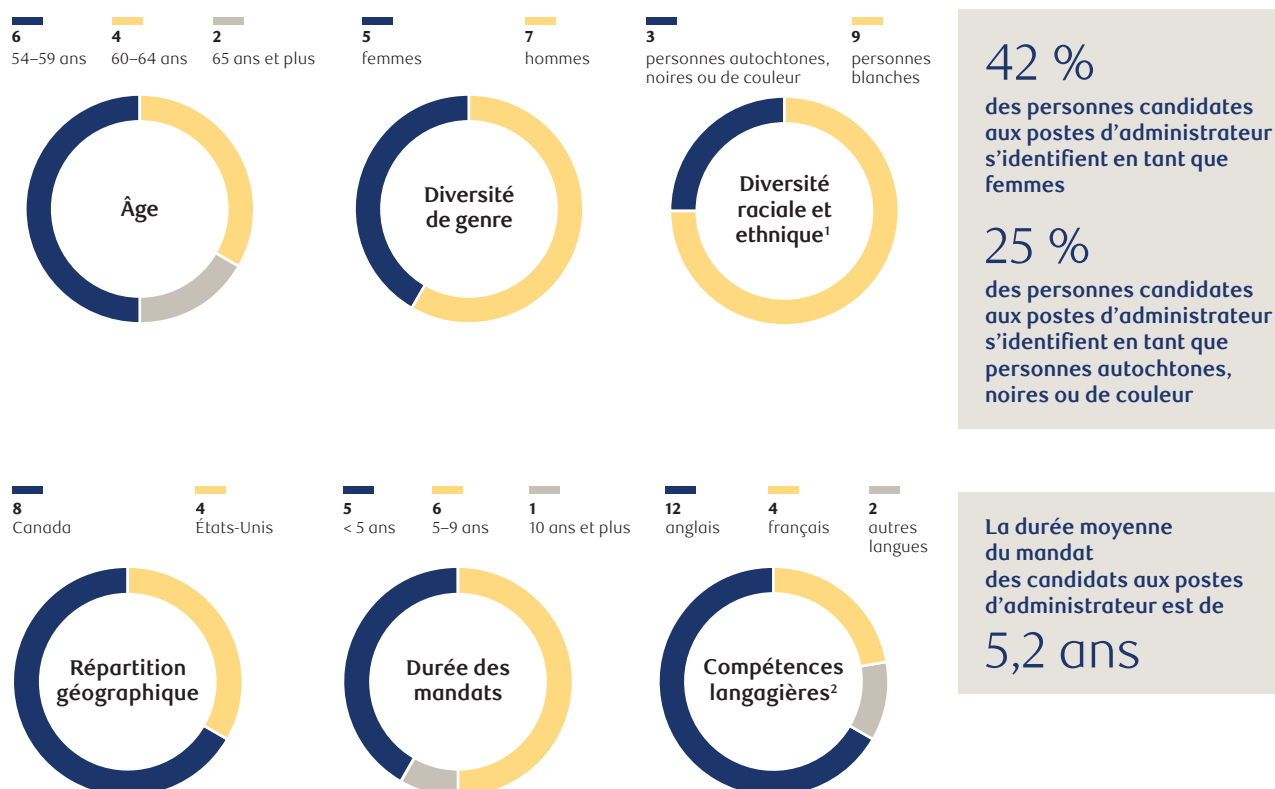
Pour les questions techniques et logistiques touchant l'accès aux assemblées en ligne, rendez-vous à l'adresse **web.lumiagm.com/421160152**, cliquez sur « Technical support/Soutien technique » et suivez les instructions.

Administrateurs

Les candidats

Cette année, il y a 12 candidats à l'élection aux postes d'administrateur. Le profil de chaque candidat ci-après présente un sommaire de son expérience professionnelle et de ses domaines d'expertise, les comités du conseil dont il est membre à l'heure actuelle ainsi que les conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels il a siégé au cours des cinq dernières années. Pour plus d'information sur nos candidats, voir la rubrique « Administrateurs et membres de la haute direction » de notre notice annuelle datée du 29 novembre 2022. L'information donnée dans cette circulaire sur chaque candidat à un poste d'administrateur est à jour en date du 7 février 2023 sauf indication contraire.

Composition du conseil



Cette section présente également l'avoir en titres de capitaux propres de RBC détenu par chaque candidat à la fin de nos deux derniers exercices, lequel est composé d'actions et d'unités d'actions différées d'administrateurs (UADA).

Les valeurs des actions et des UADA sont fondées sur un cours de 126,05 \$ et de 128,82 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de Toronto (TSX) les derniers jours de bourse de l'exercice 2022 (le 31 octobre 2022) et de l'exercice 2021 (le 29 octobre 2021), respectivement. Aucun des candidats ne détient d'actions de filiales de RBC. Le nombre total des titres de RBC détenus en tant que multiple de l'exigence en matière d'avoir en titres de capitaux propres à l'intention des administrateurs est calculé en date du 31 octobre 2022.

Les taux de présence dans le profil des candidats font état du nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles ils ont assisté au cours de l'exercice 2022 par rapport au nombre total de réunions tenues alors qu'ils étaient membres du conseil et des comités en question.

Un taux de présence global d'au moins 75 % aux réunions du conseil et des comités est exigé des administrateurs, à moins que le comité de la gouvernance ne juge que des facteurs indépendants de leur volonté les ont empêchés de respecter cette exigence. Le taux de présence global comprend la présence aux réunions prévues au calendrier et aux réunions extraordinaires du conseil et des comités. Les réunions extraordinaires sont convoquées au besoin, souvent moyennant un court préavis, et portent généralement sur des questions soulevées dans le cours normal des activités entre les réunions prévues au calendrier. Les administrateurs assistent souvent aux réunions des comités dont ils ne sont pas membres.

1) Tout au long de cette circulaire de sollicitation de procurations, nous ferons référence aux personnes autochtones, noires et de couleur. Ce terme reconnaît les histoires uniques de racisme que les personnes autochtones et noires ont vécues. Bien que la terminologie soit originaire des États-Unis, son sens a une portée à l'échelle mondiale. Des acronymes similaires sont utilisés dans différentes régions; par exemple, BAME, acronyme fréquemment utilisé au Royaume-Uni, signifie Black, Asian and Minority Ethnic (personne noire, asiatique ou d'ethnie minoritaire). Le terme personnes autochtones, noires et de couleur ne se veut pas un terme fourre-tout, car RBC reconnaît que toutes les personnes racialisées ne vivent pas le racisme de la même façon. Les personnes blanches comprennent les candidats qui s'identifient en tant que personnes caucasiennes/blanches et les candidats qui ne se sont pas identifiés en tant que personnes autochtones, noires ou de couleur.

2) Comprend de multiples réponses parmi les candidats qui peuvent parler plus d'une langue.



Mirko Bibic

Toronto (Ontario) Canada

55 ans | Administrateur depuis 2022

Indépendant

Assemblée annuelle 2022

Votes en faveur : sans objet

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Commerce électronique de détail
- Gestion du risque
- Technologie/numérique

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- BCE Inc.

M. Bibic est président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada (une société de communications et de médias) depuis 2020. Depuis son entrée chez BCE Inc. en 2004, il a assumé diverses fonctions de direction, notamment celles de chef de l'exploitation, de vice-président exécutif, développement de l'entreprise, et de chef des affaires juridiques et réglementaires.

En plus de siéger au conseil de BCE Inc. et de Bell Canada, M. Bibic est également membre du conseil d'administration de Maple Leaf Sports & Entertainment Ltd. et du Conseil canadien des affaires.

M. Bibic est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill ainsi que d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto.

Présence¹ (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	2/2	1/1
Gestion des risques	2/2	–
Gouvernance	1/1	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 200 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2022	2 236	604	2 840	357 940 \$	0,3 x

1) Avec prise d'effet le 1^{er} août 2022, M. Bibic a été nommé administrateur et est devenu membre des comités de la gouvernance et de la gestion des risques.



Andrew A. Chisholm

Toronto (Ontario) Canada

63 ans | Administrateur depuis 2016

Indépendant

Assemblée annuelle 2022

Votes en faveur : 99,64 %

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Services financiers

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Aucune

M. Chisholm est administrateur de sociétés. De 1996 à 2016, il a occupé divers postes de haute direction importants chez Goldman Sachs & Co. (banque d'investissement mondiale), dont celui de chef du groupe mondial des institutions financières, celui de stratège principal et celui de coprésident du comité des engagements à l'échelle de la société.

M. Chisholm est administrateur de RBC US Group Holdings LLC, d'Evergreen et de MaRS Discovery District. Il est conseiller auprès d'ArcTern Ventures, de Novisto, de riskthinking.AI et de Receptiviti Inc. Il préside le conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western et siège au conseil consultatif de l'Institute for Sustainable Finance de la Smith School of Business de l'Université Queen's et à celui sur la stratégie climatique de l'Institut des administrateurs de sociétés.

M. Chisholm est titulaire d'un MBA de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western et d'un baccalauréat en commerce de l'Université Queen's.

Présence¹ (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	2/2
Gestion des risques (président)	8/8	–
Gouvernance	6/6	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 200 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2022	3 920	16 913	20 833	2 626 032 \$	2,2 x
2021	3 813	12 505	16 318	2 102 044 \$	1,8 x

1) Avec prise d'effet le 7 avril 2022, M. Chisholm est devenu président du comité de gestion des risques.



Jacynthe Côté

Candiac (Québec) Canada
64 ans | Administratrice depuis 2014

Indépendante
Assemblée annuelle 2022
Votes en faveur : 99,64 %

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Transcontinental Inc. (2016 à aujourd'hui)
- Finning International Inc. (2014 à aujourd'hui)
- Suncor Énergie Inc. (2015 à 2018)

M^{me} Côté est actuellement présidente du conseil d'administration d'Hydro-Québec et terminera son mandat en mai 2023. Elle a été présidente et chef de la direction de Rio Tinto Alcan (société minière et métallurgique) de 2009 à 2014. Auparavant, M^{me} Côté a été présidente et chef de la direction de l'unité d'exploitation Métal primaire de Rio Tinto Alcan. Elle s'est jointe à Alcan Inc. en 1988 et y a occupé divers postes de direction importants au cours de ses 26 ans de carrière.

M^{me} Côté est présidente du conseil d'administration de la Fondation CHU Sainte-Justine et d'Alloprof.

M^{me} Côté est titulaire d'un baccalauréat en chimie de l'Université Laval.

Le 1^{er} décembre 2022, la banque a annoncé que M^{me} Côté serait nommée présidente du conseil de RBC avec prise d'effet au moment de sa réélection en tant qu'administratrice indépendante à l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires le 5 avril 2023.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	2/2
Gestion des risques	8/8	–
Gouvernance (présidente)	6/6	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 200 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2022	2 000	26 501	28 501	3 592 596 \$	3,0 x
2021	2 000	23 569	25 569	3 293 862 \$	2,7 x



Toos N. Daruvala

New York (New York) États-Unis
67 ans | Administrateur depuis 2015

Indépendant
Assemblée annuelle 2022
Votes en faveur : 99,36 %

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Gestion du risque
- Services financiers
- Technologie/numérique

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- OneMain Holdings, Inc. (2022 à aujourd'hui)

M. Daruvala est administrateur de sociétés. De 2016 à 2021, M. Daruvala était cochef de la direction de MIO Partners, Inc. (division interne de gestion d'actifs de McKinsey & Company). En 2016, il a agi à titre de conseiller principal et d'administrateur émérite auprès de McKinsey & Company, concluant ainsi une carrière de 33 ans chez McKinsey au cours de laquelle il a conseillé des institutions financières sur un vaste éventail de questions stratégiques et opérationnelles et a dirigé les activités ayant trait à la gestion des risques ainsi que les fonctions liées aux services bancaires et aux valeurs mobilières (dans les deux cas, pour les Amériques).

M. Daruvala est membre du conseil d'administration de MIO Partners, Inc. Il siège au conseil consultatif de la Ross School of Business de l'Université du Michigan et au conseil d'administration de l'Orchestre philharmonique de New York. Il est professeur adjoint et cadre en résidence à la Columbia Business School.

M. Daruvala est titulaire d'un MBA de l'Université du Michigan et d'un baccalauréat en technologie en génie électrique de l'Indian Institute of Technology.

Présence¹ (taux de présence global de 96 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	7/8	2/2
Audit	4/4	–
Gestion des risques	4/4	–
Ressources humaines	7/7	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 200 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2022	6 863	20 098	26 961	3 398 405 \$	2,8 x
2021	4 465	19 389	23 854	3 072 860 \$	2,6 x

1) Avec prise d'effet le 7 avril 2022, M. Daruvala a quitté son poste de président du comité de gestion des risques et est devenu membre du comité d'audit.



Cynthia Devine

FCPA, FCA

Toronto (Ontario) Canada
58 ans | Administratrice depuis 2020

Indépendante
Assemblée annuelle 2022
Votes en faveur : 99,53 %

Domaines d'expertise

- Commerce électronique de détail
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Empire Company Limited (2013 à aujourd'hui)

M^{me} Devine est présidente et chef de la direction par intérim de Maple Leaf Sports & Entertainment (MLES) (société de sports professionnels et de divertissement) depuis 2022. De 2017 à 2022, elle a été cheffe des finances de MLSE. De 2015 à 2017, elle a été vice-présidente directrice, cheffe des finances et secrétaire générale du Fonds de placement immobilier RioCan et, de 2003 à 2014, cheffe des finances de Tim Hortons Inc.

M^{me} Devine est administratrice de Sobeys Inc. Elle est membre du conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western.

M^{me} Devine est titulaire d'un diplôme spécialisé en administration des affaires la Richard Ivey School of Business de l'Université Western. Elle détient le titre de fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	2/2
Audit	8/8	–
Gouvernance	6/6	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 200 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2022	12 580	5 844	18 424	2 322 394 \$	1,9 x
2021	12 212	3 377	15 589	2 008 218 \$	1,7 x



Roberta L. Jamieson

O.C.

Ohsweken (Ontario) Canada
70 ans | Administratrice depuis 2021

Indépendante
Assemblée annuelle 2022
Votes en faveur : 99,67 %

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Commerce électronique de détail
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Aucune

M^{me} Jamieson est administratrice de sociétés. De 2004 à 2020, elle a été présidente et chef de la direction d'Indspire (organisme de bienfaisance autochtone canadien qui investit dans l'éducation des Premières Nations, des Inuits et des Métis). Elle a été cheffe des Six Nations du territoire de la rivière Grand de 2001 à 2004. Elle a également été Ombudsman de l'Ontario pendant 10 ans.

M^{me} Jamieson est coprésidente du conseil consultatif autochtone de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et membre du conseil d'administration de Deloitte Canada. Elle est également l'une des visionnaires fondatrices du Projet Prospérité.

M^{me} Jamieson est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université Western. Elle est la première femme autochtone à avoir obtenu un diplôme en droit au Canada et elle s'est vu attribuer le Prix du Conseil des peuples autochtones par l'Association du Barreau autochtone. Elle est Officier de l'Ordre du Canada.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	2/2
Gestion des risques	8/8	–
Gouvernance	6/6	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 200 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2022	2 901	–	2 901	365 671 \$	0,3 x
2021	573	–	573	73 814 \$	0,1 x



David McKay O.Ont.

Toronto (Ontario) Canada
59 ans | Administrateur depuis 2014

Non indépendant
(membre de la direction)
Assemblée annuelle 2022
Votes en faveur : 99,66 %

Domaines d'expertise

- Commerce électronique de détail
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Services financiers

**Membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes**

- Aucune

M. McKay est président et chef de la direction de la Banque Royale du Canada. Avant sa nomination en 2014, il a été chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises. M. McKay a amorcé sa carrière chez RBC en 1988 et y a occupé divers postes de direction de plus en plus importants depuis.

M. McKay siège au conseil de l'Institut de la finance internationale, au conseil consultatif de Catalyst Canada, au Conseil canadien des affaires et au Business Council (États-Unis). De plus, il préside le conseil de la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur.

M. McKay est titulaire d'un MBA de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western et d'un baccalauréat en mathématiques de l'Université de Waterloo.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	2/2

M. McKay n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il assiste aux réunions des comités sur invitation de ceux-ci.

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice en matière d'avoir en titres de capitaux propres de 8 x le salaire moyen des 3 dernières années ³
2022	44 303	232 895 ¹	277 198	34 940 729 \$	23,3 x
2021	41 945	246 268 ²	288 213	37 127 624 \$	24,8 x

- 1) Représente 212 600 unités d'actions différées au rendement aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement et 20 295 unités d'actions différées aux termes du programme d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction (une description de ces programmes est donnée à la page 83 et aux pages 85 et 86, respectivement).
2) Représente 226 689 unités d'actions différées au rendement aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement et 19 579 unités d'actions différées aux termes du programme d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction.
3) M. McKay ne touche aucune rémunération distincte en contrepartie des services qu'il fournit à titre d'administrateur.



Maryann Turcke

Toronto (Ontario) Canada
57 ans | Administratrice depuis 2020

Indépendante
Assemblée annuelle 2022
Votes en faveur : 90,19 %

Domaines d'expertise

- Commerce électronique de détail
- Gestion du risque
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction
- Technologie/numérique

**Membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes**

- Frontier Communications (2021 à aujourd'hui)
- Playmaker Capital (présidente du conseil) (2021 à aujourd'hui)

M^{me} Turcke est administratrice de sociétés. Elle a été conseillère principale chez Brookfield Infrastructure Partners de 2020 à 2022.

Auparavant, elle a été chef de l'exploitation de la National Football League (NFL) et présidente de NFL Networks de 2017 à 2021. Avant de se joindre à la NFL en 2017, M^{me} Turcke était présidente de Bell Média, après avoir occupé plusieurs postes de haute direction au cours des 12 ans qu'elle a passé au sein de Bell Canada.

M^{me} Turcke est membre du conseil consultatif de Georgian et administratrice de la SickKids Foundation.

M^{me} Turcke est titulaire d'un MBA et d'un baccalauréat en génie civil de l'Université Queen's ainsi que d'une maîtrise en génie de l'Université de Toronto.

Présence (taux de présence global de 96 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	1/2
Audit	8/8	–
Ressources humaines	7/7	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 200 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2022	1 000	7 955	8 955	1 128 798 \$	0,9 x
2021	1 000	5 414	6 414	826 209 \$	0,7 x



Thierry Vandal

Mamaroneck (New York)
États-Unis

62 ans | Administrateur depuis 2015

Indépendant

Assemblée annuelle 2022

Votes en faveur : 99,25 %

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Corporation TC Énergie
(2017 à aujourd'hui)

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	2/2
Gestion du risque	8/8	–
Ressources humaines (président)	7/7	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 200 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2022	1 309	23 958	25 267	3 184 849 \$	2,7 x
2021	1 178	20 475	21 653	2 789 317 \$	2,3 x

M. Vandal est président d'Axiom Infrastructure US Inc. (société de gestion de placements). De 2005 à 2015, il a été président-directeur général d'Hydro-Québec.

M. Vandal est gouverneur émérite de l'Université McGill.

M. Vandal est titulaire d'un MBA avec spécialisation en finance de HEC Montréal et d'un baccalauréat en génie de l'École Polytechnique de Montréal. Il est fellow de l'Académie canadienne du génie.



Bridget A. van Kralingen

Point Pleasant Beach (New Jersey)
États-Unis

59 ans | Administratrice depuis 2011

Indépendante

Assemblée annuelle 2022

Votes en faveur : 98,96 %

Domaines d'expertise

- Commerce électronique de détail
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction
- Services financiers
- Technologie/numérique

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Discovery Limited
(2022 à aujourd'hui)
- The Travelers Companies, Inc.
(2022 à aujourd'hui)

Présence (taux de présence global de 96 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	2/2
Audit	8/8	–
Ressources humaines	6/7	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 200 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2022	1 681	37 980	39 661	4 999 223 \$	4,2 x
2021	1 630	34 379	36 009	4 638 699 \$	3,9 x

M^{me} van Kralingen est administratrice de sociétés. De 2004 à 2021, elle a occupé divers postes de haute direction importants au sein d'IBM Corporation (société informatique), dont ceux de première vice-présidente, projets spéciaux, de première vice-présidente, secteurs mondiaux d'IBM Services mondiaux aux entreprises. Avant de rejoindre les rangs d'IBM, elle était associée directrice, services financiers de Deloitte Consulting, États-Unis.

M^{me} van Kralingen siège au conseil d'administration de la New-York Historical Society et du Partnership for New York City.

M^{me} van Kralingen est titulaire d'une maîtrise en commerce, concentration en psychologie industrielle et organisationnelle de l'Université d'Afrique du Sud, d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Witwatersrand, en Afrique du Sud, et d'un diplôme en commerce (spécialisé) de l'Université de Johannesburg.



Frank Vettese

FCPA, FEEE

Toronto (Ontario) Canada
59 ans | Administrateur depuis 2019

Indépendant
Assemblée annuelle 2022
Votes en faveur : 99,38 %

Domaines d'expertise

- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction
- Services financiers

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Aucune

M. Vettese est cofondateur de SummitNorth (société de capital et de services consultatifs). Il était associé directeur et chef de la direction de Deloitte Canada depuis 2012 et membre du comité de direction mondial de Deloitte de 2007 à juin 2019. Au cours de sa carrière chez Deloitte, M. Vettese a occupé plusieurs postes de haute direction importants, dont ceux de président du comité exécutif des Amériques et d'associé directeur mondial, Conseils financiers. De 2016 à 2019, il a également été chef de l'inclusion de Deloitte Canada.

M. Vettese est membre du conseil d'administration du Hospital for Sick Children et de la Fondation Rideau Hall. M. Vettese est membre du conseil consultatif de SandboxAQ et de Delos Living LLC ainsi que membre du conseil consultatif du doyen de l'école de commerce Schulich de l'Université York.

M. Vettese est titulaire d'un MBA et d'un baccalauréat en administration des affaires de l'école de commerce Schulich de l'Université York. Il est fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario et de l'Institut canadien des experts en évaluation d'entreprises.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	2/2
Audit (président)	8/8	–
Ressources humaines	7/7	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 200 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2022	9 570	10 695	20 265	2 554 423 \$	2,1 x
2021	9 570	7 680	17 250	2 222 171 \$	1,9 x



Jeffery Yabuki

Incline Village (Nevada) États-Unis
62 ans | Administrateur depuis 2017

Indépendant
Assemblée annuelle 2022
Votes en faveur : 99,63 %

Domaines d'expertise

- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Services financiers
- Technologie/numérique

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- SentinelOne, Inc. (2021 à aujourd'hui)
- Fiserv, Inc. (2005 à 2020)

M. Yabuki est président du conseil de Sportradar AG (distributeur mondial de produits et de services de divertissement sportif) et de Motive Partners GP, LLC (société de capital d'investissement). De 2005 à 2020, il a occupé divers postes de haute direction importants au sein de Fiserv, Inc., y compris ceux de président et chef de la direction, de président du conseil et de président exécutif du conseil. Avant de se joindre à Fiserv, il était vice-président exécutif et chef de l'exploitation de H&R Block, Inc. et avait également été membre de la haute direction d'American Express Co. pendant 12 ans.

M. Yabuki préside le conseil d'administration du Milwaukee Art Museum.

M. Yabuki est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en administration des affaires et en comptabilité de l'Université d'État de la Californie et détenait auparavant le titre de comptable professionnel agréé.

Présence¹ (taux de présence global de 92 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	1/2
Audit	8/8	–
Gouvernance	4/5	–
Ressources humaines	2/2	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 200 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2022	6 900	14 446	21 346	2 690 693 \$	2,2 x
2021	6 900	11 676	18 576	2 392 933 \$	2,0 x

1) Avec prise d'effet le 1^{er} août 2022, M. Yabuki a quitté le comité de la gouvernance et est devenu membre du comité des ressources humaines.

Compétences

Le conseil établit une grille pour l'aider à mettre en relief les compétences et l'expérience qu'il juge essentielles pour assurer la réussite stratégique à long terme de RBC. La grille aide le comité de la gouvernance ainsi que le conseil à recruter les personnes dotées des compétences et de l'expérience voulues en regard du marché mondial en rapide mutation et de plus en plus concurrentiel, des conditions macroéconomiques difficiles et du contexte réglementaire en rapide et constante évolution.

Comme le montre la grille, les candidats aux postes d'administrateur pour 2023 présentent une vaste gamme de connaissances, d'expérience et de points de vue qui favorisent la surveillance étroite et efficace de RBC dans la poursuite de ses objectifs stratégiques et financiers. Tous les candidats aux postes d'administrateur doivent posséder de l'expérience et des compétences acquises à titre de cadres dirigeants au sein de grandes organisations.

Afin de favoriser l'atteinte par la banque de sa raison d'être, qui est de contribuer à la prospérité de nos clients et au dynamisme des collectivités, tous les candidats aux postes d'administrateur se doivent d'avoir une expérience des questions d'environnement, de société ou de gouvernance, qu'ils pourront avoir acquise de différentes façons, par exemple dans le cadre de leur expérience professionnelle ou de leur formation. Plus précisément, ils ont acquis une expérience en gouvernance en tant que membres de la haute direction de grandes organisations ou membres du conseil d'administration de sociétés ouvertes ou fermées ou d'organismes à but non lucratif ou de présidents de ces conseils ou des comités de ceux-ci. L'expérience relative aux questions environnementales provient des postes de membres de la haute direction, membres du conseil ou conseillers qu'ils ont occupés au sein de grandes sociétés de services publics, d'énergie ou de ressources naturelles ou d'organisations axées sur les questions liées au climat ou au développement durable. L'expérience relative aux questions de société a été acquise dans le cadre de la gestion ou de la supervision des ressources humaines ou d'initiatives en matière de diversité et d'inclusion, soit en tant que membres de la haute direction, membres du conseil ou conseillers, ou de leur engagement auprès d'organismes de bienfaisance et à but non lucratif qui font avancer des initiatives communautaires et sociales et des initiatives en matière de diversité. Les membres du conseil doivent également partager un engagement envers les valeurs de RBC : intégrité, client avant tout, diversité et inclusion ainsi que responsabilisation et collaboration.

Compétences et expérience		Bibic	Chisholm	Côté	Daruvala	Devine	Jamieson	McKay	Turcke	Vandal	van Kralingen	Vetteze	Yabuki
Compétences importantes ¹	Affaires juridiques et réglementaires	✓	✓	✓	✓		✓			✓			
	Commerce électronique de détail	✓				✓	✓	✓	✓		✓		
	Comptabilité et finances		✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓
	Gestion du risque	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
	Gestion du talent et rémunération de la haute direction			✓		✓			✓	✓	✓	✓	
	Services financiers		✓		✓			✓			✓	✓	✓
	Technologie/numérique	✓			✓				✓		✓		✓
Expérience importante	Environnement, société ou gouvernance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Expérience comme chef de la direction	✓		✓			✓	✓		✓		✓	✓
	Expertise américaine		✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Responsabilité multisectorielle	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	
	Transformation d'entreprise	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

1) Les administrateurs sont appelés à indiquer leurs quatre plus importantes compétences dans un questionnaire d'autoévaluation; il est toutefois entendu qu'ils ont de l'expérience dans d'autres domaines de compétence importants.

Notre engagement à favoriser la diversité et l'équilibre au sein du conseil

Conformément à notre politique sur la diversité au sein du conseil et compte tenu de notre engagement à favoriser un conseil équilibré et caractérisé par la diversité, le comité de la gouvernance prend aussi en considération la diversité de genre et la diversité autre que de genre, l'appartenance ethnique, la race, l'origine ancestrale, l'âge, la région géographique, les antécédents, l'orientation sexuelle et d'autres dimensions de la diversité lorsqu'il propose la candidature d'administrateurs à des fins d'élection et de réélection au conseil.

Rémunération des administrateurs

Notre approche en matière de rémunération

Des administrateurs chevronnés, attentifs et talentueux sont essentiels à l'atteinte de nos objectifs stratégiques et permettent à la direction de bénéficier de conseils éclairés et d'une supervision efficace.

Le comité de la gouvernance est responsable de tous les aspects de la rémunération des administrateurs et revoit annuellement le montant de la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction et la forme que celle-ci prend en tenant compte de ce qui suit :

- envergure, complexité et portée géographique des activités de RBC
- temps que les administrateurs doivent consacrer à l'exercice de leur mandat
- expertise et expérience globales requises
- nécessité d'offrir une rémunération équitable permettant à RBC d'attirer des administrateurs de grand talent et
- corrélation entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires.

Processus décisionnel

Le comité de la gouvernance évalue la structure de la rémunération des administrateurs et sa compétitivité compte tenu des pratiques exemplaires du secteur et par rapport à celle qu'offre un groupe de comparaison de base canadien composé de sociétés (y compris des institutions financières) dont la taille, la complexité et la portée géographique des activités sont comparables à celles de RBC. Ce comité prend aussi en compte un plus grand groupe de référence formé d'institutions financières américaines et internationales dont la taille, la complexité, la composition des activités et l'envergure des activités exercées à l'extérieur du pays d'origine ainsi que la situation financière sont similaires.



Groupe de comparaison canadien

Institutions financières

- Banque Canadienne Impériale de Commerce
- Banque de Montréal
- Financière Sun Life inc.
- La Banque de Nouvelle-Écosse
- La Banque Toronto-Dominion
- Société Financière Manuvie

Institutions non financières

- BCE Inc.
- Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
- Enbridge Inc.
- Nutrien Ltd.
- Suncor Énergie
- Corporation TC Énergie



Groupe de référence américain et international

Institutions financières américaines

- Bank of America Corporation
- Citigroup Inc.
- JPMorgan Chase & Co.
- PNC Financial Services Group, Inc.
- U.S. Bancorp
- Wells Fargo & Company

Institutions financières internationales

- Australia and New Zealand Banking Group Limited
- Commonwealth Bank of Australia
- National Australia Bank
- Westpac Banking Corporation

Structure de la rémunération

Nous privilégions une structure de rémunération simple et transparente. Chaque administrateur ne faisant pas partie de la direction touche une rémunération annuelle fixe en contrepartie de toutes les responsabilités qu'il doit assumer, de sa participation aux réunions et du travail qu'il accomplit pendant l'exercice, y compris le fait qu'il siège à deux comités du conseil. La présidente du conseil et les présidents de comité reçoivent tous une rémunération forfaitaire additionnelle.

De plus, les administrateurs se font rembourser les frais de déplacement et autres frais engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités ou à d'autres réunions ou activités à la demande de RBC. Les administrateurs ne touchent aucuns frais de déplacement ni jetons de présence additionnels et sont payés en dollars canadiens sans égard à leur pays de résidence.

Au cours de l'exercice 2022, les administrateurs de RBC ont touché la rémunération suivante :

Rémunération forfaitaire annuelle	(\$)
Administrateur	300 000
Présidente du conseil	275 000
Président de comité	50 000

David McKay, à titre de président et chef de la direction de RBC, ne touche aucune rémunération en tant qu'administrateur.

Les administrateurs ne faisant pas partie de la direction ne reçoivent pas d'options sur actions et ne participent pas aux régimes de retraite de RBC.

Corrélation entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires

Le conseil estime que les trois mesures suivantes permettent d'établir une corrélation efficace entre les intérêts de nos administrateurs et ceux de nos actionnaires.

1. Exigences en matière d'avoir en titres de capitaux propres

Les administrateurs doivent détenir des titres de capitaux propres de RBC d'une valeur globale totale d'au moins quatre fois leur rémunération forfaitaire totale à titre d'administrateurs (1 200 000 \$ au cours de l'exercice 2022), et ils disposent d'une période de cinq ans à partir du moment où ils deviennent membres du conseil pour ce faire. Cet investissement de la part des administrateurs doit comprendre un minimum de 1 000 actions ordinaires.

2. Investissement de la rémunération des administrateurs

Le régime d'achat d'actions pour les administrateurs (dans le cas des actions ordinaires) et le régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs (dans le cas des unités d'actions différées d'administrateurs, ou UADA) facilitent l'investissement dans des titres de capitaux propres de RBC par les administrateurs. Les UADA sont des unités théoriques qui ont la même valeur que les actions ordinaires de RBC. La valeur d'une UADA, lorsqu'elle est portée au crédit du compte de l'administrateur ou que celui-ci en demande le rachat, est calculée en fonction du cours de clôture moyen d'une action ordinaire de RBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédents.

Les administrateurs doivent investir au moins 60 % (180 000 \$ au cours de l'exercice 2022) de leur rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs (la tranche en titres de capitaux propres) en actions ordinaires ou en UADA. Tant que l'administrateur n'est pas propriétaire d'au moins 1 000 actions ordinaires, la tranche en titres de capitaux propres de sa rémunération forfaitaire est versée en actions ordinaires. Les actions sont achetées au cours du marché. Les administrateurs peuvent investir jusqu'à la totalité de la tranche en espèces de leur rémunération forfaitaire annuelle en UADA ou en actions ordinaires. Tant qu'ils siègent au conseil, les administrateurs ne peuvent pas vendre d'actions ordinaires achetées au moyen de la tranche en titres de capitaux propres de leur rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs ni demander le rachat d'UADA.

La présidente du conseil doit également investir au moins 40 % (110 000 \$ au cours de l'exercice 2022) de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre de présidente du conseil en actions ordinaires de RBC ou en UADA. Tant qu'elle siège au conseil, la présidente du conseil ne peut pas vendre d'actions achetées au moyen de la tranche en titres de capitaux propres de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs ou de celle de la présidente du conseil ni demander le rachat d'UADA.

3. Restrictions applicables à la négociation et aux opérations de couverture de titres de RBC

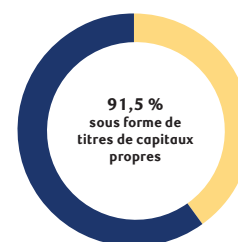
Il est interdit aux administrateurs :

- de vendre, directement ou indirectement, des titres de RBC dont ils ne sont pas propriétaires ou dont ils n'ont pas entièrement réglé le prix (vente à découvert)

Ventilation de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs

60 %
titres de capitaux
propres de RBC

40 %
espèces



- d'acheter ou de vendre, directement ou indirectement, une option d'achat ou de vente visant des titres de RBC ou
- de conclure des opérations de monétisation de titres de capitaux propres qui équivaldraient à créer des droits d'achat ou de vente à l'égard des titres de RBC ou d'autres instruments financiers visant à couvrir ou à compenser une diminution du cours des titres de RBC.

Rémunération des administrateurs siégeant au conseil de filiales

Les administrateurs ne faisant pas partie de la direction peuvent être invités à siéger au conseil d'administration de filiales de RBC et être alors rémunérés pour leurs services et remboursés de leurs frais de déplacement et autres frais. M. Chisholm siège au conseil de RBC US Group Holdings LLC, notre société de portefeuille intermédiaire américaine. Au cours de l'exercice 2022, M. Chisholm a touché une rémunération forfaitaire des administrateurs de 135 000 \$ US et sa rémunération lui a été versée sous forme d'UADA.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant indique la rémunération totale versée aux administrateurs ne faisant pas partie de la direction pendant l'exercice 2022. Les administrateurs ayant siégé pendant une partie de l'exercice à quelque titre que ce soit ont touché une tranche proportionnelle de leur rémunération.

Au cours de l'exercice 2022, dans l'ensemble, les administrateurs ont touché **91,5 % de leur rémunération sous forme de titres de capitaux propres**.

Administrateurs	Honoraires (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)	Ventilation des honoraires versés par RBC (\$)	
				Actions ordinaires/UADA	Espèces
M. Bibic ¹	75 000	–	75 000	75 000	–
A. Chisholm ^{2,3}	329 167	184 005	513 172	513 172	–
J. Côté ⁴	350 000	–	350 000	265 000	85 000
T. Daruvala ⁵	325 000	–	325 000	325 000	–
D. Denison	300 000	–	300 000	300 000	–
C. Devine	300 000	–	300 000	300 000	–
R. Jamieson	300 000	–	300 000	300 000	–
K. Taylor ⁶	575 000	–	575 000	290 000	285 000
M. Turcke	300 000	–	300 000	300 000	–
T. Vandal ⁷	350 000	–	350 000	350 000	–
B. van Kralingen	300 000	–	300 000	300 000	–
F. Vettese ⁸	350 000	–	350 000	350 000	–
J. Yabuki	300 000	–	300 000	300 000	–
TOTAL	4 154 167	184 005	4 338 172	3 968 172	370 000

1) M. Bibic a été nommé administrateur le 1^{er} août 2022 et a touché une tranche proportionnelle de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs.

2) Les honoraires sous la colonne « Autre rémunération » correspondent à la rémunération forfaitaire des administrateurs de RBC US Group Holdings LLC. La rémunération versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens au taux de change de la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,363 \$ CA en vigueur le dernier jour de bourse de l'exercice 2022 (31 octobre 2022).

3) Le 7 avril 2022, M. Chisholm a été nommé président du comité de gestion des risques et a touché une tranche proportionnelle de la rémunération forfaitaire du président du comité de gestion des risques.

4) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire de la présidente du comité de la gouvernance.

5) Avec prise d'effet le 7 avril 2022, M. Daruvala a cessé de siéger comme président du comité de gestion des risques et a touché une tranche proportionnelle de la rémunération forfaitaire du président du comité de gestion des risques.

6) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire de la présidente du conseil.

7) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire du président du comité des ressources humaines.

8) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire du président du comité d'audit.

Changements dans la rémunération à l'égard de l'exercice 2023

Le comité de la gouvernance examine régulièrement la rémunération des administrateurs afin de s'assurer qu'elle cadre avec leurs responsabilités et qu'elle est concurrentielle en vue d'attirer et de maintenir en poste des administrateurs compétents et expérimentés provenant du Canada et d'autres marchés. Conformément à la pratique antérieure, le comité de la gouvernance a retenu les services d'un conseiller indépendant, Hugessen Consulting (Hugessen), pour qu'il lui fournisse des conseils au sujet de la structure de la rémunération, de la composition du groupe de pairs, du positionnement sur le marché et des pratiques exemplaires en 2022. Des honoraires de 35 311 \$ ont été versés à Hugessen en contrepartie de ces services. L'examen indépendant précédent avait été effectué en 2019.

Pour donner suite aux conclusions de l'examen réalisé par Hugessen, le comité de la gouvernance a évalué la structure de la rémunération des membres du conseil de RBC et son caractère concurrentiel en tenant compte d'un certain nombre de facteurs, dont la complexité et l'empreinte géographique de RBC, le temps que les administrateurs et les présidents de comité doivent consacrer à leurs fonctions, la nécessité de recruter de nouveaux candidats possédant une expérience internationale de premier plan ainsi que les tendances en matière de rémunération versée aux membres de conseils d'administration, par exemple en ce qui concerne les paiements en monnaie étrangère et les frais de déplacement. Le comité s'est aussi penché sur les lignes directrices en matière d'avoir en titres de capitaux propres des administrateurs.

Par suite de son évaluation, le comité de la gouvernance a recommandé que soit maintenue la pratique actuelle de RBC de verser une rémunération annuelle fixe en dollars canadiens à tous les administrateurs, sans égard à leur pays de résidence, pour assister à toutes les réunions ordinaires et extraordinaires du conseil et des comités et s'acquitter de toutes leurs responsabilités régulières, dont l'appartenance à deux comités.

Compte tenu de leurs responsabilités accrues et de l'augmentation du temps qu'ils doivent consacrer à leurs fonctions, le comité de la gouvernance a également recommandé que la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs passe de 300 000 \$ à 340 000 \$, la tranche en titres de capitaux propres passant de 180 000 \$ à 204 000 \$. Aucune modification n'a été apportée à l'exigence en matière d'avoir en titres de capitaux propres minimal selon lequel les administrateurs doivent acquérir des titres de capitaux propres de RBC d'une valeur globale totale d'au moins quatre fois la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs dans les cinq années suivant le début de leur mandat. Cependant, vu l'augmentation de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs, la valeur en dollars du seuil d'avoir en titres de capitaux propres passera automatiquement à 1 360 000 \$.

Le comité de la gouvernance a recommandé qu'aucun changement ne soit apporté à la rémunération forfaitaire de la présidente du conseil. Toutefois, le comité a recommandé que la tranche de la rémunération forfaitaire de la présidente du conseil devant être versée sous forme d'actions ordinaires ou d'UADA (en plus de la tranche en titres de capitaux propres de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs) soit portée à 60 %. Le comité de la gouvernance a également recommandé une augmentation de la rémunération forfaitaire des présidents de comité afin de la faire passer de 50 000 \$ à 60 000 \$ étant donné les responsabilités et la complexité accrues de ces postes de leadership et l'augmentation du temps que leurs titulaires doivent y consacrer. La dernière modification de la rémunération forfaitaire des présidents de comité remontait à 2014.

Les changements susmentionnés ont été approuvés par le conseil avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2022, à l'exception des changements apportés à la rémunération forfaitaire en titres de capitaux propres de la présidente du conseil, qui prendront effet le 1^{er} novembre 2023.

Gouvernance

Notre approche en matière de gouvernance	31
Les principes fondamentaux sur lesquels s'appuie notre approche	31
Notre structure de gouvernance	32
Les responsabilités de surveillance des administrateurs	34
Notre approche en matière de gouvernance des filiales	35
Culture et conduite	35
Notre code de déontologie	35
Ligne téléphonique pour les questions d'ordre financier	36
Conflits d'intérêts	36
Questions d'environnement, de société et de gouvernance	37
Création d'une valeur durable à long terme	37
La diversité et l'inclusion à l'œuvre	43
Surveillance du risque lié à la cybersécurité	45
Interaction avec les actionnaires et d'autres parties prenantes	45
Indépendance du conseil	46
Évaluation de l'indépendance des administrateurs	46
Lignes directrices relatives à l'exercice d'autres activités professionnelles	47
Préservation de l'indépendance	47
Mise en candidature, perfectionnement et évaluation des membres du conseil	47
Recherche de candidats ayant le profil voulu pour siéger en tant qu'administrateurs	47
Comment soumettre une candidature	48
Évaluation des candidats aux postes d'administrateur	48
Facteurs déterminants dans la taille du conseil	49
Politique sur le vote majoritaire	49
Politique sur la durée du mandat des administrateurs	49
Encadrement des administrateurs pour les aider à bien s'acquitter de leur rôle	50
Évaluation du conseil, des comités, des présidents et des administrateurs	53
Rapports des comités du conseil	55
Rapport du comité d'audit	55
Rapport du comité de la gouvernance	58
Rapport du comité des ressources humaines	59
Rapport du comité de gestion des risques	60

Notre approche en matière de gouvernance

Nous nous engageons à respecter des normes élevées en matière de gouvernance, qui répondent aux attentes des organismes de réglementation, reflètent l'évolution des pratiques exemplaires et cadrent avec notre stratégie et notre appétit pour le risque. Nous croyons qu'une saine gouvernance consiste non seulement à exercer une surveillance de RBC et de ses pratiques, mais à le faire d'une manière transparente, responsable et intègre. Pour ce faire, le conseil doit être indépendant, interagir activement avec toutes les parties prenantes, connaître l'entreprise et les risques qui y sont liés, remettre en question de manière constructive les décisions de la direction, comprendre les possibilités et les défis associés à l'évolution du secteur et de l'économie et établir des normes et des principes rigoureux qui orienteront RBC dans le cadre de sa raison d'être, qui est de contribuer à la prospérité de nos clients et au dynamisme des collectivités tout en créant de la valeur pour nos actionnaires.

Les principes fondamentaux sur lesquels s'appuie notre approche



Culture et conduite

En donnant l'exemple, le conseil incarne des valeurs de confiance, d'intégrité et de saine gouvernance.



Gérance

Les administrateurs assurent la gérance de RBC; ils exercent leur jugement indépendant lorsqu'ils supervisent la direction et protègent les intérêts des actionnaires et des autres parties prenantes.



Surveillance stratégique

Les administrateurs agissent comme conseillers clés de la direction, puisqu'ils donnent leur avis sur l'orientation, les objectifs et les plans d'action stratégiques, en tenant compte des occasions d'affaires et de l'appétit pour le risque de la banque.



Surveillance du risque

Le conseil supervise les cadres, politiques et systèmes en place afin de cerner et de gérer les risques associés aux activités et cherche à établir une culture de sensibilisation aux risques bien ancrée à l'échelle de RBC.



Indépendance

Pour exercer efficacement son rôle de surveillance, le conseil se doit d'être indépendant de la banque et de la direction, et des mécanismes efficaces sont en place en vue d'assurer cette indépendance.



Responsabilisation

La transparence est un élément fondamental d'une saine gouvernance. Le conseil est déterminé à présenter une information financière claire et exhaustive et à interagir de façon constructive avec les actionnaires et les parties prenantes.



Amélioration continue

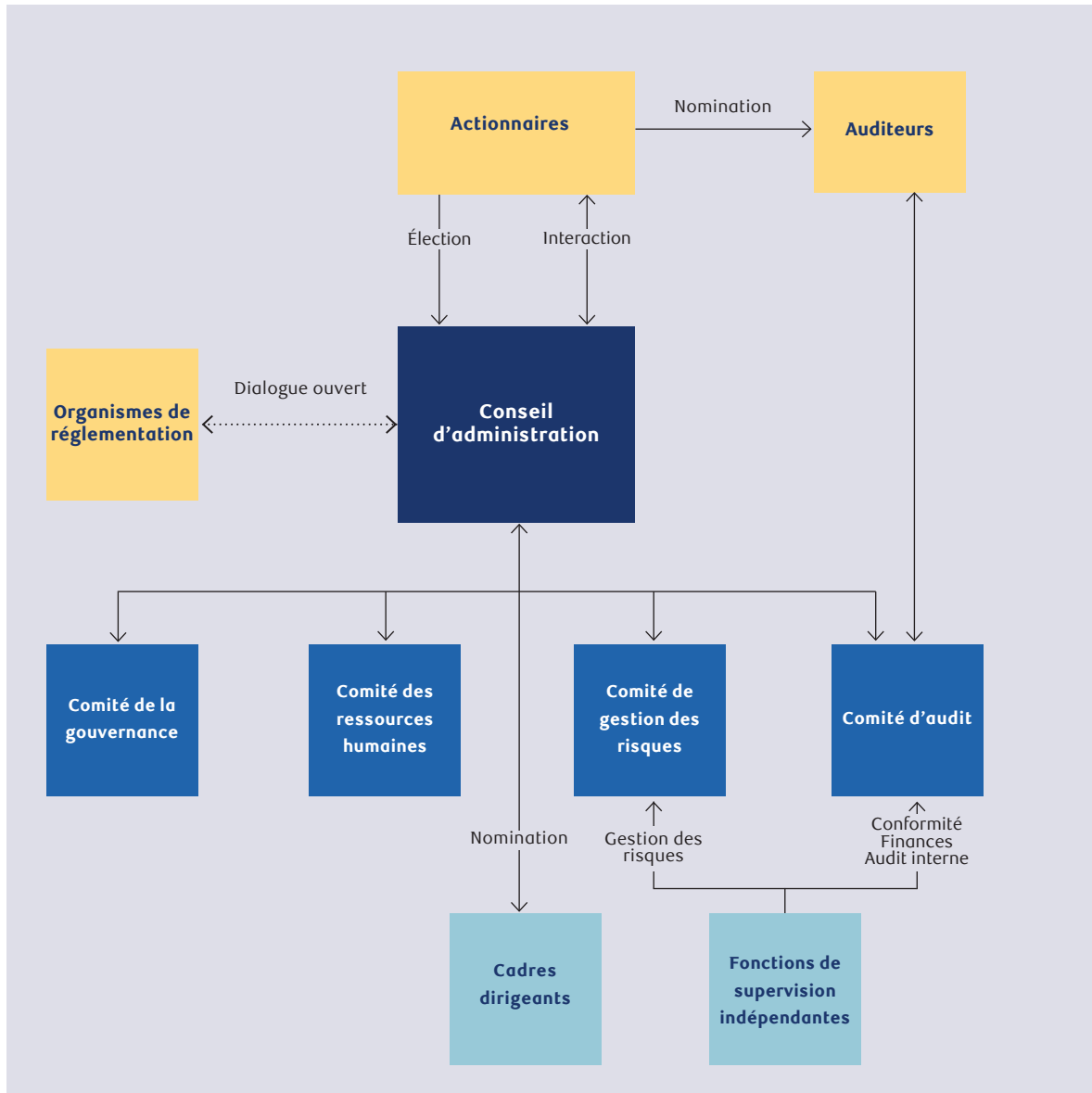
Le conseil cherche constamment à améliorer ses principes, politiques et pratiques en matière de gouvernance.

Le conseil exerce ses pouvoirs conformément à la *Loi sur les banques* (Canada) et aux autres lois et règlements applicables, y compris la réglementation des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, de la Bourse de Toronto, de la Bourse de New York et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

Notre structure de gouvernance

Notre cadre de gouvernance définit les liens fondamentaux qui unissent le conseil, ses comités, la direction, les actionnaires et d'autres parties prenantes.

Nous définissons les valeurs autour desquelles s'articulent notre culture d'entreprise et nos objectifs stratégiques et d'entreprise et déterminons nos plans pour atteindre nos objectifs de rendement et surveiller notre performance en nous fondant sur cette structure.



Rôle du conseil

Les administrateurs supervisent la direction et cherchent à accroître la valeur à long terme pour les actionnaires.

Le conseil prend les décisions importantes en ce qui concerne les grandes orientations, participe à la planification stratégique et passe en revue le rendement et l'efficacité de la direction. La *Loi sur les banques* et la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) prévoient que certaines questions fondamentales, comme l'approbation des états financiers et la déclaration de dividendes, relèvent du conseil. Le conseil se réserve le droit de prendre certaines décisions et délègue à la direction la responsabilité d'autres décisions. La direction doit obtenir l'approbation du conseil pour les questions qui dépassent certains seuils monétaires.

Rôle du comité de la gouvernance

Le comité de la gouvernance supervise le renouvellement du conseil et met en candidature des administrateurs à des fins d'élection et de réélection au conseil (voir les pages 47 à 49 pour en savoir plus sur la mise en candidature des membres du conseil). Le comité de la gouvernance émet également des recommandations quant à la composition des comités et aux plans de relève concernant la présidence du comité et supervise le processus de relève pour la présidence du conseil.

Le comité de la gouvernance revoit les mandats du conseil, des comités, ainsi que ceux de la présidente du conseil et des présidents de comité, lesquels délimitent les responsabilités et les questions de surveillance, et répartit les responsabilités au besoin, compte tenu des directives des organismes de réglementation et des pratiques exemplaires. Cet examen permet d'assurer que le conseil, ses comités ainsi que la présidente du conseil et les présidents de comité sont en mesure de s'adapter et de réagir aux nouvelles exigences et qu'ils continuent d'exercer une surveillance étroite.

Les administrateurs siègent parallèlement à deux comités, et la plupart d'entre eux seront appelés à siéger à chacun des comités au cours de leur mandat.

Après chacune des réunions de comité, la présidente du comité de la gouvernance de même que chaque président de comité présentent au conseil un rapport sur leurs travaux.

Rôle de la présidente du conseil

Kathleen Taylor, notre présidente du conseil indépendante, prendra sa retraite à la clôture de l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires de 2023.

Jacynthe Côté sera nommée en tant que nouvelle présidente du conseil indépendante avec prise d'effet lors de sa réélection en tant qu'administratrice à l'assemblée.

Le fait que notre présidente du conseil soit indépendante et ne fasse pas partie de la direction accentue la responsabilisation de la direction et améliore la surveillance indépendante exercée par le conseil. La présidente du conseil dirige les réunions du conseil et les assemblées des actionnaires et a la responsabilité de la gestion, du développement et du fonctionnement efficace du conseil. Bien qu'elle ne soit membre d'aucun comité du conseil, elle assiste et participe aux réunions des comités. La présidente du conseil ne dispose pas d'une voix prépondérante en cas d'égalité des voix exprimées par les membres du conseil.

De plus, la présidente du conseil fait notamment ce qui suit :

- fournit des conseils au chef de la direction sur les enjeux importants et assure la liaison entre le conseil et les cadres dirigeants
- participe à l'orientation des nouveaux administrateurs et à la formation continue des administrateurs en poste
- en collaboration avec le comité de la gouvernance, est chargée de l'évaluation de l'efficacité du conseil (ainsi qu'il est décrit à la page 53) de même que de la planification de la relève des membres du conseil et du recrutement des administrateurs
- interagit avec les administrateurs et les membres de la haute direction tout au long de l'année
- rencontre des organismes de réglementation, des actionnaires et des parties prenantes pour le compte du conseil et
- assiste périodiquement aux réunions du conseil et se réunit avec les administrateurs indépendants de nos principales filiales.

Le conseil revoit et approuve le mandat de la présidente du conseil, tandis que le comité de la gouvernance, sous la direction de sa présidente, évalue annuellement l'efficacité de la présidente du conseil à s'acquitter des responsabilités prévues dans son mandat.

Vous trouverez les mandats du conseil, de la présidente du conseil et des comités du conseil à [rbc.com/gouvernance](https://www.banqueroyale.com/gouvernance).

Les responsabilités de surveillance des administrateurs

Culture et conduite	• Donner l'exemple et promouvoir les valeurs de RBC, qui sont énoncées dans notre code de déontologie • Établir les normes de conduite et d'intégrité les plus élevées qui soient chez RBC et s'attendre à ce que tous les respectent afin de gagner et de conserver la confiance de nos clients, de nos investisseurs, de nos employés et des collectivités que nous servons • Favoriser un environnement respectueux et encourager les employés à contribuer à ancrer plus profondément notre culture en prenant la parole et en remettant en question tout comportement qui ne cadre pas avec les valeurs de RBC
Planification stratégique	• Superviser notre orientation, nos plans et nos priorités stratégiques et veiller à ce qu'ils cadrent avec notre appétit pour le risque • Discuter et débattre avec la direction de l'établissement de la stratégie d'entreprise et surveiller sa mise en œuvre et son efficacité • Approuver une fois l'an le plan stratégique, en tenant compte des possibilités et des risques associés à nos activités • Approuver nos objectifs financiers et nos plans d'exploitation, dont les imputations sur les fonds propres, les dépenses et les opérations importantes qui excèdent les pouvoirs délégués • Revoir et approuver la structure organisationnelle de RBC • Passer en revue les résultats de l'évaluation annuelle du rendement de nos secteurs d'exploitation
Gestion du risque	• Revoir et approuver notre cadre de gestion de l'appétit pour le risque • Surveiller la gestion du risque stratégique en approuvant des cadres et des politiques de gestion du risque • Promouvoir une solide culture de gestion du risque et veiller à ce que la conduite soit conforme au cadre de gestion des risques d'entreprise • Rencontrer les organismes de réglementation, notamment pour discuter de notre appétit pour le risque et de notre système de contrôle du risque
Information financière et contrôles internes	• Approuver les rapports financiers trimestriels et annuels • Superviser la conformité aux exigences applicables en matière d'audit, de comptabilité et de communication de l'information financière et aux exigences juridiques et réglementaires • Superviser les compétences, le rendement et l'indépendance des auditeurs externes ainsi que le rendement de la fonction d'audit interne • Surveiller la mise en œuvre et le maintien de systèmes efficaces de contrôle interne, y compris des systèmes d'information de gestion, et évaluer le caractère adéquat et l'efficacité de ces systèmes
Gestion du talent et planification de la relève	• Superviser les processus de planification de la relève, qui comprennent le choix, la nomination et le perfectionnement du chef de la direction et des cadres dirigeants, y compris les membres du groupe de la direction • Évaluer et approuver la rémunération du chef de la direction, des membres du groupe de la direction et des cadres dirigeants conformément à des incitatifs prudentiels • Examiner et approuver annuellement le mandat du chef de la direction • Passer en revue les stratégies et les programmes liés à l'évaluation et au perfectionnement des gens de talent et à l'accroissement de la diversité et de l'inclusion à tous les échelons de l'organisation
Questions environnementales et sociales	• Superviser l'approche de la banque quant aux questions environnementales et sociales, y compris les priorités stratégiques de la banque en matière de citoyenneté d'entreprise et de facteurs ESG, sa gestion des risques et occasions de nature environnementale et sociale et la manière dont nous exerçons nos activités afin de répondre à des normes élevées de responsabilité environnementale et sociale • Revoir et approuver notre stratégie climatique RBC générale et évaluer le progrès accompli relativement à celle-ci • Surveiller l'information environnementale et sociale importante communiquée par la banque, y compris le rapport de performance ESG et le rapport en matière climatique
Gouvernance	• Établir des structures et procédures appropriées permettant au conseil d'agir de manière efficace et indépendante • Mettre en œuvre un ensemble de principes et de lignes directrices sur la gouvernance • Se tenir au fait des pratiques exemplaires en matière de gouvernance

Notre approche en matière de gouvernance des filiales

RBC adopte une approche à l'échelle de l'entreprise en matière de gouvernance des filiales.

Le conseil et ses comités privilégient l'adoption d'une approche à l'échelle de l'entreprise en matière de surveillance de la gouvernance des filiales et le comité de la gouvernance coordonne cette surveillance. L'efficacité de la surveillance exercée par le conseil est facilitée par des mécanismes définis de transmission des questions touchant la gestion des risques et la gouvernance des filiales aux échelons supérieurs, des rencontres formelles et informelles entre le conseil, la haute direction et les filiales locales ainsi que la production régulière de rapports sur les filiales à l'échelle de l'entreprise et l'approbation de leurs cadres clés. De plus, la présidente du conseil et les présidents de comité assistent périodiquement aux réunions des conseils et des comités des filiales et se réunissent avec les administrateurs indépendants de nos filiales clés.

La gouvernance des filiales de RBC est assurée par le bureau de la gouvernance des filiales grâce à un réseau de bureaux mondiaux qui servent de centres de gouvernance régionaux combinant expertise locale et surveillance à l'échelle mondiale. Cette approche centralisée favorise l'uniformité et la transparence et nous permet de répondre à l'évolution des besoins d'affaires, des pratiques exemplaires ainsi que des exigences et attentes des organismes de réglementation.

Nos politiques régissant la composition et le fonctionnement des conseils des filiales renforcent notre saine gouvernance. En agissant de manière active et engagée, les conseils de nos filiales jouent un rôle clé dans la surveillance de nos entités juridiques. Bon nombre d'entre eux comptent des administrateurs indépendants qui possèdent les compétences et l'expérience voulues pour aider le conseil de RBC à promouvoir les priorités stratégiques de RBC et de ses filiales et à remettre en question de manière constructive les décisions de la direction. Nous continuons de favoriser davantage la représentation des femmes ainsi que celles d'autres groupes sous-représentés au sein des conseils de nos filiales en conformité avec les stratégies d'entreprise en matière de diversité et d'inclusion et de tirer parti de l'expérience que possèdent les membres des conseils des filiales pour former des talents qui permettront d'assurer la croissance dans l'ensemble de l'entreprise.

Culture et conduite

Le conseil établit les normes de conduite les plus élevées qui soient chez RBC et s'attend à ce que tous les respectent afin de gagner et de conserver la confiance de nos clients, de nos employés, des collectivités que nous servons et de nos actionnaires. Le conseil, avec le concours de la direction, donne l'exemple et favorise une culture d'ouverture et de transparence au sein de RBC. Nous reconnaissons que la responsabilité incombant au conseil de surveiller la culture et la conduite est vaste et fait en sorte que nous devons toujours être prêts à améliorer nos pratiques.

À cette fin, le comité de la gouvernance supervise la gestion de la culture et de la conduite et il surveille les nouvelles tendances et les pratiques exemplaires grâce à une communication améliorée de l'information donnée au conseil et aux comités sur les questions relatives à la culture et à la conduite, comme le traitement et l'issue des plaintes soumises par les clients, la conduite de l'organisation et des employés et la culture de gestion des risques, ainsi que les répercussions sur l'intégrité des marchés financiers, sans oublier sur notre réputation.

Le comité de la gouvernance rencontre périodiquement la cheffe des ressources humaines, le chef de la gestion des risques, la cheffe des affaires juridiques et le chef de la conformité à la réglementation pour passer en revue les questions clés et progrès réalisés à l'égard des programmes visant le renforcement de la culture et de la conduite de l'entreprise.

Nous encourageons également nos employés à nous aider à ancrer plus profondément notre culture en prenant la parole et en remettant en question tout comportement qui ne cadre pas avec nos valeurs.

Notre code de déontologie

Le code de déontologie de RBC définit les normes de comportement éthique souhaité auxquelles sont assujettis les administrateurs, les cadres dirigeants, tous les employés ainsi que les contractuels, dont l'intégrité, le respect d'autrui, la conformité aux lois, aux règlements et à nos politiques et l'adoption de pratiques de vente justes qui n'induisent pas en erreur.

Le conseil approuve le code de déontologie une fois l'an et travaille en étroite collaboration avec la direction afin de donner l'exemple et de favoriser une culture de saine gouvernance dont l'influence se fait sentir à tous les échelons de RBC et dans tous ses secteurs d'activité à l'échelle mondiale.

Notre code de déontologie énonce les principes fondamentaux guidant le conseil dans ses travaux. Il crée un cadre de référence pour traiter adéquatement les questions complexes et délicates, impose aux administrateurs, aux cadres

dirigeants, à tous les employés et aux contractuels de signaler les cas d'inconduite et établit notre cadre de responsabilisation en cas de non-respect des normes de conduite.

RBC favorise l'ouverture et la transparence au sein de l'entreprise et l'établissement d'un climat où les employés peuvent s'exprimer et faire part de leurs préoccupations à l'aide de divers outils sans crainte de représailles. L'Infoligne Déontologie de RBC, offerte à l'échelle mondiale, permet à tous les employés d'exprimer leurs préoccupations et de signaler des cas d'inconduite en toute confidentialité. Les employés peuvent utiliser cette ligne téléphonique sous le couvert de l'anonymat et un tiers indépendant de RBC en assure la gestion.

Nous disposons d'un programme de formation en ligne et, chaque année, les employés doivent remplir un questionnaire et une attestation pour démontrer qu'ils ont une bonne connaissance de notre code de déontologie et en comprennent les valeurs et les principes. Les administrateurs doivent déclarer chaque année avoir lu et compris le code de déontologie et attester qu'ils s'y conforment. Nous disposons également de politiques et procédures qui portent plus particulièrement sur certains aspects des pratiques commerciales équitables, notamment des politiques sur la corruption et les délits d'initié.

Les dérogations au code de déontologie ne sont étudiées que dans des circonstances exceptionnelles. Les dérogations accordées à un membre de la haute direction ou à un administrateur doivent être signalées au comité de la gouvernance ou au conseil et doivent être divulguées publiquement conformément aux lois applicables.

Un exemplaire de notre code de déontologie se trouve à [rbc.com/gouvernance](https://www.rbc.com/gouvernance) et a été déposé auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur [sedar.com](https://www.sedar.com).

Aucune dérogation à notre code de déontologie n'a été accordée par le conseil aux membres de la haute direction ou aux administrateurs en 2022.

Ligne téléphonique pour les questions d'ordre financier

Nos parties prenantes se fient à l'exactitude de notre information financière. Les employés et les contractuels, les cadres dirigeants, les administrateurs et les tierces parties sont encouragés à signaler, de façon confidentielle et sous le couvert de l'anonymat, les allégations d'actes répréhensibles en matière de comptabilité, d'audit et de contrôles comptables internes au moyen de l'Infoligne Déontologie de RBC, offerte à l'échelle mondiale. Des renseignements additionnels sur notre ligne téléphonique se trouvent sur notre site Web à [rbc.com/gouvernance](https://www.rbc.com/gouvernance). Toutes les préoccupations soulevées font l'objet d'une enquête interne ou d'une enquête externe menée par un tiers indépendant et toute question importante est portée à l'attention du président du comité d'audit.

Conflits d'intérêts

En pratique, des conflits d'intérêts peuvent découler d'arrangements professionnels ou contractuels, de la participation à des conseils d'administration et d'autres intérêts personnels ou commerciaux. Dans le cadre de sa surveillance de la conduite, le comité de la gouvernance établit et supervise des procédures de résolution des conflits d'intérêts. Lorsque leurs intérêts personnels ou commerciaux peuvent entrer en conflit avec ceux de RBC, les administrateurs et les membres de la haute direction doivent déclarer la nature et la portée de tout conflit d'intérêts le plus tôt possible, soit par écrit, soit en faisant une demande afin que le conflit d'intérêts soit consigné dans le procès-verbal de la réunion. En cas de conflit d'intérêts, l'administrateur ou le membre de la haute direction en cause doit quitter la réunion pendant la durée des discussions sur ce sujet et l'administrateur concerné doit s'abstenir de voter ou de prendre part à la décision.

Le comité de la gouvernance est chargé de superviser les opérations avec les administrateurs et les cadres dirigeants de la banque qui sont des apparentés au sens de la *Loi sur les banques*. Il approuve périodiquement les procédures régissant les opérations permises avec des apparentés et reçoit des rapports périodiques pour s'assurer que les opérations avec des apparentés sont conformes avec la *Loi sur les banques* et les procédures internes.

Questions d'environnement, de société et de gouvernance

Création d'une valeur durable à long terme

RBC soutient de longue date les causes et initiatives en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG). Depuis le tout premier investissement de RBC dans la collectivité en 1891, nous avons été actifs au sein des collectivités où nous vivons et travaillons, notamment en nous penchant sur des questions importantes et pertinentes pour la société. Au cours des 20 dernières années, nous avons accru l'importance que nous accordons aux critères ESG dans le but de créer de la valeur durable à long terme pour nos parties prenantes.



Notre capacité à gérer les questions ESG est fondamentale pour notre réussite à long terme. Elle nous permet de concrétiser notre raison d'être, qui consiste à contribuer à la prospérité de nos clients et au dynamisme des collectivités, et de créer une valeur considérable pour nos divers groupes de parties prenantes.



1) Comprend les contributions à des organismes de bienfaisance sans but lucratif ou non enregistrés, les subventions liées au programme de bénévolat des employés, les commandites dans les collectivités, les frais liés aux programmes communautaires et les dons en nature. Ce chiffre ne comprend pas les commandites de marques.
2) Depuis la création du programme en 2019.

Une banque guidée par des principes d'affaires et définie par sa raison d'être

Nous employons une approche rigoureuse pour définir nos priorités stratégiques et nos programmes phares en matière d'ESG et tenons compte des facteurs clés de la prospérité économique et des forces motrices du changement qui touchent ceux que nous servons.

RBC s'efforce de bâtir un avenir plus inclusif, durable et prospère. Pour ce faire, nous misons sur la puissance de notre raison d'être, soit contribuer à la prospérité des clients et au dynamisme des collectivités, et affrontons certains des plus grands défis sociaux dans les collectivités où nous vivons et travaillons.

En 2022, nous nous sommes attardés à faire progresser nos quatre priorités stratégiques en matière d'ESG, soit les changements climatiques, la diversité et l'inclusion, la réussite des jeunes et le bien-être financier. Ces priorités stratégiques ont été choisies en fonction de notre capacité à changer les choses grâce à ce que nous faisons, à ce que nous offrons et à l'influence que nous exerçons.

Nous mesurons l'impact de nos priorités stratégiques et de nos programmes phares en matière de questions ESG pour éclairer nos décisions en matière d'établissement de programmes et élaborer notre stratégie générale. De concert avec nos partenaires, nous nous concentrons sur des occasions significatives créant un impact. Nous tirons parti de nos leviers autres que monétaires, comme le leadership éclairé, le pouvoir de rapprocher et de rassembler ainsi que l'expertise et la générosité de nos employés, pour atteindre nos objectifs.

Enfin, de nombreux autres champs d'intérêt ESG touchant nos activités et les collectivités s'ajoutent à nos quatre priorités stratégiques. Nous continuons de gérer et de suivre notre rendement et notre impact, y compris dans les champs d'intérêt ESG à l'extérieur de nos priorités stratégiques et de nos programmes phares en matière de questions ESG.



Environnement

Les changements climatiques présentent un grave défi qui touche les collectivités du monde entier. Pour parvenir à zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050, nous devons mettre en œuvre l'une des plus grandes transformations économiques jamais vues depuis plusieurs générations. Des politiques et des efforts d'innovation de grande ampleur doivent être déployés et des capitaux considérables doivent être investis. RBC est déterminée à travailler de concert avec les gouvernements, les entreprises et les citoyens pour que des progrès significatifs soient faits vers la carboneutralité.

En 2022, RBC :

- a continué de fournir à nos clients des conseils, des produits et des solutions afin de les aider à passer à la carboneutralité et à faire progresser leurs priorités ESG
- a publié notre cadre de finance durable¹, qui définit l'approche et la méthodologie que nous employons pour classer, suivre et divulguer notre rendement par rapport à notre engagement à octroyer 500 G\$ en finance durable d'ici 2025
- a franchi une étape clé de notre engagement à rendre notre portefeuille de prêts carboneutre d'ici 2050 grâce à la publication de nos objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030 pour nos activités de prêt dans trois secteurs clés : pétrole et gaz, production d'énergie et automobile
- a versé plus de 12 M\$ en 2022 à plus de 100 organisations par l'intermédiaire de Techno nature RBC. Depuis 2019, plus de 550 organisations ont bénéficié de plus de 39 M\$ en investissements dans les collectivités, ce qui pave la voie vers la réalisation de l'engagement de 100 M\$ de RBC d'ici 2025
- a signé notre deuxième convention d'achat d'énergie renouvelable à long terme, ce qui nous rapproche de nos objectifs visant à réduire les émissions de nos activités mondiales de 70 %² et à nous approvisionner en électricité entièrement auprès de sources renouvelables et non émettrices de GES d'ici 2025.

1) La finance durable s'entend des activités financières qui tiennent compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

2) Y compris les émissions des catégories 1, 2 (en fonction du marché) et 3 (déplacements d'affaires) déclarées liées à nos activités d'exploitation mondiales, et selon l'année 2018 à titre de référence. Les émissions de GES déclarées pour l'exercice 2022 ne tiennent pas compte de Brewin Dolphin Holdings PLC ni de ses filiales.

Société

Nous sommes engagés à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de nos propres activités, pour nos employés, auprès des fournisseurs et au sein des collectivités que nous servons. En outre, notre approche en matière d'investissement dans les collectivités s'articule autour de l'aide à apporter pour régler les enjeux sociaux d'importance et la création de possibilités plus inclusives pour favoriser la réussite des collectivités que nous servons.

En 2022, RBC :

- a établi une **feuille de route stratégique en matière de diversité et d'inclusion 2025** améliorée pour créer une valeur spécifique et mesurable à l'intention des collègues, des clients, des collectivités et des actionnaires, plus particulièrement pour faire progresser la diversité, renforcer l'inclusion et favoriser l'inclusion économique
- a versé plus de 154 M\$¹ dans le monde sous forme de dons et d'investissements dans les collectivités, dont près de 1,9 M\$ pour contribuer aux efforts humanitaires en Ukraine et au Pakistan, ainsi qu'au Canada et aux États-Unis à la suite de catastrophes naturelles, et après des tragédies à l'échelle locale. En tant que signataires du Programme des entreprises généreuses d'Imagine Canada, nous investissons au moins 1 % de notre bénéfice intérieur net avant impôt pour appuyer les activités d'organismes de bienfaisance sans but lucratif au Canada
- s'est engagée à atteindre une cible d'investissement dans les collectivités de 1 % de son bénéfice net avant impôt (selon une moyenne mobile sur 5 ans) dans les principaux marchés de RBC (Canada, États-Unis, Royaume-Uni et Europe) d'ici 2025
- a remis plus de 65 M\$ par l'intermédiaire d'Objectif avenir RBC^{MD}. La banque a versé plus de 331 M\$ par l'intermédiaire d'Objectif avenir RBC depuis 2017, rejoignant 5,3 millions de jeunes Canadiens dans le cadre de plus de 840 programmes offerts en partenariat
- a continué d'offrir le Prêt aux entrepreneurs noirs, lequel vise à soutenir les entrepreneurs noirs au Canada pour démarrer, gérer et faire croître leurs entreprises, dans le cadre de notre engagement plus large de 100 M\$ sur cinq ans pris en 2020 en vue de soutenir la voie vers la prospérité et la croissance des entrepreneurs noirs
- a offert plus de 40 solutions entourant le bien-être financier et l'inclusion financière, soit directement ou par l'intermédiaire de partenaires ciblant des besoins différents. Ces efforts ciblent d'ailleurs des groupes démographiques particuliers, notamment les aînés, les femmes, les personnes handicapées, les jeunes et les jeunes adultes, les Autochtones et les nouveaux arrivants
- pour les employés de RBC, a approfondi notre culture de diversité et d'inclusion, puisque notamment les femmes et les personnes autochtones, noires et de couleur représentent 43 % et 31 % des nouvelles nominations à des postes de haute direction, respectivement, au cours de l'exercice 2022
- a annoncé un investissement de 200 M\$ pour nos employés, dont une augmentation de salaire de 3 % en milieu d'année pour certains employés², la bonification de notre régime de retraite à cotisations définies et de meilleures prestations pour des services de planification familiale pour les employés au Canada, ainsi qu'un soutien accru à l'égard de l'avancement professionnel et des conditions de travail souples pour l'ensemble des employés partout dans le monde.



Gouvernance

La saine gouvernance est fondamentale à nos activités et elle sous-tend tout ce que nous faisons.

En 2022, RBC :

- a mis à jour notre politique générale sur les risques environnementaux (y compris le risque climatique) et sociaux afin de refléter nos engagements et objectifs accrus en matière de changements climatiques ainsi que les choix stratégiques que nous faisons déjà afin d'atteindre ces buts, et a énoncé notre approche fondée sur des principes en matière de gestion des risques climatiques

¹ Comprend les contributions à des organismes de bienfaisance sans but lucratif ou non enregistrés, les subventions liées au programme de bénévolat des employés, les commandites dans les collectivités, les frais liés aux programmes communautaires et les dons en nature pour la période allant du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022. Ce chiffre ne comprend pas les commandites de marques.

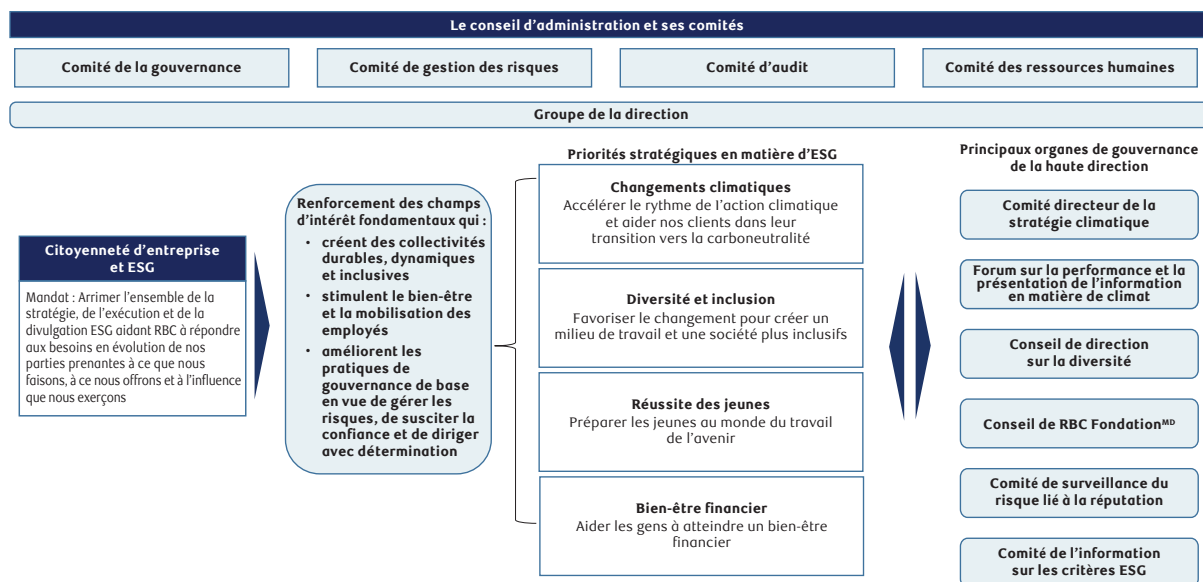
² Comprend les employés occupant des postes de l'échelle mondiale de niveau 09 à 12.

- conformément aux attentes des Principes directeurs des Nations Unies, nous avons procédé à des évaluations de la prépondérance des droits de la personne pour nos principaux secteurs d'activités et fonctions afin de mieux comprendre les façons dont nos activités commerciales pourraient éventuellement toucher les droits de la personne de nos parties prenantes. Ces résultats nous ont amené à cerner les risques fondamentaux en matière de droits de la personne et à revoir nos politiques visant à évaluer la façon dont nous gérons ces risques
- a établi un forum sur la performance et la communication de l'information en matière de climat (composé de hauts dirigeants de l'ensemble de l'entreprise) afin de fournir conseils et gouvernance sur des sujets clés se rapportant à la stratégie climatique RBC, notamment les objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030 et la façon de les divulguer
- a mené un audit interne sur le rapport de performance ESG 2021.

Modèle de gouvernance et de surveillance des questions ESG

Les facteurs ESG sont intégrés dans nos stratégies d'affaires, dans nos pratiques de gestion des risques et dans nos activités, ce qui nous permet de répondre aux préoccupations qui comptent le plus pour nos parties prenantes et notre entreprise. Notre modèle de gouvernance ESG crée un équilibre entre la surveillance des questions ESG exercée par le conseil et les comités et les experts-ressources, les groupes-ressources et les fonctions spécialisées que l'on trouve dans l'ensemble de la banque.

Le modèle ci-après illustre la structure organisationnelle de la gouvernance des questions ESG chez RBC :



Gouvernance des critères ESG par le conseil

Le conseil et ses comités assurent la surveillance de l'approche stratégique de la banque envers les questions ESG, notamment les changements climatiques, grâce à des experts-ressources, des groupes-ressources et des fonctions spécialisées responsables des programmes, des produits et des politiques pertinents et du rendement à cet égard au sein des unités opérationnelles dans l'ensemble de la banque.

Conseil	Assume la responsabilité du plan d'affaires, de la stratégie, de l'appétit pour le risque et de la culture de la banque. Surveille notre approche stratégique en matière de changements climatiques, ce qui englobe notre méthode de gestion des risques et occasions liés aux changements climatiques, notre approche à l'égard des questions de société, y compris la diversité et l'inclusion et la citoyenneté d'entreprise, ainsi que notre structure, nos principes et nos lignes directrices relatifs à la gouvernance.
Comité de la gouvernance	Offre au conseil des conseils sur les questions ESG, y compris les changements climatiques, et surveille et coordonne les questions ESG pour le conseil et ses comités. Offre également des conseils à l'égard du progrès et du caractère adéquat des efforts déployés par la banque pour respecter les normes élevées en matière de conduite et de responsabilité environnementale et sociale. Assure la surveillance de la communication de l'information sur les critères ESG pour le conseil et la stratégie de la banque en matière de citoyenneté d'entreprise.
Comité de gestion des risques	Supervise les risques importants et émergents pour la banque, notamment les risques environnementaux et sociaux. Recommande chaque année à l'approbation du conseil notre cadre de gestion de l'appétit pour le risque, qui doit prendre en compte les risques environnementaux et sociaux dans la prise de décisions relatives à la gestion des risques.
Comité d'audit	Supervise la présentation de l'information financière, les contrôles internes à l'égard de l'information financière et les contrôles et procédures de communication de l'information de la banque, notamment la communication d'information relative aux risques environnementaux et sociaux (y compris les changements climatiques) figurant dans le rapport annuel de la banque.
Comité des ressources humaines	Supervise les principes, politiques et programmes de la banque en matière de rémunération. Recommande à l'approbation du conseil la rémunération à verser au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction, y compris les primes incitatives à court terme, qui tiennent compte des résultats en matière de durabilité environnementale ainsi que de société et de gouvernance, et les primes incitatives à moyen et long terme, qui intégreront un objectif à moyen terme en matière de climat en fonction du progrès accompli à l'égard des priorités stratégiques aux termes de la stratégie climatique RBC à compter de l'exercice 2023. Assume la responsabilité des stratégies de gestion des talents et de ressources humaines, y compris la diversité et l'inclusion et la santé et le bien-être.

Pleins feux sur les faits saillants de 2022 en matière d'ESG du conseil et de ses comités

Notre approche en matière de gouvernance est décrite en détail tout au long de cette circulaire. Les faits saillants énumérés ci-après portent sur les initiatives en matière de gouvernance environnementale et sociale.

Environnement	Société	Gouvernance – environnement et société
✓ Approbation par le conseil de la stratégie climatique RBC ✓ Participation du conseil à une séance de formation sur la compréhension de la mesure des émissions financées, de l'analyse de scénarios climatiques et du parcours vers la carboneutralité ✓ Discussions entre le conseil et la direction sur les principes directeurs et procédures ayant servi à établir les objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030 de RBC pour ses activités de prêt et les documents d'information connexes ✓ Discussions entre le conseil et la direction au sujet des faits nouveaux en matière de climat au Royaume-Uni et en Europe, mettant l'accent sur l'évolution du contexte entourant la réglementation et la communication de l'information, de même que les mesures prises par la banque en matière climatique dans la région	✓ Discussions entre le conseil et la direction au sujet de la stratégie actualisée en matière de diversité et d'inclusion à l'intention des employés, des clients et des collectivités que nous servons ✓ Réception par le comité de la gouvernance d'une mise à jour annuelle sur notre stratégie en matière de citoyenneté d'entreprise et nos investissements dans les collectivités et approbation, par celui-ci, du budget global alloué aux dons ✓ Approbation par les comités de la gouvernance et des ressources humaines du rapport sur la diversité et l'inclusion 2021 ✓ Approbation par le comité de la gouvernance de notre déclaration de responsabilité publique 2021 ✓ Approbation par le comité de la gouvernance de notre énoncé sur la <i>Modern Slavery Act</i> du Royaume-Uni et de l'Australie 2021	✓ Approbation par le conseil de notre cadre de gestion de l'appétit pour le risque, qui doit prendre en compte les risques environnementaux et sociaux ✓ Approbation par le conseil de notre code de déontologie et réception par le comité de la gouvernance de rapports périodiques sur la culture et la conduite, y compris le risque lié à la réputation ✓ Présentation, au comité de gestion des risques, des changements apportés à la politique générale sur les risques environnementaux et sociaux qui traduit notre approche à l'échelle de l'entreprise envers la gestion des risques environnementaux et sociaux, dont les risques liés au climat ✓ Approbation par le comité de la gouvernance du rapport de performance ESG 2021

Environnement	Société	Gouvernance environnement et société
✓ Discussions au sein du comité de gestion des risques sur l'évolution du contexte et des tendances et faits récents en matière réglementaire entourant le risque climatique ainsi que sur les mesures prises par la banque à cet égard ✓ Discussions entre les comités d'audit et de gestion des risques sur les résultats des simulations de crise annuelles, qui portaient notamment sur des scénarios de risques physiques et de transition liés au climat ✓ Approbation du rapport Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) 2021 par le comité de la gouvernance ✓ Présentation au comité de la gouvernance de mises à jour périodiques sur les faits récents en matière réglementaire et politique liés aux changements climatiques et les tendances observées dans les perspectives des investisseurs et des agences de conseil en vote ✓ Réception par le comité d'audit de mises à jour sur l'évolution du cadre de communication de l'information relative aux critères ESG, y compris les faits nouveaux en matière de réglementation et d'adoption de normes, et les efforts déployés par la banque en réponse à cette évolution	✓ Présentation, au comité de gestion des risques, des risques liés aux droits de la personne et intégration de ceux-ci dans le cadre de gestion des risques de la banque ✓ Présentation de rapports réguliers sur les talents au sein de la haute direction au comité des ressources humaines concernant les paramètres sur la diversité relatifs aux femmes et aux personnes autochtones, noires et de couleur faisant partie du leadership ✓ Présentation au comité des ressources humaines des résultats du sondage sur l'engagement des employés et du sondage éclair 2022	✓ Revue et examen par le comité de la gouvernance des perspectives émergentes relatives à la surveillance des questions ESG par les conseils et discussions sur l'interaction avec les parties prenantes, y compris la réponse du conseil aux propositions d'actionnaires portant sur des questions ESG ✓ Dans le but de promouvoir une approche coordonnée, tenue d'une réunion conjointe entre les comités de la gouvernance, d'audit et de gestion des risques pour analyser l'approche en matière de critères ESG définie par la raison d'être de la banque, y compris le climat ainsi que la gouvernance et les contrôles entourant la communication de l'information sur les critères ESG ✓ Approbation de la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction, qui tenait compte de la durabilité environnementale ainsi que des pratiques en matière de société et de gouvernance, dans le cadre de l'évaluation de leur rendement par rapport aux objectifs se rapportant au risque et à la stratégie du programme incitatif à court terme de la banque ✓ Approbation par le conseil de l'inclusion, dans le programme incitatif à moyen et à long terme du chef de la direction et des membres du groupe de la direction, d'un objectif à moyen terme lié au climat tenant compte du progrès accompli à l'égard des priorités stratégiques aux termes de la stratégie climatique RBC

Classements et notes en matière de questions ESG

RBC connaît un rendement solide en matière de classements et de notes liés aux critères ESG, selon notre rang centile moyen de 86,5 et les notes compilées auprès de nos agences de notation et indices ESG prioritaires¹.



Programme de rémunération de la haute direction

Comme il est décrit plus en détail à la page 84 ainsi qu'aux pages 89 à 91 de cette circulaire, notre programme de rémunération de la haute direction récompense les membres de la haute direction lorsqu'ils mettent à exécution la stratégie de la banque avec succès, ce qui comprend les priorités stratégiques en matière d'ESG.

Pour de plus amples renseignements sur notre approche envers la gestion des questions ESG, veuillez consulter notre rapport de performance ESG, notre rapport en matière climatique et notre déclaration de responsabilité publique 2022.

¹ Comprend les classements et notes pour Sustainalytics, MSCI, l'indice FTSE4Good et l'évaluation de la durabilité des entreprises de S&P Global (la base de l'indice DJSI) reflétant les plus récents résultats en date du 7 février 2023. Le marché des classements et des notes ESG évolue et n'est pas réglementé au Canada ni aux États-Unis à l'heure actuelle. Les agences de notation et les indices ESG peuvent utiliser des données, des paramètres, des modèles et/ou des méthodologies qui diffèrent. Les classements et notes en matière de critères ESG ne sont pas nécessairement comparables, et ceux accordés à RBC le sont à titre informatif seulement. Les investisseurs et les autres parties prenantes devraient examiner avec soin les facteurs précédents et les autres incertitudes lorsqu'ils étudient ces classements et notes.

La diversité et l'inclusion à l'œuvre

La diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales de RBC. Notre vision est de compter parmi les entreprises les plus inclusives et de mettre en œuvre la diversité pour favoriser la réussite des employés, des clients et des collectivités. Pour soutenir cette vision, nous sommes engagés à promouvoir la diversité et l'inclusion et voulons être l'institution financière de choix dans les marchés de nos clients, qui sont de plus en plus diversifiés, et à tirer parti de la diversité et de l'inclusion pour assurer la croissance et le succès de RBC, de nos clients et des collectivités que nous servons. Nous cherchons également à attirer, à former et à fidéliser les talents voulus parmi tout le bassin de talents, ce qui signifie tenir compte d'une diversité de compétences parmi des personnes de talent de tous horizons et célébrer les différences. Le conseil souscrit au principe de la diversité et de l'inclusion à tous les échelons, ce qui permet à RBC d'avoir accès à un plus grand bassin de talents, en plus de stimuler la créativité, l'innovation et la croissance.

Politique sur la diversité au sein du conseil

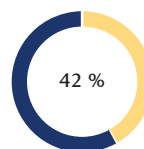
Une représentation équilibrée et diversifiée au sein du conseil est cruciale pour que celui-ci puisse s'acquitter avec succès de son mandat de surveillance. Nous croyons fermement que le conseil devrait refléter la diversité de notre clientèle, de nos employés, de nos actionnaires et des collectivités que nous servons. Nous sommes fiers du rôle de chef de file que nous jouons dans la promotion de la diversité de genre au sein des conseils d'administration au Canada. Bien que nous ayons accompli des progrès, nous reconnaissons que nous devons continuer à accroître la représentation au sein de notre conseil des personnes qui s'identifient en tant que personnes autochtones, noires ou de couleur ainsi que des membres d'autres groupes historiquement sous-représentés.

Pour nous aider à réaliser nos objectifs en matière de diversité, le conseil a approuvé une politique sur la diversité au sein du conseil, qui énonce que la diversité constitue le prisme essentiel par lequel le comité de la gouvernance doit évaluer le mérite de chaque candidat au poste d'administrateur pour que nous puissions atteindre nos objectifs en matière d'excellence, d'innovation et de succès. Aux termes de notre engagement de composer un conseil équilibré et caractérisé par la diversité, la diversité de genre et la diversité autre que de genre, l'appartenance ethnique, la race, l'origine ancestrale, l'âge, la région géographique, les antécédents, l'orientation sexuelle et d'autres dimensions de la diversité constituent toujours des facteurs importants examinés par le comité de la gouvernance. La politique sur la diversité au sein du conseil exige également que les hommes et les femmes composent au moins de 35 % à 45 %, pour chacun des sexes, des administrateurs.

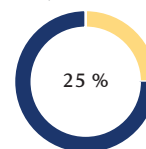
Chaque année, le comité de la gouvernance mène à bien une autoévaluation pour mesurer entre autres son efficacité à guider le conseil vers l'atteinte de ses objectifs en matière de diversité. Il examine aussi la composition du conseil et toute vacance prévue en tenant compte de notre politique sur la diversité au sein du conseil. Le comité de la gouvernance retient régulièrement les services de cabinets de recherche indépendants pour l'aider à trouver des candidats prioritaires dotés des aptitudes, compétences ou caractéristiques recherchées, y compris sur le plan de la diversité, comme il est énoncé dans la politique sur la diversité au sein du conseil.

Représentation diversifiée au sein du conseil

5 personnes candidates se sont identifiées en tant que femmes



3 personnes candidates se sont identifiées en tant que personnes autochtones, noires ou de couleur



Lorsqu'il cherche et nomme des candidats aux postes d'administrateur, le comité de la gouvernance tient compte de la représentation des femmes, des personnes autochtones, noires et de couleur et des membres d'autres groupes historiquement sous-représentés.

Diversité au sein de la haute direction

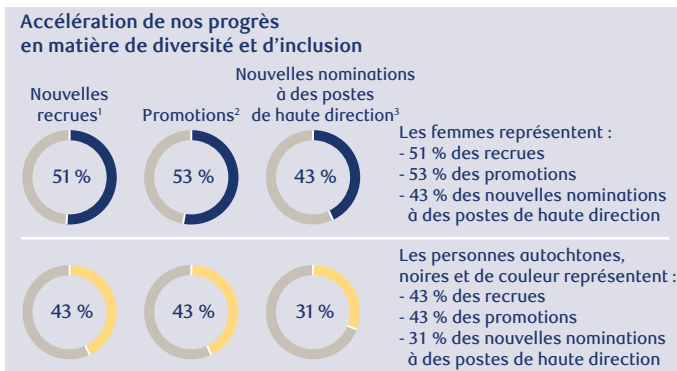
La diversité est bien ancrée intégrée notre approche de gestion du talent, qui est décrite à la page 68. Nous croyons qu'un avenir plus solide repose sur un bassin de leaders issus de la diversité. Nous alignons nos stratégies liées au talent et la planification de la relève sur nos stratégies d'entreprise et notre modèle de leadership et nous évaluons, repérons et formons des membres de la haute direction et des gens talentueux présentant des caractéristiques prioritaires pour nos activités afin de faire croître leurs compétences en leadership dans le but de créer un groupe de leaders issus de la diversité qui stimuleront notre rendement.

La représentation des talents parmi les hauts dirigeants et les cadres dirigeants est à l'image de la diversité de notre bassin de talents, laquelle stimule un meilleur rendement, une croissance plus forte et une plus grande innovation. Nous privilégions tout particulièrement le perfectionnement professionnel de leaders issus de la diversité pour approfondir notre bassin de talents en misant sur une variété de programmes, dont Les femmes et le leadership, Ascension (notre programme de perfectionnement en leadership à l'intention des personnes qui s'identifient en tant que personnes autochtones, noires et de couleur) et RLlaunch (un programme qui s'adresse aux cadres dirigeants ayant profité d'un congé sabbatique de plus d'un an).

Nous prenons également la représentation en considération lorsque nous recherchons des occasions de perfectionnement pour nos employés prioritaires, comme l'inclusion dans les listes de dotation en personnel cadre, la nomination aux conseils d'administration de filiales, l'établissement de plans de perfectionnement ciblés et la participation à des programmes de perfectionnement et de mentorat officiels. Reconnaissant que ce qui peut être évalué peut être géré, nous avons établi des cibles précises limitées dans le temps en vue d'accroître la diversité au sein de notre leadership. En 2020, nous nous sommes engagés à lutter contre le racisme systémique et les préjugés dans trois piliers prioritaires au moyen de nos mesures contre le racisme systémique, l'un de ces piliers étant la redéfinition du leadership inclusif, afin d'accélérer la diversité au sein de nos leaders pouvant occuper des postes de haute direction. Aux termes de ce pilier, nous nous sommes engagés à faire passer nos objectifs de dotation en personnel à l'égard des membres de la haute direction autochtones, noirs et de couleur de 20 % à 30 %, avec un accent sur la représentation des personnes noires et autochtones. En 2022, nous avons dépassé cet objectif, puisque 31 % des nouvelles nominations à la haute direction s'identifiaient en tant que personnes autochtones, noires ou de couleur. Nous avons fait des progrès au chapitre de la représentation de la diversité au sein de la direction : depuis 2015, le pourcentage de personnes qui s'identifient en tant que personnes autochtones, noires et de couleur est passé de 16 % à 23 %, et le pourcentage de femmes dans des rôles de haute direction est passé de 38 % à 42 %⁴. Nous devons toutefois en faire encore plus pour accroître le nombre de femmes au sein de la haute direction, celles-ci ne représentant que 43 % des nouvelles nominations à ces postes, ce qui est inférieur à notre objectif de 50 %.

Nos objectifs de dotation en ce qui concerne les postes de haute direction sont cruciaux pour nous permettre de continuer de progresser sur le plan de la représentation de la diversité. Nous permettons aux leaders de l'ensemble de nos activités d'appuyer les objectifs de dotation en personnel d'un certain nombre de manières, notamment en bâtissant un solide bassin de talents pour dresser des listes de candidats issus de la diversité et en établissant des programmes en vue de perfectionner les aptitudes, les compétences et l'expérience de nos talents issus de la diversité partout chez RBC. En outre, tous paliers confondus, les personnes s'identifiant en tant que femmes représentaient 53 % des promotions au cours de l'exercice 2022, tandis que les personnes s'identifiant en tant que personnes autochtones, noires ou de couleur en représentaient 43 %.

En date de cette circulaire, les femmes composent 30 % (3 sur 10) des membres de la haute direction formant le groupe de la direction. Nous ne fixons pas d'objectifs précis liés à la diversité à l'échelon du groupe de la direction en raison de la taille restreinte de ce groupe et du fait que nous devons prendre soigneusement en compte un vaste éventail de critères – le plus important étant le fait que les compétences et aptitudes reconnues des nouvelles recrues nous permettent de satisfaire au mieux nos besoins d'affaires afin de créer de la valeur à long terme pour nos parties prenantes.



1) Les « recrues » comprennent les recrues externes et les réembauches, sauf celles de City National Bank, de BlueBay Asset Management et de Brewin Dolphin; d'après la déclaration volontaire des employés; à l'exclusion des stagiaires d'été, des étudiants et des participants aux programmes coopératifs. Les personnes autochtones, noires et de couleur recrutées comprennent les recrues au Canada et aux États-Unis seulement. Les valeurs pour les recrues femmes représentent des données à l'échelle mondiale.

2) Les « promotions » sont définies comme étant un passage à un échelon supérieur dans l'échelle des postes, les catégories de ressources humaines ou les niveaux de l'échelle mondiale. À l'exclusion des stagiaires d'été, des étudiants et des participants aux programmes coopératifs et des promotions au sein de City National Bank, de Blue Bay Asset Management et de Brewin Dolphin. Les valeurs pour les femmes représentent des données de nos activités d'exploitation mondiales. Les valeurs pour les personnes autochtones, noires et de couleur représentent des données de nos entités au Canada et aux États-Unis, d'après la déclaration volontaire des employés.

3) Selon les données pour nos entités canadiennes visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. On entend par « nouvelle nomination à des postes de haute direction » la nomination d'une personne de RBC ou de l'externe pour la première fois à un poste de vice-président, de premier vice-président ou de vice-président directeur.

4) Données d'après la déclaration volontaire de nos employés dans nos entités canadiennes assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

En 2022, le conseil a passé en revue la nouvelle stratégie en matière de diversité et d'inclusion, soit la feuille de route en matière de diversité et d'inclusion 2025, dont bénéficient notre équipe et les collectivités, puisqu'elle s'attarde notamment à améliorer la représentativité à tous les échelons de la direction et à favoriser un accès équitable aux produits et services financiers.

Le Conseil de direction sur la diversité de RBC, qui est présidé par le chef de la direction et composé de membres de la haute direction provenant de partout dans notre entreprise, fait la promotion de la diversité et de l'inclusion et supervise des stratégies et des plans d'action dont les résultats sont mesurables pour l'ensemble de RBC. Nous croyons que pour appuyer ouvertement l'inclusion, nous devons en parler. Nous prenons donc les moyens pour mobiliser nos collègues, nos clients et les collectivités que nous servons afin de les inciter à contribuer activement au dialogue grâce à notre portail sur la diversité, qui se trouve à rbc.com/diversite.

Surveillance du risque lié à la cybersécurité

La confiance et la sécurité sont plus importantes que jamais. C'est pourquoi RBC met l'accent sur la cybersécurité et la protection de l'intégrité de nos systèmes et de la confidentialité des renseignements de nos clients. Notre stratégie en matière de sécurité, qui appuie notre orientation stratégique, est conçue pour protéger les données que nos clients nous confient.

À l'échelle mondiale, les cyberattaques se multiplient et se complexifient. Leurs conséquences pourraient entraîner une interruption des activités ou des services, des pertes financières, le vol de propriété intellectuelle et de renseignements confidentiels, des litiges, une attention accrue et des sanctions de la part des organismes de réglementation ainsi qu'une atteinte à la réputation. Nous continuons de renforcer nos capacités en matière de sécurité, de sensibiliser nos clients et nos effectifs et d'approfondir nos relations avec les gouvernements, les forces de l'ordre et le milieu universitaire en vue de perfectionner nos techniques de cyberdéfense afin de contrecarrer les menaces qui guettent le secteur financier. Pour ce faire, nous poursuivons nos investissements dans les cybertechnologies, travaillons à sensibiliser nos clients et nos effectifs et tablons sur les technologies émergentes.

Le conseil d'administration et son comité de gestion des risques jouent un rôle actif dans la surveillance de la manière dont la banque gère ces risques. Le conseil supervise l'orientation, les plans et les priorités stratégiques de la banque et veille à ce qu'ils cadrent avec notre appétit pour le risque, lequel est soumis à l'approbation du conseil chaque année. Le comité de gestion des risques aide le conseil à superviser notre programme de gestion des risques et examine les risques importants de même que les risques principaux et émergents, notamment le risque lié aux technologies de l'information et les cyberrisques. Le conseil reçoit chaque année une mise à jour sur la cybersécurité, et le comité de gestion des risques, des rapports périodiques sur le risque lié aux technologies de l'information et les cyberrisques.

Pour plus d'information sur la façon dont nous protégeons la sécurité de nos systèmes et la confidentialité des renseignements de nos clients, veuillez consulter notre rapport de performance ESG 2022 et visiter rbc.com/cybersecurite. De plus, notre rapport annuel 2022 contient une description détaillée de l'approche suivie par la banque en matière de gestion des risques, y compris la manière dont elle gère les cyberrisques et le risque lié aux technologies de l'information.

Interaction avec les actionnaires et d'autres parties prenantes

L'une de nos grandes priorités consiste à maintenir un dialogue continu et ouvert avec les actionnaires et d'autres parties prenantes. Nous échangeons avec eux tout au long de l'année sur un éventail de sujets. Plus particulièrement, RBC a continué d'échanger au cours de 2022 avec B.C. General Employees' Union (BCGEU) et le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) concernant l'approche suivie par la banque relativement aux questions sociales et environnementales soulevées dans leurs propositions d'actionnaires soumises en 2022 portant sur la financiarisation du logement au Canada et l'économie circulaire, respectivement. Pour de plus amples renseignements sur ces questions, veuillez vous reporter à nos réponses aux propositions d'actionnaires A et 8 figurant à l'annexe A de cette circulaire.

Le conseil encourage toutes les parties prenantes à fournir une rétroaction pertinente et opportune, favorise une interaction constructive et réexamine régulièrement les interactions de la banque avec les actionnaires et les parties prenantes afin de suivre les pratiques exemplaires.

Il existe de nombreuses façons de communiquer avec nous et d'obtenir des renseignements importants :

Conseil d'administration	Les parties prenantes peuvent communiquer avec les administrateurs ou la présidente du conseil ainsi qu'il est décrit à l'adresse rbc.com/gouvernance .
Direction	Le chef de la direction et les autres membres du groupe de la direction, les cadres dirigeants, le service Relations avec les investisseurs ainsi que le secrétariat général de la banque rencontrent régulièrement les analystes financiers, les investisseurs et d'autres parties prenantes.
Relations avec les investisseurs	Le service Relations avec les investisseurs est chargé des communications avec le public investisseur pour le compte de RBC.
Diffusions en direct	Nos conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels avec les analystes sont diffusées en direct, puis archivées pendant trois mois dans la section de notre site Web consacrée aux relations avec les investisseurs. Les actionnaires peuvent aussi participer à notre assemblée annuelle des actionnaires via la webdiffusion en direct, laquelle est archivée au même endroit jusqu'à l'assemblée annuelle suivante.

Vous trouverez les coordonnées de la présidente du conseil, de la secrétaire et du service Relations avec les investisseurs sur la couverture arrière de cette circulaire.

Indépendance du conseil

Tous les candidats à un poste d'administrateur en 2023 sont indépendants, à l'exception de notre chef de la direction.

Pour être efficace, le conseil se doit d'être indépendant. À cette fin, le conseil a adopté une politique sur l'indépendance des administrateurs, qui intègre le règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en application de la *Loi sur les banques* et la définition d'« indépendance » donnée dans les lignes directrices des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Cette politique impose aussi d'autres normes que les membres de notre comité d'audit et de notre comité des ressources humaines doivent respecter. La politique sur l'indépendance des administrateurs a été déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur [sedar.com](https://www.sedar.com) et se trouve à [rbc.com/gouvernance](https://www.rbc.com/gouvernance).

Évaluation de l'indépendance des administrateurs

Un administrateur sera considéré comme étant indépendant seulement s'il n'est pas membre du groupe de RBC et que le conseil a établi que l'administrateur n'avait pas de relation importante, directe ou indirecte, avec RBC qui pourrait l'empêcher d'exercer son jugement de façon indépendante.

Pour juger de l'indépendance des administrateurs, le conseil utilise des renseignements sur les relations personnelles et les relations d'affaires qu'ils entretiennent avec RBC, y compris leurs renseignements personnels bancaires et ceux qui sont liés aux services financiers. Ces renseignements sont recueillis par le conseil à l'aide, notamment, des sources suivantes :

- les réponses des administrateurs à un questionnaire annuel détaillé
- les renseignements biographiques concernant les administrateurs et
- les dossiers et rapports internes portant sur les relations entre les administrateurs, les entités membres du groupe des administrateurs et RBC.

Le conseil évalue les relations entre les administrateurs et RBC en fonction des critères d'importance relative prévus par notre politique sur l'indépendance des administrateurs. Il tient également compte d'autres faits et circonstances qu'il juge pertinents afin de déterminer s'il s'agit de relations dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles nuisent à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur. Il tient compte de la nature et de la portée de ces relations et de leur importance non seulement pour les administrateurs de RBC, mais aussi pour les entités membres de leur groupe.

La *Loi sur les banques* prévoit que le chef de la direction doit être membre du conseil. Il est le seul administrateur non indépendant.

Lignes directrices relatives à l'exercice d'autres activités professionnelles

Aucun des candidats aux postes d'administrateur ne siège à plus de deux conseils de sociétés ouvertes, outre RBC.

Les administrateurs sont tenus d'aviser la présidente du conseil, la présidente du comité de la gouvernance et la secrétaire avant d'exercer de nouvelles activités professionnelles, y compris un rôle d'administrateur, que ce soit au sein d'une société ouverte ou fermée, d'employé, de conseiller ou de consultant. La présidente du conseil et la présidente du comité de la gouvernance doivent déterminer si l'administrateur disposera de suffisamment de temps et d'énergie pour s'acquitter de ses responsabilités au sein de RBC et évaluer si certaines circonstances peuvent nuire à l'indépendance de son jugement, dont les conflits d'intérêts.

Politique sur l'appartenance commune à des conseils	Au plus, deux membres du conseil de RBC peuvent siéger au conseil d'administration d'une même société ouverte. En date de la présente circulaire, M. Bibic et M. Denison siègent tous deux au conseil d'administration de BCE Inc. Après le départ de M. Denison du conseil d'administration de RBC le 5 avril 2023, aucun administrateur de RBC ne siègera avec un autre administrateur de RBC au conseil d'administration d'une même société.
Participation au comité d'audit de sociétés ouvertes	Aucun membre du comité d'audit de RBC ne peut siéger au comité d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes.

Préservation de l'indépendance

Le conseil a mis en place d'autres mécanismes importants afin de préserver son indépendance.

Accès à la direction	Tous les administrateurs indépendants peuvent librement consulter la direction et les employés de RBC.
Conseillers externes	Chaque comité du conseil et, moyennant l'approbation de la présidente du conseil, chaque administrateur peuvent retenir les services de conseillers externes aux frais de RBC pour s'assurer d'avoir accès à des conseils indépendants.
Séances à huis clos	La présidente du conseil et les présidents de comité président des séances sans que les membres de la direction soient présents pour faciliter les discussions franches et ouvertes entre les administrateurs.

Au cours de l'exercice 2022, toutes les réunions du conseil et des comités prévues au calendrier ont comporté une séance à huis clos où les membres de la direction n'étaient pas présents.

Mise en candidature, perfectionnement et évaluation des membres du conseil

Recherche de candidats ayant le profil voulu pour siéger en tant qu'administrateurs

Nous retenons régulièrement les services de cabinets de recherche indépendants pour nous aider à trouver des candidats prioritaires.

La force du conseil repose sur la diversité, les compétences, les aptitudes et l'expérience de ses membres.

Le comité de la gouvernance supervise le renouvellement du conseil et propose la candidature d'administrateurs à des fins d'élection au conseil. Le rôle premier du comité est de former un conseil composé d'administrateurs possédant les talents et l'expérience nécessaires pour appuyer les objectifs stratégiques futurs de RBC et étant en mesure d'exercer un contrôle

rigoureux des risques compte tenu du marché mondial, lequel est caractérisé par une évolution rapide et une concurrence de plus en plus vive, des conditions macroéconomiques difficiles et du cadre réglementaire en rapide et constante évolution. Le comité passe en revue la composition du conseil et les vacances prévues en tenant compte de la politique sur la diversité au sein du conseil. Les actionnaires de RBC sont appelés à élire, à chaque assemblée annuelle, les administrateurs qui demeureront en poste jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

Chaque année, le comité de la gouvernance revoit, en collaboration avec la présidente du conseil, les titres de compétence des candidats proposés à l'élection ou à la réélection au conseil et évalue leurs compétences et leur expérience par rapport à celles que le conseil considère qu'il devrait posséder dans son ensemble. Dans le cadre de cette analyse, le comité utilise une grille (voir la page 25) indiquant les compétences importantes et l'expérience importante que chaque administrateur apporte au conseil.

Le comité de la gouvernance tient compte des résultats des évaluations de l'efficacité du conseil et des administrateurs dans son évaluation des aptitudes et compétences nécessaires pour soutenir nos objectifs stratégiques.

Recherche de candidats ayant le profil voulu pour siéger en tant qu'administrateurs



Recherches faites par :

- cabinets de recherche
- administrateurs
- direction
- actionnaires
- particuliers et autres parties prenantes

- tenir compte des objectifs stratégiques et risques futurs
- consulter la grille des compétences
- tenir compte de la diversité
- évaluer les qualifications
- vérifier l'indépendance
- vérifier les conflits
- procéder à une entrevue

- recommandations par le comité de la gouvernance
- approbation par le conseil
- élection par les actionnaires

5 nouveaux administrateurs depuis 2018

Comment soumettre une candidature

Actionnaires	Les actionnaires peuvent soumettre des candidatures à la présidente du conseil.
En vertu de la Loi sur les banques	Conformément à la <i>Loi sur les banques</i> , les actionnaires admissibles peuvent présenter officiellement la candidature d'un particulier au poste d'administrateur.
Aux termes de la politique sur l'accès aux procurations	La politique sur l'accès aux procurations de RBC offre aux actionnaires une autre façon de soumettre des candidatures aux postes d'administrateur et se trouve à rbc.com/gouvernance .
Particuliers et autres parties prenantes	Les particuliers et d'autres parties prenantes peuvent également soumettre des candidatures à la présidente du conseil.

Les coordonnées pertinentes figurent sur la couverture arrière de cette circulaire.

Évaluation des candidats aux postes d'administrateur

Le comité de la gouvernance et la présidente du conseil étudient la candidature de toutes les personnes possédant les qualifications requises et tiennent à jour une liste permanente de candidats prioritaires.

Le conseil choisit des candidats indépendants d'après leur expérience professionnelle et commerciale, dont une expertise pertinente du secteur financier et de la gestion des risques, les connaissances qu'ils ont acquises à titre de cadres dirigeants au sein de grandes organisations, leur expérience internationale, leurs réalisations et leur capacité à exceller aux plus hauts niveaux. Le lieu de résidence et la connaissance des secteurs géographiques pertinents aux fins de nos objectifs stratégiques de même que les compétences langagières sont aussi pris en compte.

Afin de favoriser l'atteinte par la banque de sa raison d'être, qui est de contribuer à la prospérité de nos clients et au dynamisme des collectivités, tous les candidats aux postes d'administrateur doivent avoir de l'expérience des questions d'environnement, de société ou de gouvernance. Ils doivent également partager un engagement envers les valeurs de RBC : intégrité, client avant tout, diversité et inclusion ainsi que responsabilisation et collaboration.

Notre cadre d'évaluation de l'efficacité des administrateurs présente les compétences, l'engagement et le comportement attendus de la part des nouveaux administrateurs et des administrateurs qui sont déjà en poste (voir la page 53 pour plus de détails). Conformément à notre politique sur la diversité au sein du conseil et compte tenu de notre engagement à améliorer davantage la diversité parmi les membres du conseil, le comité de la gouvernance prend aussi en considération d'autres facteurs importants, dont la diversité de genre et la diversité autre que de genre, l'appartenance ethnique, la race, l'origine ancestrale, l'âge, la région géographique, les antécédents, l'orientation sexuelle et d'autres dimensions de la diversité. Plus particulièrement, il prend en considération le niveau de représentation des femmes et des personnes autochtones, noires et de couleur et autres groupes sous-représentés lors de l'évaluation des candidats.

Facteurs déterminants dans la taille du conseil

Cette année, 12 candidats se présentent à l'élection comme administrateurs.

Le conseil détermine sa taille optimale en recherchant l'équilibre entre deux pôles :

- la nécessité, d'un point de vue commercial, de compétences, d'expériences, de points de vue et d'antécédents variés correspondant aux objectifs stratégiques à court et à long terme de RBC et tenant compte de sa clientèle et de ses parties prenantes diversifiées et
- le besoin que le nombre d'administrateurs soit suffisamment restreint pour favoriser l'efficacité et l'ouverture du processus de délibération et de prise de décisions.

Les exigences des organismes de réglementation et la planification de la relève sont aussi des facteurs clés de la détermination par le conseil de sa taille optimale.

Politique sur le vote majoritaire

La politique sur le vote majoritaire du conseil précise que, dans le cadre d'une élection d'administrateurs sans opposition, un candidat dont l'élection n'est pas approuvée par au moins la majorité (50 % plus une voix) des voix exprimées à ce sujet doit remettre immédiatement sa démission. Le conseil doit décider s'il accepte la démission dans les 90 jours qui suivent. À moins de circonstances exceptionnelles, le conseil acceptera la démission et celle-ci prendra effet immédiatement.

L'administrateur qui présente sa démission ne participera à aucune réunion du conseil ni à aucune réunion de comités à laquelle la démission fait l'objet de délibérations. RBC publiera sans délai un communiqué de presse annonçant la décision du conseil. Si le conseil décide de refuser la démission, les motifs de refus seront décrits en détail dans le communiqué de presse.

Politique sur la durée du mandat des administrateurs

Nous disposons d'une politique sur la durée du mandat des administrateurs qui prévoit une durée maximale afin :

- d'équilibrer les avantages que procure l'expérience et le besoin d'obtenir de nouvelles idées et de nouveaux points de vue et
- d'assurer le renouvellement régulier du conseil.

Administrateurs	La durée du mandat d'un administrateur est de 15 ans, mais son mandat prend fin avant s'il atteint l'âge de 70 ans. Les nouveaux administrateurs peuvent siéger au conseil pendant au moins six ans, peu importe leur âge.
Présidente du conseil	En date du 5 avril 2023, la durée du mandat de la présidente du conseil sera de cinq ans.
Présidents de comité	La durée du mandat d'un président de comité, qui est de trois ans, peut être prolongée d'au plus deux ans, s'il est opportun de le faire, compte tenu des connaissances spécialisées nécessaires pour diriger le comité pertinent.

Le conseil, sur la recommandation du comité de la gouvernance, peut renoncer à appliquer les limites de durée de mandat et/ou d'âge pour un administrateur de même que la limite de durée de mandat pour le président du conseil ou un président de comité.

La règle sur la durée maximale des mandats est subordonnée à l'évaluation annuelle de l'efficacité des administrateurs. La candidature des administrateurs à des fins de réélection sera fonction des besoins du conseil et de RBC compte tenu des objectifs stratégiques de celle-ci, puis tiendra compte des résultats de l'évaluation de l'efficacité et des évaluations faites par les pairs.

Un administrateur doit présenter sa démission à la présidente du conseil si :

- ses qualifications, son indépendance ou d'autres titres de compétence changent
- il ne respecte plus les règles d'admissibilité prévues par les lignes directrices en matière de conflits d'intérêts du conseil ou
- il n'est plus éligible en vertu de la *Loi sur les banques* ou d'une autre loi applicable.

Le comité de la gouvernance recommandera au conseil d'accepter ou non la démission. L'administrateur qui présente sa démission ne participe à aucune discussion ni à aucun processus décisionnel à cet égard.

Encadrement des administrateurs pour les aider à bien s'acquitter de leur rôle

Le conseil s'efforce de faire en sorte que les nouveaux administrateurs reçoivent un exposé détaillé de leur rôle et que tous les administrateurs puissent avoir accès aux ressources dont ils ont besoin pour perfectionner leurs connaissances de façon continue. Le comité de la gouvernance a la responsabilité de voir à ce que l'entrée en fonction des nouveaux administrateurs soit la plus harmonieuse possible et à ce qu'ils soient dotés des outils voulus pour réussir et apporter une contribution précieuse au conseil et à RBC.

Notre approche fondée sur des principes reflète les trois axes prioritaires favorisant la capacité d'adaptation du conseil, chacun s'étant révélé encore extrêmement pertinent en 2022.

Approche fondée sur des principes aux fins du perfectionnement des administrateurs



Orientation et accueil

- Guide d'orientation détaillé exposant nos principes et nos politiques en matière de gouvernance, dont notre code de déontologie et notre politique sur l'indépendance des administrateurs
- Exposés détaillés des stratégies et des activités par des membres du groupe de la direction et des cadres dirigeants
- Séances d'accueil avec des membres de la haute direction clés des fonctions de la gouvernance, des affaires juridiques et d'autres fonctions visant à informer les administrateurs de leurs obligations de même que des contrôles internes et des pratiques en place au sein de RBC
- Participation des administrateurs aux réunions des comités, y compris ceux dont ils ne sont pas membres
- Orientation des administrateurs appelés à présider un comité avec des parrains membres de la haute direction et la secrétaire

Intégration

- Programme de mentorat jumelant les nouveaux administrateurs à des administrateurs chevronnés
- Rencontres individuelles avec la présidente du conseil et les présidents de comité pour permettre aux administrateurs de mieux comprendre la culture et la dynamique du conseil
- Interaction continue avec des membres du groupe de la direction et des cadres dirigeants afin de mieux cerner nos objectifs stratégiques et de favoriser un dialogue ouvert et des relations constructives

Perfectionnement personnel

- Séances et documents de formation :
 - présentations par des membres de la haute direction portant sur divers sujets, y compris sur des aspects complexes et spécialisés de nos secteurs d'activité et opérations
 - série de conférences RBC, dans le cadre desquelles des conférenciers externes s'expriment sur diverses questions, dont les contextes économique et politique ainsi que les nouvelles tendances sectorielles, réglementaires et du marché
 - séances de formation mixtes auxquelles participent les comités concernés sur les dossiers d'intérêt commun ou les domaines dont la responsabilité de surveillance est partagée
 - mises à jour médiatiques et rapports sur les relations avec les investisseurs quotidiens et hebdomadaires sur des sujets clés, la présence médiatique de la banque et les tendances du marché
 - mises à jour régulières sur les possibilités de formation offertes à l'extérieur de RBC

Les administrateurs peuvent assister à toutes les réunions de comité et séances de formation à l'intention des comités, même celles de comités dont ils ne sont pas membres. Entre les réunions du conseil, ils reçoivent également du matériel didactique de même que des mises à jour sur les questions d'importance pour nos secteurs d'exploitation.

- Programmes personnalisés :
 - programmes qui répondent aux besoins particuliers de chaque administrateur compte tenu de ses connaissances, de son expérience et de ses champs d'intérêt
 - occasions pertinentes offertes aux administrateurs de grandes institutions financières (p. ex. le Global Risk Institute, le Group of Thirty, le Bank Governance Leadership Network)
- Adhésion à l'Institut des administrateurs de sociétés (Canada) et à la National Association of Corporate Directors (États-Unis)

Les membres du conseil prennent régulièrement part à des visites de nos installations pour leur permettre de mieux connaître nos activités. En 2022, le conseil et ses comités ont tenu des réunions à Londres, au Royaume-Uni. Ces réunions ont donné aux administrateurs l'occasion d'en apprendre davantage sur nos activités au Royaume-Uni et en Europe. Les administrateurs ont visité nos bureaux locaux, ont assisté à des exposés portant sur le cadre concurrentiel et le contexte commercial de la banque ainsi que sur les tendances du marché et les tendances économiques et politiques au Royaume-Uni et en Europe. De plus, les administrateurs ont eu l'occasion d'échanger avec les employés, les équipes de haute direction et les administrateurs indépendants de nos principales filiales du Royaume-Uni.

Accent sur la formation continue

Le conseil et la direction ont continué de se concentrer sur les principaux enjeux touchant RBC de même que nos clients, employés, actionnaires, collectivités et autres parties prenantes. Nous adoptons une approche coordonnée en matière de formation au sein du conseil et de ses comités qui s'articule autour des thèmes suivants : marché, contexte macroéconomique, technologique et numérique, environnement, société et gouvernance et questions réglementaires. Les administrateurs ont également participé à plusieurs événements de développement des talents avec les employés pendant l'année.

Trimestre	Séances de formation	Participation
T1 2022	Mise à jour annuelle sur la cybersécurité Progrès dans la mesure des risques liés au climat Redéfinir les ressources humaines Gestion des risques liés au climat Tendances et faits nouveaux en gouvernance	Conseil Conseil Conseil Gestion des risques Gouvernance
T2 2022	Une approche renouvelée quant à la diversité et l'inclusion Leviers en gestion de fonds propres Perspectives financières sur la gestion de patrimoine Amélioration continue de la gestion du risque d'atteinte à la réputation Aperçu des questions ESG et communication de l'information s'y rapportant Surveillance par le conseil des tendances, pratiques et cadres de gouvernance relatifs aux critères ESG Résilience opérationnelle	Conseil Audit Audit Audit, gestion des risques ¹ Audit, gouvernance et ressources humaines ² Gouvernance Gestion des risques
T3 2022	Perturbations des paiements Risques macroéconomiques émergents Perspectives financières sur les services bancaires canadiens Aperçu du marché en matière de rémunération de la haute direction et de communication de l'information connexe sur les critères ESG Prêts sur valeur nette immobilière à travers le prisme du risque Efficacité des modèles dans le contexte macroéconomique actuel en évolution Gestion des risques et gouvernance en matière de données d'entreprise	Conseil Audit, gestion des risques ¹ Audit Ressources humaines Gestion des risques Gestion des risques Gestion des risques
T4 2022	Objectifs de réduction des émissions financées RBC au sein du secteur des services financiers Aperçu des mesures de contrôle de RBC Stratégie en matière de leadership Profil du risque lié aux tierces parties Services financiers commerciaux à travers le prisme du risque	 Conseil Conseil Audit Ressources humaines Gestion des risques Gestion des risques
	Réunions à Londres, au Royaume-Uni Enjeux macroéconomiques mondiaux Mise à jour économique : Royaume-Uni et Europe Aperçu des activités de RBC en Europe Stratégie climatique et leçons tirées de l'exemple européen Aperçu du contexte entourant les risques, la conformité et les finances de RBC en Europe	 Conseil Conseil Conseil Conseil Audit, gestion des risques ¹

Série de conférences RBC 

1) Tous les administrateurs sont présents aux séances conjointes du comité d'audit et du comité de gestion des risques.

2) Tous les administrateurs sont présents aux séances conjointes du comité d'audit, du comité de la gouvernance et du comité des ressources humaines.

Évaluation du conseil, des comités, des présidents et des administrateurs

Le conseil et ses comités revoient annuellement leur efficacité dans le cadre de leur engagement à améliorer continuellement leur surveillance, leurs directives et leurs interventions constructives auprès de la direction. Ce processus, dont la gestion relève du comité de la gouvernance, comprend également des évaluations distinctes de la présidente du conseil et de chacun des présidents de comité, ainsi qu'une autoévaluation et une évaluation par les pairs de chaque membre du conseil. Le conseil se fonde sur ces résultats pour établir les priorités et plans d'action pour le prochain exercice. Les évaluations servent aussi à l'appréciation par le comité de la gouvernance des compétences que doivent posséder les candidats aux postes d'administrateur en vue de leur élection ou de leur réélection.

Chaque année, nous retenons les services d'un consultant indépendant pour faciliter le processus d'évaluation.

Attentes envers nos administrateurs

Notre cadre d'évaluation de l'efficacité des administrateurs fait état des caractéristiques et comportements clés que le conseil juge essentiels pour que chaque administrateur puisse bien remplir son rôle. Ce cadre forme la base du volet de l'évaluation effectuée par les pairs et traduit l'engagement qu'ont pris les administrateurs de favoriser l'amélioration tant à l'échelon du conseil que sur le plan individuel.

Évaluations annuelles

Les membres du groupe de la direction apportent un complément aux évaluations annuelles du conseil et de chaque comité en émettant des commentaires sur certains volets, dont les processus propres au conseil et aux comités, les documents, l'interaction avec la direction et l'efficacité générale. Nous examinons annuellement nos cadres qui s'appliquent aux évaluations et à l'efficacité dans le but de nous assurer qu'ils concordent avec les pratiques exemplaires et les directives des organismes de réglementation.

Efficacité de l'administrateur



La présidente du conseil et les présidents de comité fournissent régulièrement des mises à jour sur les priorités et les plans d'action au conseil et aux comités en cours d'exercice. Cette approche fait en sorte que l'évaluation de l'efficacité se déroule de manière continue et dynamique et fait partie intégrante du fonctionnement du conseil et de ses comités.



Les commentaires sont recueillis au moyen de questionnaires réalisés par un consultant indépendant et dans le cadre de rencontres entre la présidente du conseil et les présidents de comité de même que lors des rencontres individuelles entre la présidente du conseil et chacun des administrateurs.

Le **conseil** est évalué par tous les administrateurs et les membres du groupe de la direction.

La **présidente du conseil** est évaluée par tous les administrateurs, y compris le chef de la direction.

Les **comités** et les **présidents de comité** sont évalués par les membres des comités et les membres du groupe de la direction et les cadres dirigeants pertinents.

Chaque **administrateur indépendant** effectue son autoévaluation et une évaluation de ses pairs.

Le consultant indépendant analyse les commentaires et les évaluations par les pairs et rédige les rapports.

Le conseil et le comité de la gouvernance examinent les **rapports sur le conseil et la présidente du conseil**. La présidente du comité de la gouvernance présente son rapport sur l'efficacité de la présidente du conseil.

Le comité de la gouvernance et les comités pertinents examinent les **rapports sur les comités et les présidents de comité**. La présidente du conseil examine aussi les **rapports sur les présidents de comité**.

La présidente du conseil examine les **évaluations des administrateurs indépendants par leurs pairs** avec chaque administrateur. La présidente du comité de la gouvernance examine l'**évaluation du rendement de la présidente du conseil** et les **évaluations par les pairs individuelles visant la présidente du conseil** avec cette dernière.

Des priorités et des plans d'action sont établis pour le **conseil** et les **comités** ainsi que pour les **présidents de comité** et la **présidente du conseil**.

Au besoin, des possibilités de perfectionnement sont ciblées pour chaque **administrateur indépendant**.

Les rapports et les évaluations par les pairs sont pris en compte au moment de proposer de nouveau la candidature d'un administrateur.

Rapports des comités du conseil

Rapport du comité d'audit

Le comité estime que ses activités au cours de l'exercice lui ont permis de remplir son mandat.

Membres (à la fin de l'exercice)	F. Vettese (président), T. Daruvala, C. Devine, M. Turcke, B.A. van Kralingen et J. Yabuki.
Compétences financières et expertise en matière d'audit	- Tous les membres du comité d'audit ont des « compétences financières », au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et des normes d'inscription en matière de gouvernance de la Bourse de New York. F. Vettese, C. Devine et J. Yabuki peuvent être qualifiés d'« experts financiers du comité d'audit » selon la définition donnée par la Securities and Exchange Commission des États-Unis.
Réunions	- Le comité a tenu huit réunions ordinaires au cours de l'exercice 2022 (dont trois comportaient des séances conjointes avec le comité de gestion des risques et une comportait une séance conjointe avec le comité de la gouvernance et le comité des ressources humaines); l'auditeur externe a assisté à chacune des réunions ordinaires. - Les huit réunions ordinaires ont chacune comporté une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents. - Le comité a également tenu des séances distinctes à huis clos avec l'auditeur externe à l'occasion de cinq des réunions prévues au calendrier et avec la cheffe des finances, la cheffe des affaires juridiques, le vice-président directeur et auditeur en chef (auditeur en chef), le chef de la conformité à la réglementation, le chef de la lutte anti-blanchiment et l'Ombudsman au besoin.
Responsabilités Faits marquants de 2022	
Information financière et contrôles internes	✓ Supervision du processus de présentation de l'information financière annuelle et trimestrielle de la banque et recommandation des rapports financiers trimestriels et annuels à l'approbation du conseil. ✓ Réception de mises à jour sur les méthodes et estimations comptables critiques et examen des jugements importants en ce qui a trait à un certain nombre de questions comptables, notamment : - provision pour pertes de crédit liée aux actifs financiers productifs et dépréciés et, plus particulièrement, estimation des provisions pour pertes de crédit de stade 1 et de stade 2; examen des questions importantes dont la direction tient compte pour établir la provision, notamment l'atténuation des répercussions de la pandémie de COVID-19 et la détérioration de la conjoncture macroéconomique - mises à jour des analyses de sensibilité relatives aux estimations et aux hypothèses de la direction, notamment eu égard à l'environnement macroéconomique - positionnement fiscal, modifications législatives proposées et communication d'information, y compris les questions qui sont décrites à la note 22 des états financiers consolidés de la banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2022 et - perte de valeur du goodwill et intégration de Brewin Dolphin d'un point de vue financier. ✓ Examen des contrôles et procédures applicables à la présentation de l'information et du contrôle interne à l'égard de l'information financière et réception de mises à jour régulières sur les mesures de contrôle, y compris les problèmes liés au contrôle, les risques connexes et les mesures correctives.

Auditeur externe (PwC)	✓ Discussion avec PwC de ses responsabilités reliées à l'exécution d'un audit intégré, des domaines comportant un risque d'audit élevé qu'il a décelés et des mesures d'atténuation des risques connexes, et examen et approbation du plan d'audit annuel de ce cabinet et des honoraires s'y rapportant. ✓ Discussion avec PwC des risques importants liés aux questions comptables et des jugements importants posés par la direction. ✓ Obtention d'une confirmation écrite de PwC témoignant de son indépendance et recommandation au conseil que celui-ci recommande aux actionnaires de nommer PwC à titre d'auditeur des actionnaires. ✓ Approbation au préalable de toutes les missions additionnelles de PwC (y compris les services non liés à l'audit). ✓ Réception de mises à jour sur la mise en œuvre du plan de rotation de l'associé en audit de la banque et l'arrivée du nouvel associé responsable de mission avec prise d'effet pour l'exercice 2023. ✓ Réalisation d'une évaluation exhaustive et annuelle du rendement de PwC à l'égard de ce qui suit : i) la qualité de l'équipe; ii) la communication franche et ouverte et l'accent mis les mesures de contrôle; et iii) une planification de la relève bien organisée et proactive. L'évaluation exhaustive a permis d'établir des points qui doivent encore faire l'objet d'attention, dont i) la réalisation d'efficacités tout en assurant la plus grande qualité d'audit possible; et ii) le partage de pratiques exemplaires du secteur et de perspectives qui permettent de créer de la valeur et l'exercice de proactivité quant aux questions émergentes.
Gestion du talent	✓ Réception d'une mise à jour sur les stratégies de perfectionnement du talent de l'audit interne, des finances et de la conformité. ✓ Examen des évaluations du rendement de l'auditeur en chef, du chef de la conformité à la réglementation, du chef de la lutte anti-blanchiment et de la cheffe des finances.
Questions juridiques, réglementaires et relatives aux fonds propres	✓ Réception de mises à jour régulières de la cheffe des affaires juridiques sur des questions juridiques, du chef de la conformité à la réglementation sur des questions de conformité à la réglementation et du chef de la lutte anti-blanchiment sur la déclaration d'information en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et de financement d'activités terroristes. ✓ Examen des mises à jour concernant l'interaction avec les organismes de réglementation mondiaux et des résultats des évaluations de surveillance de RBC effectuées par les organismes de réglementation. ✓ Examen des résultats du programme de simulation de crises à l'échelle de l'entreprise de 2022 et approbation des résultats du processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres et du plan relatif aux fonds propres et au financement pour 2023. ✓ Réception de mises à jour sur les progrès de la mise en œuvre d'IFRS 17 – <i>Contrats d'assurance</i> et les répercussions de la réforme des taux interbancaires offerts (IBOR) sur la présentation de l'information financière. ✓ Réception de mises à jour sur les progrès réalisés dans le cadre du programme de contrôles internes à l'égard de l'information financière de la banque mis en œuvre conformément à la loi <i>Sarbanes-Oxley Act of 2002</i>. ✓ Réception de mises à jour sur l'évolution du cadre de communication de l'information relative aux critères ESG, y compris les faits nouveaux en matière de réglementation et d'adoption de normes, et les efforts déployés par la banque en réponse à cette évolution.
Surveillance de la fonction des finances	✓ Examen et approbation de la structure organisationnelle, du budget et des ressources de la fonction des finances ainsi que de la charte du groupe de la cheffe des finances et du mandat de cette dernière. ✓ Évaluation de l'efficacité de la fonction des finances.
Surveillance de la fonction d'audit interne	✓ Examen et approbation du plan d'audit interne annuel et supervision de son exécution. ✓ Examen et approbation de la structure organisationnelle, du budget et des ressources de la fonction et de la méthodologie d'évaluation du risque global de celle-ci, ainsi que de la charte de l'audit interne et du mandat de l'auditeur en chef. ✓ Réception d'une mise à jour sur le parcours stratégique de l'audit interne et l'utilisation de la science comportementale en audit interne. ✓ Examen des rapports trimestriels portant sur les activités, les conclusions et les recommandations en matière d'audit et évaluation de l'efficacité de la fonction d'audit interne.
Surveillance des filiales	✓ Exercice du rôle de comité d'audit pour certaines filiales réglementées de RBC. ✓ Réception et examen des états financiers, des rapports sur le contrôle interne et des rapports fournis par le chef des finances de chacune de ces filiales réglementées.

Honoraires de l'auditeur

Par suite d'un processus d'appel d'offres, le cabinet PwC a été nommé auditeur par le conseil d'administration le 29 janvier 2016. Cette nomination a été approuvée par les actionnaires de RBC à l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires tenue le 6 avril 2016.

Les honoraires de PwC et des membres de son groupe pour les exercices clos les 31 octobre 2022 et 31 octobre 2021, y compris les différentes catégories d'honoraires, sont détaillés ci-dessous.

	Exercice clos le 31 octobre 2022 (en M\$)			Exercice clos le 31 octobre 2021 (en M\$)		
	Banque et filiales	Fonds communs de placement ¹	Total	Banque et filiales	Fonds communs de placement ¹	Total
Honoraires d'audit	41,6	3,3	44,9	38,5	2,5	41,0
Honoraires pour services liés à l'audit	9,9	–	9,9	8,1	–	8,1
Honoraires pour services fiscaux	0,1	0,3	0,4	–	0,3	0,3
Autres honoraires	0,5	0,5	1,0	0,6	0,6	1,2
Total des honoraires	52,1	4,1	56,2	47,2	3,4	50,6

1) La catégorie Fonds communs de placement comprend les honoraires versés en contrepartie de services professionnels fournis par PwC à l'égard de certains fonds communs de placement gérés par des filiales de la banque. En plus d'autres frais administratifs, les filiales assument les honoraires d'audit versés en contrepartie de services professionnels fournis relativement à l'audit annuel, aux dépôts prévus par la loi ou la réglementation et à d'autres services liés aux fonds communs de placement fournis en contrepartie de frais administratifs fixes.

Honoraires d'audit

Des honoraires d'audit ont été versés en contrepartie des services professionnels fournis par l'auditeur relativement à l'audit intégré des états financiers consolidés annuels de la banque, notamment son audit de l'efficacité de notre contrôle interne à l'égard de l'information financière, et tout audit des états financiers de nos filiales. De plus, des honoraires d'audit ont été versés en règlement de services que généralement seul l'auditeur indépendant de la banque peut raisonnablement fournir, ce qui comprend les services fournis à l'occasion de dépôts prévus par la loi et la réglementation, notamment les dépôts relatifs aux prospectus et aux autres documents de placement.

Honoraires pour services liés à l'audit

Des honoraires pour services liés à l'audit ont été versés en contrepartie de services de certification et de services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou à l'examen de nos états financiers consolidés annuels et qui ne sont pas compris dans les honoraires d'audit indiqués ci-dessus sous la rubrique intitulée « Honoraires d'audit ». Ces services étaient les suivants :

- des services d'attestation spéciaux habituellement fournis par l'auditeur indépendant de la banque et qui ne sont pas exigés par la loi ou la réglementation
- la production de rapports portant sur l'efficacité des contrôles internes exigés pour des motifs d'ordre contractuel ou commercial

- l'audit des états financiers de nos différents régimes de retraite
- l'audit de différentes fiducies et sociétés en commandite et
- des conseils concernant les normes de comptabilité financière et de présentation de l'information.

Honoraires pour services fiscaux

Des honoraires pour services fiscaux ont été versés en contrepartie de services en matière de conformité fiscale, dont la préparation de déclarations de revenus pour certains fonds communs de placement gérés par des filiales de la banque et un abonnement à des services en vue d'obtenir des données et des renseignements fiscaux particuliers permettant de remplir les annexes des déclarations de revenus usuelles et d'effectuer les calculs habituels pour les clients.

Autres honoraires

Ces services englobent la traduction française, pour nous et certaines de nos filiales, d'états financiers et de documents d'information continue connexes et d'autres documents destinés au public contenant de l'information financière, des services en matière de conformité à la réglementation ainsi que la production de publications comptables et autres documents de recherche.

Rapport du comité de la gouvernance

Le comité estime que ses activités au cours de l'exercice lui ont permis de remplir son mandat.

Membres (à la fin de l'exercice)	• J. Côté (présidente), M. Bibic, A. Chisholm, D. Denison, C. Devine et R. Jamieson.
Réunions	• Le comité a tenu six réunions ordinaires au cours de l'exercice 2022 (dont une comportait une séance conjointe avec le comité de gestion des risques et une comportait une séance conjointe avec le comité des ressources humaines et le comité d'audit). • Les six réunions ordinaires ont comporté une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents.
Responsabilités	Faits marquants de 2022
Suivi des pratiques exemplaires et des tendances	✓ Approbation de l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance. ✓ Réception de mises à jour soulignant les principaux faits nouveaux en matière de réglementation et de gouvernance et les perspectives des investisseurs et des agences de conseil en vote au Canada, aux États-Unis et à l'échelle internationale.
Recrutement des administrateurs et composition du conseil	✓ Étude et approbation des candidats à l'élection aux postes d'administrateur et évaluation de l'indépendance des administrateurs. ✓ Poursuite de la constitution du bassin de candidats aux postes d'administrateur avec des cabinets de recherche indépendants, repérage de candidats éventuels et interaction avec ceux-ci et recommandation de la nomination de Mirko Bibic. ✓ Encadrement du processus de relève à la présidence de comité et recommandation de la nomination d'Andrew A. Chisholm en tant que président du comité de gestion des risques. ✓ Supervision du processus de relève à la présidence du conseil et examen et recommandation au conseil à des fins d'approbation du nouveau profil et de la nouvelle durée du mandat de la personne présidant le conseil.
Rémunération des administrateurs	✓ Embauche d'un consultant indépendant pour examiner la rémunération des administrateurs et fournir des conseils sur la structure, le positionnement et les tendances à cet égard. ✓ En novembre 2022, recommandation d'une augmentation de la rémunération des administrateurs et des présidents de comité ainsi que d'une augmentation de la part de la rémunération totale de la présidente du conseil payable en titres de capitaux propres de RBC.
Efficacité des administrateurs	✓ Élaboration et approbation des priorités du conseil et de la présidente du conseil pour 2022 et examen de rapports d'étape périodiques à l'égard de ces priorités. ✓ Encadrement de l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, des comités et des pairs.
Orientation et formation des administrateurs	✓ Coordination des programmes de formation continue destinés au conseil et aux comités. ✓ Encadrement de l'accueil du nouveau membre du conseil et de l'orientation du nouveau président du comité de gestion des risques.
Interaction avec les parties prenantes	✓ Supervision de l'interaction avec des actionnaires, des conseillers de l'industrie et conseillers en matière de gouvernance ainsi que des organismes de réglementation sur les questions et tendances clés et nouvelles en matière de gouvernance, notamment les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), la diversité et l'inclusion ainsi que la culture. ✓ Maintien de relations transparentes avec les organismes de réglementation, y compris discussions au sujet des principales priorités avec l'Agence de la consommation en matière financière du Canada.
Citoyenneté d'entreprise et ESG	✓ Réception de la mise à jour annuelle sur les initiatives et la stratégie en matière de citoyenneté d'entreprise de RBC ciblant les changements climatiques, la diversité et l'inclusion, le succès des jeunes et le bien-être financier et approbation du budget global alloué aux dons pour 2023. ✓ Réception d'une mise à jour sur l'aperçu des critères ESG et la communication d'information à ce sujet et approbation du rapport de performance ESG 2021, de la déclaration de responsabilité publique 2021, du rapport Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) 2021, du rapport sur la diversité et l'inclusion 2021 et de l'énoncé sur la <i>Modern Slavery Act</i> de 2021 (Royaume-Uni et Australie). ✓ Poursuite de l'élaboration d'un cadre global de gouvernance des questions ESG par le conseil pour favoriser une surveillance efficace des questions ESG par le conseil et les comités.

Culture et conduite et protection du consommateur	✓ Réception de rapports réguliers sur les questions relatives à la culture et à la conduite, notamment les résultats liés aux clients, la conduite de l'organisation et des employés et la culture de gestion du risque connexe, les répercussions sur l'intégrité des marchés financiers et sur notre réputation, en particulier l'évaluation de l'étalonnage et de l'efficacité des programmes. ✓ Supervision de la mise en place par la direction de procédures en vue du respect des nouvelles dispositions visant la protection du consommateur en vertu de la <i>Loi sur les banques</i>. ✓ Approbation du code de déontologie de RBC.
Surveillance des filiales	✓ Exercice du rôle de comité de révision pour certaines de nos filiales qui sont des institutions financières assujetties au régime de réglementation fédéral.

Rapport du comité des ressources humaines

Le comité estime que ses activités au cours de l'exercice lui ont permis de remplir son mandat.

Membres (à la fin de l'exercice)	• T. Vandal (président), T. Daruvala, M. Turcke, B.A. van Kralingen, F. Vettese et J. Yabuki.
Réunions	• Le comité a tenu sept réunions ordinaires au cours de l'exercice 2022 (dont une comportait une séance conjointe avec le comité de gestion des risques et une comportait une séance conjointe avec le comité de la gouvernance et le comité d'audit). • Les sept réunions ont chacune comporté une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents. • Des séances à huis clos ont aussi été tenues avec le conseiller en rémunération indépendant externe, Frederic W. Cook & Co., Inc. (FW Cook), à chaque réunion où la rémunération des membres de la haute direction était à l'ordre du jour.
Responsabilités Faits marquants de 2022	
Rémunération des membres de la haute direction	✓ Examen de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, y compris la structure de la rémunération et son positionnement par rapport aux groupes de comparaison. ✓ Examen de l'évaluation du rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs de 2022 et recommandation au conseil à l'égard des objectifs et des indicateurs de rendement pour 2023. ✓ Examen de la rémunération du chef de la direction et des autres membres du groupe de la direction ainsi que de la rémunération cible pour 2023 et recommandation de celles-ci à l'approbation du conseil. ✓ Examen de la possibilité d'inclure un objectif à moyen terme lié au climat tenant compte du progrès accompli à l'égard des priorités stratégiques aux termes de la stratégie climatique RBC comme élément additionnel aux fins de l'établissement du facteur de modification de l'octroi de la prime à moyen terme et de la prime à long terme du chef de la direction et des autres membres du groupe de la direction et recommandation au conseil d'approuver cette inclusion. ✓ Approbation de la rémunération de l'auditeur en chef, du chef de la conformité à la réglementation et du chef de la lutte anti-blanchiment. ✓ Examen de la rémunération de la nouvelle cheffe des ressources humaines et recommandation au conseil d'approuver cette rémunération.
Surveillance de la rémunération et gestion des risques	✓ Tenue d'une rencontre avec le chef de la gestion des risques afin d'examiner la correspondance entre la rémunération variable et les risques éventuels et risques réalisés. ✓ Examen d'une évaluation de la rémunération au rendement de 2022 du chef de la direction effectuée par FW Cook.

Surveillance des programmes et politiques de rémunération et des régimes de retraite	✓ Examen de la structure des principaux programmes de rémunération et des paiements possibles aux termes de ceux-ci et recommandation de ceux-ci à l'approbation du conseil. ✓ Examen du rapport de l'auditeur en chef portant sur la gestion du risque lié à la rémunération et les pratiques en matière de gouvernance, y compris la conformité aux principes et normes de mise oeuvre du Conseil de stabilité financière (CSF). ✓ Analyse d'un rapport sur les régimes de retraite de RBC et ceux de certaines de ses filiales portant sur la gouvernance, la supervision, les contrôles, la capitalisation, le rendement et la stratégie de placement, et recommandation au conseil en vue d'approuver la capitalisation des régimes de retraite de 2022. ✓ Approbation du cadre de gestion de la rémunération, de la politique sur la gestion du risque lié à la rémunération, de la politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération, de la politique en cas de changement de contrôle et de la norme relative à l'actionnariat.
Nouveau conseiller en rémunération indépendant	✓ Tenue d'un processus de sélection aux fins du recrutement d'un conseiller en rémunération indépendant, qui a été mené par M. Vandal et M^{me} Turcke. ✓ Étude de la candidature de trois sociétés de consultation en rémunération et sélection de FW Cook compte tenu, entre autres facteurs, de son expérience dans la prestation de conseils aux comités de rémunération de sociétés ouvertes d'envergure, dont des institutions financières.
Gestion du talent et relève	✓ Examen et discussion de la stratégie de RBC en matière de leadership, y compris renforcement des plans de relève, perfectionnement de leaders hautement qualifiés, avancement au sein de la direction de personnes issues de la diversité possédant la volonté et la capacité de se surpasser et de réussir. ✓ Réception de mises à jour sur les talents parmi les membres de la haute direction lors de chaque réunion et discussion concernant le suivi des mesures de la diversité au sein de la direction et de la représentation des femmes et des personnes autochtones, noires et de couleur. ✓ Réception d'une présentation sur la stratégie en matière de talents de la fonction Technologie et exploitation. ✓ Supervision de l'entrée en fonction planifiée de la cheffe des ressources humaines.
Engagement des employés	✓ Réception du rapport annuel sur l'engagement des employés, qui comprenait les résultats du sondage sur l'engagement des employés et discussions à ce sujet. ✓ Réception d'une mise à jour au sujet des investissements en cours pour améliorer l'expérience des employés, y compris le mode de travail hybride.

Rapport du comité de gestion des risques

Le comité estime que ses activités au cours de l'exercice lui ont permis de remplir son mandat.

Membres (à la fin de l'exercice)	• A. Chisholm (président), M. Bibic, J. Côté, D. Denison, R. Jamieson et T. Vandal.
Réunions	• Le comité a tenu huit réunions ordinaires au cours de l'exercice 2022 (dont trois comportaient une séance conjointe avec le comité d'audit, une comportait une séance conjointe avec le comité de la gouvernance et une comportait une séance conjointe avec le comité des ressources humaines). • Les huit réunions ont comporté une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents.
Responsabilités	Faits marquants de 2022
Gestion du risque	✓ Réception de rapports sur les principaux risques et les risques émergents, notamment le rendement au chapitre du risque de crédit, y compris les tendances en matière de crédit ainsi que les prévisions et perspectives connexes; les conséquences de l'inflation et des taux d'intérêt à la hausse, notamment sur le marché de l'habitation et le secteur immobilier commercial; la dotation à la provision pour pertes de crédit; les événements géopolitiques, dont le conflit entre la Russie et l'Ukraine; les risques opérationnels comme les cyberrisques et les risques liés aux technologies de l'information et aux tierces parties; les risques environnementaux et sociaux, qui englobent le risque climatique; ainsi que les effets de la volatilité des marchés, qui englobent les effets sur le risque de contrepartie, le financement à effet de levier et la liquidité.

	✓ Réception de rapports sur les perspectives de crédit pour 2022 pour les portefeuilles de prêts de détail et de prêts de gros de la banque et les risques éventuels sur les perspectives. ✓ Réception de rapports sur les risques macroéconomiques émergents et sur l'efficacité des modèles dans un contexte inflationniste de même que sur la gouvernance, les capacités et le profil de la banque en matière de risques liés aux données. ✓ Discussions sur le contexte entourant le risque climatique et les mesures prises par RBC à cet égard. ✓ Réception de rapports sur les risques non financiers, notamment la gestion du risque d'atteinte à la réputation, la résilience opérationnelle et le profil de risque lié aux tierces parties de RBC. ✓ Réception de rapports sur le profil des activités et régions suivantes et les risques qui y sont associés : financement sur valeur nette immobilière et services financiers aux entreprises, activités européennes de RBC du point de vue des fonctions des finances, de la gestion des risques du groupe et de la conformité et discussions au sujet du rendement et du profil de la banque au chapitre du risque par rapport à ses pairs. ✓ Discussion au sujet du cadre juridique, réglementaire et de contrôles de RBC. ✓ Supervision des limites de délégation fixées pour la direction et recommandation au conseil d'approuver les pouvoirs délégués par le conseil. ✓ Examen des scénarios et des résultats du programme de simulation de crises à l'échelle de l'entreprise et approbation du processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres de même que recommandations faites au conseil d'approuver le plan relatif aux fonds propres et au financement de 2023.
Cadre de gestion et surveillance du risque	✓ Examen et approbation du cadre de gestion des risques d'entreprise, soit le programme de la banque visant à cerner, à mesurer, à contrôler et à déclarer les risques importants ainsi qu'à soutenir les cadres de gestion du risque. ✓ Examen du cadre de gestion de l'appétit pour le risque, qui décrit la quantité et le type de risques que RBC est prête à accepter pour atteindre ses objectifs commerciaux, et recommandation de celui-ci à l'approbation du conseil.
Surveillance de la fonction de gestion des risques	✓ Examen et approbation de la structure organisationnelle, du budget et des ressources de la fonction de gestion des risques du groupe ainsi que du mandat du chef de la gestion des risques. ✓ Évaluation de l'efficacité de la fonction de gestion des risques du groupe et examen de l'évaluation du rendement du chef de la gestion des risques. ✓ Examen d'une évaluation de la conception et de l'efficacité du cadre de gouvernance des risques menée par la fonction d'audit interne conjointement avec le comité d'audit.
Surveillance des filiales	✓ Examen et approbation du mandat du comité de gestion des risques américain de RBC US Group Holdings LLC, société de portefeuille intermédiaire de RBC. ✓ Examen et approbation de la tolérance et de l'appétit pour le risque de liquidité des activités américaines regroupées de la banque. ✓ Approbation d'une délégation de pouvoir au conseil d'administration de RBC US Group Holdings LLC afin que celui-ci examine et approuve tous les plans de résolution américains, y compris le plan de résolution ciblé américain. ✓ Réception et approbation des facilités de crédit pour les filiales de RBC.

Rémunération de la haute direction

Lettre du comité des ressources humaines	63
Analyse de la rémunération	67
Principes directeurs en matière de rémunération	67
Gestion du talent et planification de la relève	68
Programmes et pratiques clés en matière de rémunération	69
Gouvernance en matière de rémunération	71
Gestion du risque lié à la rémunération	73
Processus décisionnel en matière de rémunération	77
Éléments de la rémunération pour 2022	81
Primes incitatives du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés en 2022	87
Rendement et rémunération du chef de la direction	93
Rendement et rémunération des autres membres de la haute direction visés	95
Corrélation entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires	99
Ratio du coût de la direction	99
Tableaux de la rémunération de la haute direction	100
Obligations d'information supplémentaires prévues par le CSF et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire	109
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	110

Lettre du comité des ressources humaines

Aux actionnaires,

RBC est une banque forte dans l'adversité, qui non seulement est conçue pour performer tout au long du cycle économique, mais cherche activement les occasions de croissance. La force et la résilience de RBC reposent sur son rayonnement géographique, sa gestion rigoureuse et prudente du capital et du risque et ses activités diversifiées. En cette période de changements économiques et sociaux sans précédent, fidèle à sa raison d'être, RBC continue de créer de la valeur à long terme. Le conseil et les cadres dirigeants de la banque sont déterminés à offrir leadership, stabilité et conseils aux clients, employés et actionnaires de RBC et aux collectivités qu'elle sert.

RBC prend très au sérieux la responsabilité qui lui incombe d'aider ses clients à gérer les occasions et les risques et demeure résolue à participer à la création et à la croissance de collectivités durables, dynamiques et inclusives.

La banque a la chance de compter sur une équipe talentueuse et diversifiée de personnes qui ont excellé dans la création d'expériences clients uniques et réussi à faciliter le progrès des personnes, des lieux et des projets qui comptent pour notre avenir collectif. L'équipe de RBC incarne une culture de collaboration, d'ambition, de souplesse, d'inclusivité et de créativité qui lui permet de concrétiser des idées novatrices et de générer des retombées positives tant à court terme qu'à long terme.

Vision et objectifs stratégiques de RBC

Inspirée par la vision de RBC, qui est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde, et par sa raison d'être, qui est de contribuer à la prospérité des clients et au dynamisme des collectivités, RBC veut être :

- au Canada, le chef de file incontesté en matière de prestation de services financiers
- aux États-Unis, le partenaire privilégié des grandes entreprises, des institutions et des clients fortunés et de leur entreprise et
- dans des centres financiers mondiaux ciblés, un partenaire privilégié en matière de services financiers, réputé pour son expertise.

RBC est heureuse de vous faire part de son approche en matière de rémunération de la haute direction pour 2022 ainsi que des indicateurs de rendement dont il a été tenu compte lorsque la rémunération accordée en 2022 au président et chef de la direction de RBC, Dave McKay, a été calculée. Les décisions du comité des ressources humaines portant sur la rémunération de la haute direction s'appuient sur les principes directeurs de RBC en matière de rémunération et reflètent l'attention soutenue prêtée par la banque à la création de croissance durable en lien avec la raison d'être, la vision et les valeurs de la banque.

Rendement de RBC en 2022

Le rendement financier de 2022 de RBC témoigne de l'approche de la banque, définie par sa raison d'être, qui est de créer de la valeur à long terme pour ceux qu'elle sert avec fierté.

Résultats financiers applicables au programme incitatif à court terme

Bénéfice – bénéfice net (en G\$ CA)



Résultats financiers applicables aux programmes incitatifs à moyen et à long terme

Objectifs à moyen terme ¹	Sur 3 ans ²	Sur 5 ans ²
Croissance du bénéfice par action de plus de 7 %	8 %	8 %
Rendement des capitaux propres ³ de plus de 16 %	16,4 %	16,7 %
Ratios de fonds propres (CET1) ⁴ élevés	12,9 %	12,5 %
Rendement total pour les actionnaires ⁵	Sur 3 ans	Sur 5 ans
RBC	10 %	9 %
Moyenne du groupe de pairs	6 %	5 %

1) Un objectif à moyen terme (de 3 à 5 ans) est considéré comme atteint lorsque la cible de rendement est réalisée dans une période de 3 ou de 5 ans. Un tel objectif suppose que le contexte commercial est normal, et notre capacité à l'atteindre au cours d'une période donnée peut être compromise par le contexte macroéconomique.

2) La croissance du bénéfice par action (BPA) dilué est calculée au moyen d'un taux de croissance annuel composé (TCAC). Quant au rendement des capitaux propres (RCP) et au ratio de fonds propres (CET1) élevé, ils sont établis par voie d'une moyenne.

3) Les moyennes sont calculées à l'aide de méthodes visant à estimer les soldes quotidiens moyens pour la période. Elles comprennent la moyenne des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires utilisée pour calculer le RCP. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Principales mesures du rendement et mesures hors PCGR » du rapport annuel 2022.

4) Les ratios de fonds propres sont calculés conformément à la ligne directrice sur les fonds propres du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).

5) Le RTA annualisé représente la somme de la plus-value du cours de nos actions ordinaires à la TSX et des dividendes réinvestis. Source : Bloomberg, au 31 octobre 2022. Se reporter à la page 24 du rapport annuel 2022.

Partout dans le monde, grâce à ses employés qui ont continué à se dépasser pour répondre aux besoins des clients, la banque a dégagé un solide rendement dans les secteurs d'activité de base et a ainsi obtenu un excellent rendement pour les actionnaires.

La combinaison des différentes activités de RBC, qui comptent parmi les plus notoires dans l'industrie et qui sont diversifiées entre secteurs d'exploitation et zones géographiques, a généré un bénéfice de 15,8 G\$ pour l'exercice 2022, en baisse de 243 M\$, soit 2 %, par rapport à l'an dernier. Comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus, la banque a atteint ses trois objectifs à moyen terme sur trois et cinq ans et a surclassé son groupe de pairs mondial au chapitre du rendement total pour les actionnaires (RTA) au cours des mêmes périodes, tout en remettant 6,9 G\$ sous forme de dividendes à nos détenteurs d'actions ordinaires.

Nous sommes particulièrement fiers des réalisations de la banque quant à des enjeux qui comptent pour ses clients et les collectivités qu'elle sert. En 2022, RBC a atteint ou dépassé un vaste éventail d'objectifs se rapportant à la clientèle, au risque et à la stratégie, en adoptant notamment des mesures en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG), qui ont créé une valeur considérable pour ses clients et permis que se poursuivent les investissements dans les collectivités qu'elle sert. Ces réalisations incluent :

- ✓ La satisfaction de la clientèle est demeurée élevée dans les cinq secteurs d'exploitation de RBC, comme le soulignent les nombreux prix et classements obtenus. Parmi les 5 grandes banques de détail canadiennes, RBC s'est démarquée de nouveau dans l'ensemble des 11 catégories de l'édition 2022 des Prix d'excellence en services financiers Ipsos et a été classée par J.D. Power au 1^{er} rang pour la satisfaction de la clientèle pour la 6^e fois en 7 ans et au plus haut rang pour la satisfaction de la clientèle au chapitre des applications mobiles bancaires.
- ✓ Au Canada, RBC a maintenu son 1^{er} ou 2^e rang en ce qui concerne ses parts de marché dans toutes les catégories de produits clés de Services bancaires canadiens, tandis que Gestion de patrimoine a obtenu le 1^{er} rang en ce qui concerne les parts de marché pour les clients fortunés et ultrafortunés au Canada.

- ✓ RBC a été reconnue comme meilleure banque de détail au monde et meilleure banque pour les petites et moyennes entreprises dans le cadre des prix mondiaux pour les services bancaires de détail décernés par RBI Global.
- ✓ RBC s'est positionnée en tant que 3^e gestionnaire de patrimoine en importance au Royaume-Uni en concluant l'acquisition de Brewin Dolphin, accroissant ainsi son réseau de distribution, ses biens sous gestion et sa clientèle.
- ✓ RBC s'est attardée à la croissance personnelle et professionnelle de ses employés en procédant à un investissement de 200 M\$, dont une augmentation de salaire de 3 % en milieu d'année pour certains employés¹, la bonification de notre régime de retraite à cotisations définies pour les employés et de meilleures prestations pour des services de planification familiale pour les employés au Canada, ainsi qu'un soutien accru à l'égard de l'avancement professionnel et des conditions de travail souples pour l'ensemble des employés partout dans le monde.
- ✓ RBC a été reconnue comme l'un des meilleurs lieux de travail pour le travail en mode hybride au Canada par l'institut Great Place to Work et comme l'un des meilleurs employeurs soucieux de la diversité, des jeunes et du développement professionnel par MediaCorp Canada Inc.
- ✓ RBC a poursuivi ses progrès en matière de diversité et d'inclusion des personnes autochtones, noires et de couleur, qui ont représenté 31 %² des nouvelles nominations à des postes de haute direction, dépassant ainsi son objectif de 30 % pour l'année³. En outre, RBC a accueilli plus de 1 500 stagiaires d'été dans le monde, dont 52 % étaient des personnes autochtones, noires ou de couleur².
- ✓ RBC a franchi un jalon important dans le cadre de son engagement à rendre son portefeuille de prêts carboneutre d'ici 2050, en publiant ses objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030 pour ses activités de prêt dans trois secteurs clés : pétrole et gaz, production d'énergie et automobile. De plus, RBC a signé sa deuxième convention

1) Comprend les employés occupant des postes de l'échelle mondiale de niveau 09 à 12.

2) D'après la déclaration volontaire.

3) Selon les données pour nos entités canadiennes visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. On entend par « nouvelle nomination à des postes de haute direction » la nomination d'une personne de RBC ou de l'externe pour la première fois à un poste de vice-président, de premier vice-président ou de vice-président directeur.

d'achat d'énergie renouvelable à long terme en 2022, ce qui lui a permis de se rapprocher de ses objectifs de réduire de 70 % les émissions de nos activités mondiales⁴ et de s'approvisionner entièrement en électricité provenant de sources renouvelables et non émettrices de GES d'ici 2025.

- ✓ RBC a donné et investi dans les collectivités plus de 154 M\$⁵ à l'échelle mondiale, dont près de 1,9 M\$ pour contribuer aux efforts humanitaires en Ukraine et au Pakistan, ainsi qu'au Canada et aux États-Unis à la suite de catastrophes naturelles, et après des tragédies à l'échelle locale.
- ✓ RBC a remis plus de 65 M\$ grâce à Objectif avenir RBC^{MD}, rejoignant plus de 1,7 million de jeunes en 2022. RBC a investi plus de 10 M\$ dans des organisations artistiques qui ont permis de soutenir plus de 6 000 artistes en 2022 grâce au programme Artistes émergents RBC.
- ✓ RBC a contribué à des services qui ont atteint collectivement des centaines de milliers de personnes cherchant à réaliser de grandes ambitions ou à se simplifier la vie; par exemple, la division RBCx^{MC} a soutenu 4 000 clients du secteur des technologies et de l'innovation et certaines de nos propres entreprises comme Mydoh^{MC} (utilisée par plus de 100 000 Canadiens), Ownr^{MD} (qui a gagné la confiance de plus de 85 000 entreprises canadiennes) et Dr. Bill^{MD} (adoptée par 8 000 médecins).

Pour en savoir plus sur la façon dont RBC crée une valeur unique pour ses clients, employés et actionnaires et les collectivités qu'elle sert, se reporter à notre rapport annuel 2022.

4) Y compris les émissions de gaz à effet de serre des catégories 1, 2 (en fonction du marché) et de la catégorie 3 (déplacements d'affaires) déclarées liées à nos activités d'exploitation mondiales, et selon l'année 2018 à titre de référence.

5) Ce montant comprend les contributions à des organismes de bienfaisance sans but lucratif ou non enregistrés, les subventions liées au programme de bénévolat des employés, les commandites communautaires, le coût des programmes communautaires et les dons en nature pour la période du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022. Ce montant ne comprend pas les commandites commerciales.

Rendement et rémunération du chef de la direction pour 2022

La rémunération totale du chef de la direction pour 2022, qui s'établit à 15 255 000 \$, est en baisse de 2 % par rapport à 2021, en raison de la baisse du rendement financier attribuable aux conditions macroéconomiques difficiles, atténuée en partie par l'augmentation de la rémunération cible approuvée par le conseil pour l'exercice 2022. Le fort leadership dont M. McKay a fait preuve au chapitre de la création de valeur et de croissance à long terme pour les clients, employés et actionnaires de RBC et les collectivités qu'elle sert et de la progression des principales priorités de la banque est également pris en compte dans sa rémunération. Une description détaillée de notre évaluation du rendement de M. McKay est donnée à partir de la page 93.

Lorsque nous nous sommes penchés sur la rémunération du chef de la direction pour l'exercice, nous avons évalué le rendement de M. McKay par rapport aux objectifs financiers ainsi qu'aux objectifs se rapportant à la clientèle, au risque et à la stratégie approuvés par le conseil en début d'exercice, de même que les progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs à moyen et à long terme de RBC en 2022. Par conséquent, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 15 255 000 \$ pour M. McKay, soit 9 % de plus que sa rémunération cible de 14 000 000 \$ pour 2022 et 2 % de moins que sa rémunération directe totale réelle pour 2021.

Plus particulièrement, la rémunération directe totale de M. McKay est composée d'un salaire de base de 1 500 000 \$, inchangé par rapport à 2021. Il a aussi touché une prime incitative à court terme de 2 992 500 \$, qui est moins élevée que celle de l'an dernier, mais supérieure à la cible parce que le bénéfice net de 2022, s'élevant à 15,8 G\$, est plus élevé que la cible de 15,2 G\$ fixée à l'égard du programme incitatif à court terme pour 2022. Enfin, M. McKay s'est vu attribuer des primes incitatives à moyen et à long terme totalisant 10 762 500 \$ sous forme d'unités d'actions différées au rendement (80 %) et d'options sur actions (20 %). Ces primes à moyen et à long terme, qui dépassent la cible et sont supérieures de 9 % aux primes de l'an dernier, traduisent à la fois le rehaussement de la cible approuvé par le conseil au cours de l'année 2021 et le leadership efficace dont M. McKay a encore fait preuve aux fins de la création de valeur pour les parties prenantes de RBC et de la réalisation d'un excellent rendement par rapport aux objectifs à

moyen terme de la banque en dépit des conditions macroéconomiques difficiles.

Lorsque nous avons revu les résultats du calcul de la rémunération totale, nous avons également tenu compte de l'engagement profond dont M. McKay a fait preuve pour renforcer la culture d'inclusion et d'apprentissage continu de RBC et faire en sorte que les employés sentent toujours qu'ils sont soutenus, qu'on leur fait confiance et qu'on leur donne les moyens de réussir. Son leadership a propulsé RBC vers l'avenir, en équilibrant la réalité quotidienne diversifiée des employés et les besoins des clients et en s'appuyant sur une assise solide en vue de continuer à créer de la valeur pour les actionnaires maintenant et à long terme.

Vous avez votre mot à dire

Les commentaires des actionnaires sur la rémunération représentent un élément important de notre processus d'interaction. Nous vous invitons donc à vous exprimer relativement à notre approche en matière de rémunération de la haute direction à chaque assemblée annuelle. Bien qu'il s'agisse d'un vote consultatif non contraignant, le conseil tiendra compte de son résultat dans sa planification future de la rémunération.

Nous avons été heureux de constater qu'en 2022, l'approche de RBC en matière de rémunération avait été approuvée à 94,7 % des voix exprimées par les actionnaires. Si vous avez des commentaires ou des questions concernant cette approche, veuillez communiquer avec nous, aux coordonnées figurant sur la couverture arrière de cette circulaire.

Nous nous réjouissons à l'avance de votre participation à la prochaine assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires et vous prions d'ici là d'agréer nos salutations distinguées.

Le président du comité des ressources humaines,



Thierry Vandal

La présidente du conseil,



Kathleen Taylor

Analyse de la rémunération

Cette section décrit notre approche en matière de rémunération de même que les politiques, pratiques, programmes et attributions à l'intention de nos membres de la haute direction visés.

Nos membres de la haute direction visés en 2022 sont :

David McKay	Président et chef de la direction
Nadine Ahn	Cheffe des finances
Derek Neldner	Chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux
Douglas Guzman	Chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine, RBC Assurances et RBC Services aux investisseurs et de trésorerie
Neil McLaughlin	Chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises

Principes directeurs en matière de rémunération

Fondée sur notre vision, qui est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde, et notre raison d'être, qui est de contribuer à la prospérité de nos clients et au dynamisme des collectivités, notre approche en matière de rémunération, dont celle de la haute direction, s'articule autour des principes suivants :



La rémunération est en corrélation avec les intérêts à long terme des actionnaires

- Les attributions varient selon les rendements absolu et relatif de RBC.
- Les primes incitatives à moyen et à long terme deviennent acquises et sont payées au fil du temps, ce qui favorise une vision à plus long terme pour ce qui est de l'accroissement de la valeur pour les actionnaires.



La rémunération nous permet de recruter, de motiver et de garder à notre service des gens de talent

- Il est primordial que RBC puisse compter sur des employés talentueux et mobilisés pour créer de la valeur pour ses clients et s'assurer un avenir durable. Nous offrons une rémunération concurrentielle dans les marchés où nous exerçons nos activités et sommes en concurrence pour le recrutement de gens de talent.
- Les programmes de rémunération récompensent les employés pour leur rendement élevé et leur apport futur potentiel.



La rémunération cadre avec des principes de saine gestion du risque

- Notre culture de gestion du risque est incarnée dans notre approche en matière de rémunération. Nos pratiques en matière de rémunération permettent un équilibre judicieux entre les risques et les récompenses et sont en corrélation avec les intérêts des actionnaires.
- Le rendement individuel ainsi que le rendement des secteurs d'exploitation et de RBC dans son ensemble sont évalués en fonction d'un certain nombre d'indicateurs, comme le respect des politiques et lignes directrices en matière de gestion du risque.



La rémunération récompense les comportements conformes à nos valeurs et propices à une expérience client exceptionnelle

- Les valeurs de RBC, enchâssées dans notre code de déontologie (qui se trouve sur [rbc.com/gouvernance](https://www.rbc.com/gouvernance)), définissent notre culture d'entreprise et sont à la base de notre engagement continu à faire passer nos clients avant tout et à créer de la valeur pour toutes nos parties prenantes.
- Nous évaluons les comportements et le respect des politiques et procédures dans l'établissement de notre rémunération au rendement.



La rémunération récompense le rendement

- En versant une rémunération au rendement, nous récompensons les employés pour leur apport aux résultats individuels et aux résultats du secteur d'exploitation en cause et de l'entreprise par rapport à des objectifs appuyant nos stratégies commerciales visant la croissance durable à court, à moyen et à long terme, qui sont en lien avec notre appétit pour le risque.

Gestion du talent et planification de la relève

Un cadre détaillé, établi en lien avec nos stratégies d'affaires, nous permet de gérer le talent et de planifier la relève de façon intégrée. Nous sommes aussi dotés d'un modèle de leadership misant sur l'avenir qui énonce clairement nos attentes en ce qui a trait au leadership dans l'environnement concurrentiel actuel. Nous nous employons à trouver des membres de la haute direction et des employés prioritaires, que nous évaluons et formons afin qu'ils deviennent les leaders de demain, et à renforcer la relève dans son ensemble afin de disposer ainsi d'un bassin diversifié de leaders pouvant stimuler le rendement à court et à plus long terme. Le chef de la direction et les membres de la haute direction sont responsables de la gestion du programme relatif aux talents de l'entreprise et ont des objectifs précis quant à la gestion du talent et à la planification de la relève, et leurs résultats à cet égard sont pris en compte dans leur évaluation annuelle du rendement.

Nous croyons qu'une expérience de travail riche et diversifiée est la meilleure façon d'apprendre pour nos leaders et notre processus de dotation en personnel nous permet d'optimiser le rendement de l'entreprise et le perfectionnement individuel. Nous voulons personnaliser la formation des employés prioritaires afin de les préparer à assumer des responsabilités plus larges et plus complexes tout en nous assurant de bâtir une équipe dotée d'aptitudes cruciales en leadership. Des cadres de responsabilité clairs, des objectifs de dotation en personnel et un engagement envers le développement d'un bassin solide et diversifié de leaders nous aident à promouvoir la nomination de femmes et de personnes autochtones, noires et de couleur à des rôles de direction.

Le processus de perfectionnement professionnel et d'avancement à l'interne que nous prôtons nous permet de mettre notre culture de l'avant, favorise le maintien en poste de personnes de talent, assure une polyvalence de l'effectif et nous procure davantage de latitude pour la relève. En complément, nous recrutons avec soin à l'externe des personnes dotées des compétences et aptitudes essentielles, comblons les lacunes sur le plan de la relève et favorisons la diversité de points de vue. Nous disposons également d'un programme officiel de perfectionnement du leadership.

Le comité des ressources humaines joue un rôle clé en aidant le conseil à s'acquitter de ses fonctions de supervision du perfectionnement du leadership et de la planification de la relève. Tous les ans, le comité des ressources humaines revoit le rapport annuel sur la relève, qui donne le bilan de santé sur les talents et la planification de la relève, y compris la profondeur et la diversité des bassins de candidats de la relève pour les postes de haute direction à l'échelle de RBC ainsi que les paramètres associés au talent et à la planification de la relève. De plus, le comité des ressources humaines revoit tous les ans notre stratégie en ce qui concerne le leadership, qui décrit les priorités en matière de leadership et les progrès enregistrés au cours de l'année.

Pendant l'année, le conseil se penche sur les plans de relève du chef de la direction, des membres du groupe de la direction (soit les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés de RBC) et des chefs des fonctions de supervision, notamment en discutant en profondeur des plans de relève d'urgence et des plans à court, à moyen et à long terme pour ces postes ainsi que des plans précis pour combler les lacunes. Au cours de ce processus, le chef de la direction discute des forces et des points à perfectionner de chaque candidat de la relève clé, de ses progrès réalisés au cours de l'année précédente et de ses plans de perfectionnement futurs. Le conseil analyse les scénarios possibles de relève selon différents horizons temporels et possibilités de perfectionnement, comme la rotation des postes et l'élargissement des fonctions, et en discute dans le but d'offrir une formation additionnelle aux successeurs possibles et de mieux les évaluer. Le conseil rencontre systématiquement les candidats choisis pour des postes de relève, notamment les candidats prioritaires en début de carrière, et apprend à les connaître. Les stratégies de gestion du talent sont également intégrées aux stratégies d'affaires que le conseil, avec l'aide du comité des ressources humaines, revoit régulièrement en cours d'année. De plus, le comité des ressources humaines revoit régulièrement les stratégies de leadership des différents secteurs et fonctions, dont les faits saillants se rapportant aux talents et aux plans de relève.

Programmes et pratiques clés en matière de rémunération

Nous revoyons régulièrement nos programmes de rémunération afin de nous assurer de suivre les pratiques exemplaires et de respecter les directives des organismes de réglementation.

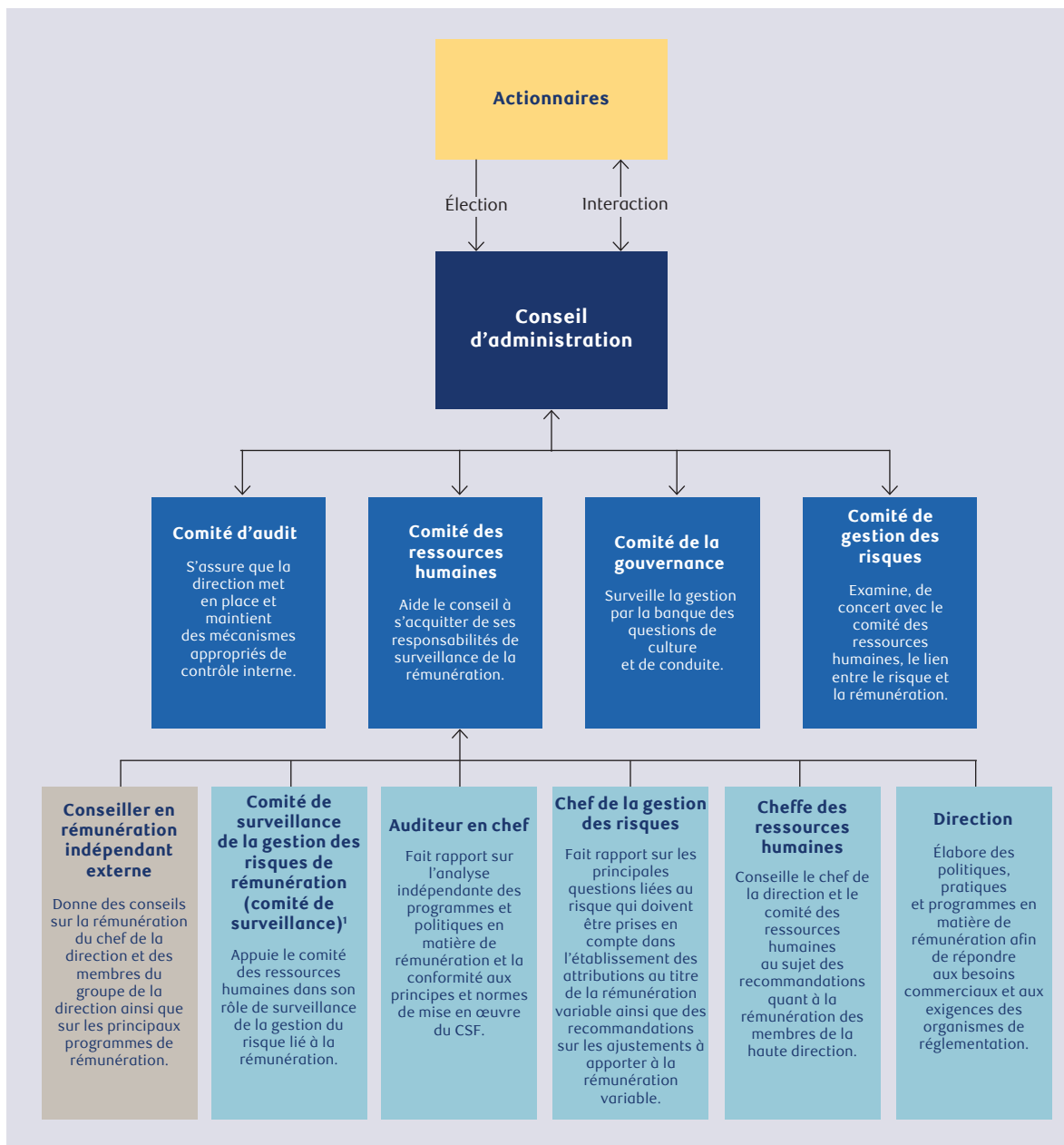
Rémunération au rendement		Page
La rémunération récompense le rendement	✓ Nous évaluons le rendement du chef de la direction et des membres du groupe de la direction par rapport à des objectifs qui appuient nos stratégies commerciales visant la croissance durable à court, à moyen et à long terme, qui sont en lien avec notre appétit pour le risque.	79
Une part considérable de la rémunération est conditionnelle et dépend du rendement	✓ Pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction, de 75 % à 90 % de la rémunération directe totale cible est conditionnelle, ce qui permet d'établir un lien solide entre la rémunération et le rendement.	81
Ententes de report	✓ Une part considérable de la rémunération variable (au moins 70 % pour le chef de la direction, au moins 65 % pour les membres du groupe de la direction et au moins 40 % pour les autres preneurs de risques significatifs (PRS)) est différée et assortie d'une période d'acquisition de trois ou de quatre ans, ce qui cadre avec nos principes de rémunération et respecte les lignes directrices pertinentes des organismes de réglementation.	79
Attributions de primes incitatives à moyen et à long terme selon le rendement au moment de l'octroi et de l'acquisition	✓ Conformément aux pratiques exemplaires, nous fixons les octrois de primes incitatives à moyen et à long terme en fonction du rendement par rapport à nos objectifs à moyen terme (croissance du bénéfice par action dilué, rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires et ratios de fonds propres) et, à compter de l'exercice 2023, ces octrois pourront être ajustés davantage en fonction du progrès accompli à l'égard des priorités stratégiques indiquées dans la stratégie climatique RBC (voir la page 84 pour un complément d'information). De plus, le programme d'unités d'actions différées au rendement (UADR) comporte un facteur de modification du rendement total pour les actionnaires (RTA) relatif à la fin de la période de rendement de trois ans et prévoit la possibilité qu'aucun paiement ne soit fait si RBC n'atteint pas le seuil de rendement.	76
Analyses par scénarios des programmes de rémunération	✓ Nous procédons chaque année à un contrôle ex post de la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction afin d'évaluer le lien entre la rémunération et le rendement. De plus, lorsque des changements sont apportés à la structure des programmes de rémunération, y compris ceux auxquels le chef de la direction et les membres du groupe de la direction participent, nous procédons à des analyses par scénarios afin d'évaluer les paiements possibles selon différents scénarios de rendement de RBC.	79-80
Pouvoir discrétionnaire du comité des ressources humaines	✓ Le comité des ressources humaines peut exercer son jugement éclairé lorsqu'il fait ses recommandations au conseil quant à la rémunération finale devant être attribuée afin de faire en sorte que la rémunération payée soit adéquate compte tenu des risques et des circonstances imprévues pouvant survenir en cours d'exercice.	85
Gouvernance en matière de rémunération et gestion des risques		
Surveillance de la gouvernance	✓ Le comité des ressources humaines aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la rémunération, y compris la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction.	71
Vote consultatif sur la rémunération	✓ Nous donnons aux actionnaires l'occasion de prendre part à un vote consultatif non contraignant sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. En 2022, celle-ci a été approuvée à 94,7 % des voix exprimées par nos actionnaires.	7
Conseiller indépendant externe	✓ Le comité des ressources humaines retient les services d'un conseiller en rémunération indépendant afin que celui-ci lui fournisse un point de vue externe sur les pratiques exemplaires du marché en ce qui a trait à la structure des programmes de rémunération et à la gouvernance en matière de rémunération et lui donne des conseils objectifs sur la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction eu égard au rendement de RBC et au marché.	72-73
Alignement avec les principes et normes de mise en œuvre du CSF	✓ Notre approche quant à la gestion du risque lié à la rémunération est conforme aux principes et normes de mise en œuvre du Conseil de stabilité financière (CSF).	76

Gouvernance en matière de rémunération et gestion des risques (suite)		Page
Clauses de perte et de récupération de la rémunération	✓ Dans le but d'assurer un équilibre judicieux entre les risques et les récompenses, des clauses de perte et de récupération de la rémunération sont prévues pour régler les situations où des employés font preuve d'inconduite ou exercent des activités commerciales de façon inappropriée ou à l'extérieur des limites et seuils de tolérance applicables au risque approuvés ou encore en cas d'erreur ou d'inexactitude importante touchant les résultats financiers.	75
Politique contre les opérations de couverture	✓ Afin de préserver la corrélation voulue entre les intérêts individuels des employés et ceux des actionnaires, nous interdisons aux employés de conclure des opérations de couverture visant la valeur de leur rémunération à base de titres de capitaux propres.	75
Cycles de rendement alignés sur l'horizon temporel des risques	✓ Afin que la rémunération de la haute direction soit alignée sur l'horizon temporel des risques et que les membres de la haute direction soient encouragés à se concentrer sur la création de valeur à long terme, les membres de la haute direction doivent différer une part considérable de leur rémunération variable afin de respecter les lignes directrices en matière d'actionnariat minimal.	76
Détention de titres de capitaux propres après le départ à la retraite	✓ Le chef de la direction et les membres du groupe de la direction doivent maintenir un niveau minimal de titres de capitaux propres pendant 24 et 12 mois, respectivement, après leur départ à la retraite afin que leurs intérêts continuent à correspondre à ceux des actionnaires.	87
Plafonnement des régimes de primes incitatives	✓ Nous plafonnons le programme de primes incitatives à court terme variables annuelles (programme incitatif à court terme) à 2 fois la cible et le programme d'UADR à 1,25 fois la cible.	82-83
Gestion du talent et planification de la relève	✓ Le comité des ressources humaines et le conseil supervisent une approche exhaustive en ce qui concerne la gestion du talent et la planification de la relève afin de stimuler le rendement à court, à moyen et à long terme.	68
Deux événements déclencheurs applicables en cas de changement de contrôle	✓ Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres deviennent acquises de façon anticipée seulement dans les situations où se produisent deux événements déclencheurs.	106
Programme de rémunération concurrentiel		
Groupes de pairs : critères et application	✓ Nous avons recours à un groupe de comparaison de base composé d'institutions financières canadiennes afin de fixer des niveaux de rémunération cibles concurrentiels. Nous avons aussi recours à un groupe de comparaison de référence composé d'institutions financières de l'extérieur du Canada afin de disposer de données supplémentaires pour l'établissement de la rémunération cible du chef de la direction. Nous ajustons les paiements des primes incitatives à moyen terme en fonction de notre RTA sur trois ans comparativement à celui de notre groupe mondial de pairs aux fins du rendement.	78, 83
Possibilité de recevoir des primes annuelles sous forme d'unités d'actions différées	✓ Afin d'accentuer la corrélation avec les intérêts des actionnaires, les membres de la haute direction peuvent choisir de toucher la totalité ou une partie de leur prime incitative à court terme annuelle sous forme d'unités d'actions différées, qui sont rachetables seulement au moment de leur départ à la retraite, de leur démission ou de la cessation de leur emploi.	86

Gouvernance en matière de rémunération

Notre conseil est responsable de la surveillance des principes, politiques, programmes et décisions de RBC en matière de rémunération. Le comité des ressources humaines, composé d'administrateurs indépendants, aide le conseil à s'acquitter de ces responsabilités et est conseillé par un conseiller en rémunération indépendant externe.

Le graphique ci-dessous illustre notre structure de la gouvernance en matière de rémunération :



1) Le comité de surveillance est un comité formé de cadres dirigeants; au nombre de ses membres figurent la cheffe des ressources humaines, le chef de la gestion des risques, la cheffe des finances et le premier vice-président, rémunération et avantages sociaux.

Comité des ressources humaines

Le conseil reconnaît l'importance de nommer au comité des ressources humaines des personnes informées et expérimentées dotées des connaissances requises en matière de rémunération de la haute direction, de gestion du risque et de gestion des talents pour que ce comité s'acquitte de ses obligations envers le conseil et les actionnaires. Tous les membres du comité des ressources humaines ont une grande expérience dans ces domaines en tant que cadres dirigeants au sein d'organisations complexes et du fait qu'ils siègent ou ont déjà siégé au comité des ressources humaines ou au comité de gestion des risques du conseil de RBC et au comité de la rémunération et au comité de la gestion des risques du conseil d'autres grandes organisations complexes. Le comité des ressources humaines aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la rémunération en :

- passant en revue les politiques en matière de rémunération et les principaux programmes de rémunération
- rencontrant le chef de la gestion des risques afin de s'assurer que la structure des programmes et les paiements aux termes de ceux-ci cadrent avec les principes et les pratiques de saine gestion du risque
- surveillant la gestion du risque lié à la rémunération en examinant et en recommandant à l'approbation du conseil la rémunération à verser au chef de la direction, aux membres du groupe de la direction et aux autres PRS
- analysant et recommandant à l'approbation du conseil les modifications touchant la capitalisation et la structure des régimes de retraite de la banque et de ceux des filiales participantes et
- assurant la conformité aux exigences prévues par la loi et la réglementation.

De plus, le comité des ressources humaines surveille les principales stratégies et pratiques applicables à la gestion du talent et aux ressources humaines, y compris l'engagement des employés, la diversité et l'inclusion, ainsi que la santé et le bien-être.

Au cours de l'exercice 2022, M. Vandal, président du comité des ressources humaines, a siégé au comité de gestion des risques. En outre, les membres du comité des ressources humaines, soit M^{me} Turcke, M^{me} van Kralingen, M. Daruvala, M. Vettese (président du comité d'audit) et M. Yabuki, ont, eux, siégé au comité d'audit. Le fait que des administrateurs siègent à plusieurs comités permet une supervision efficace de la rémunération et son alignement avec les principes et pratiques de saine gestion du risque.

En 2022, le comité des ressources humaines et le comité de gestion des risques ont tenu une réunion conjointe afin de surveiller et d'examiner le lien existant entre le risque et la rémunération ainsi que l'alignement de la rémunération variable avec les risques potentiels et réalisés et le rendement économique. Le comité des ressources humaines s'est également réuni avec le comité de la gouvernance et le comité d'audit pour discuter de l'approche de la banque envers les critères d'environnement, de société et de gouvernance (ESG), qui est guidée par sa raison d'être, et de sa structure organisationnelle à l'égard des critères ESG et des mesures de contrôle entourant la communication de l'information sur ces critères.

Conseiller indépendant

Le comité des ressources humaines bénéficie, depuis de nombreuses années, des conseils d'un conseiller en rémunération indépendant externe doté de connaissances approfondies en rémunération de la haute direction. Le comité des ressources humaines a recours, depuis 2015, aux services de Frederic W. Cook & Co., Inc. (FW Cook) à cette fin. Au cours de l'exercice 2022, conformément à de saines pratiques de gouvernance, le comité des ressources humaines a amorcé un processus d'évaluation officielle de sociétés de consultation en rémunération indépendantes en évaluant, entre autres choses, l'étendue de l'expérience et de l'expertise en matière de services financiers de ces dernières. Au terme de cet exercice, le comité des ressources humaines a reconduit le mandat de FW Cook à titre de conseiller indépendant. FW Cook n'a aucun lien avec les membres du comité des ressources humaines ou de la direction qui puisse compromettre son indépendance et est dotée de politiques et de procédures visant à prévenir les conflits d'intérêts. Le rôle du conseiller est notamment de faire ce qui suit :

- donner des conseils sur les tendances en matière de rémunération de la haute direction et de gouvernance au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde
- revoir annuellement la structure des principaux programmes de rémunération afin qu'ils demeurent concurrentiels et qu'ils correspondent toujours aux intérêts des actionnaires et aux principes de saine gestion des risques
- donner son avis sur le niveau de rémunération cible approprié du chef de la direction et des membres du groupe de la direction
- donner son avis sur la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction en fonction du rendement individuel, du rendement du secteur d'exploitation en cause et du rendement de RBC dans son ensemble
- procéder à une analyse de la rémunération au rendement du chef de la direction par rapport à celle qui est versée par les sociétés des groupes de comparaison de base et de référence et
- revoir les documents se rapportant à la rémunération rédigés par la direction avant les réunions du comité des ressources humaines et porter les problèmes éventuels à l'attention du président de ce comité.

Le président du comité des ressources humaines rencontre le conseiller avant les réunions du comité devant traiter de la rémunération afin que celui-ci lui donne son avis et des conseils indépendants sur les recommandations de la direction. Le comité des ressources humaines rencontre aussi le conseiller, sans que la direction soit présente, à chacune des réunions du comité où la rémunération est à l'étude.

Lorsque le comité des ressources humaines a évalué l'indépendance de FW Cook, il a tenu compte de tous les facteurs pertinents à la prestation de conseils indépendants à son endroit et a revu les autres services qui ont été fournis à RBC par FW Cook ainsi que les honoraires proposés en contrepartie de ces services. Le comité des ressources humaines a conclu, sur le fondement de cette évaluation et vu la nature et la valeur des autres services rendus, que la prestation des autres services par FW Cook ne compromettait pas la capacité de celle-ci d'agir comme ressource indépendante pour le comité des ressources humaines.

Le total des honoraires versés par RBC à FW Cook en contrepartie de ses services en 2022 comptait pour moins de 0,5 % des revenus globaux de cette dernière.

Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés au conseiller au cours des deux derniers exercices :

Exercice		Honoraires au titre de services liés à la rémunération de la haute direction ¹	Autres honoraires ²
2022 ³	FW Cook	224 817 \$	104 268 \$
2021 ³	FW Cook	162 566 \$	52 361 \$

1) En qualité de conseiller indépendant du comité des ressources humaines.

2) Au cours de chacun des deux derniers exercices, le conseil d'administration de City National Bank a retenu les services de FW Cook afin que cette société procède à une évaluation du risque lié à la rémunération associé aux programmes incitatifs de City National Bank. Ces montants représentent les honoraires versés à FW Cook à cet égard.

3) Tous les honoraires ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen annuel de 1,00 \$ US = 1,2920 \$ CA pour l'exercice 2022 et de 1,00 \$ US = 1,2563 \$ CA pour l'exercice 2021.

Gestion du risque lié à la rémunération

Nos politiques et pratiques de gestion du risque lié à la rémunération, résumées ci-après, visent à assurer la corrélation entre la rémunération et les intérêts à court, à moyen et à long terme de nos actionnaires de même que le respect des directives des organismes de réglementation.

Le respect des politiques et procédures de RBC, dont le code de déontologie, est pris en considération pour calculer la rémunération au rendement. Le conseil et la direction étudient également les risques possibles associés aux mécanismes de rémunération de même que les responsabilités en matière de risques et les comportements éthiques dans le cadre de l'évaluation du rendement et des décisions touchant la rémunération.

De concert avec la cheffe des ressources humaines, le chef de la gestion des risques et la cheffe des finances jouent des rôles clés dans la gestion du risque lié à la rémunération au sein de RBC, y compris à l'égard de plusieurs des pratiques décrites dans la présente section. La cheffe des finances surveille le rendement, les indicateurs et l'établissement des cibles de même que le bien-fondé général d'un point de vue financier des dépenses reliées aux programmes de rémunération. Elle est membre du comité de surveillance décrit à la page 71.

Le chef de la gestion des risques, qui est aussi membre du comité de surveillance, rencontre régulièrement le comité des ressources humaines pour lui faire part des facteurs clés se rapportant au risque que ce comité devrait prendre en compte dans l'établissement de la rémunération variable. Le rôle du chef de la gestion des risques en ce qui a trait à la gestion du risque lié à la rémunération est expliqué plus en détail à la page 74. Le comité des ressources humaines et le comité de gestion des risques tiennent chaque année une séance conjointe afin de discuter des pratiques de gestion du risque lié à la rémunération et de toute autre question dont ils partagent la responsabilité de surveillance.

Comme il est énoncé dans le code de déontologie et le cadre de gestion des risques liés à la culture et à la conduite à l'échelle de l'entreprise, tous les employés ont un rôle important à jouer dans la promotion d'une culture de sensibilisation aux risques axée sur nos valeurs. Nous avons enchâssé ces valeurs dans l'ensemble de nos pratiques visant les talents. Le comité de la gouvernance surveille la gestion de la culture et de la conduite par la banque, notamment les manquements au code de déontologie, et rencontre régulièrement la cheffe des ressources humaines, le chef de la gestion des risques, la cheffe des affaires juridiques et le chef de la conformité à la réglementation afin d'évaluer les progrès des programmes visant à renforcer les pratiques en matière de culture et de conduite.

Politique sur la gestion du risque lié à la rémunération

Objet	Établir la politique et les pratiques de gestion du risque lié à la rémunération pour RBC. La politique s'appuie sur les principes et normes de mise en œuvre du CSF adoptés par nos organismes de réglementation principaux et d'autres directives d'organismes de réglementation applicables et pratiques exemplaires.
Principales caractéristiques (pour tous les employés)	La politique : - décrit la part de la rémunération variable des membres de la haute direction et des employés dont les activités professionnelles sont susceptibles d'avoir une influence importante sur le profil de risque de RBC qui sera versée sous forme de rémunération différée - indique que la rémunération différée devrait être attribuée aux membres de la haute direction et aux PRS sous forme de titres de capitaux propres ou d'instruments liés à des titres de capitaux propres et - prévoit que la rémunération attribuée aux employés responsables des activités de contrôle financier et de contrôle des risques sera établie indépendamment du rendement des secteurs qu'ils supervisent, afin d'assurer leur indépendance.

Corrélation entre la rémunération et les résultats sur le plan du risque et du rendement

Objet	Permettre au conseil d'apporter des ajustements tenant compte du risque et du rendement à des programmes en entier, à des secteurs d'exploitation à l'intérieur d'un programme de rémunération et à des groupes de PRS, ou à des personnes particulières parmi ces groupes.
Principales caractéristiques (pour tous les principaux programmes de rémunération et les PRS)	- Pour aider le comité des ressources humaines à déterminer si les attributions au titre de la rémunération doivent être ajustées en fonction du risque ou du rendement, le comité de surveillance passe en revue les calculs applicables à l'ensemble des fonds alloués aux programmes de rémunération afin de relever les points importants influant sur les résultats pour la période. Ce processus comprend l'examen des indicateurs financiers clés, comme le bénéfice net et le RCP, et tient compte du coût et de la quantité des capitaux. - Le chef de la gestion des risques surveille un certain nombre de facteurs de risque pour s'assurer que les décisions portant sur la rémunération tiennent compte des risques pris. L'analyse tient compte des facteurs de risque qui pourraient ne pas avoir été pris en compte dans le rendement financier courant, mais qui pourraient être suffisamment importants pour justifier un ajustement de la rémunération variable de groupes ou de personnes donnés. Lorsque cela est justifié, le chef de la gestion des risques recommandera au comité de surveillance et au comité des ressources humaines que des ajustements soient apportés en fonction du risque. En évaluant ces facteurs de risque¹, le chef de la gestion des risques tient compte du profil de risque de RBC et de chacun de ses secteurs d'exploitation par rapport à l'appétit pour le risque de ceux-ci, de l'exposition au risque selon le type de risque par rapport aux plafonds et à l'appétit pour le risque établis, de la rigueur du système de contrôles et des répercussions possibles des risques émergents. - L'efficacité de nos pratiques à l'égard de la gestion des risques liés à la culture et à la conduite est évaluée au moyen de la surveillance à l'interne, des sondages sur l'engagement des employés, de l'étalonnage externe par rapport aux pratiques de pairs et du respect des directives des organismes de réglementation. - Les primes incitatives à moyen et à long terme octroyées aux PRS, dont le chef de la direction et les membres du groupe de la direction, peuvent être ajustées à la baisse au moment de leur acquisition et de leur paiement i) s'il y a eu un fléchissement marqué des résultats financiers ou un manquement grave dans la gestion du risque ou ii) si les résultats réels sur le plan du risque et du rendement diffèrent sensiblement des évaluations faites au moment de l'octroi. De tels ajustements touchant le chef de la direction et les membres du groupe de la direction sont assujettis à la discrétion du comité des ressources humaines et à l'approbation du conseil.

Pratiques améliorées en matière de gestion du risque lié à la rémunération pour les preneurs de risques significatifs

Objet	Cibler les PRS et surveiller leur conduite en ce qui a trait à leur gestion du risque et à leurs comportements éthiques qui pourraient avoir des incidences sur la rémunération pour tenir compte des événements à risque. Nous surveillons notamment les manquements à notre code de déontologie et à d'autres politiques, aux plafonds de risque et aux pouvoirs délégués.
Principales caractéristiques	- Grâce à ces pratiques, les mandats, les objectifs de rendement et les attributions au titre de la rémunération des PRS reflètent de façon appropriée les responsabilités en matière de gestion du risque des PRS. Leur but est que la rémunération variable payée respecte bien les politiques en matière de gestion du risque de RBC, tienne compte des événements à risque et de la conduite à l'égard du risque et ne favorise pas la prise excessive de risques par rapport à l'appétit pour le risque de la banque. - Les mécanismes de rémunération à l'intention des PRS, dont le chef de la direction et les membres du groupe de la direction, sont assujettis à l'évaluation du risque faite par le chef de la gestion des risques.

1) Se reporter à la rubrique « Gestion du risque d'entreprise » aux pages 67 à 72 du rapport annuel 2022 pour la liste des principaux types de risques cernés ainsi que les structures et processus en place qui permettent de les gérer.

Politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération

Objet	Aider à assurer un équilibre judicieux entre les risques et les récompenses pour régler les situations où des employés font preuve d'inconduite ou exercent des activités commerciales de façon inappropriée ou à l'extérieur des limites et seuils de tolérance applicables au risque approuvés ou encore en cas d'erreur ou d'inexactitude importante touchant les résultats financiers.
Principales caractéristiques (pour tous les employés touchant une rémunération fondée sur des actions)	- RBC peut récupérer les primes incitatives versées ou acquises de même qu'annuler les primes incitatives à moyen et à long terme non acquises des membres de la haute direction, comme le chef de la direction, les membres du groupe de la direction et d'autres PRS, en cas d'inconduite, y compris en cas de non-respect des lois et règlements applicables, de fraude comptable ou de manquement aux politiques et procédures internes. - Un déclencheur lié au retraitement financier permet à RBC, à la discrétion du conseil, de récupérer le montant des primes incitatives payées ou acquises et d'annuler les primes incitatives à moyen et à long terme non acquises du chef de la direction et des membres du groupe de la direction excédant le montant qui aurait par ailleurs été versé aux termes des états financiers retraités. - Si RBC congédie un employé pour un motif sérieux, celui-ci perd toutes les primes incitatives à moyen et à long terme non acquises qui lui ont déjà été attribuées aux termes de programmes incitatifs fondés sur le rendement, sous réserve des lois applicables.

Restrictions applicables à la négociation et aux opérations de couverture de titres de RBC

Objet	Maintenir la corrélation entre les intérêts des employés et ceux des actionnaires.
Principales caractéristiques (pour tous les employés)	Il est interdit aux employés et aux contractuels de RBC de conclure des opérations de couverture visant la valeur de leur rémunération à base de titres de capitaux propres en : - vendant, directement ou indirectement, des titres de RBC dont ils ne sont pas propriétaires ou dont ils n'ont pas entièrement réglé le prix (vente à découvert) - achetant ou vendant, directement ou indirectement, une option d'achat ou de vente visant des titres de RBC, sous réserve d'exceptions limitées dans le cas d'employés de filiales de RBC, ou - concluant des opérations de monétisation d'actions qui équivaldraient à créer des droits d'achat ou de vente à l'égard des titres de RBC ou d'autres instruments financiers visant à couvrir ou à compenser une diminution du cours des titres de RBC.

Alignement avec les principes et normes de mise en œuvre du CSF

Notre approche en matière de rémunération est conforme aux principes et normes de mise en œuvre du CSF, aux attentes de nos principaux organismes de réglementation de même qu'aux pratiques exemplaires du secteur en matière d'évaluation de la conduite.

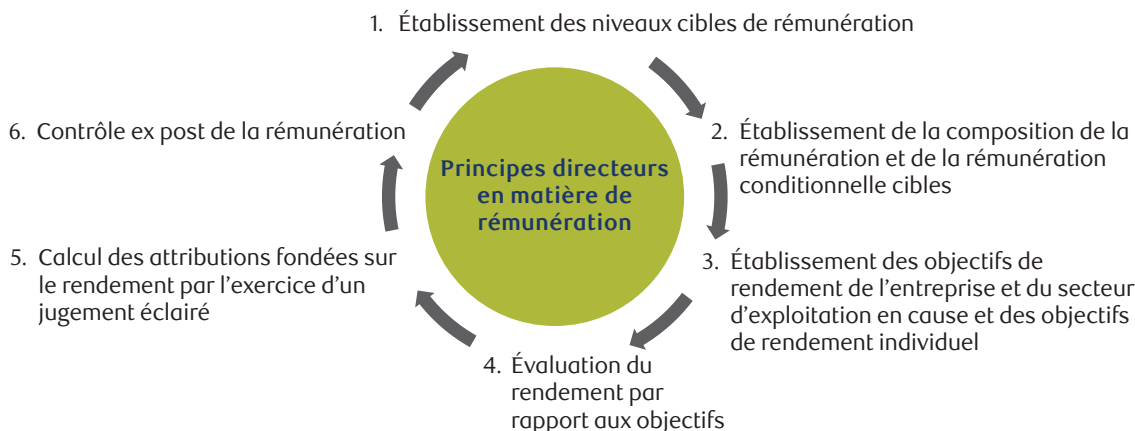
Principes du CSF	Pratiques en matière de rémunération en vigueur au sein de RBC
Le conseil supervise la structure et le fonctionnement des mécanismes de rémunération	✓ Le conseil est responsable en dernier ressort de la surveillance et de la prise de décisions touchant les principes, les politiques et les programmes en matière de rémunération, y compris la gestion du risque lié à la rémunération.
Le conseil surveille et revoit les mécanismes de rémunération afin de s'assurer qu'ils fonctionnent comme prévu	✓ Le conseil, avec l'aide du comité des ressources humaines, surveille et revoit les mécanismes de rémunération afin de s'assurer qu'ils cadrent avec les pratiques et les principes de gestion du risque de RBC, ce qui comprend l'examen et l'approbation des politiques en matière de rémunération de même que de la structure des principaux programmes de rémunération, des paiements et des ajustements en fonction du risque tant pour les programmes que sur le plan individuel. ✓ Le comité des ressources humaines rencontre le chef de la gestion des risques semestriellement pour revoir notre profil de risque par rapport à notre appétit pour le risque et s'assurer que nous tenons compte adéquatement des risques importants dans la rémunération que nous versons.
Indépendance des employés responsables des activités clés de contrôle financier et de contrôle des risques	✓ La rémunération des employés responsables des activités clés de contrôle financier et de contrôle des risques (risque, audit, conformité et finances) est établie indépendamment du rendement du secteur qu'ils supervisent.
La rémunération est ajustée en fonction des risques actuels et éventuels	✓ Le comité des ressources humaines étudie les ajustements possibles à la rémunération versée en s'appuyant sur l'examen d'un certain nombre de facteurs de risque effectué par le chef de la gestion des risques, comme il est décrit à la page 74. ✓ Sur le plan individuel, la rémunération au rendement des PRS peut être réduite, si cela est justifié, après l'examen du respect par ceux-ci des politiques de gestion des risques et de conformité, dont le code de déontologie.
Il existe une corrélation entre la rémunération versée et les résultats sur le plan du risque	✓ Notre principe de la rémunération au rendement assure une corrélation entre les primes incitatives et les résultats sur le plan du rendement et du risque. - Les fonds alloués aux primes fondées sur le rendement sont établis en fonction du bénéfice net de RBC, du bénéfice net du secteur d'exploitation en cause, ou d'une combinaison des deux. - Les paiements finaux des UADR font l'objet d'un facteur de modification en fonction du rendement qui peut entraîner une augmentation ou une diminution des primes pouvant atteindre 25 %, ou même la possibilité qu'aucun paiement ne soit fait si le rendement seuil n'est pas atteint ou si le conseil en décide ainsi à sa discrétion. - Les attributions peuvent être ajustées à la baisse au moment de l'acquisition et du paiement i) s'il y a eu un fléchissement marqué des résultats financiers ou un manquement grave dans la gestion du risque ou ii) si les résultats réels sur le plan du rendement et du risque diffèrent sensiblement des évaluations faites au moment de l'octroi. - La politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération, décrite à la page 75, s'applique au chef de la direction, aux membres du groupe de la direction et à tous les autres employés qui touchent une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.
Le paiement de la rémunération est sensible à l'horizon temporel des risques	✓ Afin d'aligner la rémunération sur l'horizon temporel des risques et d'encourager les membres de la haute direction à se concentrer sur la création de valeur à plus long terme, une part considérable de leur rémunération variable doit être différée (au moins 70 % pour le chef de la direction, au moins 65 % pour les membres du groupe de la direction et au moins 40 % pour les autres PRS) et elle est assortie d'une période d'acquisition de trois ou de quatre ans. ✓ Les membres de la haute direction doivent maintenir un niveau minimal d'actionnariat. Des exigences en matière d'actionnariat s'appliquent après le départ à la retraite du chef de la direction et des membres du groupe de la direction, comme il est décrit à la page 87.
La combinaison d'espèces, de titres de capitaux propres et d'autres formes de rémunération est en lien avec l'horizon temporel des risques	✓ Le report d'une part considérable de la rémunération conditionnelle est exigé afin que la rémunération soit alignée sur l'horizon temporel des risques et que les membres de la haute direction soient encouragés à se concentrer sur la création de valeur à long terme. La combinaison de la rémunération varie selon l'échelon hiérarchique du membre de la haute direction et traduit l'influence qu'il peut exercer sur le rendement de RBC.

Analyse indépendante des programmes et pratiques en matière de rémunération

Chaque année, la fonction d'audit interne de RBC procède à une analyse indépendante des programmes et pratiques en matière de rémunération en vue de les aligner avec les principes et normes de mise en œuvre du CSF et d'autres directives des organismes de réglementation. En mai 2022, l'auditeur en chef a donné au comité des ressources humaines son avis quant aux résultats de l'analyse portant sur l'exercice 2021, avis qui incluait une appréciation satisfaisante de nos principales pratiques et activités en matière de rémunération. L'avis de la fonction d'audit interne était fondé sur les résultats des travaux réalisés à l'égard de toutes les entités régionales.

Processus décisionnel en matière de rémunération

La prise de décisions en matière de rémunération est guidée par nos principes directeurs en matière de rémunération décrits à la page 67. Le graphique ci-dessous donne un aperçu de notre processus annuel d'établissement et de contrôle ex post de la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction :



1. Établissement des niveaux cibles de rémunération

Afin de nous assurer que nos programmes de rémunération demeurent concurrentiels, nous passons en revue, chaque année, la structure des programmes et les niveaux de rémunération offerts par d'autres institutions financières qui constituent nos principaux concurrents pour le recrutement de gens de talent. FW Cook, conseiller en rémunération indépendant externe du comité des ressources humaines, analyse l'information sur le marché et aide le comité à composer les groupes de comparaison de la rémunération appropriés pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction. De l'information sur le marché nous provient également de documents publics et de certains autres cabinets de consultation externes, dont McLagan et Willis Towers Watson.

Groupes de comparaison de la rémunération

Le comité des ressources humaines examine et approuve la composition d'un groupe de comparaison de base aux fins de comparaison de la rémunération et d'un groupe de comparaison de référence, décrit ci-après, qui fournit des données supplémentaires pour l'établissement de la rémunération cible du chef de la direction. Dans le cadre de son examen des groupes de comparaison, le comité des ressources humaines tient compte de notre profil commercial (taille, composition des activités et envergure des activités à l'extérieur du Canada), de notre stratégie de croissance internationale et des besoins en talents qui y sont associés. De plus, en 2022, FW Cook a procédé à une analyse plus vaste de la rémunération au sein de l'industrie afin de comparer la rémunération de M. McKay avec celle accordée par les 20 plus grandes sociétés cotées en bourse au Canada.

Groupe de comparaison de base

Le conseil a recours à un groupe de comparaison de base, composé d'institutions financières canadiennes, pour l'étalonnage de la rémunération cible du chef de la direction et des membres du groupe de la direction. Le groupe de comparaison de base est le même depuis l'exercice 2012. Le tableau suivant résume, d'une part, les critères de sélection des sociétés du groupe de comparaison de base et présente, d'autre part, la liste des sociétés découlant de l'application de ces critères :

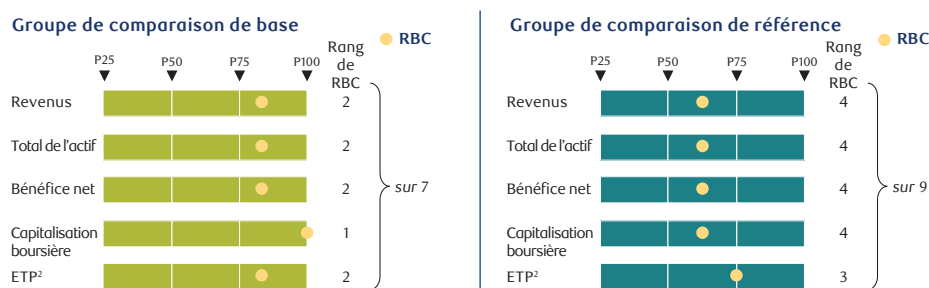
	Critères de sélection	Groupe de comparaison de base
	Emplacement du siège social • Canada	Institutions financières canadiennes • Banque Canadienne Impériale de Commerce • Banque de Montréal • Financière Sun Life inc. • La Banque de Nouvelle-Écosse • La Banque Toronto-Dominion • Société Financière Manuvie
	Secteur d'activité • Banques et autres institutions financières exerçant des activités diversifiées	
	Caractéristiques clés des sociétés • Principaux concurrents pour le recrutement de gens de talent • Répondre aux critères fixés pour au moins un des indicateurs suivants (allant généralement de la moitié de ceux de RBC à deux fois plus que ceux-ci) : revenus, actif, bénéfice net et capitalisation boursière	

Groupe de comparaison de référence pour la rémunération du chef de la direction

Le conseil tire du groupe de comparaison de référence des données supplémentaires pour l'établissement de la rémunération cible du chef de la direction. La dernière mise à jour du groupe de comparaison de référence remonte à 2020. Le tableau suivant résume, d'une part, les critères de sélection des sociétés du groupe de comparaison de référence et présente, d'autre part, la liste des sociétés découlant de l'application de ces critères :

	Critères de sélection	Groupe de comparaison de référence
	Emplacement du siège social • À l'étranger	Banques américaines • JPMorgan Chase & Co. • Morgan Stanley • PNC Financial Services Group, Inc. • U.S. Bancorp • Wells Fargo & Company Autres • Barclays PLC • Credit Suisse Group AG • Westpac Banking Corporation
	Secteur d'activité • Banques et autres institutions financières exerçant des activités diversifiées	
	Caractéristiques clés des sociétés Pertinentes en ce qui a trait aux aspects suivants : • Taille • Composition des activités • Envergure des activités à l'extérieur du pays d'origine • Situation financière	

Le tableau suivant résume notre classement par rapport à chaque groupe pour les critères de sélection fondés sur la taille :



1) Les données sont tirées de documents publics déposés pour les quatre derniers trimestres présentés, disponibles au 31 décembre 2022; les données sur la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2022.

2) Nombre d'employés (équivalent temps plein) (ETP).

Établissement des cibles pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction

Chaque année, après une étude en profondeur de la rémunération cible du chef de la direction et des membres du groupe de la direction, le comité des ressources humaines recommande, et le conseil approuve, les cibles relatives à la rémunération pour le prochain exercice¹. Le comité des ressources humaines prend en considération l'importance des rôles respectifs, les progrès démontrés au chapitre des aptitudes clés de leadership, le caractère concurrentiel de la rémunération par rapport à celle qui est offerte par les sociétés du groupe de comparaison de base ainsi que l'avis de FW Cook, son conseiller en rémunération indépendant externe.

Comme nous sommes la plus importante des sociétés du groupe de comparaison de base sur le plan de la capitalisation boursière et la deuxième en importance sur le plan des revenus, du bénéfice net et du total de l'actif, le comité des ressources humaines a tiré également du groupe de comparaison de référence des données supplémentaires pour l'établissement de la rémunération cible du chef de la direction.

2. Établissement de la composition de la rémunération et de la rémunération conditionnelle cibles

La rémunération directe totale se compose du salaire de base et des primes incitatives au rendement. La composition des attributions au titre de la rémunération varie selon le rôle et le niveau hiérarchique, traduisant l'influence que les membres de la haute direction sont susceptibles d'avoir sur le rendement de RBC. Lorsque nous déterminons la composition de la rémunération, nous tenons aussi compte des pratiques sur le marché et de nos principes en matière de rémunération, y compris la corrélation entre les éléments de la rémunération de la haute direction et la création de valeur à plus long terme pour les actionnaires, de même que des exigences réglementaires applicables. Dans le cas d'un membre de la haute direction nouvellement nommé à ses fonctions, nous adoptons généralement une approche graduelle faisant en sorte que le passage de la rémunération cible au positionnement approprié par rapport aux groupes de comparaison sur le marché soit échelonné sur plusieurs années. Une part considérable de la rémunération touchée par les membres de la haute direction est conditionnelle et un important pourcentage de celle-ci est différé sous forme de primes incitatives fondées sur des titres de capitaux propres afin que la rémunération soit en corrélation avec les intérêts des actionnaires.

3. Établissement des objectifs de rendement de l'entreprise et du secteur d'exploitation en cause et des objectifs de rendement individuel

En début d'exercice, le comité des ressources humaines recommande, et le conseil approuve, un ensemble d'objectifs de rendement financiers et non financiers ainsi que des initiatives stratégiques précises. Les objectifs financiers sont fixés d'après le bénéfice net par rapport aux cibles fixées à l'égard du programme incitatif à court terme au moyen de grilles de paiement préétablies. Les objectifs non financiers du chef de la direction portent sur la clientèle, le risque et la stratégie et favorisent le rendement à court, à moyen et à long terme, tout en reflétant le point de vue selon lequel une approche multidimensionnelle à l'égard du rendement va de pair avec les intérêts des clients, des employés, des actionnaires et d'autres parties prenantes.

Le chef de la direction fixe les objectifs financiers et les objectifs non financiers de chaque membre du groupe de la direction, lesquels comportent des objectifs se rapportant à la clientèle ainsi qu'au risque et à la stratégie et tiennent compte du rôle et des responsabilités de cette personne.

4. Évaluation du rendement par rapport aux objectifs

Après la fin de l'exercice, le rendement du chef de la direction et celui des membres du groupe de la direction sont évalués par rapport à des objectifs financiers et non financiers (clientèle, risque et stratégie). Le comité des ressources humaines évalue le rendement du chef de la direction par rapport à ses objectifs. Le chef de la direction examine l'évaluation du rendement des membres du groupe de la direction avec le comité des ressources humaines à la lumière des objectifs de rendement établis à leur égard.

Des analyses par scénarios sont menées lorsque des changements sont apportés à la structure du régime de rémunération afin d'évaluer les paiements possibles aux termes des programmes à l'intention du chef de la direction et des membres du groupe de la direction selon différents scénarios de rendement de RBC. Ces analyses nous aident à déterminer si les paiements aux termes de ces programmes correspondront à nos intentions, conformément à notre principe de rémunération au rendement, et si les programmes ne favorisent pas la prise excessive de risques par rapport à notre appétit pour le risque. Le comité des ressources humaines examine les différents scénarios de rendement de RBC, qui vont d'un rendement faible à un rendement exceptionnel, afin de juger du caractère approprié d'un éventail de paiements correspondants.

Les évaluations du rendement du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés pour 2022 sont décrites aux pages 93 à 98.

¹ À compter de l'exercice 2023, les programmes incitatifs à moyen et à long terme du chef de la direction et des membres du groupe de la direction incluront un objectif à moyen terme lié au climat tenant compte du progrès accompli à l'égard des priorités stratégiques aux termes de la stratégie climatique RBC (voir la page 84 pour un complément d'information).

5. Calcul des attributions fondées sur le rendement par l'exercice d'un jugement éclairé

Il incombe au comité des ressources humaines de recommander à l'approbation du conseil le montant de la rémunération incitative à court, à moyen et à long terme du chef de la direction et des membres du groupe de la direction. Lorsque le comité des ressources humaines prend ces décisions, il se penche sur des rapports sur le rendement financier et non financier, la gestion des risques ainsi que des renseignements externes, dont :

- les évaluations du rendement
- l'apport à l'accroissement de la valeur à long terme pour les actionnaires
- les recommandations du chef de la direction concernant les attributions de rémunération aux membres du groupe de la direction
- les résultats financiers de RBC par rapport à ceux de ses pairs
- les données sur le marché se rapportant à la rémunération, y compris celles des groupes de comparaison de la rémunération
- le rapport du chef de la gestion des risques au sujet de la correspondance entre les sommes allouées à la rémunération variable et les risques éventuels et risques réalisés
- l'avis du conseiller en rémunération indépendant externe du comité des ressources humaines, FW Cook, et
- des ratios de rémunération verticaux choisis qui lui sont fournis afin qu'il bénéficie de renseignements additionnels lorsqu'il fait ses recommandations au conseil à l'égard des attributions au titre de la rémunération destinées au chef de la direction, y compris une comparaison de sa rémunération directe totale annuelle et de la rémunération directe totale annuelle médiane de tous les employés et les modifications touchant cette comparaison au fil du temps.

Après étude de ces facteurs, le comité des ressources humaines transmet au conseil d'administration ses recommandations au sujet de la rémunération à attribuer au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction.

Le conseil juge que l'exercice d'un jugement éclairé est primordial au moment d'établir la rémunération finale pour que les attributions reflètent avec justesse les risques ainsi que d'autres circonstances imprévues pouvant survenir en cours d'exercice et que soit éliminée la possibilité de résultats non souhaités du seul fait de l'application de formules.

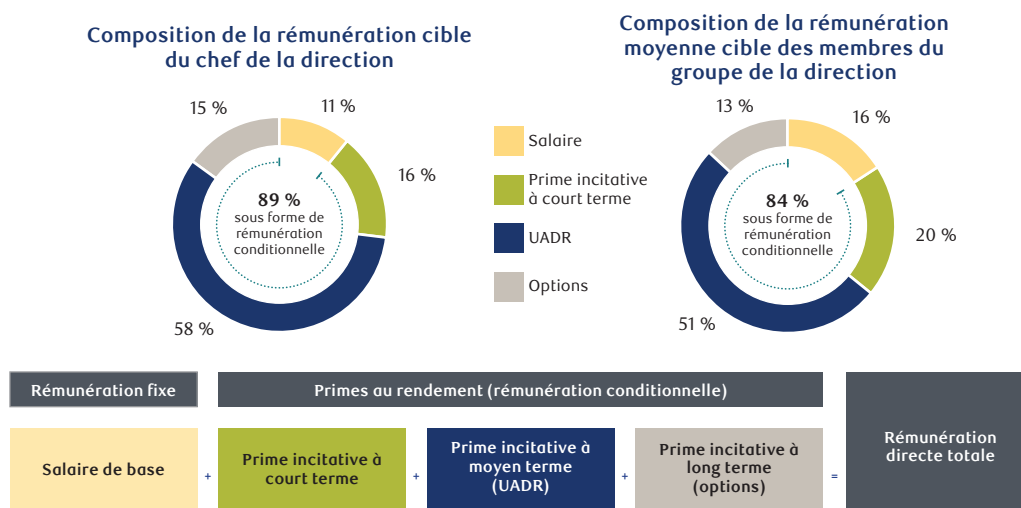
La rémunération octroyée au chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés pour 2022 est décrite aux pages 93 à 98.

6. Contrôle ex post de la rémunération

La rémunération du chef de la direction fait l'objet annuellement d'un contrôle ex post, qui consiste en l'analyse de la valeur courante des primes incitatives au rendement attribuées au cours du mandat du chef de la direction et qui permet de confirmer que les primes payées sont en corrélation avec le rendement de RBC (un compte rendu de la rémunération attribuée au chef de la direction au cours des cinq dernières années figure à la page 94). La valeur des primes incitatives à court et à moyen terme au moment du paiement, la valeur dans le cours des primes incitatives à long terme au moment de l'exercice et la valeur des primes incitatives à moyen et à long terme non acquises à la date du contrôle ex post sont utilisées pour faire cette évaluation. Les primes incitatives au rendement octroyées aux membres du groupe de la direction font également l'objet d'un contrôle ex post, ce qui permet de confirmer que les primes versées demeurent en corrélation avec le rendement de RBC.

Éléments de la rémunération pour 2022

La rémunération directe totale comprend le salaire de base et les primes incitatives au rendement. Les graphiques ci-dessous présentent la composition de la rémunération cible du chef de la direction et des membres du groupe de la direction, à l'exception de celle du chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux (qui figure aux pages 85 et 86), de même que le pourcentage que représente la rémunération conditionnelle.



Salaire de base

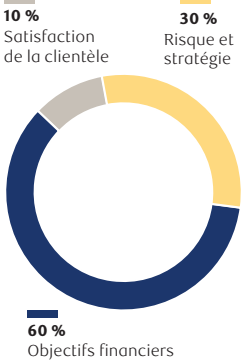
Le salaire de base reflète le niveau de responsabilités, les compétences et l'expérience de chaque membre de la haute direction compte tenu de son rôle et du marché. Nous revoyons les salaires de base annuellement et accordons normalement des augmentations lorsqu'un membre de la haute direction se voit confier de plus grandes responsabilités ou approfondit de façon marquée ses connaissances et compétences. Les salaires de base peuvent aussi être ajustés lorsqu'un changement important survient dans la rémunération offerte pour des rôles équivalents au sein du groupe de comparaison de base.

Primes au rendement

Les attributions aux termes des programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme sont établies en fonction du rendement individuel, du rendement du secteur d'exploitation en cause et du rendement de RBC dans son ensemble. Bien que le programme incitatif à court terme annuel soit à base d'espèces, les membres de la haute direction ont la possibilité de différer la totalité ou une partie de leurs primes aux termes du programme d'unités d'actions différées (UAD) (voir la page 86 pour un complément d'information). Les programmes incitatifs à moyen et à long terme sont fondés sur des titres de capitaux propres.

Programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme

Le tableau ci-dessous résume les principales caractéristiques des programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme destinés à tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de ceux du chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux.

Programme incitatif à court terme	
Vue d'ensemble	Récompense les employés pour le rendement du secteur d'exploitation en cause et le rendement de RBC dans son ensemble de même que l'apport individuel.
Forme de l'attribution	Prime annuelle en espèces
Période de rendement	12 mois
Établissement de l'octroi/attribution	La prime incitative à court terme totale est déterminée en fonction des niveaux cibles de la rémunération totale, établis en pourcentage du salaire de base, et du rendement obtenu par rapport aux objectifs financiers et aux objectifs se rapportant à la clientèle ainsi qu'au risque et à la stratégie, qui sont additionnés pour fixer le montant réel de la prime incitative à court terme. Les paiements peuvent aller de zéro à un maximum de 2 fois la cible.
Indicateurs de rendement  10 % Satisfaction de la clientèle 30 % Risque et stratégie 60 % Objectifs financiers	Objectifs financiers (comptant pour 60 %) • Bénéfice net de RBC ou, pour les chefs de groupe d'un secteur d'exploitation, une combinaison du bénéfice net de RBC et du bénéfice net du secteur d'exploitation en cause par rapport aux cibles. • Les hypothèses à l'égard de l'économie et du marché posées au cours de la planification ainsi que la situation réelle par rapport à ces hypothèses sont aussi prises en compte pour déterminer s'il est justifié d'apporter des ajustements. Satisfaction et fidélité de la clientèle (comptant pour 10 %) • Évaluées au moyen des résultats obtenus au chapitre de la satisfaction et de la fidélité de la clientèle par nos secteurs de détail : Services bancaires canadiens, Gestion de patrimoine et Assurances. Les classements et prix obtenus par l'ensemble de nos secteurs, y compris les secteurs RBC Marchés des Capitaux et RBC Services aux investisseurs et de trésorerie, sont également pris en compte. • Le rendement du chef de la direction et des membres du groupe de la direction est mesuré par rapport à l'indice qui est appliqué à tous les secteurs d'exploitation. Risque et stratégie (comptant pour 30 %) • Objectifs de RBC et du secteur d'exploitation en cause et objectifs individuels se rapportant à la gestion du risque, à la stratégie commerciale, à la durabilité environnementale et aux pratiques liées aux critères société et gouvernance.
Païement	Prime versée après la fin de l'exercice.

Programmes incitatifs à moyen et à long terme

Vue d'ensemble	Récompensent l'apport des membres de la haute direction au rendement à moyen et à long terme et leur apport futur potentiel et visent à faire concorder leurs intérêts à ceux des actionnaires.	
	Prime incitative à moyen terme	Prime incitative à long terme
Forme de l'attribution	Unités d'actions différées au rendement (UADR) (représentant 80 % des primes incitatives fondées sur des titres de capitaux propres octroyées)	Options sur actions (représentant 20 % des primes incitatives fondées sur des titres de capitaux propres octroyées)
Période de rendement	3 ans	Jusqu'à 10 ans ¹
Indicateurs du rendement au moment de l'octroi	La valeur des attributions octroyées peut être différente de la cible selon le rendement par rapport aux objectifs financiers à moyen terme eu égard à la croissance du bénéfice par action (BPA) dilué, au rendement des capitaux propres (RCP) et au ratio de fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires (CET1)². La valeur des attributions octroyées peut aussi être différente de la cible par suite de l'analyse des principaux facteurs de risque réalisée par le chef de la gestion des risques afin de cerner les risques quantitatifs et qualitatifs importants que le conseil doit prendre en compte lorsqu'il détermine les attributions. Au besoin, le chef de la gestion des risques recommande au comité des ressources humaines de procéder à des ajustements (voir les pages 73 et 74 pour plus d'information).	
Indicateurs du rendement à l'acquisition	Performance du cours des actions ordinaires plus RTA relatif (fluctuation du cours des actions ordinaires plus dividendes réinvestis versés comparativement au groupe mondial de pairs). Le conseil peut procéder à des ajustements des attributions au moment de l'acquisition par rapport à la cible selon un barème faisant augmenter ou diminuer la valeur des attributions jusqu'à concurrence de 25 %. La valeur des attributions varie du fait de l'application de ce facteur de modification ainsi qu'en raison des fluctuations du cours des actions ordinaires. Aucun paiement si i) le RTA sur 3 ans se situe au 9^e ou au 10^e rang du groupe mondial de pairs aux fins du rendement et que ii) la moyenne sur 3 ans du RCP est inférieure au seuil de rendement (10 % pour les attributions faites en 2022).	Performance du cours des actions ordinaires
Acquisition et paiement	Primes acquises et payées après 3 ans.	La moitié est acquise après 3 ans La moitié est acquise après 4 ans

Comment nous utilisons notre groupe mondial de pairs aux fins du rendement

À l'acquisition des attributions d'UADR, nous comparons notre RTA à celui d'un groupe mondial de pairs aux fins du rendement approuvé par le conseil pour établir le facteur de modification selon le rendement applicable aux paiements aux termes du programme d'UADR, comme il est décrit ci-dessus. Le groupe mondial de pairs aux fins du rendement se compose d'institutions financières canadiennes

et de banques américaines et d'autres banques internationales ayant des activités et/ou des secteurs géographiques semblables à ceux de RBC. Ce groupe est le même que le groupe mondial de pairs utilisé pour mesurer notre RTA relatif, qui traduit la perception du marché à l'endroit de notre rendement d'ensemble par rapport à celui de nos pairs pendant la durée d'attribution de trois ans.

Groupe mondial de pairs aux fins du rendement



Institutions financières canadiennes

- Banque Canadienne Impériale de Commerce
- Banque de Montréal
- Banque Nationale du Canada
- La Banque de Nouvelle-Écosse
- La Banque Toronto-Dominion
- Société Financière Manuvie



Banques américaines et autres banques internationales

- JPMorgan Chase & Co.
- Wells Fargo & Company
- Westpac Banking Corporation

1) Pour l'exercice 2023, le conseil a recommandé aux actionnaires d'approuver une résolution visant à modifier le régime d'options d'achat d'actions afin de reporter la date d'expiration d'une option si cette date d'expiration tombe pendant une période d'interdiction d'opérations par des d'initiés ou peu après. Pour plus d'information sur la modification visant le régime d'options d'achat d'actions proposée en vue de son approbation par les actionnaires, se reporter aux pages 7 à 9.

2) À compter de l'exercice 2023, la valeur des attributions pourrait faire l'objet d'ajustements supplémentaires en fonction du progrès que nous réalisons à l'égard des priorités stratégiques aux termes de la stratégie climatique RBC (voir la page 84 pour un complément d'information).

Intégration des facteurs environnement, société et gouvernance (ESG) à la rémunération de la haute direction

À titre de banque mondiale, il est important que nous cernions, comprenions et gérons les risques et les occasions en matière d'ESG qui comptent le plus pour nos parties prenantes et nos activités. Pour appuyer notre raison d'être, le conseil, le comité des ressources humaines et notre équipe de direction sont déterminés à bâtir des collectivités durables, dynamiques et inclusives. Notre approche s'articule autour de nos priorités stratégiques en matière d'ESG, notamment les changements climatiques, la diversité et l'inclusion, la réussite des jeunes et le bien-être financier.

Nous mesurons l'impact de nos priorités stratégiques et de nos programmes phares en matière de questions ESG pour éclairer nos décisions en matière d'établissement de programmes et élaborer notre stratégie générale. Nous employons une approche rigoureuse pour définir ces priorités et programmes et tenons compte des facteurs clés de la prospérité économique et des forces motrices du changement qui touchent ceux que nous servons. De concert avec nos partenaires, nous nous concentrons sur les occasions offrant le meilleur intérêt et le meilleur impact. Nous tirons parti de nos leviers autres que monétaires, comme le leadership éclairé, le pouvoir de rapprocher et de rassembler ainsi que l'expertise et la générosité de nos employés, pour atteindre nos objectifs.

Conformément à nos priorités stratégiques en matière d'ESG, nous avons intégré des facteurs ESG à la structure de notre programme de rémunération à l'intention de la haute direction pour favoriser un véritable engagement de la haute direction envers la mise en œuvre de changements positifs.

Les objectifs de rendement individuel applicables aux membres de la haute direction dans notre programme incitatif à court terme sont liés au rendement financier de RBC, aux résultats de nos clients et à l'apport des membres de la haute direction à nos objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, y compris la durabilité environnementale et les pratiques liées aux critères société et gouvernance. Un aperçu de notre programme incitatif à court terme, qui comporte une pondération de 30 % quant aux objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, est présenté aux pages 89 à 91.

Nous reconnaissons que les changements climatiques constituent un enjeu de plus en plus important pour nos actionnaires et nos autres parties prenantes. À compter de 2023, les programmes incitatifs à moyen et à long terme à l'intention des membres de la haute direction comprendront un nouvel objectif à moyen terme lié au climat qui permettra de mesurer le progrès accompli à l'égard des priorités stratégiques aux termes de la stratégie climatique RBC (qui se trouve sur [rbc.com/environnement](https://www.rbc.com/environnement)). Cette nouvelle évaluation axée sur le climat servira de motivation supplémentaire au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction à stimuler les progrès réalisés par RBC en lien avec ces priorités clés en misant sur l'innovation et les interactions avec les gouvernements, les entreprises et les citoyens et à favoriser la réalisation de progrès globaux tangibles vers la carboneutralité à court, à moyen et à long terme.

L'ajout d'un facteur de modification axé sur le climat à nos programmes incitatifs à moyen et à long terme donne au conseil la souplesse nécessaire pour apporter des modifications aux primes incitatives à moyen et à long terme des membres de la haute direction en fonction des mesures qu'ils auront prises pour appuyer notre stratégie climatique. Ce facteur de modification axé sur le climat permettra également de faire concorder les horizons temporels de nos objectifs climatiques avec ceux de nos programmes incitatifs à moyen et à long terme.

Nous continuons de gérer et de surveiller notre rendement par rapport à nos priorités stratégiques en matière d'ESG, que nous revoyons chaque année afin que nos efforts soient axés sur les domaines qui revêtent de plus en plus d'importance pour nos parties prenantes et où nous pouvons avoir le plus d'impact et d'influence. Nous examinons nos interactions, effectuons une évaluation prospective des risques pour l'organisation et surveillons les cadres de communication de l'information relative aux priorités ESG, les agences de notation ESG, les tendances sectorielles et les recherches indépendantes. Le fait de cerner, de gérer et d'intégrer les risques connus et émergents dans le cadre de notre processus visant à déterminer les champs d'intérêt ESG permet à la direction d'anticiper, dans le cadre du développement des affaires, les risques susceptibles de se poser et s'inscrit dans l'exécution des responsabilités de surveillance continue des risques.

Chaque année, nous publions différents rapports qui soulignent nos progrès à l'égard de nos priorités stratégiques en matière d'ESG et de notre rendement global à ce chapitre. Plus de détails se trouvent à [rbc.com/collectivite](https://www.rbc.com/collectivite).

Ajustements possibles des primes incitatives du chef de la direction et des membres du groupe de la direction

Ajustements en fonction du risque et du rendement	Le comité des ressources humaines et le conseil peuvent ajuster les primes incitatives par rapport aux niveaux cibles en fonction des recommandations du chef de la gestion des risques relatives à des facteurs de risque externes et internes importants touchant les résultats financiers.
Ajustements discrétionnaires	Le conseil peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour ajuster les primes incitatives à court terme afin d'éliminer les répercussions des éléments qui n'ont pas été pris en compte au moment de la planification. Il peut également réduire le montant des primes incitatives à moyen terme au moment de leur acquisition et de leur paiement s'il y a eu un fléchissement marqué des résultats financiers ou un manquement important dans la gestion du risque ou que les résultats réels sur le plan du risque et du rendement diffèrent sensiblement des évaluations faites au moment de l'octroi. Le comité des ressources humaines transmet ses recommandations au sujet de ces ajustements à l'approbation du conseil.

Motifs expliquant le recours aux indicateurs du rendement financier

Programme incitatif à court terme	Bénéfice net pour RBC et les secteurs d'exploitation Mesure pertinente et uniforme pour tous les secteurs d'exploitation, qui fait en sorte que tous les participants au programme se concentrent sur la croissance pendant l'exercice et la croissance durable. Le bénéfice net est un indicateur complet du rendement global de RBC au cours de l'exercice et de manière comparative d'un exercice à l'autre.
Programmes incitatifs à moyen et à long terme	À l'octroi : Les progrès réalisés par rapport à nos objectifs de rendement financier à moyen terme en ce qui a trait à la croissance du BPA dilué, au RCP et au ratio de fonds propres sont pris en compte pour déterminer la valeur de l'octroi par rapport à la cible¹. Croissance du BPA dilué Le BPA dilué reflète notre bénéfice net disponible pour les actionnaires ordinaires divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires diluées en circulation pour la période. La croissance du BPA mesure la capacité de la direction à procurer une rentabilité accrue à nos actionnaires. RCP Mesure du rendement du capital investi dans nos secteurs. Le RCP correspond au bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires divisé par le total de la moyenne des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires pour la période. Cette mesure sert à évaluer l'efficacité avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte de nos actionnaires. Ratio de fonds propres Les fonds propres, mesurés selon notre ratio CET1, constituent un indicateur fondamental de notre solidité financière et se révèlent utiles pour évaluer notre rendement. Un ratio de fonds propres élevé, combiné à des rendements élevés à court terme ainsi qu'à plus long terme, indique que la direction équilibre bien les risques et les rendements tout en se ménageant une marge de manœuvre prudente pour parer aux éventualités. À l'acquisition : Les UADR comportent un facteur de modification du RTA relatif à la fin de la période de rendement de trois ans. RTA Le RTA est en lien avec nos trois objectifs stratégiques (voir la page 63) et représente la mesure la plus juste de création de valeur pour les actionnaires. Le RTA reflète la performance du cours des actions ordinaires de RBC sur une période donnée et intègre les fluctuations du cours des actions et les dividendes réinvestis versés aux détenteurs d'actions ordinaires. Le RTA relatif permet de mesurer notre RTA par rapport à ceux de nos pairs sur une période donnée.

Programme de rémunération de Marchés des Capitaux

Le tableau ci-dessous résume les principales caractéristiques du programme de rémunération de Marchés des Capitaux, auquel participe M. Neldner.

Programme de rémunération de Marchés des Capitaux	
Période de rendement	12 mois
Calcul des fonds alloués au versement des primes	- Bénéfice avant rémunération variable et impôts de Marchés des Capitaux, qui comprend le coût des fonds, la dotation à la provision pour pertes sur créances et les ajustements à la valeur du marché et tient compte également du rendement de RBC dans son ensemble. Le ratio de rémunération qui en résulte est passé en revue et peut être utilisé pour ajuster le montant des fonds alloués au versement des primes en fonction des conditions commerciales et concurrentielles. - Le chef de la gestion des risques passe en revue l'ensemble des fonds alloués au versement des primes pour établir si d'autres ajustements en fonction du risque s'imposent, revoit son analyse avec le comité de surveillance et fait ses recommandations au comité des ressources humaines. Après étude des recommandations de la direction, le comité des ressources humaines recommande à l'approbation du conseil les fonds devant être alloués aux primes.

1) À compter de l'exercice 2023, les programmes incitatifs à moyen et à long terme du chef de la direction et des membres du groupe de la direction incluront un objectif à moyen terme lié au climat tenant compte du progrès accompli à l'égard des priorités stratégiques aux termes de la stratégie climatique RBC (voir la page 84 pour un complément d'information).

Programme de rémunération de Marchés des Capitaux (suite)

Rendement individuel	Le rendement du chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux est évalué par rapport à des objectifs financiers et des objectifs se rapportant au risque et à la stratégie d'une façon semblable à celle qui est utilisée pour les autres membres du groupe de la direction. On ne fixe pas de niveaux cibles de rémunération pour le chef de groupe, étant donné que les attributions de primes individuelles sont discrétionnaires. Lorsque le comité des ressources humaines établit les niveaux de rémunération, il tient également compte des données portant sur la rémunération des sociétés du groupe de comparaison de base. De plus, le comité des ressources humaines prend en considération des renseignements sur le rendement et la rémunération provenant d'institutions à l'extérieur du Canada afin de disposer de données supplémentaires vu l'envergure et la portée mondiale de notre secteur Marchés des Capitaux, et il peut procéder à des ajustements pour s'assurer que les montants des attributions reflètent adéquatement le risque et le rendement.
Forme des attributions (pour le chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux)	- Prime en espèces (35 % de la rémunération variable). - Rémunération fondée sur des actions (65 % de la rémunération variable), composée d'UADR et d'options sur actions. Pour plus d'information sur ces attributions, voir la page 83.
Ajustements en fonction du rendement	- Le conseil peut réduire le montant des attributions au moment de leur acquisition et de leur paiement s'il y a eu un fléchissement marqué des résultats financiers ou un manquement grave dans la gestion du risque ou que les résultats réels sur le plan du risque et du rendement diffèrent sensiblement des évaluations faites au moment de l'octroi. Le comité des ressources humaines transmet ses recommandations au sujet des ajustements à l'approbation du conseil. - En cas d'inconduite ou encore d'une erreur ou d'une inexactitude importante touchant les résultats financiers, l'information financière ou les états financiers de RBC, les primes en espèces ainsi que les primes incitatives à moyen et à long terme peuvent être perdues ou récupérées, comme il est énoncé dans la politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération, résumée à la page 75.

Report volontaire des primes incitatives à court terme – Programme d'unités d'actions différées

Principales caractéristiques	Programme d'UAD
Objet	Le programme d'UAD offre à tous les membres de la haute direction la possibilité de toucher la totalité ou un pourcentage (25 %, 50 % ou 75 %) de leur prime incitative à court terme sous forme d'UAD de RBC plutôt qu'en espèces, unités qui ne peuvent être rachetées qu'au moment du départ à la retraite, de la démission ou de la cessation de l'emploi auprès de RBC.
Calcul du nombre d'unités	Le pourcentage choisi de la prime est converti en UAD en fonction du cours de clôture moyen des actions à la TSX pendant les cinq premiers jours de bourse de la période de négociation permise après la fin de l'exercice. Les UAD donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme d'UAD additionnelles, comme il est prévu dans le programme d'UAD.
Rachat des attributions	Lorsqu'elles sont rachetées, les UAD sont évaluées au cours de clôture moyen des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date du rachat.

Exigences en matière d'actionnariat

Le chef de la direction et les membres du groupe de la direction doivent maintenir un niveau minimal d'actionnariat, obligation se poursuivant après leur départ à la retraite pendant une période donnée. Les membres de la haute direction peuvent répondre aux exigences en matière d'actionnariat au moyen de leurs avoirs personnels, actions accumulées dans le cadre de nos régimes d'actionnariat à l'intention des employés et unités d'actions détenues dans le cadre de nos programmes incitatifs à base de titres de capitaux propres, à l'exception du régime d'options d'achat d'actions de RBC (régime d'options d'achat d'actions). L'employé promu à un rôle de haute direction au sein de RBC ou de premier directeur général au sein de RBC Marchés des Capitaux dispose de trois ans¹ pour respecter l'exigence minimale, tandis que la personne recrutée à l'externe disposera de cinq ans pour ce faire. De l'information sur l'actionnariat de chaque membre de la haute direction visé est donnée aux pages 93 à 98.

RBC	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	Après la retraite
Chef de la direction	8 x	24 mois
Membres du groupe de la direction ¹	6 x	12 mois

1) Voir ci-dessous pour ce qui est du chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux.

Marchés des Capitaux	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	+	Multiple de la prime annuelle en espèces moyenne des trois dernières années	Après la retraite
Chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux	2 x	+	2 x	12 mois

Primes incitatives du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés en 2022

Le comité des ressources humaines évalue le rendement en tenant compte d'objectifs financiers et non financiers afin de juger du leadership et du rendement du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés dans leur ensemble de façon complète et équilibrée.

Le comité des ressources humaines et le conseil ont approuvé, au début de l'exercice, des objectifs de rendement applicables au programme incitatif à court terme afin d'appuyer l'atteinte des objectifs stratégiques de la banque, soit d'être :

- au Canada, le chef de file incontesté en matière de prestation de services financiers
- aux États-Unis, le partenaire privilégié des grandes entreprises, des institutions et des clients fortunés et de leur entreprise et
- dans des centres financiers mondiaux ciblés, un partenaire privilégié en matière de services financiers, réputé pour son expertise.

Le conseil peut exercer un jugement éclairé et ajuster la valeur des attributions lorsqu'il établit la rémunération finale afin que les attributions reflètent avec justesse les risques ainsi que d'autres circonstances imprévues pouvant survenir en cours d'exercice et que soit éliminée la possibilité de résultats non souhaités du seul fait de l'application de formules.

1) Si un employé a été recruté à l'externe dans les deux ans suivant la date d'entrée en application des exigences en matière d'actionnariat rehaussées, il bénéficiera d'un délai de cinq ans à partir de sa date initiale d'embauche pour respecter l'exigence minimale en matière d'actionnariat.

Objectifs et résultats du programme incitatif à court terme

Objectifs financiers (comptant pour 60 %)

RBC

15 807 M\$bénéfice net
en baisse de 2 %
par rapport à
2021

- ✓ RBC a enregistré un bénéfice net de 15 807 M\$, en baisse de 2 % par rapport à l'exercice précédent. Nos résultats reflètent le recul du bénéfice des secteurs Marchés des Capitaux et Assurances, qui a été contrebalancé en partie par la progression du bénéfice des secteurs Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, Gestion de patrimoine et Services aux investisseurs et de trésorerie. Les résultats de l'exercice à l'étude tiennent également compte d'une réduction du montant des contrepassations de dotations liées aux prêts productifs.
- ✓ Aux fins du calcul des attributions aux termes du programme incitatif à court terme en 2022, aucun ajustement n'a été apporté au bénéfice net de 2022 dans le calcul des attributions relatives au rendement financier, tout comme à l'exercice précédent.

Services bancaires aux particuliers et aux entreprises

8 370 M\$bénéfice net
en hausse de 7 %
par rapport à
2021

- ✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 8 370 M\$, en hausse de 7 % par rapport à l'exercice précédent, en raison surtout de la progression du revenu net d'intérêt découlant d'une croissance moyenne des volumes du secteur Services bancaires canadiens de 9 % et de l'élargissement des écarts. L'amélioration des revenus autres que d'intérêt a également favorisé cet accroissement. Ces facteurs ont été neutralisés en partie par la hausse de la dotation à la provision pour pertes de crédit et des coûts liés au personnel et à la technologie, notamment le numérique.

Gestion de patrimoine

3 144 M\$bénéfice net
en hausse de 20 %
par rapport à
2021

- ✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 3 144 M\$, en hausse de 20 % par rapport à l'exercice précédent, en raison surtout de la progression du revenu net d'intérêt attribuable à la croissance moyenne des volumes et à la hausse des taux d'intérêt et de la progression de la moyenne des actifs liés aux services tarifés des clients. La contrepassation partielle au premier trimestre de 2022 de la réserve légale constituée dans le secteur Gestion de patrimoine – États-Unis (y compris City National Bank) au cours de l'exercice précédent a également contribué à la progression du bénéfice. Ces facteurs ont été contrebalancés en partie par l'augmentation des coûts liés au personnel et de la rémunération variable.

Assurances

857 M\$bénéfice net
en baisse de 4 %
par rapport à
2021

- ✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 857 M\$, en baisse de 4 % par rapport à l'exercice précédent, en raison surtout de l'incidence de la diminution des nouveaux contrats de réassurance du risque de longévité, qui a été neutralisée en partie par la hausse de la sinistralité favorable liée aux placements.

Services aux investisseurs et de trésorerie

513 M\$bénéfice net
en hausse de 17 %
par rapport à
2021

- ✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 513 M\$, en hausse de 17 % par rapport à l'exercice précédent, progression qui est essentiellement attribuable à l'augmentation des revenus générés par les dépôts des clients, laquelle a été contrebalancée en partie par l'augmentation des coûts liés à la technologie.

Marchés des Capitaux

2 921 M\$bénéfice net
en baisse de 30 %
par rapport à
2021

- ✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 2 921 M\$, en baisse de 30 % par rapport à l'exercice précédent, en raison principalement de la baisse des revenus du secteur Grande entreprise et services de banque d'investissement, des contrepassations de dotations liées aux actifs productifs plus élevées au cours de l'exercice précédent et du repli des revenus du secteur Marchés mondiaux.

Clientèle (comptant pour 10 %)

Au cours de l'exercice 2022, les employés de tous nos secteurs ont démontré sans relâche leur engagement à réaliser notre raison d'être en faisant preuve d'empathie envers nos clients, en les traitant bien, en leur procurant des conseils avisés et en leur offrant des produits et des services uniques qui ont su contribuer à leur réussite.

En 2022, les résultats au chapitre de la satisfaction de la clientèle sont demeurés élevés dans nos cinq secteurs d'exploitation, comme le soulignent les nombreux prix et classements obtenus, dont les suivants :

- 1^{er} rang pour la satisfaction de la clientèle parmi les 5 grandes banques de détail canadiennes pour la 6^e fois en 7 ans (J.D. Power)
- 1^{er} rang pour la satisfaction de la clientèle au chapitre des applications mobiles bancaires parmi les 5 grandes banques de détail canadiennes (J.D. Power)
- Prix d'excellence du service à la clientèle parmi les 5 grandes banques de détail canadiennes – reconnaissance dans l'ensemble des 11 catégories de l'édition 2022 des Prix d'excellence en services financiers Ipsos pour la deuxième année consécutive

- 1^{er} rang au Canada et 1^{er} rang des banques d'investissement canadiennes aux États-Unis en ce qui concerne les parts de marché (selon *Dealogic*) ainsi que 9^e rang des plus grandes banques d'investissement mondiales d'après les honoraires des services de banque d'investissement à l'échelle mondiale (selon *Dealogic*)
- Nomination de RBC Gestion mondiale d'actifs à titre d'équipe élite de l'année en placements par Brendan Wood International

Les efforts déployés par nos employés pour soutenir les clients au cours de cette année difficile du point de vue du contexte macroéconomique ont donné lieu à un résultat se rapportant à la satisfaction et à la fidélité de la clientèle de 100 %.

Risque et stratégie (comptant pour 30 %)

Objectifs se rapportant au risque

Gestion du risque	Résultats de 2022
Profil de risque à l'intérieur des paramètres de l'appétit pour le risque	✓ Nous avons exécuté notre stratégie de croissance dans les limites de notre appétit pour le risque et avons géré activement les risques afin de mieux protéger et aider nos secteurs et de soutenir nos clients. ✓ Nous avons maintenu des notes de crédit élevées (au moins A ou l'équivalent).
Solides positions de fonds propres, de liquidité et de financement	✓ Nous avons maintenu un solide ratio CET1, soit 12,6 %¹. ✓ Nous avons affiché de solides ratios de liquidité et de financement tout en atteignant ou en surpassant les exigences réglementaires.
Contrôles internes rigoureux	✓ Nous avons obtenu des cotes essentiellement satisfaisantes en matière de réglementation, d'audit et de conformité et avons resserré nos contrôles internes. ✓ Nous avons maintenu l'efficacité des mesures de contrôle interne.
Culture et conduite efficaces à l'égard du risque	✓ Nous avons maintenu la responsabilisation des leaders afin de favoriser une culture de sensibilisation aux risques et des pratiques de bonne conduite bien ancrées à l'échelle de RBC. ✓ Nous avons géré activement les risques autres que financiers et moins aisément quantifiables (p. ex. les risques liés à la confidentialité et aux tierces parties et les cyberrisques), y compris les risques associés à la réputation, à la culture et à la conduite, en tenant compte des critères environnement, société et gouvernance.

Objectifs se rapportant à l'exécution de la stratégie

Stratégie commerciale	Résultats de 2022
Au Canada, être le chef de file incontesté en matière de prestation de services financiers	✓ Nous avons maintenu le 1^{er} ou 2^e rang en ce qui concerne les parts de marché dans toutes les catégories de produits clés des Services bancaires canadiens. ✓ Nous avons été reconnus « meilleure banque de détail au monde » et « meilleure banque pour les petites et moyennes entreprises » (prix mondiaux pour les services bancaires de détail décernés par RBI Global). ✓ RBC Marchés des Capitaux a conservé le 1^{er} rang en ce qui concerne les parts de marché au Canada (<i>Dealogic</i>). ✓ RBC Gestion de patrimoine a obtenu le 1^{er} rang en ce qui concerne les parts de marché pour les clients fortunés et ultrafortunés au Canada. ✓ Nous sommes demeurés la plus importante société de fonds communs de placement de détail au Canada selon les biens sous gestion. ✓ Nous sommes le plus important assureur détenu par une banque au Canada en fonction du total des revenus.
Aux États-Unis, être le partenaire privilégié des grandes entreprises, des institutions et des clients fortunés et de leur entreprise	✓ Nous nous sommes classés au 1^{er} rang des banques d'investissement canadiennes aux États-Unis en ce qui concerne nos parts de marché (<i>Dealogic</i>). ✓ Les revenus du secteur Gestion de patrimoine – États-Unis, qui occupe le 6^e rang des sociétés de services-conseils pour ce qui est des biens sous gestion, ont augmenté de 1 128 M\$, ou 18 %, par rapport à l'exercice précédent.
Dans des centres financiers mondiaux ciblés, être un partenaire privilégié en matière de services financiers, réputé pour son expertise	✓ Nous avons agi en qualité de coteneur de livres et de coordonnateur mondial dans le cadre du premier appel public à l'épargne (PAPE) de Société financière Definity et de placeur pour compte privé dans le cadre de son placement privé avec Cornerstone, lesquels ont permis de dégager un produit de 2,1 G\$, ce qui en fait le PAPE le plus important du secteur des services financiers au Canada depuis 1999. ✓ Nous avons conclu l'acquisition de Brewin Dolphin, accroissant ainsi notre réseau de distribution, nos biens sous gestion et notre clientèle pour devenir le troisième fournisseur de services de gestion de patrimoine en importance au Royaume-Uni.

1) Ce ratio est calculé en divisant les fonds propres CET1 par l'actif pondéré en fonction des risques conformément à la ligne directrice sur les normes de fonds propres du Bureau du surintendant des institutions financières au titre de Bâle III.

Stratégie commerciale	Résultats de 2022 (suite)
Création de valeur significative pour les clients	✓ Nous avons étendu le programme de fidélisation Avion Récompenses^{MC} pour inclure METRO inc., Lowe's⁺, RONA⁺ et Réno-Dépôt⁺, qui s'ajoutent à Petro-Canada⁺, WestJet⁺, Rexall⁺, DoorDash⁺ et d'autres parmi les commerces de détail participants. ✓ Ownr^{MD} a lancé plus de 32 800 nouvelles entreprises canadiennes, ce qui a entraîné l'ouverture de près de 21 600 comptes de petites entreprises chez RBC cette année. ✓ La division RBCx^{MC} soutient 4 000 clients du secteur des technologies et de l'innovation et certaines de nos propres entreprises, comme Mydoh^{MC} (utilisée par plus de 100 000 Canadiens), Ownr^{MD} (qui a gagné la confiance de plus de 85 000 entreprises canadiennes) et Dr. Bill^{MD} (adoptée par 8 000 médecins). ✓ Nous avons conclu un partenariat avec Banque ICICI du Canada pour offrir des solutions bancaires conviviales aux nouveaux arrivants au Canada. ✓ RBC Assurances a lancé une boîte à outils qui vise à soutenir les entreprises dans leurs efforts pour évaluer les besoins de leurs employés en matière de bien-être en milieu de travail et élaborer des stratégies connexes adaptées en fonction de leurs objectifs particuliers.
Durabilité environnementale	Résultats de 2022
Aider nos clients à passer à la carboneutralité	✓ Nous avons publié notre cadre de finance durable¹, qui définit l'approche et la méthodologie que nous employons pour classer, suivre et divulguer notre rendement par rapport à notre engagement à octroyer 500 G\$ en finance durable d'ici 2025 et mesurer nos progrès à cet égard. ✓ Nous nous sommes classés dixièmes globalement et premiers parmi les banques canadiennes au chapitre de l'émission d'obligations vertes, sociales et durables et d'obligations liées au développement durable en tant que chef de file dans nos devises de base². ✓ Nous avons tiré parti du portefeuille de produits existants du secteur Services bancaires aux particuliers et aux entreprises pour soutenir les clients de ce secteur dans le cadre de leur transition vers la carboneutralité, y compris des prêts pour des véhicules électriques et hybrides et des prêts pour des rénovations écoénergétiques. ✓ Nous avons continué de miser sur l'expansion de notre groupe national sur les technologies propres du secteur Services bancaires aux particuliers et aux entreprises par l'intermédiaire de RBCx et avons collaboré avec plusieurs partenaires actifs dans l'écosystème des technologies propres dans le but de repérer et de surmonter les obstacles à la commercialisation des solutions de technologies propres.
Assumer nos responsabilités	✓ Nous avons franchi un jalon important vers l'atteinte de notre engagement à rendre notre portefeuille de prêts carboneutre d'ici 2050 en publiant nos objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030 pour nos activités de prêt dans trois secteurs clés : pétrole et gaz, production d'énergie et automobile. ✓ Nous avons perfectionné davantage nos capacités en analytique climatique se rapportant aux émissions financées y compris en améliorant la qualité des données connexes et en faisant des progrès quant à l'inclusion de facteurs et de données sur le climat dans le processus décisionnel.
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration	✓ Nous avons favorisé le développement et le déploiement de technologies dans le secteur de l'énergie propre grâce à des investissements dans des fonds comme celui d'Evok Innovations Inc. qui est axé sur le captage, l'utilisation et le stockage du carbone (CUSC), le carburant à faible teneur en carbone, l'énergie propre, les innovations en matière de réseau électrique et la mobilité. ✓ Nous avons contribué aux stratégies visant à atteindre la carboneutralité tant sur le plan national que sectoriel par la publication du bulletin intitulé <i>Le nouveau compromis climatique</i>, la diffusion du balado intitulé <i>Conversation sur le climat</i> et la publication du rapport intitulé <i>La prochaine révolution verte</i>.
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités	✓ Nous avons signé notre deuxième convention d'achat d'énergie renouvelable à long terme, ce qui nous rapproche de nos objectifs visant à réduire les émissions de nos activités mondiales de 70 %³ et à nous approvisionner en électricité entièrement auprès de sources renouvelables et non émettrices de GES d'ici 2025.

1) La finance durable s'entend des activités financières qui tiennent compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

2) Source : Bloomberg, au 31 octobre 2022. Les devises de base comprennent le dollar canadien, le dollar américain, la livre sterling et le dollar australien.

3) Y compris les émissions de gaz à effet de serre des catégories 1, 2 (en fonction du marché) et de la catégorie 3 (déplacements d'affaires) déclarées liées à nos activités d'exploitation mondiales, et selon l'année 2018 à titre de référence. Les émissions de GES déclarées pour l'exercice 2022 ne tiennent pas compte de Brewin Dolphin Holdings PLC ni de ses filiales.

Pratiques liées aux critères société et gouvernance	Résultats de 2022
Appuyer les collectivités	✓ Plus de 154 M\$⁴ ont été donnés et investis dans les collectivités à l'échelle mondiale, dont près de 1,9 M\$ pour contribuer aux efforts humanitaires en Ukraine et au Pakistan, ainsi qu'au Canada et aux États-Unis à la suite de catastrophes naturelles, et après des tragédies à l'échelle locale. ✓ RBC a remis plus de 65 M\$ grâce à Objectif avenir RBC^{MD}, rejoignant plus de 1,7 million de jeunes Canadiens en 2022, et a investi plus de 10 M\$ dans des organisations artistiques qui ont permis de soutenir plus de 6 000 artistes en 2022 grâce au programme Artistes émergents RBC. ✓ Nous avons étendu notre campagne de collecte de fonds par les employés à l'échelle mondiale, laquelle a permis à 81 % des employés de RBC de soutenir plus de 9 500 organismes de bienfaisance répartis dans 28 pays. En tenant compte de nos retraités, RBC a recueilli 21,8 M\$.
Bâtir une équipe de direction diversifiée et offrir un milieu de travail plus inclusif	✓ Nous avons été reconnus comme l'un des meilleurs employeurs soucieux de la diversité, des jeunes et du développement professionnel par MediaCorp Canada Inc. et, depuis les quatre dernières années (2019 à 2022), RBC figure à l'indice des 25 entreprises mondiales les plus diversifiées et inclusives de l'indice de diversité et d'inclusion de Refinitiv. ✓ RBC a poursuivi ses progrès en matière de diversité et d'inclusion des personnes autochtones, noires et de couleur, qui ont représenté 31 %⁵ des nouvelles nominations à des postes de haute direction, dépassant ainsi son objectif de 30 % pour l'année⁶. En outre, RBC a accueilli plus de 1 500 stagiaires d'été dans le monde, dont 52 % étaient des personnes autochtones, noires ou de couleur⁵. ✓ Nous avons maintenu d'une année à l'autre notre cote globale de l'expérience inclusive, laquelle vise à mesurer l'expérience des employés selon trois facteurs d'inclusion : sécurité psychologique, sentiment d'appartenance et confiance et respect.
Créer une expérience exceptionnelle et stimulante pour les employés	✓ RBC s'est attardée à la croissance personnelle et professionnelle de ses employés en procédant à un investissement de 200 M\$, dont une augmentation de salaire de 3 % en milieu d'année pour certains employés⁷, la bonification de notre régime de retraite à cotisations définies pour les employés et de meilleures prestations pour des services de planification familiale pour les employés au Canada, ainsi qu'un soutien accru à l'égard de l'avancement professionnel et des conditions de travail souples pour l'ensemble des employés partout dans le monde. ✓ Nous avons continué à faire en sorte que les employés s'identifient à notre raison d'être : 93 % des employés sentent qu'ils contribuent au succès global de la banque et 89 % sont fiers de faire partie de RBC⁸. ✓ Nous avons mis en place un nouveau système de gestion des ressources humaines doté d'un processus en mode libre-service et proposant des recommandations de formation et d'emploi propulsées par l'IA pour favoriser l'avancement professionnel et améliorer l'expérience numérique des employés. ✓ RBC a été reconnue comme l'un des meilleurs lieux de travail pour le travail en mode hybride au Canada par l'institut Great Place to Work.
Permettre la croissance économique inclusive	✓ Nous avons continué de promouvoir le Prêt aux entrepreneurs noirs RBC, lequel vise à soutenir les entrepreneurs noirs au Canada en leur offrant des prêts pouvant atteindre 250 000 \$ pour démarrer, gérer et faire croître leur entreprise. ✓ Nous avons agi comme conseiller financier auprès de 23 communautés autochtones dans le cadre de leur acquisition d'une participation dans 7 pipelines exploités par Enbridge dans le nord de l'Alberta. Il s'agit de la plus importante entente de partenariat lié à l'énergie conclue avec des communautés autochtones en Amérique du Nord à ce jour. ✓ Nous avons lancé le programme de producteurs émergents PANDC aux termes duquel nous accordons du financement provisoire à l'égard de prêts à la production allant de 100 000 \$ à 500 000 \$ et un accès à des spécialistes, services bancaires, Médias et divertissements, programme qui s'applique à tout contenu de diffusion approuvé par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes dont les budgets s'échelonnent de 500 000 \$ à 2 M\$.
Accorder la priorité à nos mesures touchant la gouvernance	✓ Nous avons mis à jour notre politique générale sur les risques environnementaux et sociaux pour refléter nos engagements et objectifs améliorés en matière de climat, ainsi que notre approche de la gestion des risques environnementaux et sociaux.

4) Ce montant comprend les contributions à des organismes de bienfaisance sans but lucratif ou non enregistrés, les subventions liées au programme de bénévolat des employés, les commandites communautaires, le coût des programmes communautaires et les dons en nature pour la période du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022. Ce montant ne comprend pas les commandites commerciales.

5) D'après la déclaration volontaire.

6) Selon les données pour nos entités canadiennes visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. On entend par « nouvelle nomination à des postes de haute direction » la nomination d'une personne de RBC ou de l'externe pour la première fois à un poste de vice-président, de premier vice-président ou de vice-président directeur.

7) Comprend les employés occupant des postes de l'échelle mondiale de niveau 09 à 12.

8) Sondage sur l'engagement des employés mené entre le 27 avril et le 11 mai 2022. Taux de participation de 73 %.

Objectifs et résultats des programmes incitatifs à moyen et à long terme

En 2022, nous avons atteint tous nos objectifs à moyen terme pris en compte dans le calcul des attributions de primes incitatives à moyen et à long terme, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Objectifs à moyen terme	Sur trois ans ¹	Sur cinq ans ¹
Croissance du BPA dilué de plus de 7 %	8 %	8 %
RCP de plus de 16 %	16,4 %	16,7 %
Ratio de fonds propres (CET1) élevé	12,9 %	12,5 %

1) La croissance du BPA dilué est calculée en fonction d'un taux de croissance annuel composé. Le RCP et les ratios CET1 sont calculés à l'aide d'une moyenne.

La maximisation du RTA est en lien avec nos objectifs stratégiques mentionnés à la page 63 et représente, à notre avis, le moyen le plus approprié de mesurer la création de valeur pour les actionnaires. Un objectif à moyen terme (trois à cinq ans) est considéré comme étant atteint lorsque la performance visée est réalisée dans une période de trois ans ou de cinq ans. Un tel objectif suppose que le contexte commercial est normal, et notre capacité à l'atteindre au cours d'une période donnée peut être compromise par les perspectives macroéconomiques défavorables. En 2022, nous avons obtenu un RTA se situant dans la moitié supérieure du rendement à moyen terme et nos RTA sur trois et cinq ans étaient supérieurs à la moyenne du groupe mondial de pairs pour les mêmes périodes, ce qui témoigne de notre rendement financier solide et constant.

RTA annualisé par rapport à celui du groupe de pairs	RTA sur trois ans ¹	RTA sur cinq ans ¹
Banque Royale du Canada	10 % – Moitié supérieure	9 % – Moitié supérieure
Moyenne du groupe mondial de pairs (en excluant RBC)	6 %	5 %

1) Les RTA annualisés sur trois et cinq ans sont calculés en additionnant la plus-value du cours de nos actions ordinaires d'après le cours de clôture à la TSX et les dividendes réinvestis pour les périodes allant du 31 octobre 2019 au 31 octobre 2022 et du 31 octobre 2017 au 31 octobre 2022, respectivement.

Nous revoyons et révisons ces objectifs à moyen terme en fonction de l'évolution de l'économie, des marchés et du contexte réglementaire. Nos objectifs à moyen terme en matière de rendement financier demeurent les mêmes pour 2023.

Rendement et rémunération du chef de la direction

David McKay

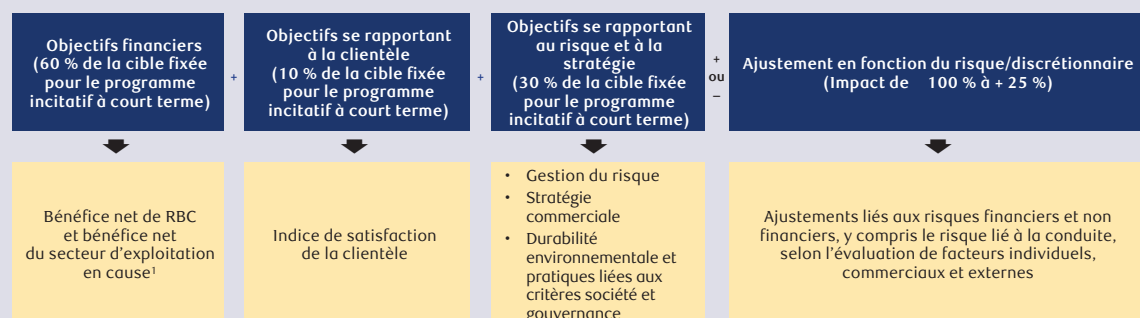
Président et chef de la direction



M. McKay est chargé de la direction et de la gestion globales de la Banque Royale du Canada et établit l'orientation stratégique afin de stimuler l'excellence en matière de rendement, en conformité avec les intérêts des clients, des employés, des actionnaires et des autres parties prenantes. Il doit rendre compte au conseil de l'élaboration et de la bonne exécution de la stratégie tout en assurant à la fois une solide position de capital et une gestion prudente du profil de risque de RBC. Dans le cadre de ses responsabilités de gérance générales, M. McKay se doit de donner l'exemple et de faire preuve de leadership en incarnant les valeurs de RBC, en façonnant la culture d'entreprise, en veillant au perfectionnement des talents et en maintenant l'accent sur l'innovation et le caractère exceptionnel de l'expérience client au sein du modèle d'affaires diversifié de RBC.

Attribution au titre du programme incitatif à court terme

La prime incitative à court terme du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés, à l'exception du chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux, est établie comme suit :



1) Calcul fondé sur le bénéfice net de l'ensemble de RBC pour le chef de la direction et la cheffe des finances et sur la combinaison du bénéfice net de RBC et du bénéfice net du secteur d'exploitation en cause pour les chefs de groupe.

Le comité des ressources humaines et le conseil ont tenu compte des résultats résumés à la page 88 pour calculer la prime incitative à court terme attribuée à M. McKay. Le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme totale de 2 992 500 \$ à M. McKay, soit 33 % de plus que la cible, en baisse de 27 % par rapport à l'exercice précédent, comme il est décrit ci-après.

Objectifs financiers (60 %)	- En se fondant sur le fait que la cible de 15 223 M\$ quant au bénéfice net a été dépassée aux termes du programme incitatif à court terme, le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime de 1 755 000 \$ pour le rendement financier. Un résumé des résultats figure à la page 88. - Aucun ajustement n'a été apporté au bénéfice net de 2022 lors du calcul de l'attribution de la prime pour le rendement financier, tout comme à l'exercice précédent.
Objectifs se rapportant à la clientèle (10 %)	Le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime de 225 000 \$ pour les résultats se rapportant à la satisfaction et à la fidélité de la clientèle, qui ont atteint les objectifs. Un résumé des résultats figure à la page 88.
Objectifs se rapportant au risque et à la stratégie (30 %)	- Dans l'ensemble, le comité et le conseil ont jugé que RBC avait atteint les objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, y compris par des réalisations importantes se rapportant à la durabilité environnementale et aux pratiques liées aux critères société et gouvernance. Pour un aperçu des résultats, se reporter au résumé de la feuille de pointage aux pages 89 à 91. - Le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime de 1 012 500 \$ pour les résultats obtenus par M. McKay par rapport à ces objectifs.
Ajustement en fonction du risque/discrétionnaire	Le chef de la gestion des risques a pris en compte le degré d'intégration du risque dans les résultats financiers aux fins de la rémunération. Suivant les conseils du comité des ressources humaines, le conseil d'administration a confirmé qu'il n'était pas nécessaire d'apporter d'ajustement en fonction du risque ni d'autre ajustement discrétionnaire à la prime incitative à court terme.

Attributions au titre des programmes incitatifs à moyen et à long terme

Lorsque le comité des ressources humaines a déterminé les attributions de primes à moyen et à long terme de M. McKay, il a évalué les progrès réalisés par la banque en 2022 par rapport à nos objectifs à moyen terme, qui traduisent la résilience et la stabilité de la banque en ce qui a trait à ses positions en matière de fonds propres et de liquidité et son engagement envers la création de valeur à long terme pour nos actionnaires pendant une période marquée par l'incertitude généralisée entourant les marchés et l'économie.

Le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution de primes incitatives à moyen et à long terme totalisant 10 762 500 \$ sous forme d'UADR (80 %) et d'options sur actions (20 %). Ces primes à moyen et à long terme étaient supérieures de 5 % à la cible et dépassaient de 9 % les primes de l'an dernier et récompensaient le leadership efficace et soutenu que M. McKay a exercé pour obtenir un excellent rendement par rapport à nos objectifs à moyen et à long terme, comme en font foi la distribution d'une partie de notre bénéfice à nos actionnaires et le maintien d'une solide position de capital qui jettera les bases d'une croissance durable à long terme. En se basant sur l'examen du chef de la gestion des risques, le comité a confirmé qu'il n'était pas nécessaire d'apporter d'ajustement en fonction du risque aux primes incitatives à moyen et à long terme.

Rémunération directe totale en 2022

La rémunération totale de M. McKay en 2022 se chiffre à 15 255 000 \$, soit 9 % de plus que sa cible de 14 000 000 \$ et 2 % de moins qu'en 2021.

	Rémunération réelle pour 2022 (\$)	Rémunération cible pour 2022 (\$)	Rémunération réelle pour 2021 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2022
Salaire de base	1 500 000	1 500 000	1 500 000	
Prime incitative à court terme¹	2 992 500	2 250 000	4 095 000	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	8 610 000	8 200 000	7 920 000	
Options sur actions	2 152 500	2 050 000	1 980 000	
Total	10 762 500	10 250 000	9 900 000	
Rémunération variable totale	13 755 000	12 500 000	13 995 000	
Rémunération directe totale	15 255 000²	14 000 000	15 495 000	

1) Le montant versé au titre du bénéfice net après impôt (BNAI) (60 % de la prime incitative à court terme) est établi en fonction du BNAI de RBC.

2) En 2022, une tranche de 78 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Rémunération cible pour 2023

En 2021, le comité des ressources humaines a revu en profondeur la rémunération directe totale cible de M. McKay et le conseil a approuvé une cible de 14 000 000 \$ pour 2022. La rémunération cible de M. McKay pour 2023 demeurera la même.

Rémunération du chef de la direction par rapport à la valeur réalisée et réalisable de celle-ci sur une période donnée

Le tableau ci-dessous compare la rémunération attribuée au chef de la direction au cours des cinq dernières années avec la valeur réalisée ou réalisable établie au 31 décembre 2022. Nous avons également comparé la valeur de la rémunération à la valeur reçue par les actionnaires, laquelle est indexée à 100 \$ pour que la comparaison soit pertinente.

Exercice	Rémunération directe totale attribuée¹ (M\$)	Valeur au 31 décembre 2022 (en M\$)			Période	Valeur de 100 \$	
		A	B	A+B=C		Pour le chef de la direction⁴ (\$)	Pour les actionnaires⁵ (\$)
		Rémunération réalisée²	Rémunération réalisable³	Valeur actuelle			
2018	13,5	16,5	4,1	20,6	31/10/17 au 31/12/22	152	154
2019	12,8	15,3	2,8	18,1	31/10/18 au 31/12/22	142	156
2020	12,4	2,9	12,9	15,8	31/10/19 au 31/12/22	128	135
2021	15,5	5,6	8,1	13,7	30/10/20 au 31/12/22	88	147
2022	15,3	4,5	8,3	12,8	29/10/21 au 31/12/22	84	103
					Moyenne	119	139

1) Représente la rémunération directe totale (salaire et rémunération variable) attribuée à la fin de l'exercice pour le rendement au cours de l'exercice.

2) La rémunération réalisée correspond à la somme du salaire, des primes en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions octroyées pendant la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur des options exercées pendant la période.

3) La valeur réalisable correspond à la somme de la valeur actuelle des unités non acquises octroyées pendant la période et de la valeur des options dans le cours qui demeurent en cours.

4) Représente la valeur réelle pour le chef de la direction de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération directe totale attribuée au cours de l'exercice indiqué, en date du 31 décembre 2022, pour chacune des périodes.

5) Représente la valeur d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de RBC fait le premier jour de la période indiquée, en supposant le réinvestissement des dividendes.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 126,05 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2022, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI ¹ (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
26 798 210	–	2 558 157	5 584 362	8 x le salaire moyen	34 940 729 (23,3 x le salaire moyen)

1) Unités d'actions de RBC.

Rendement et rémunération des autres membres de la haute direction visés

Une description détaillée des résultats par rapport aux objectifs se rapportant aux résultats financiers, à la clientèle, au risque et à la stratégie des membres de la haute direction visés est donnée aux pages 88 à 91.

Nadine Ahn Cheffe des finances



Comme cheffe des finances, M^{me} Ahn est responsable des divisions Finances, Fiscalité, Gestion du rendement, Relations avec les investisseurs, Trésorerie générale et Expansion. Elle compte parmi les membres du groupe de la direction, qui est chargé de définir l'orientation stratégique globale de RBC. De plus, M^{me} Ahn préside le comité de gestion de l'actif et du passif de RBC. Elle occupe le poste de cheffe des finances depuis le 1^{er} novembre 2021.

Faits saillants de 2022 au chapitre du rendement

- Nous avons affiché des ratios de fonds propres élevés grâce à des analyses pertinentes et à une stratégie prudente en matière de risques.
- Nous avons donné suite à des occasions de placements prioritaires afin de générer une croissance stratégique grâce à la revue des portefeuilles.
- Nous avons appuyé la pleine réalisation des compétences des talents par la création d'équipes diversifiées et inclusives. Nous avons maintenu les cercles de réseautage et de mentorat qui visent l'avancement et la promotion de la diversité au sein du personnel en ciblant particulièrement le parrainage de personnel autochtone, noir et de couleur et de femmes.
- Nous avons élaboré une politique de communication de l'information relative aux critères ESG et organisé une présentation sur le climat menée par le service Relations avec les investisseurs et présentée par le chef de la direction afin de faire connaître notre parcours en matière de climat et aux fins de nos interactions avec des investisseurs.

Primes incitatives à court, à moyen et à long terme de 2022

Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 930 000 \$, d'une prime incitative à moyen terme de 1 386 000 \$ et d'une prime incitative à long terme de 346 500 \$.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2022 (\$)	Rémunération cible pour 2022 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2022
Salaire de base	600 000	600 000	11 % options 18 % salaire 29 % prime à court terme 42 % UADR 82 % sous forme de rémunération conditionnelle
Prime incitative à court terme ¹	930 000	750 000	
Primes incitatives à moyen et à long terme			
UADR	1 386 000	1 320 000	
Options sur actions	346 500	330 000	
Total	1 732 500	1 650 000	
Rémunération variable totale	2 662 500	2 400 000	
Rémunération directe totale	3 262 500²	3 000 000	

1) Le montant versé au titre du BNAI (60 % de la prime incitative à court terme) est établi en fonction du BNAI de RBC.

2) En 2022, une tranche de 65 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 126,05 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2022, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
1 386 806	–	–	471 207	6 x le salaire moyen	1 858 013 (4,5 x le salaire moyen) ¹

1) Les employés promus à un rôle de haute direction de RBC disposent de trois ans pour respecter l'exigence minimale en matière d'actionnariat.

Derek Neldner

Chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux



En tant que chef de la direction et chef de groupe de RBC Marchés des Capitaux, M. Neldner a la responsabilité globale des activités du secteur Marchés des Capitaux à l'échelle mondiale et, de concert avec le comité administratif de Marchés des Capitaux, il établit la stratégie globale des services Grande entreprise et services de banque d'investissement et Marchés mondiaux, exécutée par ses employés partout dans le monde.

Faits saillants de 2022 au chapitre du rendement

- Nous avons consolidé notre 1^{er} rang en ce qui concerne nos parts de marché au Canada et nous nous sommes classés au 1^{er} rang des banques d'investissement canadiennes aux États-Unis et au 9^e rang des plus grandes banques d'investissement mondiales selon les honoraires des banques d'investissement mondiales (*Dealogic*).
- Nous nous sommes emparés du 1^{er} rang en ce qui concerne nos parts de marché pour la négociation électronique de titres de participation canadiens pour la première fois et Solutions numériques et connaissance de la clientèle nous a permis de connaître une accélération du déploiement des nouvelles plateformes électroniques dans toutes les catégories d'actifs.
- Nous avons augmenté les parts de marché dans nos marchés géographiques, pour tous nos produits et dans 7 des 10 secteurs, et ce, dans des conditions difficiles, et avons enregistré une forte croissance dans les services-conseils et un montant record des revenus en fusions et acquisitions, titres dérivés de sociétés et solutions de gestion de risques.
- Nous avons revu la stratégie de Marchés mondiaux afin d'offrir un service à la clientèle global en offrant des solutions et une exécution fiables, en tirant parti de l'origination et du financement, grâce à des produits numériques.
- Nous avons fait progresser notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion et amélioré la représentation de la diversité au sein du personnel.

Primes incitatives au rendement

M. Neldner participe au programme de rémunération de Marchés des Capitaux (voir les pages 85 et 86 pour un complément d'information sur ce programme). Le rendement individuel est évalué en fonction de résultats financiers ainsi que d'objectifs se rapportant au risque et à la stratégie. L'attribution de primes incitatives à M. Neldner est discrétionnaire.

Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, une rémunération incitative de 7 800 000 \$, qui a été répartie comme suit : 35 % en espèces (2 730 000 \$); 52 % sous forme d'unités d'actions différées au rendement (4 056 000 \$); et 13 % sous forme d'options sur actions (1 014 000 \$).

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2022 (\$)	Rémunération réelle pour 2021 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2022
Salaire de base	700 000	700 000	12 % options 8 % salaire 32 % primes annuelles 92 % sous forme de rémunération conditionnelle 48 % UADR
Primes incitatives au rendement			
Primes annuelles	2 730 000	3 220 000	
UADR	4 056 000	4 784 000	
Options sur actions	1 014 000	1 196 000	
Total	7 800 000	9 200 000	
Rémunération directe totale	8 500 000¹	9 900 000	

1) En 2022, 65 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 126,05 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2022, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
9 709 043	2 115 145	5 152 159	1 778 393	2 x la moyenne du salaire et des primes en espèces	18 754 740 (5,2 x la moyenne du salaire et des primes en espèces)

Douglas Guzman

Chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine, RBC Assurances et RBC Services aux investisseurs et de trésorerie



En qualité de chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine, RBC Assurances et RBC Services aux investisseurs et de trésorerie, M. Guzman dirige les unités de RBC répondant aux besoins de services de gestion de patrimoine des clients aisés et fortunés partout dans le monde ainsi que les équipes qui fournissent des services de gestion d'actifs et de fiducie. De plus, il supervise le secteur RBC Assurances, qui offre une grande variété de produits et de solutions d'assurance et de réassurance aux particuliers, aux entreprises et aux groupes, ainsi que le groupe RBC Services aux investisseurs et de trésorerie, qui offre des services de garde, de trésorerie et de financement aux clients institutionnels à l'échelle mondiale. Avec prise d'effet le 1^{er} février 2022, M. Guzman a assumé la responsabilité de City National Bank et de Gestion de patrimoine – États-Unis.

Faits saillants de 2022 au chapitre du rendement

- Gestion de patrimoine – Canada a conservé le 1^{er} rang en ce qui concerne les parts de marché des fonds communs de placement au Canada, et l'alliance stratégique RBC® iShares a conservé la plus grande part du marché des fonds négociés en bourse canadiens.
- Les équipes de placement de RBC GMA ont continué d'intégrer d'importants¹ facteurs ESG à leurs décisions de placement pour les types d'investissement pertinents².
- Nous avons continué d'améliorer nos capacités liées au numérique et aux données afin d'accroître le niveau de satisfaction de la clientèle et la productivité des conseillers.
- Il a dirigé l'acquisition de Brewin Dolphin, ce qui a permis d'augmenter notre réseau de distribution, nos biens sous gestion et notre clientèle et de nous positionner en tant que troisième gestionnaire de patrimoine en importance au Royaume-Uni.

Primes incitatives à court, à moyen et à long terme de 2022

Pour ce qui est du poste de chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine, RBC Assurances et RBC Services aux investisseurs et de trésorerie occupé par M. Guzman, le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 1 045 625 \$, d'une prime incitative à moyen terme de 4 557 000 \$ et d'une prime incitative à long terme de 1 139 250 \$.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2022 (\$)	Rémunération cible pour 2022 (\$)	Rémunération réelle pour 2021 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2022
Salaire de base	700 000	700 000	700 000	
Prime incitative à court terme¹				
En espèces	1 045 625	875 000	1 305 985	
Différée ²	–	–	157 890	
Total	1 045 625	875 000	1 463 875	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	4 557 000	4 340 000	3 014 000	
Options sur actions	1 139 250	1 085 000	753 500	
Total	5 696 250	5 425 000	3 767 500	
Prime de Marchés des Capitaux ^{3, 4, 5}	–	–	2 100 000	
Rémunération variable totale	6 741 875	6 300 000	7 331 375	
Rémunération directe totale	7 441 875⁶	7 000 000	8 031 375	

- 1) Le montant versé au titre du BNAI (60 % de la prime incitative à court terme) est établi en fonction du BNAI du secteur (45 %) et du BNAI de RBC (15 %).
- 2) En 2021, M. Guzman a différé une tranche de sa prime incitative à court terme, qui lui a été versée sous forme d'UADR afin de respecter l'entente de report voulant que 65 % de la rémunération variable soit différée.
- 3) Une tranche de 40 % de la prime de Marchés des Capitaux a été différée.
- 4) La prime de Marchés des Capitaux est calculée d'après le rendement du secteur et le rendement individuel, comme il est indiqué à la page 86. L'attribution de primes incitatives est discrétionnaire.
- 5) À compter de l'exercice 2022, la prime de Marchés des Capitaux est maintenant versée aux termes des programmes incitatifs à moyen terme et à long terme.
- 6) En 2022, une tranche de 85 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 126,05 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2022, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
13 062 541	157 660	18 225 847	693 774	6 x le salaire moyen	32 139 822 (45,9 x le salaire moyen)

- 1) Par « importants » facteurs ESG, on entend les facteurs qui, selon notre jugement, sont les plus susceptibles d'avoir une incidence sur le rendement financier d'un émetteur ou d'un titre et peuvent dépendre de différents facteurs comme le secteur d'activité de l'émetteur.
- 2) Certaines stratégies d'investissement ou catégories d'actifs ne tiennent pas compte des facteurs ESG, comme les fonds du marché monétaire, les stratégies passives et certaines stratégies de tiers gérées par des sous-conseillers.

Neil McLaughlin

Chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises



En tant que chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, M. McLaughlin est chargé de concevoir et d'exécuter la stratégie intégrée relative aux activités bancaires de RBC. Les activités bancaires de RBC comprennent les secteurs des services financiers aux particuliers et des services financiers commerciaux, des cartes de crédit et des solutions de paiement, des solutions numériques ainsi que des activités de vente et de distribution des succursales, de l'exploitation et des centres de conseils. Le secteur Services bancaires aux particuliers et aux entreprises offre un vaste éventail de produits et services financiers aux particuliers et aux entreprises au Canada, aux États-Unis et dans les Antilles. À compter du 1^{er} novembre 2021, il a assumé la responsabilité de RBC Projet Entreprise, groupe d'innovation et de développement qui vise à réinventer le rôle que joue – et jouera – RBC dans la vie de ses clients, aujourd'hui et demain.

Faits saillants de 2022 au chapitre du rendement

- Nous avons fait évoluer le réseau de succursales en ouvrant des succursales au concept inédit et en mettant à niveau les emplacements existants en vue d'améliorer l'expérience client, permettant ainsi aux clients d'avoir de meilleures interactions avec nos conseillers et de réaliser un plus grand nombre d'opérations numériques.
- Nous avons continué de miser sur des solutions visant à simplifier, à numériser et à automatiser les fonctions pour les clients et les employés, par exemple au moyen de notre outil de planification personnalisée MonConseiller^{MD}.
- Nous avons tiré parti de notre portefeuille de produits existant afin de soutenir la transition des clients vers la carboneutralité, y compris des prêts pour des véhicules électriques et hybrides et pour des rénovations écoénergétiques et des produits d'investissement axés sur les critères ESG, comme les CPG Marché des titres ESG et le portefeuille d'investissement responsable Investi-Clic^{MD}.
- Parmi les 5 grandes banques de détail canadiennes, nous avons été reconnus dans l'ensemble des 11 catégories de l'édition 2022 des Prix d'excellence en services financiers Ipsos et avons été classés par J.D. Power au 1^{er} rang pour la satisfaction de la clientèle pour la 6^e fois en 7 ans et, en 2022, au plus haut rang pour la satisfaction de la clientèle au chapitre des applications mobiles bancaires.

Primes incitatives à court, à moyen et à long terme de 2022

Le conseil a approuvé l'attribution d'une prime incitative à court terme de 1 379 063 \$, d'une prime incitative à moyen terme de 3 202 500 \$ et d'une prime incitative à long terme de 800 625 \$, pour une rémunération variable totale de 5 382 188 \$.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2022 (\$)	Rémunération cible pour 2022 (\$)	Rémunération réelle pour 2021 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2022
Salaire de base	750 000	750 000	750 000	
Prime incitative à court terme ¹	1 379 063	937 500	1 678 125	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	3 202 500	3 050 000	3 355 000	
Options sur actions	800 625	762 500	838 750	
Total	4 003 125	3 812 500	4 193 750	
Rémunération variable totale	5 382 188	4 750 000	5 871 875	
Rémunération directe totale	6 132 188²	5 500 000	6 621 875	

1) Le montant versé au titre du BNAI (60 % de la prime incitative à court terme) est établi en fonction du BNAI du secteur (45 %) et du BNAI de RBC (15 %).

2) En 2022, 74 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 126,05 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2022, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
10 017 262	–	–	1 089 000	6 x le salaire moyen	11 106 262 (14,9 x le salaire moyen)

Corrélation entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires

Le graphique suivant compare le RTA cumulé d'un placement de 100 \$ dans des actions (en supposant le réinvestissement des dividendes) du 31 octobre 2017 au 31 octobre 2022 au rendement total cumulé de l'indice composé S&P/TSX Banques et de l'indice composé S&P/TSX au cours de la même période. La rémunération totale représente la rémunération globale approuvée des membres de la haute direction visés et déclarée chaque année dans la circulaire de sollicitation de procurations. Il existe une corrélation entre la rémunération totale des membres de la haute direction visés et le profil du rendement pour les actionnaires et les indices boursiers sur plusieurs années.

Rendement total pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ et tendance de la rémunération des membres de la haute direction visés

Rendement total pour les actionnaires sur cinq ans d'un placement de 100 \$	2017	2018	2019	2020	2021	2022
— Banque Royale du Canada (\$)	100	99	114	104	150	152
.... Indice composé S&P/TSX Banques (\$)	100	99	109	94	147	141
— Indice composé S&P/TSX (\$)	100	97	109	107	148	141

Rémunération des membres de la haute direction visés

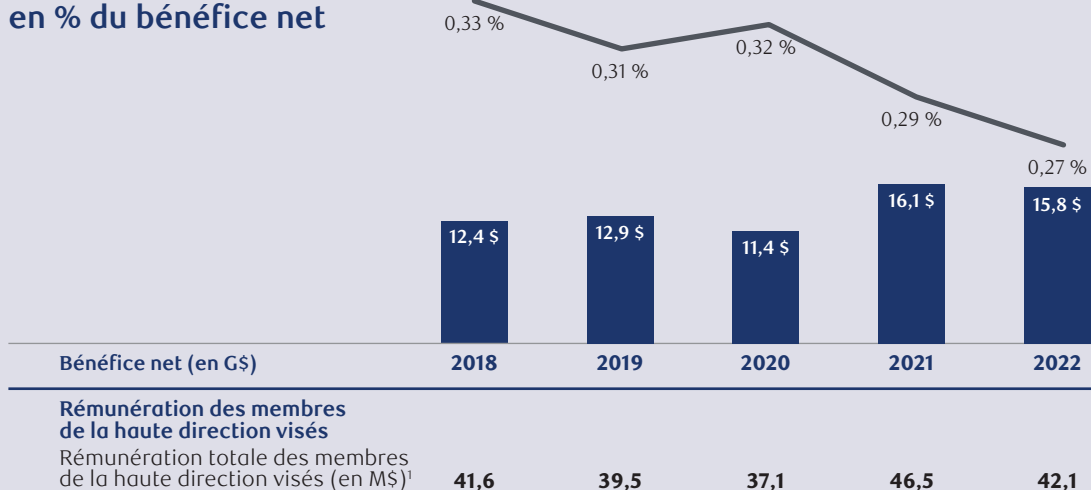
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en M\$) ¹	40,7	41,6	39,5	37,1	46,5	42,1
---	------	------	------	------	------	------

1) La rémunération totale représente la rémunération globale approuvée des membres de la haute direction visés et déclarée chaque année dans la circulaire de sollicitation de procurations. Le montant indiqué à l'égard de l'exercice 2022 comprend la rémunération totale de M. McKay, de M^{me} Ahn, de M. Neldner, de M. Guzman et de M. McLaughlin.

Ratio du coût de la direction

Nous avons recours aux ratios du coût de la direction pour démontrer le degré de corrélation entre le rendement de l'entreprise et la rémunération octroyée aux membres de la haute direction visés. Le graphique suivant illustre le lien entre le rendement de RBC (exprimé en pourcentage du bénéfice net de RBC) et la rémunération totale du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés, telle qu'elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération pour la période de cinq exercices close le 31 octobre 2022.

Rémunération des membres de la haute direction visés en % du bénéfice net



1) La rémunération totale représente la rémunération globale approuvée des membres de la haute direction visés et déclarée chaque année dans la circulaire de sollicitation de procurations. Le montant indiqué à l'égard de l'exercice 2022 comprend la rémunération totale de M. McKay, de M^{me} Ahn, de M. Neldner, de M. Guzman et de M. McLaughlin.

Tableaux de la rémunération de la haute direction

Tableau sommaire de la rémunération

Les salaires indiqués dans le tableau ci-dessous peuvent différer de ceux qui sont présentés dans d'autres tableaux sur la rémunération du fait que les chiffres qui y figurent représentent les salaires versés au cours de l'exercice alors que d'autres tableaux peuvent indiquer le salaire annuel de base pour l'année civile. Toute l'information de cette section porte sur les exercices clos les 31 octobre 2022, 2021 et 2020, sauf indication contraire, et respecte les exigences des Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu de régimes incitatifs annuels non fondés sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur des régimes de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
D. McKay Président et chef de la direction	2022	1 500 000	8 610 000	2 152 500	2 992 500	1 064 000	44 877	16 363 877
	2021	1 500 000	7 920 000	1 980 000	4 095 000	1 132 000	44 877	16 671 877
	2020	1 500 000	7 560 000	1 890 000	1 406 250	1 080 000	44 877	13 481 127
N. Ahn¹ Cheffe des finances	2022	600 000	1 386 000	346 500	930 000	185 000	17 306	3 464 806
	2021	320 000	660 000	165 000	435 200	31 000	9 574	1 620 774
	2020	320 000	320 000	80 000	246 400	29 000	9 574	1 004 974
D. Neldner Chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux	2022	700 000	4 056 000	1 014 000	2 730 000	6 500	4 500	8 511 000
	2021	700 000	4 784 000	1 196 000	3 220 000	6 500	4 500	9 911 000
	2020	700 000	3 900 000	975 000	2 625 000	6 500	4 500	8 211 000
D. Guzman Chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine, RBC Assurances et RBC Services aux investisseurs et de trésorerie	2022	700 000	4 557 000	1 139 250	1 045 625	6 500	4 500	7 452 875
	2021	700 000	4 011 890	753 500	2 565 985	6 500	4 500	8 042 375
	2020	700 000	3 457 000	719 250	1 733 450	6 500	4 500	6 620 700
N. McLaughlin Chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises	2022	750 000	3 202 500	800 625	1 379 063	127 000	22 438	6 281 626
	2021	750 000	3 355 000	838 750	1 678 125	148 000	22 438	6 792 313
	2020	741 986	2 656 500	664 125	600 000	139 000	22 208	4 823 819

1) M^{me} Ahn a été nommée cheffe des finances avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2021.

Attributions fondées sur des actions

Les montants indiqués à l'égard de 2022 pour chaque membre de la haute direction visé représentent la juste valeur à la date de l'octroi des UADR attribuées le 13 décembre 2022 aux termes du programme d'UADR. La juste valeur à la date de l'octroi de chaque unité octroyée à chaque membre de la haute direction visé s'établissait à 131,700 \$, en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'octroi. Les montants indiqués à l'égard de 2021 et de 2020 pour chaque membre de la haute direction visé représentent la juste valeur à la date de l'octroi des UADR.

Pour l'exercice 2021, M. Guzman a touché une rémunération incitative de 2 100 000 \$ sous forme d'une prime en espèces de 1 260 000 \$ et d'une attribution d'UADR aux termes du programme d'UADR d'un montant de 840 000 \$ en reconnaissance de son apport à RBC Marchés des Capitaux. De plus, il a différé une tranche de sa prime incitative à court terme de 157 890 \$, qui lui a été versée dans le programme d'unités d'actions de RBC afin de respecter l'entente de report voulant que 65 % de la rémunération variable soit différée. Pour l'exercice 2020, il avait touché 1 450 000 \$ sous forme d'une prime en espèces de 870 000 \$ et d'une attribution d'UADR d'un montant de 580 000 \$.

Attributions fondées sur des options

Les montants indiqués pour chaque membre de la haute direction visé représentent les attributions aux termes du régime d'options d'achat d'actions. RBC a recours au modèle Black-Scholes d'évaluation des attributions d'options sur actions aux fins de la rémunération. La valeur de la rémunération s'établissait à 12,3 % du prix de l'octroi (131,640 \$) pour 2022, à 11,4 % du prix de l'octroi (129,985 \$) pour 2021 et à 11,9 % du prix de l'octroi (105,995 \$) pour 2020.

Les hypothèses suivantes sous-tendent la valeur des attributions d'options aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes :

Exercice	Durée	Taux d'intérêt sans risque	Taux de dividende	Volatilité
2022	10 ans	3,3 %	4,1 %	17,3 %
2021	10 ans	1,6 %	3,3 %	17,4 %
2020	10 ans	0,7 %	4,1 %	20,5 % ¹

1) Reflète la moyenne de la volatilité du cours des actions quotidienne sur 10 ans pour les 5 dernières années.

En 2020, la valeur selon le modèle Black-Scholes a été calculée en intégrant une moyenne mobile sur 5 ans en plus du calcul de la volatilité du cours des actions quotidienne sur 10 ans afin de générer une valeur de la rémunération concordant avec les niveaux historiques.

La valeur des options sur actions aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes diffère de la juste valeur comptable déclarée dans nos états financiers consolidés annuels de 2022. La *Norme internationale d'information financière 2, Paiement fondé sur des actions* (IFRS 2) précise que les options doivent être passées en charges selon la méthode de la juste valeur comptable. La juste valeur comptable de chaque attribution est calculée à la date de l'octroi et amortie sur la période d'acquisition pertinente. Même si le modèle Black-Scholes est également utilisé pour calculer la juste valeur comptable, les hypothèses formulées à l'égard du calcul de la juste valeur comptable sont fondées sur une durée prévue de 6 ans, plutôt que sur la durée intégrale des options, soit 10 ans. Cela est conforme à IFRS 2 et tient compte de la perte des options ainsi que des pratiques antérieures des membres de la haute direction de RBC en ce qui a trait à l'exercice des options. La juste valeur comptable s'établissait à 8,8 % du prix de l'octroi pour 2022, à 6,1 % du prix de l'octroi pour 2021 et à 4,4 % du prix de l'octroi pour 2020. Étant donné que la juste valeur de la rémunération est plus élevée, nous avons octroyé moins d'options que si nous avions utilisé la juste valeur comptable pour déterminer les attributions d'options.

Rémunération en vertu de régimes incitatifs annuels non fondés sur des titres de capitaux propres

Le montant total de la prime incitative à court terme de chaque membre de la haute direction visé est composé d'espèces ou d'unités d'actions différées. Les membres de la haute direction qui ont choisi de recevoir leur prime incitative à court terme annuelle pour 2022 en UAD ont reçu des UAD dont la valeur a été établie en fonction du cours de clôture moyen en 2022 des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq premiers jours de bourse de la période de négociation permise en décembre, soit 131,700 \$.

Valeur des régimes de retraite

La valeur des régimes de retraite représente les variations attribuables à des éléments rémunératoires. Voir les pages 104 à 106 pour un complément d'information au sujet des prestations de retraite des membres de la haute direction visés.

Autre rémunération

Les montants indiqués représentent la cotisation de RBC en vertu du Régime d'épargne et d'actionnariat des employés de la Royale (REAER) ou du Régime d'épargne de RBC Dominion valeurs mobilières (REDVM). Les membres de la haute direction visés participent aux régimes d'actionnariat des employés aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux autres employés. Voir la page 106 pour un complément d'information au sujet de ces régimes.

Attributions en vertu d'un régime incitatif

Attributions fondées sur des actions et sur des options en cours

Dans le tableau ci-dessous, les attributions fondées sur des options comprennent toutes les options sur actions non exercées en cours au 31 octobre 2022. La valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2022 correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et 126,05 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2022, dernier jour de bourse de l'exercice.

Les attributions fondées sur des actions s'entendent des unités d'actions non acquises attribuées précédemment aux termes du programme d'UADR et du programme d'UAL au 31 octobre 2022. La valeur des unités non acquises attribuées aux termes du programme d'UADR suppose qu'aucun ajustement au titre du rendement n'est apporté pour tenir compte du RTA relatif et que la moyenne du RCP sur trois ans est supérieure au seuil de rendement applicable. La valeur des unités non acquises de chaque membre de la haute direction visé est fondée sur un cours par action de 126,05 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2022, dernier jour de bourse de l'exercice. Voir les pages 93 à 98 pour un complément d'information au sujet de ces attributions.

Nom	Date de l'octroi	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions			
		Titres sous-jacents aux options non exercées (nbre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Valeur des options exercées ¹ (\$)	Actions ou unités d'actions non acquises (nbre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises (non payées ou distribuées) (\$)
D. McKay ²	14 déc. 2011	—	48,933	14 déc. 2021	—	440 378			
	11 déc. 2012	4 078	58,648	11 déc. 2022	274 865	2 973 461			
	17 déc. 2013	45 438	69,170	17 déc. 2023	2 584 513				
	15 déc. 2014	74 852	78,587	15 déc. 2024	3 552 700				
	14 déc. 2015	162 428	74,392	14 déc. 2025	8 390 706				
	12 déc. 2016	184 714	90,230	12 déc. 2026	6 616 455				
	11 déc. 2017	91 288	102,333	11 déc. 2027	2 165 077				
	10 déc. 2018	133 130	96,548	10 déc. 2028	3 927 601				
	16 déc. 2019	125 168	104,701	16 déc. 2029	2 672 212				
	14 déc. 2020	149 464	105,995	14 déc. 2030	2 997 501				
	13 déc. 2021	133 502	129,985	13 déc. 2031	—				
							212 600	26 798 210	
	Total	1 104 062			33 181 630	3 413 839	212 600	26 798 210	—
N. Ahn	11 déc. 2017	2 898	102,333	11 déc. 2027	68 732				
	10 déc. 2018	4 504	96,548	10 déc. 2028	132 877				
	16 déc. 2019	4 336	104,701	16 déc. 2029	92 569				
	14 déc. 2020	6 328	105,995	14 déc. 2030	126 908				
	13 déc. 2021	11 126	129,985	13 déc. 2031	—				
							11 002	1 386 806	
	Total	29 192			421 086	—	11 002	1 386 806	—
D. Neldner	14 déc. 2020	77 106	105,995	14 déc. 2030	1 546 361				
	13 déc. 2021	80 642	129,985	13 déc. 2031	—				
							77 025	9 709 043	2 115 145
	Total	157 748			1 546 361	—	77 025	9 709 043	2 115 145
D. Guzman	12 déc. 2016	84 354	90,230	12 déc. 2026	3 021 560				
	11 déc. 2017	41 674	102,333	11 déc. 2027	988 382				
	10 déc. 2018	55 270	96,548	10 déc. 2028	1 630 576				
	16 déc. 2019	51 964	104,701	16 déc. 2029	1 109 379				
	14 déc. 2020	56 880	105,995	14 déc. 2030	1 140 728				
	13 déc. 2021	50 806	129,985	13 déc. 2031	—				
							104 881	13 220 201	
	Total	340 948			7 890 625	—	104 881	13 220 201	—
N. McLaughlin	14 déc. 2015	5 000	74,392	14 déc. 2025	258 290				
	12 déc. 2016	14 778	90,230	12 déc. 2026	529 348				
	11 déc. 2017	15 800	102,333	11 déc. 2027	374 729				
	10 déc. 2018	37 520	96,548	10 déc. 2028	1 106 915				
	16 déc. 2019	44 380	104,701	16 déc. 2029	947 469				
	14 déc. 2020	52 520	105,995	14 déc. 2030	1 053 289				
	13 déc. 2021	56 554	129,985	13 déc. 2031	—				
							79 471	10 017 262	
	Total	226 552			4 270 040	—	79 471	10 017 262	—

1) La valeur des options exercées représente l'avantage découlant de l'exercice d'options octroyées au cours d'exercices antérieurs avant déduction des impôts et commissions.

2) Les options de M. McKay dont l'expiration était prévue en décembre 2021 et en décembre 2022 ont été exercées dans le cadre du programme d'exercice automatique des options.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant comprend la partie des attributions fondées sur des options et toutes les attributions fondées sur des actions en vertu du programme d'UADR devenues acquises au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2022. Il présente également la prime incitative à court terme ou la prime annuelle attribuée pour l'exercice 2022 et versée en décembre 2022 que les membres de la haute direction visés ont reçue en espèces ou en unités d'actions différées.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice ¹ (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice ² (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
D. McKay	3 479 808	11 791 168	2 992 500
N. Ahn	115 076	398 853	930 000
D. Neldner	—	3 819 683	2 730 000
D. Guzman	1 497 233	6 224 638	1 045 625
N. McLaughlin	842 486	3 322 980	1 379 063

- 1) En ce qui a trait aux options octroyées le :
- 11 décembre 2017 au prix d'exercice de 102,333 \$, 50 % des options sont devenues acquises le 11 décembre 2021 en fonction d'une juste valeur marchande de 130,18 \$, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent;
 - 10 décembre 2018 au prix d'exercice de 96,548 \$, 50 % des options sont devenues acquises le 10 décembre 2021 en fonction d'une juste valeur marchande de 129,73 \$, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent.
- 2) Dans le cas de M. McKay, M^{me} Ahn, M. Guzman et M. McLaughlin, les montants indiqués représentent les valeurs provenant des attributions faites aux termes du programme d'UADR. Les attributions sont devenues acquises le 10 décembre 2021 et ont été payées en espèces en fonction d'un cours par action de 129,478 \$, soit le cours moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant le 10 décembre 2021. Au moment de l'acquisition, l'élément des attributions lié au rendement a été payé à raison de 110 % pour tenir compte du RTA de RBC par rapport à celui du groupe mondial de pairs aux fins du rendement, comme il est décrit à la page 83. Dans le cas de M. Neldner, le montant indiqué représente les valeurs provenant des attributions aux termes du programme de rémunération de Marchés des Capitaux. Les attributions sont devenues acquises le 31 octobre 2021 et ont été payées en espèces en décembre 2021 en fonction d'un cours par action de 131,22 \$, soit le cours moyen des actions à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant le 31 octobre 2021.

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau suivant présente les titres de capitaux propres non émis dont l'émission a été autorisée en vertu de régimes de rémunération approuvés par les actionnaires au 31 octobre 2022. Nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres ne permettent pas l'émission d'actions que les actionnaires n'ont pas déjà approuvée. Les données indiquées dans le tableau ont trait au régime d'options d'achat d'actions.

Catégorie de régime	Titres devant être émis au moment de l'exercice des options en cours (a) (n ^{bre})	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (b) (\$)	Titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c) (n ^{bre})
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	7 229 701 ¹	101,33	4 696 060
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	—	—	—
Total	7 229 701	101,33	4 696 060

- 1) Les options sur actions prises en charge dans le cadre de l'acquisition de City National Bank ne sont pas incluses dans ce tableau; il y avait 279 192 de ces options en cours en date du 31 octobre 2022. Le prix d'exercice moyen pondéré des options sur actions en cours de City National Bank s'élève à 67,48 \$. De même, les attributions fondées sur des actions prises en charge dans le cadre de cette acquisition ne sont pas incluses dans ce tableau; il y avait 25 875 de ces attributions en cours en date du 31 octobre 2022. Le nombre de ces options et de ces attributions correspond au nombre d'actions ordinaires de RBC devant être émises au moment de l'exercice ou du règlement.

Régime d'options d'achat d'actions

Le nombre maximal d'actions pouvant être émises aux membres de la haute direction, que le comité des ressources humaines désigne aux termes du régime d'options d'achat d'actions, ne peut pas excéder 112 millions d'actions (soit 8,1 % des actions ordinaires émises et en circulation au 31 octobre 2022). Comme il est indiqué dans le tableau à la page suivante, au 31 octobre 2022, les options sur actions en cours représentaient 0,5 % des actions en circulation. Les actions pouvant

être émises aux termes d'options qui expirent, prennent fin ou sont annulées sans avoir été exercées sont disponibles aux fins d'octrois subséquents d'options aux termes du régime. Le prix d'exercice des options correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume par action d'un lot régulier d'actions ordinaires de RBC négociées à la TSX : i) le jour de bourse précédant la date de l'octroi ou ii) pendant la période de cinq jours de bourse consécutifs précédant la date de l'octroi, selon le plus élevé de ces cours. Le nombre maximal d'actions réservées à des fins d'émission aux termes d'options à un participant donné ne peut pas excéder 5 % des actions alors émises et en circulation. Le régime d'options d'achat d'actions ne restreint pas la participation des initiés.

Les octrois d'options peuvent comprendre des droits à la plus-value des actions (DPVA). L'exercice d'un DPVA donne au participant le droit de recevoir un paiement en espèces égal au nombre d'actions visées par le DPVA, multiplié par l'excédent du cours de clôture des actions à la TSX le jour précédant l'exercice sur le prix d'exercice de l'option correspondante. Au moment de l'exercice d'une option, le DPVA connexe est annulé, et vice versa. Aucun DPVA n'était en cours au 31 octobre 2022.

Les options sur actions non acquises sont perdues si le participant cesse d'être un employé pour toute autre raison que le départ à la retraite (comme il est indiqué aux pages 106 et 107), l'invalidité ou le décès. En cas d'invalidité, l'acquisition des options se poursuit, et les options doivent être exercées dans les 10 ans^{1,2} suivant la date de l'octroi. En cas de décès, les options deviennent acquises immédiatement et peuvent être cédées par testament ou conformément aux lois en matière de succession. L'ayant droit du participant doit exercer les options dans les 24 mois suivant la date du décès ou dans les 10 ans suivant la date de l'octroi, selon la première de ces éventualités. Voir les pages 106 et 107 pour des précisions sur les circonstances dans lesquelles les options d'un participant prennent fin dans les cas autres que l'invalidité ou le décès.

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, le conseil est autorisé à apporter certaines modifications au régime sans obtenir l'approbation des actionnaires, notamment des modifications d'ordre administratif, l'abolition du régime, des modifications aux dispositions concernant l'acquisition et des modifications en vue de répondre à des changements apportés aux lois et règlements ou aux règles comptables. Les actionnaires ont approuvé cette procédure de modification à l'assemblée annuelle de 2007. Nous n'avons apporté aucune modification au régime d'options d'achat d'actions en 2022².

Le tableau ci-dessous fournit de l'information complémentaire au sujet du régime d'options d'achat d'actions au cours des trois derniers exercices.

	Options au 31 octobre 2022 (n ^b re)	Options sur actions en pourcentage du nombre d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice applicable ¹			
		Cible	2022	2021	2020
Offre excédentaire (options en cours et pouvant être octroyées)	11 925 761	< 10 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %
Dilution (options actuellement en cours)	7 229 701	< 5 %	0,5 %	0,5 %	0,4 %
Taux d'utilisation (nombre d'options émises chaque exercice)	1 151 039	< 1 %	0,08 %	0,09 %	0,08 %

1) Le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice applicable entre dans le calcul du taux d'utilisation.

Prestations en vertu d'un régime de retraite et autres avantages

Régime de retraite à prestations définies

M. McKay, M^{me} Ahn et M. McLaughlin participent au régime de retraite à prestations définies canadien de RBC au même titre que les autres employés.

L'âge normal de la retraite aux termes de ce régime est de 65 ans, mais il est possible de bénéficier de prestations de retraite anticipée à compter de 55 ans. Le montant de la rente est réduit dans le cas d'une retraite anticipée, sauf si le bénéficiaire compte 35 ans de services validables.

Aux termes du régime de retraite à prestations définies canadien de RBC, le revenu de retraite est établi d'après une formule qui tient compte des gains ouvrant droit à pension et des services validables. Nous définissons les gains ouvrant droit à pension comme étant le salaire de base plus les primes incitatives annuelles attribuées durant la période de 60 mois consécutifs pendant laquelle la rémunération a été la plus élevée, compte tenu d'un plafond de 175 000 \$ par année.

1) En 2019, le conseil a modifié la disposition du régime d'options d'achat d'actions relative à l'expiration au moment du départ à la retraite et de l'invalidité, comme les modalités du régime le permettaient. Les options octroyées après décembre 2019 expirent dans les 10 ans suivant la date de l'octroi. Les options octroyées avant décembre 2019 expirent dans les 10 ans suivant la date de l'octroi ou dans les 60 mois suivant la date du départ à la retraite ou du début de l'invalidité, selon la première de ces éventualités.

2) Pour l'exercice 2023, le conseil a recommandé aux actionnaires d'approuver une résolution visant à modifier le régime d'options d'achat d'actions afin de reporter la date d'expiration d'une option si elle tombe pendant une période d'interdiction d'opérations par des initiés ou peu après. Pour plus d'information sur la modification visant le régime d'options d'achat d'actions proposée en vue de son approbation par les actionnaires, se reporter aux pages 7 à 9.

Prestations complémentaires de retraite

Outre les prestations prévues par le régime de retraite à prestations définies canadien de RBC, M. McKay, M^{me} Ahn et M. McLaughlin reçoivent des prestations complémentaires de retraite conformément à leur mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction. Les prestations complémentaires de retraite de tous les membres de la haute direction visés sont assujetties à un plafond. Les prestations complémentaires de retraite deviennent acquises au moment du départ à la retraite du membre de la haute direction de RBC et leur versement est assujéti à des clauses de non-concurrence.

Les principales dispositions des mécanismes de retraite individuels à l'intention des membres de la haute direction sont décrites ci-après.

Mécanisme de retraite applicable au chef de la direction

Le mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction applicable à M. McKay prévoit une rente annuelle de 700 000 \$ à 55 ans, laquelle augmente de 110 000 \$ par année de service additionnelle après 55 ans. La rente annuelle est plafonnée à 1 250 000 \$ à compter de 60 ans, montant qui comprend les prestations payables en vertu du régime de retraite à prestations définies canadien de RBC. Les augmentations de salaire de M. McKay ne font pas augmenter le montant de ses prestations de retraite.

Autres membres de la haute direction visés

Le mécanisme de retraite applicable à M^{me} Ahn et à M. McLaughlin prévoit une rente annuelle de 125 000 \$ à 55 ans, laquelle augmente de 30 000 \$ par année de service additionnelle de 55 à 60 ans et de 15 000 \$ par année de service additionnelle de 60 à 65 ans, jusqu'à concurrence d'une rente annuelle maximale de 350 000 \$ à 65 ans, montant qui comprend les prestations payables en vertu de tous les régimes de retraite de RBC. Les augmentations de salaire de M^{me} Ahn et de M. McLaughlin ne font pas augmenter le montant de leurs prestations de retraite.

Le tableau ci-dessous présente les prestations de retraite auxquelles les membres de la haute direction visés ont droit conformément à leur mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction, montant qui comprend les prestations payables en vertu des régimes de retraite de RBC :

Nom	Années décomptées (n ^{bre})	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires ² (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires ³ (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)
		À la fin de l'exercice ¹	À 65 ans				
D. McKay	18,9	1 131 000	1 250 000	20 092 000	1 064 000	(4 333 000)	16 823 000
N. Ahn	1,0	26 000	350 000	410 000	185 000	(194 000)	401 000
N. McLaughlin	7,8	100 000	350 000	1 203 000	127 000	(450 000)	880 000

- 1) Par prestations annuelles payables, on entend les prestations qui ont été accumulées, mais qui, dans certains cas, ne sont pas nécessairement entièrement acquises.
- 2) Les variations attribuables à des éléments rémunératoires représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 17 de nos états financiers consolidés annuels de 2022 portant sur l'exercice clos le 31 octobre 2022.
- 3) Les variations attribuables à des éléments non rémunératoires comprennent les intérêts courus sur les obligations au début de l'exercice, les gains réalisés et les pertes subies en raison des écarts qui se créent entre les résultats réels et les hypothèses actuarielles (autres que celles qui sont prises en compte dans les variations attribuables à des éléments rémunératoires), les cotisations salariales ainsi que les changements apportés aux hypothèses actuarielles, comme les variations du taux d'actualisation.

Le tableau ci-dessous présente les années décomptées aux termes des mécanismes de retraite individuels à l'intention des membres de la haute direction et les années de service au sein de RBC au 31 octobre 2022.

Nom	Années décomptées (n ^{bre})	Années de service au sein de RBC (n ^{bre})
D. McKay	18,9	34,6
N. Ahn	1,0	23,6
N. McLaughlin	7,8	24,5

Régimes de retraite à cotisations définies

MM. Neldner et Guzman participent au régime de retraite à cotisations définies canadien de RBC aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux autres employés. Les participants peuvent choisir d'y verser de 0 % à 8 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel (24 280 \$ en 2022). RBC y verse des cotisations obligatoires et équivalentes, jusqu'à concurrence d'un maximum de 6 500 \$ par année.

Le tableau ci-dessous présente le solde du compte tenu pour les membres de la haute direction visés participant à un régime de retraite à cotisations définies.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Valeur attribuable à des éléments rémunérateurs ¹ (\$)	Valeur accumulée au 31 octobre 2022 (\$)
D. Neldner	696 628	6 500	670 350
D. Guzman	1 251 289	6 500	974 906

1) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente la valeur de la cotisation versée par l'employeur à un régime de retraite à cotisations définies pour le compte des membres de la haute direction visés.

Autres avantages

Les membres de la haute direction participent aux régimes d'avantages sociaux de RBC au même titre que les autres employés. Ces régimes offrent la couverture des soins médicaux, une assurance vie et accidents ainsi qu'une garantie en cas d'invalidité. Ces régimes sont comparables aux régimes offerts par les sociétés de notre groupe de comparaison de base de la rémunération.

Au Canada, les membres de la haute direction de RBC peuvent participer au REAER et ceux de Marchés des Capitaux peuvent participer au REDVM, au même titre que les autres employés au Canada. RBC verse une cotisation équivalant à 50 % de celle de l'employé, qui est investie dans des actions, jusqu'à concurrence de 3 % des gains admissibles. RBC plafonne le montant de sa cotisation équivalente à 4 500 \$ par année pour les membres du REDVM. Les membres de la haute direction de RBC bénéficient aussi d'avantages indirects dans le cadre de leur programme de rémunération. La valeur de ces avantages indirects, qui varient selon le poste occupé, est comparable à celle qu'offrent les sociétés de notre groupe de comparaison de base de la rémunération.

Contrats d'emploi, cessation d'emploi et changement de contrôle

Contrats d'emploi

RBC n'a conclu aucun contrat d'emploi avec les membres de la haute direction visés, mais dispose, cependant, de politiques standard de rémunération qui régissent la cessation d'emploi et les situations de changement de contrôle.

Cessation d'emploi

Nous concevons nos politiques et programmes de cessation d'emploi de façon à accélérer la transition vers un autre emploi, à respecter les exigences pertinentes prévues par la loi et à suivre les pratiques observées sur le marché. Comme l'exigent les lois canadiennes, nous calculons les indemnités de départ de nos employés canadiens en fonction des années de service, de l'âge et du poste occupé. Les primes ou les paiements incitatifs à court terme à l'égard de la période couverte par l'indemnité de départ sont calculés en fonction de facteurs pertinents associés au rendement individuel et au rendement du secteur d'exploitation en cause.

Si un membre de la haute direction visé est congédié pour un motif sérieux, nous ne verserons aucune indemnité de départ et, à la discrétion du conseil, celui-ci perdra ses :

- primes en vertu du programme incitatif à court terme
- unités déjà attribuées, mais non acquises en vertu du programme d'UADR
- options non acquises en vertu du régime d'options d'achat d'actions et
- autres attributions de primes annuelles.

Nous disposons d'une politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération applicable en cas de fraude, d'inconduite ou de retraitement financier. Voir la page 75 pour un complément d'information.

Changement de contrôle

Nous sommes dotés d'une politique en cas de changement de contrôle applicable aux membres de la haute direction visés et à certains autres membres de la haute direction. Cette politique a pour but d'assurer que les membres clés de la direction demeurent en poste au profit des actionnaires en cas d'opération importante touchant RBC, notamment :

- une entité ou une personne devient le propriétaire véritable de 20 % ou plus des actions comportant droit de vote de la Banque Royale du Canada
- le changement de plus de 50 % des membres du conseil d'administration de la banque
- une fusion ou un regroupement avec une autre entité qui ferait en sorte que les actions comportant droit de vote de la banque représenteraient moins de 60 % des droits de vote combinés après la fusion ou le regroupement ou
- la vente ou l'aliénation de 50 % ou plus de la valeur comptable nette des éléments d'actif de RBC.

Les avantages associés aux programmes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres sont visés par une disposition exigeant l'application de deux événements déclencheurs, ce qui signifie que le membre de la haute direction peut faire devancer l'acquisition de toutes les attributions incitatives fondées sur des titres de capitaux propres en cours seulement s'il est congédié sans motif sérieux, et ce, dans la période de 24 mois suivant le changement de contrôle.

Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Éléments de rémunération	Retraite	Congédiement pour motif sérieux / démission	Congédiement sans motif sérieux	Congédiement sans motif sérieux par suite d'un changement de contrôle
Salaire de base	Cessation du versement en date du départ à la retraite	Cessation du versement en date du congédiement ou de la démission	Versement au cours de la période couverte par l'indemnité de départ sous forme de maintien du salaire ou de somme forfaitaire (jusqu'à concurrence de 24 mois du salaire de base, selon les années de service, l'âge et le poste)	Somme forfaitaire pouvant aller jusqu'à 24 mois du salaire de base
Prime incitative à court terme annuelle et prime annuelle en espèces	Paiement au prorata de la tranche de l'exercice écoulée en date du départ à la retraite, effectué à la fin de l'exercice	Fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission et aucun paiement	Paiement sous forme de somme forfaitaire à la fin de chaque année couverte par l'indemnité de départ	Somme forfaitaire pouvant aller jusqu'à 24 mois de la prime incitative à court terme / prime annuelle en espèces
Unités d'actions différées	Rachat obligatoire au plus tard le 15 décembre de l'année civile suivant l'année du départ à la retraite	Rachat obligatoire dans les 60 jours suivant la date du congédiement ou de la démission	Rachat obligatoire dans les 60 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ	Rachat obligatoire dans les 60 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ
Attributions d'UADR	Poursuite de l'acquisition, sous réserve de clauses de non-concurrence	Perte de toutes les unités en date du congédiement ou de la démission	Poursuite de l'acquisition des unités non acquises conformément aux modalités initiales d'octroi	Acquisition immédiate de toutes les attributions non acquises dès le congédiement
Options sur actions	Poursuite de l'acquisition, sous réserve de clauses de non-concurrence; exercice obligatoire dans les 10 ans suivant la date de l'octroi ¹	Perte des options non acquises en date du congédiement ou de la démission; exercice obligatoire des options acquises dans les 90 jours suivant la date du congédiement ou de la démission	Poursuite de l'acquisition jusqu'à la fin de la période couverte par l'indemnité de départ; perte de toutes les options non acquises par la suite; exercice obligatoire des options acquises dans les 90 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ ²	Acquisition immédiate dès le congédiement; exercice obligatoire dans les 90 jours suivant la date du congédiement
Avantages sociaux	Admissibilité aux avantages sociaux offerts aux retraités	Fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission	Maintien des droits à pension et des avantages sociaux pendant la période de maintien du salaire	Maintien des droits à pension et des avantages sociaux pendant la période couverte par l'indemnité de départ
Avantages indirects	Fin de l'admissibilité en date du départ à la retraite	Fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission	Maintien des avantages indirects pendant la période couverte par l'indemnité de départ	Maintien des avantages indirects pendant la période couverte par l'indemnité de départ

1) Comme il est décrit aux pages 103 et 104, les options octroyées avant décembre 2019 expirent 10 ans suivant la date de l'octroi ou 60 mois suivant la date du départ à la retraite, selon la première de ces éventualités.

2) Si un congédiement sans motif sérieux survient à compter de la date à laquelle le membre de la haute direction devient admissible à la retraite, l'acquisition de toutes les options sur actions non acquises se poursuivra, sous réserve de clauses de non-concurrence, conformément aux stipulations relatives à la retraite du régime d'options d'achat d'actions.

Paiements pouvant être faits aux membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle

Le tableau ci-dessous présente la valeur des paiements additionnels estimatifs ou des prestations additionnelles estimatives qui pourraient être versés à chaque membre de la haute direction visé à la cessation de son emploi suivant son départ à la retraite, son congédiement pour un motif sérieux, sa démission, son congédiement sans motif sérieux ou son congédiement sans motif sérieux par suite d'un changement de contrôle, en supposant que l'emploi ait pris fin le 31 octobre 2022.

La valeur de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est constituée d'attributions faites antérieurement et déjà présentées. Pour les besoins de l'évaluation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres, nous utilisons un cours de 126,05 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2022, dernier jour de bourse de l'exercice.

Événement	D. McKay (\$)	N. Ahn (\$)	D. Neldner (\$)	D. Guzman (\$)	N. McLaughlin (\$)
Retraite	–	–	–	–	–
Congédiement pour motif sérieux / démission¹	–	–	–	–	–
Congédiement sans motif sérieux					
Indemnité de départ	8 406 033	1 820 000	7 163 333	5 735 083	3 696 950
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	–	–	–	–	–
Valeur des prestations de retraite additionnelles ²	1 599 000	48 000	20 333	20 333	402 000
Autre rémunération ³	193 359	137 859	111 378	112 359	146 859
Congédiement sans motif sérieux par suite d'un changement de contrôle					
Indemnité de départ	8 406 033	1 820 000	7 163 333	5 735 083	3 696 950
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	34 431 723	1 672 722	11 255 404	16 285 596	12 571 476
Valeur des prestations de retraite additionnelles ²	1 599 000	48 000	20 333	20 333	402 000
Autre rémunération ³	193 359	137 859	111 378	112 359	146 859

1) Si RBC congédiait M. McKay, M^{me} Ahn ou M. McLaughlin pour inconduite, négligence grave ou manquement volontaire à une obligation, aucune prestation ne leur serait versée conformément à leur mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction.

2) Dans le cas de M. McKay, M^{me} Ahn et M. McLaughlin, les valeurs indiquées représentent la valeur actuelle au 31 octobre 2022 des prestations de retraite additionnelles auxquelles ils auraient eu droit s'il avait été mis fin à leur emploi pour la raison indiquée. Les valeurs indiquées tiennent compte de deux années de service additionnelles aux fins du régime de retraite à prestations définies canadien de RBC et de leur mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction. Comme M^{me} Ahn n'aurait pas atteint 55 ans à la fin de sa période de maintien du salaire, elle ne serait pas admissible à des prestations de retraite aux termes de son mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction, étant donné que ces prestations ne sont payables qu'au moment où elle quitte RBC par suite de sa retraite ou de la cessation de son emploi après 55 ans. Les prestations de retraite additionnelles annuelles payables à M. McKay, à M^{me} Ahn et à M. McLaughlin s'élèveraient à 119 000 \$, à 7 000 \$ et à 28 000 \$, respectivement. Les valeurs indiquées ont été calculées à l'aide des mêmes hypothèses actuarielles que celles qui sont utilisées pour établir la valeur des obligations au titre des régimes de retraite à la clôture de l'exercice au 31 octobre 2022 et qui sont présentées dans les états financiers de RBC, sauf qu'il est présumé que les prestations de retraite commencent à être versées à la fin de la période de maintien du salaire, sous réserve d'une réduction de la rente en cas de versement anticipé, le cas échéant. Le versement de prestations de retraite conformément au mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction est conditionnel au respect de clauses de non-concurrence. Dans le cas de MM. Neldner et Guzman, les valeurs indiquées représentent les cotisations additionnelles de RBC au régime de retraite à cotisations définies qui seraient payables pendant la période de maintien du salaire.

3) Le poste « Autre rémunération » comprend le coût des prestations pour RBC, les cotisations de RBC aux termes du REAER et du REDVM ainsi que les avantages indirects qui continuent d'être versés pendant la période de maintien du salaire.

Obligations d'information supplémentaires prévues par le CSF et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire

L'information quantitative globale sur la rémunération donnée aux pages 109 à 110 est présentée conformément à la norme n° 15 des principes et normes de mise en œuvre du CSF et aux obligations d'information prévues par le Pilier III du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

Nous avons établi des critères visant à déterminer qui sont les PRS ayant, par leur rôle et leurs activités, une influence importante sur le profil de risque de RBC, comme il est décrit à la page 74. Pour les besoins des tableaux ci-après, l'expression « cadres dirigeants » englobe le chef de la direction ainsi que les membres du groupe de la direction et l'expression « autres PRS » englobe les vice-présidents directeurs et les premiers vice-présidents, ou les personnes occupant un poste équivalent, de même que les cadres dirigeants de Marchés des Capitaux.

Suivant les principes et normes de mise en œuvre du CSF et nos principes de rémunération, une part considérable de la rémunération variable des cadres dirigeants et des autres PRS doit être différée sur un certain nombre d'années (au moins 70 % pour le chef de la direction, au moins 65 % pour les membres du groupe de la direction et au moins 40 % pour les autres PRS).

Tous les montants figurant dans les tableaux ci-après sont exprimés en dollars canadiens.

Rémunération fixe et rémunération variable versées

(en M\$)		2022		2021	
		Cadres dirigeants	Autres PRS	Cadres dirigeants	Autres PRS
Nombre d'employés	10	229	10	218	
Rémunération fixe					
En espèces	8 \$	108 \$	8 \$	100 \$	
Rémunération variable¹					
En espèces (non différée) ²		14 \$	184 \$	19 \$	212 \$
En espèces (différée)		–	4 \$	–	4 \$
En actions et en instruments liés à des actions (non différée)		–	6 \$	–	6 \$
En actions et en instruments liés à des actions (différée)		39 \$	181 \$	39 \$	204 \$

1) La rémunération variable à l'égard de 2022 et de 2021 ne comprend pas les primes de signature et les attributions garanties versées au cours de l'exercice et indiquées dans le tableau « Autre rémunération versée ».

2) Comprend la valeur des primes incitatives à court terme différées, au gré de l'employé, sous forme d'unités d'actions aux termes du programme d'UAD.

Autre rémunération versée

(en M\$)	2022				2021			
	Cadres dirigeants		Autres PRS		Cadres dirigeants		Autres PRS	
	Nombre d'employés	Montant	Nombre d'employés	Montant	Nombre d'employés	Montant	Nombre d'employés	Montant
Primes de signature	–	–	2	10 \$	–	–	–	–
Attributions garanties	–	–	6	28 \$	–	–	2	3 \$
Indemnités de départ ¹	2	8 \$	4	4 \$	–	–	4	4 \$

1) Les renseignements communiqués portent notamment sur le nombre de cadres dirigeants et de PRS ayant touché des indemnités de départ, la somme globale de ces indemnités ainsi que le montant de l'indemnité de départ la plus élevée qui a été versée. En 2022, l'indemnité de départ la plus élevée qui a été versée se chiffrait à 4,6 M\$.

Rémunération différée¹

(en M\$)	2022 ^{2, 4}		2021 ^{3, 4, 5}	
	Cadres dirigeants	Autres PRS	Cadres dirigeants	Autres PRS
À recevoir				
Acquise	40 \$	208 \$	49 \$	252 \$
Non acquise	104 \$	468 \$	129 \$	484 \$
Paielements pendant l'exercice⁵	36 \$	256 \$	32 \$	195 \$

- 1) Ne comprend pas la valeur des primes incitatives à court terme différées, au gré de l'employé, sous forme d'unités d'actions aux termes du programme d'UAD.
- 2) Pour 2022, les données sur l'acquisition des attributions sont en date du 31 octobre 2022. Les valeurs de la rémunération différée en dollars canadiens sont fondées sur un cours par action de 126,05 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2022, dernier jour de bourse de l'exercice. La rémunération différée en dollars américains est fondée sur un cours par action de 92,47 \$ US, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de New York le 31 octobre 2022.
- 3) Pour 2021, les données sur l'acquisition des attributions sont en date du 31 octobre 2021. Les valeurs de la rémunération différée en dollars canadiens sont fondées sur un cours par action de 128,82 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 29 octobre 2021, dernier jour de bourse de l'exercice. La rémunération différée en dollars américains est fondée sur un cours par action de 104,01 \$ US, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de New York le 29 octobre 2021.
- 4) Les valeurs indiquées pour 2022 et 2021 à l'égard de la rémunération différée à recevoir comprennent une rémunération différée en espèces de 27 M\$ et de 19 M\$, respectivement. Sinon, les montants reflètent la rémunération différée octroyée sous forme d'actions ou d'instruments liés à des actions. Les cadres dirigeants n'avaient aucune rémunération différée en espèces à recevoir en 2022 ou en 2021.
- 5) Certains montants ont été révisés par rapport aux montants déclarés auparavant.

La rémunération variable et la rémunération différée à recevoir sont assujetties à des ajustements ex post explicites et tacites, comme il est indiqué sous la section « Corrélation entre la rémunération et les résultats sur le plan du risque et du rendement » à la page 74. RBC n'a pas apporté d'ajustement ex post explicite ou tacite afin de réduire le montant des attributions au titre de la rémunération différée déjà octroyées qui sont devenues acquises et ont été payées aux participants aux régimes au cours de l'exercice 2022.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Dans le cours de nos activités, des prêts sont octroyés à des administrateurs, à des membres de la haute direction et à d'autres salariés aux mêmes conditions que celles dont sont assortis les prêts normalement consentis à nos autres clients présentant une solvabilité comparable. Le tableau suivant présente l'encours total des prêts qui ont été consentis par RBC ou une de ses filiales aux personnes qui agissent ou qui ont déjà agi comme administrateur, membre de la haute direction et salarié de RBC ou d'une de ses filiales au 11 janvier 2023. Ce montant ne comprend pas les soldes aux termes de prêts de caractère courant, définis ci-dessous¹.

Finalité	Consentis par RBC (\$)	Consentis par une autre entité (\$)
Achat d'actions	–	–
Autres	6 524 111	–

- 1) Les prêts de caractère courant comprennent :
- les prêts consentis aux mêmes conditions qu'à l'ensemble des salariés, dont le solde impayé au cours du dernier exercice à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à un candidat, ajouté au solde impayé par toute personne avec qui il a des liens, ne dépasse pas 50 000 \$
 - les prêts consentis aux salariés à plein temps, entièrement garantis par une hypothèque sur leur résidence, et dont le montant total est inférieur à leur salaire annuel
 - les prêts, autres qu'aux salariés à plein temps, qui sont consentis sensiblement aux mêmes conditions, notamment en ce qui concerne le taux d'intérêt et la garantie, que celles dont sont assortis les prêts aux clients qui présentent une solvabilité comparable et qui ne comportent pas de risque de recouvrement inhabituel et
 - les prêts consentis à l'occasion d'achats effectués aux conditions normales du commerce, résultant d'avances de frais de voyage ou de représentation, ou consentis à des fins semblables, si les modalités de remboursement sont conformes aux pratiques commerciales.

Le tableau suivant présente les prêts consentis à chaque personne qui est ou a été, au cours de l'exercice 2022, administrateur ou membre de la haute direction, ainsi qu'à chaque candidat à un poste d'administrateur et à chaque personne avec laquelle ceux-ci ont des liens. Ces prêts ne comprennent pas les prêts de caractère courant qui ont été entièrement remboursés.

Nom et poste principal	Participation de RBC	Encours le plus élevé au cours de l'exercice 2022 (\$)	Encours en date du 11 janvier 2023 (\$)	Titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice 2022 (n ^{bre})	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice 2022 (\$)
Plans de souscription de titres		–	–	–	–
Autres plans					
N. Ahn					
Cheffe des finances	Prêteur	658 246 ¹	635 728 ¹	–	–
K. Pereira					
Cheffe des ressources humaines	Prêteur	1 094 343 ¹	898 765 ¹	–	–
M. Douvas					
Cheffe des affaires juridiques	Prêteur	5 163 194 ^{1, 2}	4 989 618 ^{1, 2}	–	–

1) Prêts hypothécaires résidentiels garantis par une hypothèque sur la résidence de l'emprunteur et consentis au taux d'intérêt applicable aux meilleurs clients conformément au programme de prêts hypothécaires résidentiels de RBC.

2) Montant converti en dollars canadiens au taux de change de 1,00 \$ US = 1,3425 \$ CA en date du 11 janvier 2023.

Autres questions

Assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants

RBC a souscrit, à ses frais, une assurance responsabilité pour les administrateurs et les dirigeants qui offre une protection aux administrateurs et aux dirigeants à l'égard de toute responsabilité qu'ils encourent en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants de RBC et de ses filiales. Pour la période de 12 mois se terminant le 31 mai 2023, cette assurance responsabilité comporte une limite de garantie réservée de 500 M\$ par demande de règlement et globalement ainsi qu'une garantie additionnelle de 150 M\$ à l'intention des administrateurs de RBC uniquement. Il n'y a pas de franchise pour cette couverture. L'assurance s'applique dans les circonstances où RBC ne peut pas indemniser ses administrateurs et ses dirigeants à l'égard de leurs actes ou de leurs omissions. Les primes payées par RBC pour l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants s'élèvent à environ 2,9 M\$ annuellement.

Ressources additionnelles

Vous pouvez obtenir sans frais des exemplaires imprimés de cette circulaire et de notre rapport annuel 2022 ainsi que des documents suivants portant sur la gouvernance auprès de la secrétaire ou les consulter en ligne à **rbc.com** :

- Le code de déontologie de RBC
- Les mandats du conseil, des comités, de la présidente du conseil, des présidents de comité et du chef de la direction

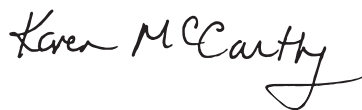
- La politique sur l'indépendance des administrateurs
- L'énoncé des pratiques en matière de gouvernance
- La politique sur l'accès aux procurations
- Un résumé des principales différences entre nos pratiques en matière de gouvernance et les normes d'inscription de la Bourse de New York

Approbation des administrateurs

Le conseil d'administration a approuvé le contenu et l'envoi de cette circulaire.

Le 7 février 2023

La première vice-présidente, conseillère générale associée et secrétaire,



Karen McCarthy

Annexe A :

Propositions d'actionnaires

Les 8 propositions d'actionnaires suivantes ont été soumises pour délibération à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. Ces propositions et l'argumentaire à l'appui de celles-ci représentent l'opinion de l'actionnaire qui les a soumis et sont reproduits textuellement en italique ci-dessous, accompagnés de la réponse du conseil, conformément aux exigences de la *Loi sur les banques*.

B.C. General Employees' Union (BCGEU), 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3, a présenté les trois propositions suivantes (traduites de l'anglais au français). La proposition 2 a été présentée par BCGEU avec l'appui de la Union of British Columbia Indian Chiefs. La proposition 3 a été présentée conjointement par BCGEU et la fondation Atkinson, 130 Queens Quay East, West Tower, Unit 900, Toronto (Ontario) M5A 0P6, représentée par l'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE).

PROPOSITION 1 :

Les sociétés ouvertes ayant des actifs très polluants, comme des projets de charbon, de pétrole et de gaz (actifs polluants), sont soumises à une pression grandissante de la part des investisseurs institutionnels ayant des préoccupations relativement aux questions ESG. Certains émetteurs ont vendu ces actifs polluants ou envisagent de le faire. Les investisseurs sont préoccupés par la vente de tels actifs polluants à des entreprises fermées puisque l'information pertinente pourrait ne plus être disponible.

En réponse à la proposition de 2022 du BCGEU, RBC a déclaré qu'elle adoptait une approche globale pour l'évaluation du risque et que les projets et opérations pouvant avoir des répercussions environnementales étaient évalués par rapport à ces normes au moyen de son processus de vérification diligente amélioré.

La réponse de RBC n'aborde pas l'enjeu du passage d'actifs polluants de sociétés ouvertes vers des entreprises fermées. Cet enjeu a été décrit par les Principes pour l'investissement responsable (PRI) de l'ONU dans une publication récente portant sur le désinvestissement des actifs polluants par les sociétés ouvertes¹ :

[traduction] En cédant un actif polluant, une société cotée en bourse peut éliminer des émissions de son bilan, mais il est peu probable que la cession se traduise par une réduction réelle des émissions. En fait, la cession peut diminuer la transparence et l'obligation redditionnelle quant à la gestion de l'actif, augmenter le volume d'émissions absolues si l'actif est exploité plus intensivement et opérer un transfert du risque vers les gouvernements et les contribuables.

Un article de l'Institut européen de corporate governance (European Corporate Governance Institute ou ECGI), paru en mars 2022, discute de ce phénomène de cessions d'actifs polluants² (« brown-spinning ») :

[traduction] Nous assistons à un phénomène récent préoccupant de cessions d'actifs polluants qui se traduit par la vente par des sociétés ouvertes de leurs actifs à forte intensité de carbone à des joueurs du secteur privé (y compris des sociétés de capital d'investissement et des fonds de couverture). Les sociétés qui se départissent d'actifs peuvent ainsi réduire leurs propres émissions sans que cela donne toutefois lieu à une réduction globale des émissions dans l'atmosphère. Le fait que des actifs à forte intensité de carbone deviennent invisibles et ne fassent plus l'objet de l'examen attentif habituel de la part des marchés publics est inquiétant du point de vue de la réduction des émissions.

Dans ses Directives de la politique des secteurs et des activités sensibles, RBC reconnaît que certains secteurs et certaines activités sensibles doivent être régis par des lignes directrices ciblées, puisque RBC n'offrira pas de financement direct pour certains projets et que certaines opérations et d'autres projets litigieux feront l'objet d'une diligence raisonnable accrue³. Une approche semblable s'impose en ce qui concerne la participation de la banque à des opérations de cessions d'actifs polluants, afin de combler l'écart qui existe entre l'information divulguée par les entreprises ouvertes et celle que divulguent les entreprises fermées.

L'ECGI décrit les avantages d'une meilleure divulgation de la part des entités privées : « [traduction] les règles du jeu inégales applicables aux sociétés ouvertes et fermées seraient uniformisées, éliminant ainsi le problème classique qui consiste pour une société fermée à se soustraire aux obligations réglementaires imposées aux sociétés ouvertes en demeurant fermée (c.-à-d. en éliminant les incitatifs à demeurer une entreprise privée plus longtemps afin de se soustraire aux obligations de divulgation en matière de développement durable) ».

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE RBC modifie ses Directives de la politique des secteurs et des activités sensibles de sorte que lorsqu'elle assume un rôle de services-conseils en fusions et acquisitions ou un rôle direct de prêteur dans le cadre d'opérations de cessions d'actifs polluants, RBC prenne des mesures raisonnables pour que les parties à ces opérations posent des gestes et divulguent de l'information conformément aux recommandations du GIFCC, notamment :

- faire en sorte que le conseil de l'acquéreur surveille les risques liés aux changements climatiques,
- faire en sorte que l'acquéreur divulgue chaque année les émissions de GES des portées 1 des actifs acquis, et
- relativement à ces actifs acquis, faire en sorte que l'acquéreur fixe des cibles de réduction des émissions de GES dans un délai raisonnable suivant la réalisation de l'opération de cession d'actifs polluants.

1) <https://www.unpri.org/download?ac=16109>

2) https://ecgi.global/sites/default/files/working_papers/documents/gozlugolringefinal.pdf

3) https://www.rbc.com/community-social-impact/environment/RBC-Policy-Guidelines-for-Sensitive-Sectors-and-Activities_FR.pdf

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 1 :

RBC reconnaît qu'il est nécessaire de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) dans l'économie, ce qui signifie encourager les réductions d'émissions plutôt que simplement réduire les émissions financées. Nous convenons que le dessaisissement d'actifs très polluants pourrait ne pas répondre à cette nécessité de réaliser des réductions d'émissions dans l'économie et ne pas aller dans le sens de la transition inclusive et disciplinée requise pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

C'est pourquoi nous avons adopté une approche mesurée, réfléchie et délibérée pour établir les objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030 pour nos activités de prêt en accord avec la science et les meilleures pratiques sectorielles, comme il est énoncé dans le rapport de carboneutralité de RBC publié en octobre 2022 (accessible à [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)). Nos objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030 ont été établis en collaboration avec des partenaires d'affaires de toute la banque, afin de tenir compte des complexités et des défis propres à chaque secteur.

Dans le cadre de l'approche axée sur les clients qu'adopte RBC en vue de soutenir leur transition vers la carboneutralité et de concrétiser nos priorités stratégiques en matière climatique, nous :

- avons établi des fonctions en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG) au sein de notre secteur Marchés des Capitaux afin de favoriser l'intégration des facteurs et analyses ESG – dont les aspects climatiques – dans les mandats en fusions et acquisitions, et de fournir des services-conseils relatifs à l'intégration des critères ESG dans leurs stratégie d'affaires et communication d'information
- travaillons avec nos clients de Marchés des Capitaux exerçant leurs activités dans des secteurs clés à fortes émissions¹ pour tâcher d'amener, d'ici 2025, des clients représentant 80 % des soldes de prêts disponibles à divulguer à RBC leurs émissions des catégories 1 et 2 et des clients représentant 65 % des soldes de prêts disponibles² à lui divulguer un plan de réduction des émissions de GES, comme il est indiqué dans notre rapport en matière climatique de 2022 (accessible à [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)) et
- adoptons une approche globale pour l'évaluation du risque climatique, fondée sur les politiques de gestion des risques environnementaux et sociaux de la banque. Les projets et les opérations pouvant avoir des répercussions environnementales sont évalués par rapport à ces normes au moyen du processus de vérification diligente amélioré de RBC.

En ce qui a trait expressément aux opérations comprenant le transfert d'un actif à forte intensité de carbone, dans plusieurs cas, RBC continue d'octroyer des prêts à l'égard de l'actif après le transfert de propriété. Ainsi, les priorités, normes et mesures stratégiques liées aux changements climatiques de RBC applicables à nos activités de prêt, comme celles qui sont décrites ci-dessus, continueraient de s'appliquer.

Dans les cas où RBC ne continue pas d'octroyer des prêts à l'égard de l'actif, nous croyons qu'il incombe à ceux qui exercent une influence ou un contrôle direct sur l'actif d'encourager les mesures visant la décarbonation de l'économie et la progression vers la carboneutralité d'ici 2050.

De façon plus générale, RBC reconnaît l'importance pour les sociétés tant ouvertes que fermées de gérer et de divulguer les possibilités et les risques liés aux changements climatiques. Toutefois, la banque ne croit pas que le secteur financier soit bien placé pour réglementer les questions de gouvernance des conseils ou combler l'écart qui existe entre la divulgation requise des entités ouvertes et celle que doivent respecter les entités fermées au-delà des obligations d'information prescrites se rapportant à une opération. Il appartient au gouvernement et aux organismes de réglementation d'étudier dûment l'à-propos d'imposer des obligations de divulgation additionnelles.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

1) Au sens défini par les lignes directrices de l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP F1) pour la fixation d'objectifs climatiques à l'intention des banques. Comme il est indiqué dans son rapport GIFCC 2021, RBC a déclaré qu'elle s'était engagée à concentrer ses efforts sur les clients de Marchés des Capitaux exerçant leurs activités dans des secteurs à fortes émissions au sein de ses portefeuilles de pétrole et gaz, d'électricité et services publics et d'automobile et transport à l'heure actuelle, puisqu'ils représentent une part considérable des émissions de son portefeuille global et que les données sur les émissions et sur les scénarios de transition se rapportant aux clients sont plus facilement accessibles.

Alors que RBC progressera dans son parcours vers la carboneutralité, elle multipliera ses efforts pour obtenir ces informations sur d'autres secteurs et clients dans le cadre de la concrétisation de ses engagements plus larges liés à son adhésion à l'alliance bancaire zéro émission nette.

2) « soldes de prêts disponibles » signifie que le total des soldes de prêts disponibles est défini comme le montant global des prêts consentis aux clients de notre secteur Marchés des Capitaux exerçant leurs activités dans les secteurs à fortes émissions du pétrole et du gaz, de l'électricité et des services publics et de l'automobile et du transport.

PROPOSITION 2 :

La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) stipule que les États doivent coopérer de bonne foi avec les peuples autochtones avant d'adopter et d'appliquer des mesures susceptibles de les concerner, afin d'obtenir leur consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause (CPLCC)¹.

La Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones fédérale confirme que la DNUDPA constitue un instrument international en matière de droits de la personne qui trouve application en droit canadien². L'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation demande au secteur des entreprises du Canada d'adopter et de mettre en œuvre la DNUDPA « en tant que cadre de réconciliation et d'appliquer les normes et les principes qui s'y rattachent dans le cadre des politiques organisationnelles et des principales activités opérationnelles touchant les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources »³.

Le rapport de Foley Hoag LLP à l'intention des banques ayant financé le controversé projet Dakota Access Pipeline a recommandé que les pratiques exemplaires de l'industrie à l'échelle internationale relativement au CPLCC visent à dépasser les normes minimales établies par les lois nationales⁴.

En ne s'attardant pas au CPLCC, les sociétés négligent aussi de tenir compte d'un risque important. Les sociétés qui se contentent de suivre les exigences juridiques minimales de leur pays et n'obtiennent pas le CPLCC voient couramment des retards et des conflits affecter leurs projets et s'exposent à d'autres risques importants, comme des risques juridiques, politiques et opérationnels et des risques d'atteinte à la réputation.

Le gouvernement du Canada a déclaré que le CPLCC dépendait du contexte, c'est-à-dire qu'il ne saurait être interprété et appliqué de la même façon pour tous les peuples autochtones et que la mise en œuvre du CPLCC pouvait nécessiter différents processus ou de nouvelles façons originales de collaborer⁵.

Un document rédigé en 2019 pour la Union of BC Indian Chiefs (UBCIC) et intitulé Consent⁶ (document sur le consentement) tente de corriger le tir quant à des idées erronées sur le CPLCC, en indiquant que :

- le « consentement » et le « veto » sont deux concepts différents; ils ont chacun leur propre signification et leur propre application; et
- le CPLCC n'est pas une extension de la consultation et de l'accommodement, lesquels sont de nature procédurale.

Le document sur le consentement décrit certaines façons dont les entreprises canadiennes peuvent concrétiser le CPLCC, notamment :

- en demandant et en confirmant le consentement des peuples autochtones avant d'importants processus de la Couronne;
- en soulignant les conditions nécessaires à l'obtention et au maintien du consentement d'une Nation, par opposition à des mécanismes juridiques comme des quittances qui visent à limiter les droits des peuples autochtones;
- en ayant recours à des modes collaboratifs de résolution des différends et en ne limitant pas la capacité d'une Nation d'exercer des recours juridiques; et
- en concevant un processus décisionnel pour l'avenir et en obtenant le consentement avant de demander toute approbation à la Couronne.

La déclaration des droits de la personne de RBC invoque les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (Principes directeurs de l'ONU) et énonce que RBC prendra des mesures afin de réduire les incidences négatives en matière de droits de la personne, y compris en usant de son influence auprès de ses relations d'affaires. RBC a également dévoilé comment elle répondait de certaines façons à l'appel à l'action 92.

Les actionnaires jugent que d'autres mesures sont nécessaires pour intégrer le CPLCC et l'appel à l'action 92 dans les politiques et les activités de RBC. Une référence explicite à l'intégration du CPLCC aidera à réduire les risques en matière de droits de la personne tout en outillant RBC pour qu'elle puisse effectuer un changement significatif et nécessaire sur le chemin de la réconciliation.

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE RBC réviser sa déclaration des droits de la personne afin d'indiquer que, dans le cadre des mesures visant à réduire les incidences négatives en matière de droits de la personne directement liées à ses relations d'affaires avec des clients (comme il est décrit dans les Principes directeurs de l'ONU), RBC s'informera à savoir si, et comment, les clients ont obtenu le CPLCC des peuples autochtones touchés par ces relations d'affaires.

1) <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/512/08/PDF/N0651208.pdf?OpenElement> (Articles 18-19)

2) <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lc-2021-c-14/derniere/lc-2021-c-14.html>

3) <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1524506030545/1557513309443>

4) https://www.foleyhoag.com/news-and-insights/publications/ebooks-and-white-papers/2017/may/good_practices_social_impacts_oil_pipelines_united_states/

5) <https://www.justice.gc.ca/fra/declaration/bgrnrcan-bgnrcan.html>

6) https://www.ubcic.bc.ca/consent_paper

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 2 :

RBC se consacre depuis longtemps à la question des droits de la personne et est un grand défenseur de l'inclusion des Autochtones. La banque est fière du rôle qu'elle joue dans les relations avec les Autochtones et elle a mené plusieurs premières dans le secteur financier, qui ont soutenu des appels à l'action et donné lieu à des changements durables pour les peuples autochtones. Grâce à des pratiques progressistes et inclusives sur le plan commercial comme en matière de ressources humaines, d'approvisionnement et de citoyenneté d'entreprise, RBC a démontré qu'elle était résolue à travailler en partenariat avec les Autochtones dans la recherche de la réconciliation.

Dans un contexte où les peuples autochtones continuent de revendiquer leur droit à l'autodétermination et créent des occasions économiques et communautaires s'inscrivant dans leurs valeurs et dans leurs traditions culturelles, RBC défendra l'inclusion et la prospérité des Autochtones et aura pour objectif de s'assurer que les voix des peuples autochtones sont entendues, reconnues, respectées et honorées.

Notre déclaration des droits de la personne, accessible à [rbc.com/collectivite](https://www.rbc.com/collectivite), énonce les principes que RBC suit et les engagements qu'elle a pris à l'égard des droits de la personne au sein de ses activités, et stipule ce qui suit :

Nous respectons le droit à l'autodétermination inhérent aux peuples autochtones, en accord avec les lois internationales et nationales.

En conformité avec sa déclaration des droits de la personne, dans le cadre de certaines opérations, la banque continue de faire évoluer son approche en ce qui a trait à la vérification diligente des risques environnementaux et sociaux lorsque les peuples autochtones pourraient en subir des incidences. Lorsqu'elle conclut des opérations de financement de projets, RBC adhère au cadre de gestion des risques environnementaux et sociaux prévu par les Principes de l'Équateur¹, y compris relativement à l'interaction avec les parties prenantes et, si cela est pertinent, aux répercussions éventuelles sur les peuples autochtones. De plus, la banque met en œuvre des politiques et pratiques mises à jour selon lesquelles son secteur Marchés des Capitaux et son Groupe des Clients Corporatifs doivent envisager les répercussions éventuelles sur les populations et les terres autochtones avant d'octroyer certains financements.

RBC reconnaît que l'application du consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause (CPLCC) est une question complexe en constante évolution. Elle reconnaît que la mise en œuvre fructueuse du CPLCC nécessitera des processus différents et de nouvelles façons originales de collaborer de la part de nombreuses parties. De plus, elle reconnaît que le succès de cette application relève généralement des peuples autochtones, des gouvernements, des organismes de réglementation et des clients ou des promoteurs de projets, et non des institutions financières. De plus, cette proposition demande à RBC d'aller plus loin que ce qui est exigé par les lois canadiennes.

RBC discute avec des leaders et des communautés autochtones de partout au Canada afin de chercher à mieux comprendre des questions importantes, dont la réconciliation économique et la prospérité; la voie du Canada vers l'objectif de zéro émission nette de gaz à effet de serre; et les préoccupations se rapportant au CPLCC et aux processus de consultation existants.

La banque révisé actuellement sa déclaration des droits de la personne. Cette révision comportera la consultation d'un éventail de parties prenantes internes et externes, y compris en obtenant des commentaires et des connaissances diversifiés des Autochtones relativement au CPLCC, afin de mieux saisir l'essence de celui-ci grâce à plusieurs points de vue autochtones.

Le conseil vous recommande par conséquent de voter **CONTRE** cette proposition.

1) Les Principes de l'Équateur constituent un cadre référentiel international volontaire bien établi que les institutions financières peuvent suivre pour cerner, évaluer, gérer et atténuer les risques environnementaux et sociaux associés au financement de projets, et englobent des aspects des droits de la personne, plus particulièrement l'interaction avec les parties prenantes, les questions liées au travail et les droits des peuples autochtones. RBC a été la première banque canadienne à adopter les Principes de l'Équateur en 2003, et les a signés de nouveau lors de leur révision et de leur nouvelle publication plus récemment en juillet 2020 (EP4).

PROPOSITION 3 :

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE les actionnaires demandent instamment au conseil d'administration de superviser et de publier un audit indépendant sur l'équité raciale afin d'analyser les incidences négatives que RBC a sur les parties prenantes non blanches et les communautés de couleur. Les avis et commentaires des organismes de défense des droits civils, des employés et des clients devraient être pris en compte dans la détermination des questions devant être analysées. Les coûts associés à la production du rapport, qui ne contiendra pas de renseignements confidentiels ou exclusifs, devront être raisonnables.

Argumentaire :

À titre d'intermédiaires de premier plan, les institutions financières jouent un rôle clé dans la société en permettant aux entreprises et aux particuliers d'avoir accès à des occasions économiques essentielles puisqu'elles leur offrent une vaste gamme de produits et de

services financiers, y compris en facilitant les opérations et en offrant des services de crédit et de prêt, des comptes d'épargne et de la gestion de placements. Conséquemment, il incombe aux institutions financières de veiller à ce que leurs activités commerciales, pratiques, politiques, produits et services n'aient pas d'incidences négatives sur les parties prenantes non blanches et les communautés de couleur.

Un rapport de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada étudiant les pratiques de première ligne des banques canadiennes, dont RBC, suggère que les clients racisés ou autochtones sont victimes de pratiques discriminatoires¹. Comparativement aux autres clients, les clients membres d'une minorité visible et autochtones étaient plus susceptibles de se faire recommander des produits ne correspondant pas à leurs besoins, ne se sont pas fait présenter de l'information d'une manière claire et simple et se sont fait offrir des produits optionnels, comme une protection de découvert et une assurance protection de solde.

Une étude universitaire, datant de décembre 2020 et réalisée pour le compte de la Commission des valeurs mobilières de la Colombie-Britannique, estime que la proportion de Canadiens non bancarisés (n'ayant pas de relation bancaire officielle) s'échelonnait de 3 % à 6 % et que la proportion de Canadiens sous-bancarisés (traitant avec des institutions financières secondaires comme des sociétés de prêt sur salaire) variait de 15 % à 28 %². Selon cette étude, le fait d'être non bancarisé ou sous-bancarisé a un effet disproportionné sur les peuples autochtones. De plus, les chercheurs ont indiqué que l'accès aux services financiers représentait un problème endémique au sein des « communautés de couleur à faible revenu ».

Dans les dernières années, RBC a fait l'objet d'une mauvaise presse en raison de discrimination dont certains clients ou employés avaient été la cible. Il s'agit notamment d'allégations de tactiques de vente sous pression³, de profilage racial⁴ et d'allégations⁵ de sexisme et de racisme⁶ en milieu de travail. Ces controverses peuvent être un signe de problèmes systémiques d'équité raciale au sein de la Société.

L'engagement de RBC contre le racisme, y compris les priorités, les engagements et les programmes actuels, est insuffisant pour cerner ou traiter les questions éventuelles ou existantes d'équité raciale découlant de pratiques, politiques, produits et services⁷. En 2020, RBC a annoncé qu'elle avait porté son engagement initial de 1,5 M\$ à 150 M\$ afin d'« [traduction] investir dans le futur des jeunes Noirs, de créer de la richesse pour les collectivités noires et de redéfinir le leadership inclusif au sein de RBC »⁸. Toutefois, il existe un manque de transparence et de communication sur les progrès réalisés en vue d'atteindre cet engagement et la façon dont cet engagement a contribué significativement à l'avancement de l'équité raciale dans les pratiques, politiques, produits et services de RBC.

Les questions d'équité raciale posent d'importants risques commerciaux d'ordre juridique, financier et réglementaire et d'atteinte à la réputation. Un audit sur l'équité raciale aidera RBC à déterminer les incidences négatives sur les parties prenantes non blanches et les communautés de couleur au-delà du milieu de travail, à les prioriser ainsi qu'à les neutraliser et à les prévenir. Nous prions instamment RBC d'évaluer son comportement à travers le prisme de l'équité raciale afin de dresser un portrait complet de la façon dont elle contribue au racisme systémique et de celle dont elle pourrait contribuer à l'éliminer.

1) <https://www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere/programmes/recherche/rapport-clients-mysteres.html>

2) https://bcbasicincomepanel.ca/wp-content/uploads/2021/01/Financial_Inclusion_in_British_Columbia_Evaluating_the_Role_of_Fintech.pdf

3) <https://www.cbc.ca/news/business/banks-racial-discrimination-report-1.6473715>

4) <https://montreal.citynews.ca/2021/12/13/couple-say-they-were-racially-profiled-by-rbc-after-bank-account-was-blocked-without-explanation/>

5) <https://www.nationalobserver.com/2018/05/01/news/tribunal-hears-shocking-allegations-following-complaint-whistleblower>

6) <https://www.fn london.com/articles/rbc-ordered-to-pay-1-2m-to-london-whistleblower-20190204#:~:text=John%20Banerjee%20won%20his%20unfair,m%20to%20cover%20lost%20earnings>

7) <https://www.rbc.com/diversite-inclusion/plan-d-action-de-lutte-au-racisme-systemique.html>

8) https://www.rbccm.com/en/insights/story.page?dcr=templatedata/article/citizenship/data/2020/07/rbcs_expanded_commitment_to_fight_systemic_racism_and_support_black_communities

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 3 :

La diversité et l'inclusion constituent des pierres angulaires de nos valeurs et sont au cœur notre raison d'être, qui consiste à contribuer à la prospérité de nos clients et au dynamisme des collectivités. Nous reconnaissons que, depuis trop longtemps, le racisme et les préjugés systémiques touchent de façon disproportionnée les personnes autochtones, noires et de couleur, ce qui diminue considérablement la capacité de ces communautés à saisir les occasions d'avancement économique et social, et nous prenons des mesures directes pour nous attaquer à ces enjeux. RBC ne tolère pas la discrimination sous quelque forme que ce soit, y compris dans la manière dont nous exerçons nos activités, dans nos relations avec les clients ou dans la façon dont nous traitons nos collègues. Nous prenons au sérieux notre obligation de veiller à ce que tous les clients disposent d'une chance égale de demander et d'obtenir du crédit et nous avons pris l'engagement inébranlable d'octroyer des prêts de façon équitable et responsable et d'aider les communautés à obtenir un accès égal au crédit, sans égard à la race.

Aux termes de notre plan d'action de lutte au racisme systémique (accessible à [rbc.com/diversite](https://www.rbc.com/diversite)), nous sommes résolus à dynamiser l'inclusion économique en favorisant un accès équitable aux produits et aux services financiers; en faisant la promotion de produits, de programmes et d'initiatives aux retombées sociales positives; et en tirant parti de notre pouvoir d'achat pour encourager les efforts au chapitre de la diversité des fournisseurs et des clients. Comme il est décrit plus en détail dans *Un chemin tracé : Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones 2022* (accessible à [rbc.com/autochtones](https://www.rbc.com/autochtones)) ainsi que dans notre déclaration de responsabilité publique 2022 et dans notre rapport de performance ESG, RBC a en place de nombreux programmes et initiatives visant à stimuler la croissance économique inclusive qui sont articulés autour de la création d'un

accès équitable aux produits et aux services financiers et de la promotion de la littératie financière au sein des groupes historiquement marginalisés, des entreprises, des organisations à but non lucratif et des gouvernements. Notre rapport de performance ESG 2022 renferme une mise à jour sur l'état des programmes et des partenariats clés soutenus par RBC, y compris ceux se rapportant aux engagements que nous avons pris dans notre plan d'action de lutte au racisme systémique.

Nous misons également sur nos pratiques de gestion des talents, que nous examinons périodiquement pour nous assurer que nos pratiques d'emploi sont équitables et atténuer le risque qu'il existe des obstacles à l'emploi pour les groupes sous-représentés ou historiquement marginalisés. À la fin de 2020, RBC a réalisé un examen exhaustif des systèmes en matière d'emploi en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada), dont une analyse de la représentation des groupes issus de la diversité dans les embauches, les promotions et les départs, un examen officiel de plus de 150 politiques et procédures mondiales afin de repérer des obstacles éventuels, ainsi qu'un sondage des employés à grande échelle, des entretiens avec des employés et des discussions avec des hauts dirigeants.

Notre feuille de route en matière de diversité et d'inclusion 2025 améliorée, qui a été revue par le conseil au début de 2022, s'inspire des conclusions et des recommandations tirées de cet examen exhaustif des systèmes en matière d'emploi et reflète l'accent accru que nous mettons sur la façon dont nous favoriserons l'inclusion économique. Notre rapport sur la diversité et l'inclusion 2021 publié en mars 2022 fait état de cette évolution de notre parcours en matière de diversité et d'inclusion.

Nous estimons que notre nouvelle feuille de route en matière de diversité et d'inclusion nous aidera à faire progresser la diversité, à renforcer l'inclusion et à favoriser l'inclusion économique de ceux et celles qui ont historiquement fait face à des iniquités, à des préjugés systémiques et à des désavantages.

Bien que nous apprécions la recommandation d'un audit indépendant sur l'équité raciale, nous croyons qu'une exploration plus approfondie d'un tel audit indépendant sur l'équité raciale par l'intermédiaire de l'Association des banquiers canadiens est nécessaire afin qu'une évaluation et une approche solides et intersectorielles puissent être établies. À défaut de normes bien définies aux termes desquelles un audit serait effectué, les disparités et les incohérences entre ces audits indépendants pourraient exacerber davantage les lacunes possibles et/ou en créer de nouvelles de manière non intentionnelle.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

Le contrôleur de la Ville de New York, 1 Centre Street, 8th Floor North, New York, New York 10007, États-Unis, a présenté la proposition suivante (traduite de l'anglais au français), qui sera soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 4 : Cibles de réduction absolue des émissions de gaz à effet de serre

Qu'il soit résolu que les actionnaires demandent à la Banque Royale du Canada (« Société ») de publier un rapport, dans l'année, à un coût raisonnable et en omettant les renseignements confidentiels, divulguant des cibles de réduction absolue des émissions de gaz à effet de serre pour 2030 relativement à ses activités de prêt et de prise ferme pour deux secteurs très polluants : pétrole et gaz et production d'énergie. Ces cibles devraient suivre une voie vers la carboneutralité fondée sur la science et s'ajouter aux objectifs d'intensité des émissions que la Société a fixés ou fixera pour ces secteurs.

Argumentaire :

Le groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat a indiqué que les émissions de gaz à effet de serre devaient être réduites de moitié d'ici 2030 et atteindre zéro émission nette d'ici 2050 afin que le réchauffement climatique soit limité à 1,5 °C. Chaque augmentation supplémentaire de la température au-dessus de 1,5 °C entraînera des risques physiques, des risques liés à la transition et des risques systémiques de plus en plus graves pour les sociétés, les investisseurs, les marchés et l'économie dans son ensemble.

Selon l'Agence internationale de l'énergie, la transformation des secteurs du pétrole et du gaz et de la production d'énergie est critique pour contenir l'élévation de température sous 1,5 °C et, par conséquent, cruciale à la stratégie d'atténuation du risque climatique de RBC. Le secteur du pétrole et du gaz, selon la Société, englobe les sous-secteurs de l'amont et de l'aval et les secteurs intégrés et celui de la production d'énergie couvre la production d'électricité.

Bien que la Société ait pris un engagement en vue d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050 et soit dotée d'une cible de réduction de l'intensité des gaz à effet de serre des secteurs du pétrole et du gaz et de la production d'énergie d'ici 2030, elle ne compte pas encore de cible fondée sur la science pour 2030 afin de réduire ces émissions de façon absolue. Les cibles en matière d'intensité permettront de mesurer la réduction des émissions par unité ou par dollar, mais elles ne permettront toutefois pas de savoir si le total des émissions financées par la Société a bel et bien diminué en réalité.

Nous croyons que la Société doit adopter des cibles de réduction absolue pour ces secteurs et envisager les approches fondées sur l'établissement de cibles utilisées par des groupes de services-conseils comme l'initiative Science Based Targets. De telles cibles de

réduction absolue qui concordent avec une voie vers la carboneutralité fondée sur la science sont importantes pour permettre à la Société de respecter son engagement envers la carboneutralité, de gérer plus globalement le risque climatique auquel elle fait face et de protéger les investisseurs à long terme.

La Société a reconnu que « [p]our parvenir à un bilan carboneutre de [ses] activités de prêt, il [lui] faudra[it] réaliser une réduction absolue des émissions de GES dans un certain nombre de secteurs clés à la fois très polluants et essentiels à l'économie canadienne »². Néanmoins, elle est en retard par rapport à ses pairs pour l'établissement de cibles de réduction absolue des émissions.

Citigroup s'est engagée à réduire ses émissions absolues pour le secteur énergétique de 29 % d'ici 2030 et Wells Fargo a fixé une cible visant la réduction absolue des émissions pour le secteur du pétrole et du gaz de 26 % d'ici 2030. D'autres banques ayant établi des objectifs de réduction absolue pour le secteur du pétrole et du gaz incluent HSBC (34 %), la Société Générale (30 %), BBVA (30 %) et la Deutsche Bank (23 %).

La Société doit faire progresser ses engagements déclarés, ses réductions d'émissions dans l'économie réelle et sa création de valeur à long terme.

Nous vous incitons vivement à voter POUR cette proposition.

1) <https://www.ipcc.ch/assessment-report/ar6/>

2) https://www.rbc.com/collectivite-impact-social/_assets-custom/pdf/2021-ESG-Report.PDF

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 4 :

RBC reconnaît l'importance de réduire les émissions absolues et croit que l'approche mesurée, réfléchi et délibérée que la banque a énoncée, y compris l'établissement de cibles de réduction de l'intensité des émissions physiques, est appropriée à ce stade-ci du parcours de la banque en matière de transition vers la carboneutralité.

Comme il est indiqué dans le rapport de carboneutralité de RBC (accessible à [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)) publié en octobre 2022, la banque a adopté une approche pour établir des objectifs en accord avec la science et les meilleures pratiques sectorielles. Pour établir ses objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions de 2030 à l'égard des activités de prêt dans trois secteurs, soit le pétrole et le gaz, la production d'énergie et l'automobile, la banque a tenu compte, entre autres, des besoins immédiats des clients et des collectivités que nous servons, ainsi que des engagements gouvernementaux et des politiques visant à atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

L'établissement de cibles de réduction de l'intensité des émissions physiques est une mesure reconnue aux termes du cadre de l'alliance bancaire zéro émission nette, l'initiative amorcée par l'ONU et dirigée par le secteur visant à accélérer les efforts de lutte contre les changements climatiques. RBC est d'avis que l'établissement d'une cible d'intensité des émissions physiques pour les secteurs du pétrole et du gaz et de la production d'énergie, prenant racine dans la science, constitue la meilleure décision pour ses actionnaires et pour les parties prenantes de la banque à l'heure actuelle. Comme il en est question dans le rapport sur la carboneutralité de RBC, la banque a choisi d'établir ses objectifs intermédiaires initiaux de 2030 en utilisant un paramètre d'intensité des émissions physiques pour les motifs suivants :

1. Ce paramètre offre une meilleure stabilité que les autres paramètres. Ces derniers peuvent en effet être volatils, car ils calculent une partie des émissions de l'emprunteur en fonction de l'engagement de financement d'une banque par rapport à la valeur de l'entreprise avec liquidités estimée pour l'emprunteur (or, cette valeur est influencée par les fluctuations de prix des marchandises)
2. Ce paramètre permet d'effectuer des comparaisons entre les clients en fonction des améliorations relatives dans les réductions d'émissions sur la base de la production, quelle que soit la taille du client
3. Il permet une reconnaissance du besoin constant, à l'échelle mondiale, de biens et de services essentiels produits par des secteurs à forte intensité d'émissions et dont les émissions sont difficiles à réduire, ainsi que de la nécessité, pour nous, de maintenir le dialogue avec nos clients pendant leur transition vers des modèles d'affaires à faibles émissions de carbone, au lieu de simplement réduire nos émissions en retirant des capitaux des secteurs à forte intensité d'émissions.

RBC reconnaît que des réductions des émissions absolues sont nécessaires pour réaliser la transition vers la carboneutralité et décarboner l'économie. Dans notre rapport en matière climatique de 2022 (accessible à [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)), nous continuons de faire état des émissions absolues, en nous concentrant sur les secteurs pour lesquels nous avons fixé des objectifs, et nous avons grandement amélioré la qualité et l'étendue des données pour ces secteurs. Les émissions absolues constituent l'une des mesures que RBC utilise pour étayer notre transition vers la carboneutralité. La banque reconnaît également que pour réussir, cette transition doit être menée de façon ordonnée et inclusive.

C'est pourquoi l'objectif de RBC d'atteindre la carboneutralité au sein de nos activités de prêt d'ici 2050 vise à créer un équilibre entre les besoins des gens et de la planète. Alors que nous accomplissons des progrès par rapport à cet objectif, nous reconnaissons qu'il est important de fournir aux parties prenantes, dont les investisseurs, les renseignements dont elles ont besoin pour évaluer les risques et les occasions climatiques.

RBC révisera et ajustera ses objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions de 2030 au besoin (et au moins tous les cinq ans d'ici 2050), au fur et à mesure que de nouvelles données deviendront disponibles et que les hypothèses, méthodologies, exigences et normes progresseront afin de nous assurer qu'ils restent en accord avec l'évolution des réalités économiques, des pratiques du marché et de la science du climat.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

Ramin Eshraghi-Yazdi, 105 Harvest Oak Circle N.E., Calgary (Alberta) T3K 4S6, représenté par Stand.earth, a présenté la proposition suivante (traduite de l'anglais au français), qui sera soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 5 :

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE les actionnaires demandent au conseil d'administration de la Banque Royale du Canada (RBC) d'adopter une politique prévoyant une élimination progressive à échéance déterminée des activités de prêt et de souscription de RBC visant des projets et des entreprises engagés dans de nouvelles activités d'exploration, de mise en valeur et de transport de combustibles fossiles.

Argumentaire

Les changements climatiques posent un risque systémique, la perte du PIB globale estimative devant atteindre de 11 % à 14 % d'ici le milieu du siècle selon les tendances actuelles¹. La crise climatique est principalement causée par la production et la combustion de combustibles fossiles.

Selon le consensus scientifique, limiter le réchauffement à 1,5 °C signifie que le monde ne peut plus mettre en valeur de nouveaux champs pétrolifères et gaziers, pipelines ou mines de charbon en plus de ceux déjà approuvés (nouvelles activités d'exploration, de mise en valeur et de transport de combustibles fossiles)². Les réserves de combustibles fossiles existantes suffisent à répondre aux besoins énergétiques mondiaux³. Les nouveaux champs pétrolifères et gaziers n'entreront pas en production à temps pour calmer la turbulence des marchés découlant de l'invasion de l'Ukraine par la Russie⁴.

RBC s'est engagée à faire correspondre ses activités de financement aux objectifs de l'Accord de Paris⁵ et à atteindre la carboneutralité d'ici 2050 conformément à l'objectif visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C⁶.

Les normes du Groupe d'experts de haut niveau sur les engagements de zéro émission nette des entités non étatiques publiées en novembre 2022 établissent clairement que les politiques et pratiques actuelles de RBC ne constituent pas une voie crédible en vue de l'atteinte de la carboneutralité d'ici 2050⁷.

RBC est le cinquième bailleur de fonds en importance au monde pour des projets de combustibles fossiles, ayant fourni plus de 200 G\$ US en activités de prêt et de souscription à des sociétés de combustibles fossiles au cours de la période de 2016 à 2021, y compris plus de 38 G\$ US aux 100 plus importantes sociétés engagées dans de nouvelles activités d'exploration et de mise en valeur de combustibles fossiles⁸.

En l'absence d'une politique visant l'élimination graduelle du financement accordé aux nouvelles activités d'exploration, de mise en valeur et le transport de nouveaux combustibles fossiles, RBC ne pourra vraisemblablement pas respecter ses engagements en matière de climat, et les risques importants suivants méritent une attention particulière :

- Écoblanchiment : Les organismes de réglementation du secteur bancaire et des valeurs mobilières resserrent la réglementation en matière d'écoblanchiment et la font appliquer davantage, ce qui peut donner lieu à des amendes et des règlements considérables⁹. Le Bureau de la concurrence du Canada, organisme fédéral d'application de la loi, a ouvert une enquête relativement à des allégations de pratiques commerciales trompeuses de la part de la banque concernant ses engagements en matière d'action climatique¹⁰.*
- Réglementation : Les banques centrales commencent à mettre en œuvre des tests de résistance aux risques climatiques¹¹ et des analyses de scénarios¹², et certaines ont même commencé à proposer des exigences minimales accrues en matière de capitaux propres relativement aux risques climatiques des banques¹³. Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) a commencé à élaborer une ligne directrice concernant la gestion des risques climatiques qui comprendra des mesures sur la suffisance des fonds propres et des liquidités.*
- Concurrence : Des douzaines de banques mondiales ont adopté des politiques visant l'élimination graduelle du soutien financier consenti aux nouveaux champs pétrolifères et gaziers¹⁴ et aux nouvelles mines de charbon¹⁵.*
- Réputation : Il a été démontré que le financement continu de projets d'expansion des énergies fossiles, comme le projet de gazoduc de Coastal GasLink et le projet de pipeline de pétrole issu des sables bitumineux de Trans Mountain, entraine en conflit avec les droits des peuples autochtones, et certaines communautés s'opposent à ces projets, ce qui donne lieu à de plus en plus d'articles médiatiques négatifs et de manifestations aux emplacements de RBC¹⁶.*

En exacerbant les changements climatiques, RBC accroît le risque systémique, ce qui aura de graves incidences négatives – notamment des risques physiques et des risques de transition¹⁷ – pour elle-même et différents investisseurs.

Nous vous incitons vivement à voter POUR cette proposition.

- 1) <https://www.swissre.com/institute/research/topics-and-risk-dialogues/climate-and-natural-catastrophe-risk/expertise-publication-economics-of-climate-change.html>
- 2) <https://www.iisd.org/system/files/2022-10/navigating-energy-transitions-mapping-road-to-1.5.pdf>
- 3) <https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg3/resources/spm-headline-statements/>
- 4) <https://www.iea.org/commentaries/what-does-the-current-global-energy-crisis-mean-for-energy-investment>
- 5) <https://www.rbc.com/collectivite-impact-social/impact-environnemental/net-zero.html>
- 6) <https://www.unepfi.org/net-zero-banking/commitment/>
- 7) <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2022-11-08/secretary-generals-remarks-launch-of-report-of-high-level-expert-group-net-zero-commitments-dElivered>
- 8) <http://bankingonclimatechaos.org/>
- 9) <https://www.bankingsupervision.europa.eu/press/speeches/date/2022/html/ssm.sp220922-bb043aa0bd.en.html>
- 10) <https://ecojustice.ca/wp-content/uploads/2022/10/2022-09-29-Notice-of-Inquiry-Commencement-RBC-complaint-to-Competition-Bureau.pdf>
- 11) <https://www.bankingsupervision.europa.eu/press/pr/date/2022/html/ssm.pr220708-565c38d18a.fr.html>
- 12) <https://www.federalreserve.gov/newsevents/pressreleases/other20220929a.htm>
- 13) <https://www.bis.org/review/r220223e.htm>
- 14) <https://oilgaspolicytracker.org/>
- 15) <https://coalpolicytool.org/>
- 16) <https://www.iheartradio.ca/am800/news/university-students-protest-presence-of-rbc-on-campus-1.18656090;>
<https://www.winnipegfreepress.com/breakingnews/2022/10/31/zombies-say-banks-fossil-fuel-involvement-no-halloween-treat;>
<https://bc.ctvnews.ca/dozens-of-celebrities-sign-petition-calling-on-rbc-to-stop-financing-coastal-gaslink-pipeline-in-b-c-1.5821485>
- 17) <https://www.bis.org/bcbps/publ/d517.pdf>

RÉPONSE DU CONSEIL LA PROPOSITION 5 :

En appui à l'Accord de Paris et en tant que membre de l'alliance bancaire zéro émission nette, cadre applicable aux termes duquel les banques peuvent favoriser leur alignement sur les objectifs de l'Accord de Paris, RBC s'est engagée à atteindre la carboneutralité dans ses activités de prêt d'ici 2050.

RBC estime que cette proposition d'actionnaires s'appuie sur un argumentaire erroné et serait inefficace pour atteindre les objectifs climatiques mondiaux, y compris les objectifs de l'Accord de Paris. Une approche axée uniquement sur le dessaisissement d'actifs dans des pans entiers de l'économie sans être accompagnée de mesures remplaçant l'approvisionnement en énergie qui est retiré est à la fois inefficace et irresponsable et réduirait l'influence des institutions financières engagées à atteindre la carboneutralité qui soutiennent et favorisent la décarbonation précisément dans les secteurs où le besoin est le plus criant.

Le dessaisissement risque de réduire la responsabilisation relative aux émissions de gaz à effet de serre (GES) en transférant les actifs vers des institutions financières qui pourraient être moins axées sur les changements climatiques, sans réduire les émissions de GES elles-mêmes. En outre, les décisions générales portant sur les politiques qui ont des répercussions sur des pans entiers de l'économie et de la société relèvent des gouvernements élus et des décideurs politiques, ce qui assure la cohérence dans l'application des décisions. À cette fin, nous avons cherché à faire en sorte que notre approche suive l'orientation dessinée par les gouvernements élus. La transition énergétique est un élément crucial de la transition équilibrée vers une économie carboneutre. La société doit déplacer la demande vers l'énergie propre le plus rapidement possible tout en veillant à ce que des sources d'énergie suffisantes, fiables et abordables soient disponibles pour répondre à la demande accrue. Cette transition doit être menée en temps opportun; toutefois, elle ne sera pas immédiate. Entretemps, nos collectivités continueront d'avoir besoin d'énergie provenant d'une multitude de sources, dont des sources à base de combustibles fossiles, afin de répondre aux besoins en énergie, de préserver la sécurité énergétique et de réaliser la transition ordonnée et inclusive qui est nécessaire. Nous reconnaissons qu'il s'agit d'un défi considérable et complexe et nous sommes résolus à faire notre part.

RBC axe ses efforts sur les domaines où elle croit avoir le plus d'impact, travaillant avec ses clients, notamment ceux qui exercent leurs activités dans des secteurs à forte intensité d'émissions et dont les émissions sont difficiles à réduire, dans le cadre des mesures qu'ils prennent pour réduire leurs émissions. Cette approche comprend le soutien d'initiatives qui procurent des solutions plus vertes sur le marché et est au cœur de la stratégie climatique RBC (accessible à [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)). RBC est résolue à aider ses clients dans le cadre de leur transition énergétique et aux fins de la création de plans s'harmonisant avec les priorités de la banque en matière climatique, ce qui exige collaboration et engagement de la part de toutes les parties. RBC appuie sa stratégie et ses plans sur des approches crédibles et fondées sur la science en matière de durabilité et de décarbonation de l'économie.

En octobre 2022, RBC a publié son rapport de carboneutralité (accessible à [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)), qui exposait les objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030 de la banque dans ses activités de prêt dans trois secteurs clés, soit le pétrole et le gaz, la production d'énergie et l'automobile. La banque a adopté une approche mesurée, réfléchie et délibérée en matière d'établissements d'objectifs qui sont en accord avec la science et les meilleures pratiques sectorielles. Pour établir ses objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030, la banque a tenu compte, entre autres, des besoins immédiats des clients et des collectivités que nous servons, ainsi que des engagements gouvernementaux et des politiques visant à atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Ces objectifs renforcent l'engagement de RBC envers sa stratégie climatique ainsi que son ambition de jouer un rôle dans le financement de la transition climatique. Les objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030 que RBC a fixés seront également intégrés à notre processus décisionnel à l'égard de chaque projet.

La société a encore besoin de toutes les formes d'énergie, y compris les combustibles fossiles, pour alimenter l'économie et faciliter la vie des gens. C'est pourquoi RBC croit qu'il est essentiel que les réductions d'émissions se fassent dans le cadre d'une transition inclusive et disciplinée vers la carboneutralité sans mettre de côté des clients et des collectivités, et en utilisant tous les leviers à la disposition de l'entreprise.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

Vancity Investment Management Ltd., 100-183 Terminal Avenue, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2, a présenté la proposition suivante (traduite de l'anglais au français).

PROPOSITION 6 :

Qu'il soit résolu que

Le conseil d'administration entreprenne un examen des niveaux de rémunération de la haute direction par rapport à l'ensemble de l'effectif et, moyennant des coûts raisonnables et en omettant les renseignements exclusifs, communique publiquement tous les ans le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport au salaire médian des travailleurs.

Argumentaire

La rémunération réalisée par les chefs de la direction aux États-Unis a augmenté de 1 460 % depuis 1978 comparativement à seulement 18,1 % pour le salaire du travailleur moyen. Le ratio de la rémunération des chefs de la direction par rapport à celle des travailleurs aux États-Unis est passé de 31 fois en 1978 à 399 fois en 2021¹.

Le Canada vit un scénario semblable selon un rapport indiquant que la rémunération des chefs de la direction des 100 plus grandes sociétés inscrites à la cote de la TSX était de 191 fois le salaire du travailleur moyen canadien en 2020².

Les écarts salariaux au sein des effectifs sont importants, car ils sont un indicateur et un facteur contributif de la hausse de l'inégalité en Amérique du Nord³. Selon la Réserve fédérale américaine, depuis 1989, la tranche supérieure de 1 % des plus fortunés a accru sa part de la richesse totale de 8,6 %, principalement aux dépens de la tranche inférieure de 90 % des moins fortunés, qui a vu sa part chuter de 8 %⁴. La tranche supérieure de 1 % a aussi augmenté sa part du revenu national total aux États-Unis, qui est passée de 8,3 % à 20,8 % entre 1978 et 2019⁵. Le Canada vit des inégalités semblables puisque la part du revenu national total de la tranche supérieure de 1 % est passée de 8,4 % à 14 % de 1978 à 2019⁶.

Cette inégalité croissante a entraîné des perspectives négatives pour tout le monde étant donné que les sociétés plus inégales sont associées à une moins bonne santé, à davantage de violence, à une absence de vie communautaire et à des taux accrus de problèmes de santé mentale dans l'ensemble des classes socioéconomiques⁷. Des recherches ont démontré qu'une telle inégalité nuisait à la productivité économique en entraînant une perte de croissance du PIB annuel de l'ordre de 2 % à 4 % et menait souvent à des récessions prolongées et plus importantes^{8,9}. Mis à part les conséquences négatives sur la société, les écarts salariaux au sein d'une organisation peuvent avoir un effet délétère sur le moral des employés et entraîner un plus haut taux de roulement¹⁰. Ce phénomène peut éroder la valeur d'une entreprise étant donné que des employés démotivés sont moins productifs et qu'un haut taux de roulement fait augmenter les coûts de dotation en personnel. Ces coûts sont particulièrement importants dans une entreprise qui mise sur le capital humain comme RBC.

Au Canada, le secteur financier est particulièrement exposé à ce problème puisque la tranche supérieure de 1 % dans ce secteur gagne environ 16 % du revenu du secteur tandis que la tranche supérieure de 1 % dans la plupart des autres secteurs gagne entre 6 % et 10 %¹¹.

Contrairement aux États-Unis, les sociétés inscrites en bourse au Canada ne sont pas tenues de divulguer le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport au salaire médian des travailleurs. Il ne s'agit pas ici d'une grande demande puisque les normes de présentation de l'information du Global Reporting Institute, que RBC utilise déjà, prévoient un cadre largement reconnu pour le calcul de ce ratio. Il est essentiel de reconnaître que l'accent doit être mis sur la tendance du ratio au fil du temps. La communication et le suivi du ratio par RBC lui permettront de s'assurer que l'écart salarial ne s'élargit pas et d'apporter les correctifs nécessaires pour que les employés maintiennent une attitude positive, et ainsi de réduire le roulement et les coûts associés à la perte de productivité.

1) <https://www.epi.org/publication/ceo-pay-in-2021/>

2) <https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2022/01/Another%20year%20in%20paradise.pdf>

3) <https://publications.gc.ca/site/fra/9.605166/publication.html>

4) <https://www.federalreserve.gov/releases/z1/dataviz/dfa/distribute/chart/#quarter:131;series:Assets;demographic:networth;population:1,3,5,7,9;units:shares>

5) <https://wid.world/country/usa/>

6) <https://wid.world/country/canada/>

7) <https://equalitytrust.org.uk/resources/the-spirit-level>

8) <https://www.frbsf.org/wp-content/uploads/sites/4/wp2017-23.pdf>

9) <https://www.epi.org/publication/secular-stagnation/>

10) <https://www.nber.org/papers/w22491>

11) <https://wid.world/news-article/worker-power-and-inequality-in-canada-a-sector-level-analysis/>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 6 :

Il est primordial que RBC puisse compter sur des employés talentueux et motivés pour se bâtir un avenir durable. Dans cette optique, notre approche globale veut que la rémunération et les avantages sociaux que nous offrons soient concurrentiels dans les marchés où nous exerçons nos activités et où nous sommes en concurrence pour le recrutement de gens de talent.

Nos pratiques en matière de rémunération variable visent principalement à promouvoir une rémunération au rendement et à établir une corrélation entre les intérêts des employés et ceux des actionnaires. Bien que tous les employés salariés soient admissibles à un programme incitatif fondé sur le rendement, les membres de la haute direction ont un plus grand pouvoir d'influence sur les résultats de la banque et, par conséquent, un pourcentage nettement plus élevé de leur rémunération est conditionnel et dépend de leur rendement individuel et de celui de l'entreprise. En 2022, la rémunération variable et conditionnelle formait 89 % de la rémunération du chef de la direction. Une part importante des attributions totales à notre équipe de haute direction est liée au rendement futur de l'entreprise à plus long terme.

Le comité des ressources humaines supervise plusieurs activités menées régulièrement pour assurer que nos pratiques de rémunération soient concurrentielles. Ces activités comprennent l'étalonnage des salaires et des examens de certains ratios de rémunération verticaux lui procurant un contexte additionnel en vue de présenter des recommandations au conseil quant aux octrois de rémunération à faire au chef de la direction. Notre analyse comprend une comparaison entre la rémunération directe totale annuelle du chef de la direction et la rémunération directe totale annuelle médiane de tous les employés, ainsi que l'évolution de cette comparaison au fil du temps.

Le comité des ressources humaines est également chargé d'examiner les changements apportés à nos programmes de récompenses globales qui vont au-delà de la rémunération. Notre approche en matière de récompenses globales comprend l'investissement dans une enveloppe de récompenses diversifiée et équilibrée. En plus d'une augmentation du salaire de base en milieu d'année pour certains employés¹ cette année, RBC a également investi dans l'augmentation de nos contributions aux régimes à cotisations définies et dans l'amélioration des prestations de planification familiale au Canada et continue d'évaluer d'autres initiatives visant à soutenir et à mobiliser les employés. Nous investissons dans la formation et le perfectionnement et offrons un réseau de ressources pour soutenir l'innovation et la croissance chez les employés. Le comité des ressources humaines est d'avis que la divulgation courante faite dans la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire permet de donner de l'information plus pertinente et utile aux actionnaires que ne le ferait un ratio de rémunération et que l'utilisation d'un tel ratio ne répondrait pas adéquatement aux préoccupations soulevées par l'actionnaire. Chaque année, nous donnons systématiquement des renseignements détaillés sur les faits saillants au chapitre du rendement et la composition de la rémunération des membres de la haute direction dans notre circulaire.

En l'absence d'exigences de divulgation prescrites au Canada, la communication volontaire de ratios de rémunération verticaux par les sociétés ne donnerait pas aux investisseurs d'information uniforme, comparable ou fiable.

Nous demeurons résolus à interagir avec les investisseurs et à tenir compte de leurs préoccupations lorsque nous révisons notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Le conseil suit toujours l'évolution des questions touchant la rémunération de la haute direction et la communication d'information à ce sujet en vue de maintenir des pratiques exemplaires.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

¹) Employés des échelons mondiaux 9 à 12.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a présenté les deux propositions suivantes, qui seront soumises au vote des actionnaires.

PROPOSITION 7 : Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est proposé que la banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

Lors des assemblées annuelles de 2022, nous avons déposé cette proposition qui a obtenu des appuis importants à la TD (25,4 %), à CIBC (22,7 %), à la banque Nationale (22 %), à la Royale (20,2 %), à la Scotia (19,3 %) et à la BMO (15 %). De plus, la banque Laurentienne s'engageait à implanter le vote consultatif non contraignant sur l'environnement, une fois qu'elle aura établi le niveau de référence relatif à ses émissions financées.

Selon le plus récent rapport publié par Rainforest¹, les cinq grandes banques ont fourni plus de 131 G \$ aux pétrolières au cours de 2021 et ces financements sont à la hausse comparativement à 2020 :

Positionnement sur le plan mondial

Rang parmi les institutions	Nom de la Banque	Financement
5	RBC	38,757 G
9	Scotia	30,402
11	TD	21,154
15	BMO	18,781
20	CIBC	22,218

Précisons que ces cinq grandes banques ont prêté ou souscrit près de 700 G \$ aux entreprises de combustibles fossiles depuis la signature de l'Accord de Paris sur le climat en décembre 2015.

Il est permis de se questionner sur l'envergure des plans qu'elles mettent de l'avant pour honorer leur engagement à se joindre à l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA) lancée par l'ancien gouverneur de la Banque du Canada, Mark Carney en 2015 et de jouer un rôle de premier plan dans le financement de la transition climatique en vue d'atteindre l'objectif zéro émission nette d'ici 2050.

Nous réitérons donc notre proposition d'implanter un vote consultatif non contraignant afin que les actionnaires puissent exprimer leur satisfaction ou leur insatisfaction au regard de la politique environnementale de la Banque.

1) Banking on Climate Chaos – Fossil Fuel Finance Report 2022 https://www.bankingonclimatechaos.org/wp-content/themes/bocc-2021/inc/bcc-data-2022/BOCC_2022_vSPREAD.pdf

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 7 :

Le conseil est responsable des priorités, du plan d'affaires, de la stratégie, de l'appétit pour le risque et de la culture de la banque. Il examine comment répartir les ressources actuelles et futures de la banque entre l'atteinte des objectifs d'affaires, la mise en œuvre et l'exécution du plan climatique de cette dernière dans le cadre de sa stratégie à long terme et l'équilibre des intérêts des actionnaires, des employés, des clients, des créanciers et des collectivités. Il lui incombe également de surveiller la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et des plans d'exploitation approuvés. En outre, par l'intermédiaire de ses comités, le conseil supervise la gestion des risques, notamment le risque climatique, et s'assure que la communication d'information aux parties prenantes, y compris les actionnaires, soit adéquate.

Un vote consultatif sur l'approche de la banque en matière de changements climatiques, même s'il n'était pas contraignant, donnerait lieu à la création d'une nouvelle structure de gouvernance encadrant l'approbation d'un élément important de la stratégie de la banque, ce qui serait incompatible avec la responsabilité du conseil telle qu'elle est énoncée dans la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise du Bureau du surintendant des institutions financières.

Le conseil a approuvé la stratégie climatique RBC, en mettant notamment à profit son expertise et sa compréhension des activités de la banque, des marchés dans lesquels elle exerce ses activités, des risques et possibilités qui se présentent à elle, des activités commerciales de ses clients, des intérêts de ses parties prenantes, y compris les collectivités qu'elle sert, ainsi que de sa raison d'être, de sa vision et de ses valeurs.

Le conseil se fie également aux connaissances très techniques de la direction concernant la complexité des activités et l'exploitation quotidienne de la banque dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie de RBC. À ce titre, le conseil et la direction sont les mieux placés pour évaluer pleinement le caractère approprié des multiples composantes de la stratégie de la banque, y compris sa stratégie climatique. À cette fin, au cours des 18 derniers mois, RBC a investi d'importantes ressources supplémentaires à l'échelle de l'organisation et affecté des employés à temps plein qui se consacrent aux questions liées au climat; elle a formé une équipe chargée de la stratégie climatique et créé des fonctions de soutien; et elle a mis sur pied des comités d'examen interne et de surveillance pour améliorer le processus décisionnel.

RBC affiche de fortes ambitions et convictions en ce qui a trait à ses objectifs en matière d'environnement et de changements climatiques et s'est dotée d'une stratégie pour les atteindre. Ces objectifs sont présentés dans son rapport en matière climatique (accessible à [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)). Par ailleurs, en octobre 2022, RBC a publié son rapport de carboneutralité (accessible à [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)), qui exposait les objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030 de la banque pour ses activités de prêt dans trois secteurs clés : le pétrole et le gaz, la production d'énergie et l'automobile.

En matière de gouvernance, RBC cherche sans cesse à s'améliorer et elle suit de près les nouvelles pratiques exemplaires visant à établir un lien plus étroit entre les objectifs climatiques et les intérêts des parties prenantes de la banque, dont ses actionnaires. RBC souscrit au principe de la communication ouverte et responsable avec ses actionnaires et elle participe activement aux discussions avec ses investisseurs et différents intervenants en matière de gouvernance, ce qui l'amène à adopter des politiques qui répondent à leurs préoccupations lorsque ces politiques sont dans l'intérêt de toutes les parties prenantes.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 8 : Économie circulaire

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire et des mesures qu'elle entend prendre afin de développer l'expertise nécessaire pour valoriser correctement ces entreprises.

Cette proposition a reçu 16,23 % d'appui en 2021 et 18,32 % en 2022. Aussi, selon un nouveau rapport du comité d'experts du Conseil des académies canadiennes (CAC)¹, le pays gâche d'excellentes occasions d'exploiter ces déchets. Si le Canada passait à une économie circulaire (ÉC), la valeur qu'il tirerait des déchets pourrait lui permettre de rester économiquement concurrentiel, tout en respectant ses engagements de réduction des émissions de gaz à effet de serre et en atteignant ses objectifs de développement durable.

Il faut bien sûr prendre bonne note de vos initiatives en matière d'environnement. Toutefois, la présente proposition vise à renseigner l'ensemble des parties intéressées (parties prenantes) sur les prêts consentis en appui à l'économie circulaire. L'économie circulaire est un élément crucial de la solution au réchauffement climatique. Elle constitue également une réponse à d'autres défis mondiaux, tout en offrant des opportunités significatives pour une croissance nouvelle. Il faut également remarquer l'adhésion de plusieurs autres banques à des initiatives nationales et internationales traitant nommément de l'économie circulaire, notamment les Principes for Responsible Banking (PRB) de l'UNEP-FI et la Circular Economy Leadership Canada.

Rappelons de plus qu'à l'échelle mondiale, c'est un peu moins de 9 % seulement des ressources extraites qui réintègrent l'économie après un premier cycle d'utilisation selon World Circularity Gap Reporting Initiative².

Il paraît donc important que cette divulgation soit faite afin que la banque puisse se fixer des objectifs en matière de financement de ces entreprises et de développement de l'expertise nécessaire pour bien apprécier leur valeur et qu'elle rende compte de l'atteinte de ces objectifs dans ses rapports annuels.

1) <https://www.rapports-cac.ca/leconomie-circulaire-offre-de-grandes-possibilites-et-comporte-des-defis-uniqs-pour-le-canada-nouveau-rapport/>

2) <https://www.circularity-gap.world/2020>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 8 :

RBC estime que le modèle de l'économie circulaire est une approche valable pour faire progresser les objectifs environnementaux clés, comme la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la protection de la biodiversité. Cependant, RBC est d'avis que grâce à ses mesures déjà en place, notamment le cadre de finance durable de RBC (accessible à [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)) et les politiques de gestion des risques environnementaux et sociaux de la banque, la banque peut contribuer de manière efficace à la réalisation des objectifs environnementaux mis de l'avant par l'économie circulaire et produire le plus grand impact lorsqu'il s'agit de soutenir les clients de la banque et les collectivités qu'elle sert.

Le cadre de finance durable de RBC, publié en octobre 2022, comprend une catégorie d'activités admissibles particulières pour les projets ou les entreprises qui exercent des activités d'économie circulaire ou y contribuent. Ces activités sont admissibles à l'engagement de RBC d'octroyer 500 G\$ en finance durable d'ici 2025. La finance durable s'entend des activités financières qui tiennent compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. En outre, Techno nature RBC est une autre initiative de RBC qui mise sur les idées, les technologies et les partenariats novateurs pour résoudre des problèmes environnementaux pressants. RBC est déterminée à encourager toute innovation qui imagine un avenir plus durable et, par l'intermédiaire de Techno nature, RBC travaille en collaboration avec plus de 100 universités et organismes de bienfaisance et compte octroyer 100 M\$ d'ici 2025 pour appuyer des programmes environnementaux innovateurs, y compris ceux qui sont axés sur l'économie circulaire.

Les politiques de gestion des risques environnementaux et sociaux de RBC tiennent compte de certains risques, comme les risques liés à la perte de biodiversité, à la faune et à l'appauvrissement des ressources en eau, qui représentent des objectifs clés auxquels l'économie circulaire tente de répondre.

Consciente de la complexité que suscite le suivi des activités de prêt qui soutiennent l'économie circulaire, RBC est encouragée par les travaux entrepris dans le cadre d'initiatives sectorielles comme celles qui sont mentionnées dans la proposition, y compris les Principes pour une banque responsable dans le cadre de l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement et Circular Economy Leadership Canada. Cependant, RBC croit que ses mesures et

initiatives existantes dont il est fait mention ci-dessus sont en phase avec l'esprit et les intentions que proposent ces initiatives nationales et internationales. RBC demeure disposée à collaborer avec tous les secteurs de l'économie, avec les gouvernements, avec d'autres institutions financières et avec des tiers pour promouvoir la cohérence et la comparabilité des données et à adapter sa méthodologie en fonction de l'évolution du marché.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

Propositions retirées

Après avoir discuté avec RBC, BCGEU a convenu que la proposition suivante ne serait pas soumise au vote des actionnaires. À la demande de BCGEU, cette proposition de même que l'argumentaire de BCGEU et la réponse du conseil à celle-ci sont présentés ci-après.

PROPOSITION A :

Dans le cadre de sa Stratégie nationale sur le logement et afin de reconnaître que logement est un droit fondamental de la personne, en février 2022, le gouvernement fédéral canadien a nommé un défenseur fédéral du logement (DFL), dont le rôle consiste à promouvoir et à protéger le droit au logement au Canada en menant des recherches indépendantes sur les questions systémiques en matière de logement¹.

Le DFL a commandé une série de rapports sur la financiarisation du logement, terme qui fait référence à la domination croissante des acteurs financiers dans le secteur du logement, ce qui transforme la fonction première du logement en un actif financier et un outil pour les profits des investisseurs.

Selon le rapport de synthèse destiné au DFL, les sociétés de placement immobilier détiennent de 20 à 30 % du parc immobilier locatif du pays. Ce rapport expose certains points controversés² :

Les sociétés financières recherchent stratégiquement les « rotations » de locataires afin de tirer profit des augmentations de loyer autorisées entre les locations. Des chercheurs américains ont constaté que les exploitants financiers de logements locatifs utilisent l'expulsion comme outil générateur de revenus et expulsent les locataires à des taux plus élevés que les autres types de propriétaires.

Cette concentration est plus élevée dans le nord du Canada. Une série de reportages de CBC News datant de 2021 a mis en évidence les plaintes de locataires contre une société de placement immobilier cotée en bourse détenant environ 80 % du parc d'immeubles résidentiels privés multilogements à Yellowknife et Iqaluit³.

Un article récent de CTV News braquait les projecteurs sur les résultats d'un sondage indiquant que « [traduction] les personnes habitant des immeubles détenus par de grandes sociétés cotées en bourse étaient plus susceptibles de subir de mauvaises conditions de vie que celles demeurant dans une habitation détenue par une famille ou une entreprise privée »⁴.

Le rapport sur la financiarisation du logement locatif multifamilial au Canada à l'intention du DFL décrit les effets négatifs des stratégies de réduction des coûts et de sous-entretien utilisées par des propriétaires financiarisés, qui entraînent la dégradation des conditions de vie ainsi que le déplacement de locataires à plus faible revenu et racisés⁵.

Diligence raisonnable en matière de droits de la personne en immobilier commercial

En octobre 2022, BOMA Canada publiait son Guide des droits de la personne 2022 destiné au secteur immobilier commercial, qui s'appuie sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (Principes directeurs de l'ONU) et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (l'OCDE fait en sorte qu'elles s'efforcent de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme directement liées à une relation d'affaires avec ces sociétés de placement immobilier, même si les banques elles-mêmes ne contribuent pas à ces incidences. Principes directeurs). Ce guide explique comment les propriétaires d'immeubles commerciaux peuvent intégrer le concept de diligence raisonnable en matière de droits de la personne à leurs activités⁶.

Diligence raisonnable en matière de droits de la personne en immobilier locatif multifamilial

En l'absence d'un ensemble équivalent de principes de diligence raisonnable en matière de droits de la personne applicables aux sociétés de placement immobilier exerçant leurs activités dans le domaine des immeubles résidentiels multifamiliaux, les banques doivent faire en sorte de respecter leurs propres obligations aux termes des Principes directeurs de l'ONU et des Principes directeurs de l'OCDE. Plus spécialement, les banques doivent s'efforcer de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme directement liées à une relation d'affaires avec ces sociétés de placement immobilier, même si les banques elles-mêmes ne contribuent pas à ces incidences.

Relations entre RBC et les sociétés de placement immobilier canadiennes propriétaires d'immeubles locatifs multifamiliaux

RBC a fourni à des sociétés de placement immobilier canadiennes des services liés aux marchés des capitaux par l'intermédiaire de RBC Dominion valeurs mobilières Inc., et chacune des sociétés de placement immobilier canadiennes de premier plan déclare détenir une importante facilité de crédit avec un syndicat de banques canadiennes.

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE RBC fasse connaître la façon dont elle évalue et atténue les risques en matière de droits de la personne dans le cadre de sa relation d'affaires avec des clients propriétaires d'immeubles locatifs résidentiels multifamiliaux au Canada.

- 1) <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/nouvelles/2022/02/declaration-du-ministre-du-logement-et-de-la-diversite-et-de-linclusion-a-loccasion-de-la-nomination-du-defenseur-federal-du-logement-du-canada.html>
- 2) <https://www.homelesshub.ca/sites/default/files/attachments-fr/august-financialization-summary-report-ofha-fr.pdf>
- 3) <https://newsinteractives.cbc.ca/longform/the-landlords-game>
- 4) <https://www.ctvnews.ca/business/tenants-with-large-corporate-landlords-more-likely-to-face-poor-living-conditions-surveysuggests-1.5992030>
- 5) <https://www.homelesshub.ca/resource/financialization-multi-family-rental-housing-canada>
- 6) https://bomacanada.ca/wp-content/uploads/2022/09/BOMACANADA_HumanRightsGuide_2022_FR.pdf

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION A :

Nous reconnaissons les préoccupations soulevées par le BCGEU et le défenseur fédéral du logement canadien au sujet des incidences négatives possibles sur les droits de la personne découlant de la financiarisation du logement dans les secteurs des résidences unifamiliales et des logements locatifs multifamiliaux au Canada.

L'Association des banquiers canadiens (ABC) fournit à ses membres du soutien sous forme d'information et de recherche ainsi que du soutien opérationnel, et elle contribue à l'élaboration de politiques publiques portant sur des enjeux auxquels les institutions financières sont confrontées. Au sein de l'ABC, RBC a pris part à des discussions sur un éventail de questions en matière d'environnement et de société, notamment sur le rôle que jouent les banques dans le repérage et la gestion du risque lié aux droits de la personne dans les secteurs des résidences unifamiliales et des logements locatifs multifamiliaux au Canada.

En 2022, nous avons mis à jour les procédures de gestion des risques environnementaux et sociaux de la Banque Royale du Canada à l'égard des activités de prêt et de prise ferme au sein de Prêts aux grandes entreprises de Marchés des Capitaux et du Groupe des Clients Corporatifs (groupes), ce qui a comporté l'élargissement de nos obligations de vérification diligente et de nos procédures d'examen des risques environnementaux et sociaux pour ce qui touche l'incidence sur les droits de la personne. Ces procédures ont été approuvées par la haute direction au sein de la fonction de gestion des risques de RBC et devraient entrer en vigueur au plus tard le 31 octobre 2023 pour les deux groupes.

À la suite de discussions avec RBC, le MÉDAC a convenu que les trois propositions suivantes ne seraient pas soumises au vote des actionnaires. À la demande du MÉDAC, ces propositions de même que l'argumentaire du MÉDAC et la réponse du conseil à celles-ci sont présentés ci-après.

PROPOSITION B : Divulgence des langues maîtrisées par les administrateurs

Il est proposé que les langues maîtrisées par les administrateurs soient divulguées dans la grille de leurs compétences et expertises, dans la circulaire.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité.

Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (parties prenantes), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les administrateurs de la société. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque administrateur d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION B :

RBC est l'une des 10 plus grandes banques du monde selon la capitalisation boursière, servant plus de 17 millions de clients répartis dans 29 pays. Conformément à notre raison d'être, à notre vision et à nos valeurs, y compris notre valeur qui est de faire passer le client avant tout, nous nous efforçons d'offrir un excellent service à tous nos clients, peu importe la région ou la langue, en étant soucieux des collectivités et des contextes culturels où nous exerçons nos activités.

Lorsque le comité de la gouvernance choisit des candidats potentiels aux postes d'administrateur, il tient compte de leur expérience professionnelle et commerciale, dont une expertise pertinente du secteur financier et de la gestion des risques, les connaissances qu'ils ont acquises à titre de cadres dirigeants au sein de grandes organisations, leur expérience internationale, leurs réalisations et leur capacité à exceller aux plus hauts niveaux. Le lieu de résidence et la connaissance des secteurs géographiques pertinents aux fins de nos objectifs stratégiques de même que les compétences langagières sont aussi pris en compte. Conformément à notre politique sur la diversité au sein du conseil, le comité de la gouvernance prend également en compte des facteurs tels que la diversité de genre et la diversité autre que de genre, l'appartenance ethnique, la race, l'origine ancestrale, l'âge, la région géographique, l'orientation sexuelle, les antécédents et d'autres dimensions de la diversité.

Comme il est indiqué à la page 18 de la présente circulaire, douze de nos candidats aux postes d'administrateur parlent couramment l'anglais, quatre parlent couramment le français et deux parlent couramment une ou plusieurs autres langues. Cette information est regroupée pour suivre l'approche que nous adoptons à l'égard des autres renseignements communiqués au sujet de la diversité de genre et de la représentation des personnes autochtones, noires et de couleur au sein du conseil.

Nous ne croyons pas que les compétences langagières devraient être divulguées individuellement ni faire partie de la grille de compétences et d'expérience établie par le conseil. En premier lieu, cette grille met en relief les compétences et le talent sur le plan commercial et professionnel que le conseil juge fondamentaux pour le succès stratégique à long terme de RBC dans le contexte d'un marché mondial en rapide mutation et de plus en plus concurrentiel, des conditions macroéconomiques difficiles et du contexte réglementaire en rapide évolution. En second lieu, conformément à notre code de déontologie, nous sommes déterminés à protéger la vie privée et les renseignements personnels de nos clients ainsi que ceux de nos employés et administrateurs. Par conséquent, il serait inapproprié de divulguer des données concernant les langues que chaque administrateur parle ou les langues autres que le français et l'anglais parlées par un très petit nombre d'administrateurs (il serait alors facile de les attribuer à des administrateurs en particulier), ainsi que d'autres caractéristiques personnelles telles que le genre, la race, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle et le handicap, puisqu'il s'agit de renseignements personnels.

PROPOSITION C : Intelligence artificielle

Il est proposé que le conseil d'administration revoit le mandat du comité de gouvernance et celui du comité de gestion des risques afin d'y inclure un volet d'éthique en matière d'utilisation de l'intelligence artificielle.

L'intelligence artificielle (IA) est en passe de devenir la technologie-clé de l'avenir. Cette technologie désigne la possibilité pour une machine de simuler les comportements humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité, notamment par le truchement d'algorithmes d'apprentissage. Les entreprises y ont de plus en plus recours pour développer des services plus automatisés, personnalisés et « orientés clients ». L'IA permet également de nouvelles opportunités pour renforcer et faciliter la détection et la réduction des risques, des fraudes et favoriser une meilleure conformité réglementaire.

Toutefois, son utilisation est génératrice de risques, comme l'illustre le cabinet Deloitte dans une de ses recherches¹ :

- Qualité, quantité et pertinence des données utilisées. Les résultats des systèmes d'IA sont dépendants de la qualité et de la quantité des données. Si les jeux de données utilisés pour construire les algorithmes contiennent des biais, l'algorithme généré reflète vraisemblablement lui aussi ces biais, voire les amplifiera.*
- L'opacité de fonctionnement (boîte noire lorsqu'on parle d'IA). Contrairement aux anciennes générations de l'IA, où les systèmes prenaient des décisions très claires et établies par l'Homme, les nouvelles générations s'appuieront sur des méthodes statistiques très complexes, basées sur des milliers de paramètres. Tous ces facteurs vont rendre la décision finale difficilement interprétable, voire impossible à expliquer par l'Homme.*
- Des dysfonctionnements possibles. Les algorithmes ne disposent pas des capacités de compréhension conceptuelle et de sens commun propres à l'Homme, et qui sont nécessaires pour évaluer des situations radicalement nouvelles.*

Comme le soulignent les derniers rapports du Forum économique mondial, le sujet de l'intelligence artificielle arrive à un tournant. À court terme, il semble important que le développement de l'intelligence artificielle satisfasse aux critères minimaux de gouvernance, d'éthique et de gestion des risques. Toujours selon le cabinet Deloitte², cette réflexion devrait porter sur la preuve de la fiabilité des algorithmes utilisés (du point de vue de leur vérification interne et externe), de l'intelligibilité des modèles et des interactions entre humains et algorithmes intelligents.

Il est donc crucial que le mandat du comité de gouvernance soit revu afin d'y intégrer cette réflexion et de développer un code d'utilisation de l'intelligence artificielle afin d'assurer les actionnaires et les parties intéressées (parties prenantes) que son développement et son utilisation s'effectuent en plaçant l'humain au cœur de la machine, en garantissant la véracité, la sécurité et la confidentialité des données qui l'alimentent et en régulant les algorithmes afin qu'ils intègrent la diversité et dépassent les biais à la prise de décision, notamment.

1) <https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/risque-compliance-et-contrôle-interne/articles/intelligence-artificielle-quelles-evolutions-pour-profil-de-risques-des-entreprises.html>

2) <https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/risque-compliance-et-contrôle-interne/articles/intelligence-artificielle-dans-les-risques-de-credit.html>
<https://corpgov.law.harvard.edu/2020/06/25/artificial-intelligence-and-ethics-an-emerging-area-of-board-oversight-responsibility/>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION C :

Nous croyons qu'exploiter l'IA de manière éthique et responsable est la seule façon de faire et qu'il est primordial de comprendre les conséquences sociales et morales associées à cette technologie.

Devant le recours grandissant à l'IA dans le secteur des services financiers, RBC a établi des principes qui visent à encadrer la gestion active des risques et l'utilisation responsable de l'IA. Nos valeurs et notre code de déontologie, lequel est approuvé annuellement par le conseil, constituent le fondement autour duquel s'articulent nos cinq principes en faveur d'une utilisation responsable de l'IA :

- Nous respectons le droit à la vie privée
- Nous nous prémunissons contre les risques liés à la sécurité
- Nous agissons de manière transparente et responsable dans nos prises de décision
- Nous nous engageons à faire preuve d'équité
- Nous cherchons à générer des retombées positives pour nos clients, la collectivité, nos employés et notre entreprise.

Reconnaissant le potentiel qu'offre l'IA pour nous aider à mieux servir nos clients, RBC a fondé Borealis AI, un centre de recherche axé sur l'IA éthique de pointe. Borealis AI appuie la stratégie d'innovation de RBC en menant des travaux de recherche et d'exploration scientifiques fondamentales sur la théorie et les applications de l'apprentissage machine.

Dans le cadre de notre engagement à promouvoir l'avancement de l'IA responsable et de l'apprentissage machine, RBC et Borealis AI ont lancé RESPECT AIMC, une plateforme en ligne qui met à la disposition de la communauté de l'IA un code source ouvert, des tutoriels, des publications universitaires et des conférences sur l'IA, contribuant ainsi à rendre l'IA éthique accessible à tous, y compris les entreprises et les développeurs qui ne disposent pas des ressources nécessaires pour mettre en œuvre l'IA de façon sécuritaire et éthique. Ce programme met à l'avant-plan des conseils et des outils de recherche sur des questions comme les préjugés et l'équité qui, sous forme d'algorithmes et de modèles de collecte de données, peuvent sembler subtils, mais ont plus d'impact que les formes les plus manifestes et flagrantes de discrimination. Nous profitons des apprentissages tirés de ce programme pour améliorer nos propres pratiques à l'interne et faire en sorte que de nouvelles habiletés et pratiques exemplaires soient prises en compte dans nos processus et modèles.

Nous avons la responsabilité de veiller au respect des normes de prêt équitables et de voir à ce que les modèles que nous utilisons, notamment ceux utilisés pour détecter la fraude, analyser les cybermenaces ou calculer les risques associés aux prêts, donnent les résultats escomptés et accordent un traitement équitable aux groupes sous-représentés. Comme il est décrit dans notre rapport annuel 2022, les modèles font l'objet d'une évaluation indépendante et d'une approbation de la part de notre fonction générale de gestion du risque lié aux modèles. Nous perfectionnons sans cesse notre structure de gouvernance à cet égard pour tenir compte de tout nouveau facteur de risque que pourrait causer l'utilisation croissante de méthodes et d'applications IA dans nos modèles partout dans l'organisation.

Comme il est décrit dans notre rapport annuel 2022, le conseil d'administration supervise l'orientation, les plans et les priorités stratégiques de la banque et s'assure qu'ils correspondent à notre cadre de gestion de l'appétit pour le risque que le conseil approuve chaque année. Le conseil reçoit périodiquement des rapports de la part des chefs de groupe des secteurs d'exploitation, notamment au sujet des initiatives axées sur l'utilisation de l'IA. Le comité de gestion des risques examine les risques importants de même que les risques principaux et émergents, dont ceux liés à l'adoption et à l'utilisation de l'IA. Notre profil du risque lié aux modèles est communiqué chaque année au conseil, et le comité de gestion des risques examine régulièrement les risques opérationnels importants. Le comité de la gouvernance supervise la gestion de la culture et de la conduite, à savoir, entre autres, si nos interactions avec les clients sont conformes à notre code de déontologie, et surveille les nouvelles tendances et les pratiques exemplaires grâce aux rapports produits régulièrement dont le contenu porte notamment sur la surveillance continue de l'utilisation responsable de l'IA au sein de l'organisation. À la suite des discussions que nous avons eues avec le MÉDAC, nous donnerons encore plus de détails sur la façon dont le conseil et ses comités supervisent les risques associés à l'adoption de l'IA dans notre rapport annuel 2023.

Nous avons bâti une tradition de confiance qui remonte à plus de 150 ans. C'est pourquoi l'IA responsable est d'importance primordiale pour les activités de RBC. Conformément à leur charte et à leur mandat, le conseil et ses comités de gestion des risques et de la gouvernance voient à ce que notre stratégie de même que nos interactions et modèles commerciaux reflètent notre responsabilité de veiller à ce que le recours à l'IA respecte la diversité et l'intégrité humaine et concrétise notre raison d'être, soit de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités.

PROPOSITION D : Augmentation des efforts de transition énergétique et environnementale

Il est proposé que le conseil d'administration de la banque adopte et publie d'ici 2025 un plan d'action visant le réalignment de l'ensemble de ses portefeuilles sur l'Accord de Paris (neutralité carbone d'ici 2050) détaillant de manière précise les moyens d'y arriver ainsi que les cibles quinquennales intermédiaires à atteindre.

Un récent rapport de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) commandé par OXFAM Québec¹ montre que le poids carbone des huit plus grandes banques canadiennes est de 1,9 G de tonnes, soit 2,6 fois les émissions de GES au pays et que si elles s'unissaient pour former un nouvel État celui-ci serait le cinquième émetteur de GES au monde. Ce rapport semble en contradiction directe avec les engagements de la banque pris l'an dernier en réponse à notre proposition d'actionnaire visant la fixation de cibles intermédiaires et l'adoption d'un plan pour les atteindre.

Tout en reconnaissant que la banque fait des efforts concrets pour soutenir et accélérer la transition climatique, elle pourrait faire mieux, voire donner l'exemple aux autres entreprises. Deux observations tirées du rapport de l'IREC s'imposent :

« Premièrement, non seulement aucune des principales institutions de dépôt canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs "verts" des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables.

Deuxièmement, même en ce qui concerne leurs engagements financiers en faveur de la transition énergétique et environnementale, enfin, les IDD canadiennes demeurent relativement peu ambitieuses : les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non-négligeables, ne représenteront au final que deux-tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1300 milliards \$ CAN. Par ailleurs, dans l'ensemble, beaucoup de fonds communs et de fonds négociés en bourse des huit principales institutions de dépôt canadiennes, incluant les fonds à thème ESG ou "écologique", ne sont toujours pas alignés sur les cibles de l'Accord de Paris, surpassant l'exposition maximale aux secteurs carbonés qui permettrait de limiter le réchauffement climatique à moins de deux degrés. »

La banque – qui est l'une des banques que le rapport cité cible directement, notamment à sa recommandation #4 – jouit d'une importante puissance financière et doit s'acquitter de responsabilités tout aussi grandes en concrétisant ses engagements de manière formelle, en adoptant et en publiant un plan concret.

1) <https://irec.quebec/ressources/publications/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapportVFF.pdf>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION D :

RBC axe ses efforts sur les domaines où elle peut avoir le plus d'impact, travaillant avec ses clients, notamment ceux qui exercent leurs activités dans des secteurs à forte intensité d'émissions et dont les émissions sont difficiles à réduire, dans le cadre des mesures qu'ils prennent pour réduire leurs émissions. La banque appuie également des initiatives qui visent à proposer des solutions plus vertes sur le marché. RBC est résolue à aider ses clients dans le cadre de leur transition énergétique et aux fins de la création de plans s'harmonisant avec les priorités de la banque en matière climatique, ce qui exige collaboration et engagement de la part de toutes les parties.

Selon RBC, les objectifs que vise à atteindre cette proposition sont déjà reflétés dans la stratégie climatique RBC, ainsi que dans son rapport en matière climatique et son rapport de carboneutralité (tous accessibles à rbc.com/climat), lesquels concordent avec les engagements pris par RBC en tant que membre de l'alliance bancaire zéro émission nette. La banque est d'avis que le temps consacré par la direction et le personnel clé à cet égard est bien mieux investi dans l'exécution de sa stratégie climatique ambitieuse et la réalisation de ses objectifs de réduction des émissions.

En octobre 2022, RBC a publié son rapport de carboneutralité (accessible à rbc.com/climat), qui exposait les objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030 de la banque pour trois secteurs clés : le pétrole et le gaz, la production d'énergie et l'automobile. La banque a adopté une approche mesurée, réfléchie et délibérée pour établir des objectifs en accord avec la science et les meilleures pratiques sectorielles. Conformément à nos engagements dans le cadre de notre adhésion à l'alliance bancaire zéro nette émission, RBC a l'intention de fixer des objectifs intermédiaires de réduction des émissions pour ses activités de prêt à l'égard de la totalité ou de la vaste majorité des secteurs à forte intensité de carbone qui figurent dans les lignes directrices de l'alliance bancaire zéro nette émission pour la fixation d'objectifs climatiques à l'intention des banques, comme les données et les méthodologies le permettront, dans un délai de 24 mois suivant l'établissement de nos objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030.

RBC envisage également de publier un plan de transition général présentant les jalons clés et les catégories de mesures qu'elle prévoit prendre pour atteindre les objectifs de réduction des émissions de la banque dans l'année qui suivra

l'établissement de nos objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030. Au fur et à mesure que nous élaborerons notre plan de transition, nous tiendrons compte de publications et de rapports tels que le rapport d'OXFAM Québec, les lignes directrices de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero concernant les plans de transition vers la carboneutralité à l'intention des institutions financières ainsi que d'autres documents jugés pertinents.

RBC révisera et ajustera ses objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030 au besoin (et au moins tous les cinq ans d'ici 2050), au fur et à mesure que de nouvelles données deviendront disponibles et que les hypothèses, méthodologies, exigences et normes progresseront afin de nous assurer qu'ils restent en accord avec l'évolution des réalités économiques, des pratiques du marché et de la science du climat.

Mise à jour concernant les propositions retirées en 2022

Comme il était indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations de 2022, après avoir discuté avec RBC, le MÉDAC avait convenu de ne pas soumettre au vote des actionnaires la proposition intitulée « Raison d'être » qu'il avait soumise avant la tenue de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de 2022 compte tenu de la réponse fournie par le conseil, notamment l'engagement voulant que le comité de la gouvernance du conseil soit responsable de veiller à ce que la banque se conforme à notre raison d'être. Le mandat du comité de la gouvernance a été modifié en conséquence en 2022.

En outre, le MÉDAC avait également convenu de ne pas soumettre au vote des actionnaires la proposition intitulée « Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques » à la lumière de l'engagement pris par la banque de revoir ses pratiques actuelles et d'envisager de nouvelles façons d'accroître la contribution des employés à éclairer la prise de décisions stratégiques. En collaboration avec un consultant externe indépendant, nous avons analysé les pratiques exemplaires du secteur de même que les exigences réglementaires pertinentes d'un point de vue mondial, régional et intersectoriel. Nous les avons ensuite comparées aux pratiques actuelles de la banque afin de cerner les lacunes ou les possibilités touchant l'intégration des commentaires des employés dans la prise de décisions stratégiques. À la suite de cet exercice, nous avons conclu que nos processus en place sont conformes aux pratiques exemplaires du secteur et qu'il n'existe aucune lacune importante relativement à ces processus. Par conséquent, nous estimons qu'aucun processus supplémentaire concernant la participation des employés à la prise de décisions stratégiques ne s'impose à ce moment-ci pour établir des possibilités appropriées à cet égard. Nous continuerons de gérer l'expérience client en visant notre amélioration continue basée sur les pratiques du secteur.

Coordonnées

Secrétaire
Banque Royale du Canada
200 Bay Street, South Tower
Toronto (Ontario) M5J 2J5
Canada
corporate.secretary@rbc.com
rbc.com/gouvernance

Présidente du conseil
Banque Royale du Canada
200 Bay Street, South Tower
Toronto (Ontario) M5J 2J5
Canada
rbc.com/gouvernance

Pour des renseignements relatifs aux dividendes, aux changements au registre des actionnaires ou aux changements d'adresse, à la perte de certificats d'actions, aux formulaires d'impôts, aux transferts de succession, au réinvestissement de dividendes et autres demandes de la part des actionnaires, ces derniers sont priés de communiquer avec :

Société de fiducie Computershare du Canada
100 University Avenue, 8th Floor
Toronto (Ontario) M5J 2Y1
Canada
Tél. : 1-866-586-7635 (au Canada et aux États-Unis) ou 514-982-7555 (appels internationaux)
Téléc. : 1-888-453-0330 (au Canada et aux États-Unis) ou 416-263-9394 (appels internationaux)
service@computershare.com
centredesinvestisseurs.com/rbc

Les demandes des investisseurs peuvent être adressées à :

Relations avec les investisseurs
Banque Royale du Canada
200 Bay Street, South Tower
Toronto (Ontario) M5J 2J5
Canada
Tél. : 416-955-7802
invesrel@rbc.com

† Nous avons opté pour la certification aux normes environnementales et sociales du Forest Stewardship Council® (FSC®), ce qui contribue à prendre soin des forêts et à veiller aux populations humaines et fauniques qui les habitent. En faisant le plein de produits issus de nos forêts, vous contribuez aussi à les garder en vie.

® / MC Marques de commerce de la Banque Royale du Canada. ‡ Toutes les autres marques de commerce appartiennent à leur propriétaire respectif.

© Banque Royale du Canada, 2023

La présente publication est carboneutre. L'équivalent des émissions de bioxyde de carbone associées à la production et à la distribution de la présente circulaire de sollicitation de procurations a été neutralisé par l'achat et l'annulation de titres compensatoires en carbone de qualité supérieure. Les titres compensatoires en carbone ont été acquis par l'intermédiaire du groupe de négociation des émissions de RBC Marchés des Capitaux.