

Banque Royale du Canada

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

Le 9 avril 2026

Circulaire de sollicitation de procurations



Mise en garde au sujet des déclarations prospectives

À l'occasion, la Banque Royale du Canada et ses filiales (collectivement, « 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 cette 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. En outre, nos représentants peuvent formuler verbalement des énoncés prospectifs aux analystes, aux investisseurs, aux médias et à d'autres personnes. Les déclarations prospectives figurant dans cette circulaire comprennent notamment des déclarations concernant le moment de la tenue et l'ordre du jour prévus de l'assemblée annuelle des actionnaires, nos objectifs en matière de rendement financier, nos priorités, notre vision et nos objectifs stratégiques, notre approche relative à la rémunération, le contexte de gestion des risques et l'efficacité de notre surveillance des risques, notre approche relative à la gestion des enjeux en matière de climat et de durabilité ainsi que les déclarations de notre président et chef de la direction et de notre présidente du conseil. Les déclarations prospectives contenues dans cette circulaire représentent les avis de la direction et sont fournies dans le but d'aider nos parties prenantes à comprendre notre vision, nos engagements, nos objectifs, nos priorités et nos cibles; elles pourraient ne pas convenir à d'autres fins. Les mots « croire », « s'attendre à », « suggérer », « chercher à », « prévoir », « se proposer », « estimer », « objectif », « s'engager à », « cible », « plan », « perspectives », « échéancier » et « projet », de même que l'emploi du futur ou du conditionnel ainsi que de mots et d'expressions semblables ou de variations négatives ou grammaticales de ceux-ci, 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 de nature aussi bien générale que particulière qui donnent lieu à la possibilité que nos prédictions, prévisions, projections, attentes et conclusions se révèlent inexactes, que nos hypothèses soient incorrectes, que nos objectifs en matière de rendement financier, nos objectifs environnementaux, 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 nos déclarations prospectives, 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 entre autres le contexte commercial et la conjoncture économique des secteurs géographiques où nous exerçons nos activités, le marché de l'habitation et l'endettement des ménages au Canada, les technologies de l'information et les cyberrisques et les risques liés aux tierces parties, l'incertitude géopolitique, les risques environnementaux et sociaux, les bouleversements numériques et l'innovation, les risques liés à la confidentialité et aux données, les changements de la réglementation, les risques liés à la culture et à la conduite, les risques de crédit, de marché, de liquidité et de financement, d'assurance, de non-conformité et de réputation, les risques opérationnel et stratégique et les autres risques qui sont expliqués aux rubriques portant sur le risque de notre rapport annuel 2025, y compris les risques liés au cadre juridique et réglementaire, l'incidence des modifications des politiques budgétaires, monétaires et autres de gouvernements, le risque fiscal et la transparence, les risques associés à l'escalade des tensions commerciales, y compris les politiques commerciales protectionnistes comme l'imposition de tarifs douaniers, les risques liés à l'adoption de technologies émergentes, telles que l'infonuagique, l'intelligence artificielle (IA), y compris l'IA générative, et la robotique, le risque de fraude ainsi que notre capacité à prévoir et à gérer efficacement les risques liés aux facteurs susmentionnés. D'autres facteurs qui pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent de façon significative des attentes exprimées dans ces déclarations prospectives sont présentés dans les rubriques portant sur les risques de notre rapport annuel 2025 et dans la section « Gestion du risque » de notre rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2026, lesquelles peuvent être mises à jour dans les rapports trimestriels subséquents.

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, ainsi que l'incertitude inhérente aux déclarations prospectives. Les hypothèses économiques significatives qui sous-tendent les déclarations prospectives contenues dans cette 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 2025, 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 2026. Ces rubriques peuvent être mises à jour dans les rapports trimestriels subséquents. Les déclarations prospectives contenues dans cette circulaire reflètent les points de vue de la direction uniquement à la date des présentes et, à moins que la loi ne 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.

Se reporter à la troisième de couverture de cette circulaire pour consulter un avis important concernant l'information donnée dans cette circulaire sur les objectifs de RBC ainsi que sa vision, ses engagements, ses buts, ses paramètres et ses cibles en matière de durabilité.

Banque Royale du Canada

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

Quand

Le jeudi 9 avril 2026
9 h 30 (heure de l'Est)

Où

Par webdiffusion en direct en ligne à l'adresse :

<https://meetings.lumiconnect.com/400-388-754-893>

En personne :

Toronto Congress Centre
North Building
1020 Martin Grove Road
Toronto (Ontario)

Avant l'assemblée, veuillez visiter notre site Web à rbc.com/assembleesannuelles, 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

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à :

- ☐ Recevoir nos états financiers pour les exercices clos le 31 octobre 2025 et le 31 octobre 2024 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 les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe A de la circulaire qui sont dûment présentées à l'assemblée, et
- ☐ Délibérer sur toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée.

Pour un complément d'information sur la manière de voter et d'assister à l'assemblée, se reporter aux pages 8 à 12 de la circulaire.

Par ordre du conseil d'administration
La première vice-présidente, conseillère générale déléguée et secrétaire générale,



Jessica Clinton
Le 10 février 2026



Votre vote est important!

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

À moins que vous n'ayez l'intention de voter à l'assemblée, veuillez voter le plus tôt possible afin que les droits de vote attachés à vos actions ordinaires 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 **mardi 7 avril 2026**.

Des instructions de vote détaillées sont données aux pages 8 à 10 de la circulaire.

Aux actionnaires,

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle de cette année, qui se tiendra le 9 avril 2026 à 9 h 30 (heure de l'Est).



Une assise solide

Dans un monde qui évolue rapidement et gagne en complexité, RBC maintient sa réputation de banque forte dans l'adversité, grâce à sa solide assise financière et stratégique qui crée de la valeur pour les actionnaires dans tous les cycles économiques.

Cette assise était au cœur de la récente Journée des investisseurs de RBC, lors de laquelle la banque a présenté ses plans consistant à élargir sa portée mondiale et à mettre en œuvre de nouvelles capacités de renforcement et de création de relations avec les clients dans l'ensemble de ses marques de premier ordre. En 2025, RBC a progressé dans la réalisation de ses engagements : offrir des rendements élevés et créer plus de valeur pour les clients et les actionnaires.

RBC a amorcé l'exercice 2026 au 11^e rang des plus grandes banques à l'échelle mondiale et au 6^e rang de celles d'Amérique du Nord en termes de capitalisation boursière. En 2025, elle a généré un bénéfice de 20,4 G\$ et un rendement des capitaux propres de 16,3 %, tout en versant plus de 11 G\$ aux actionnaires sous forme de dividendes sur actions ordinaires et de rachats d'actions.

Nous sommes fiers d'offrir des résultats qui répondent aux attentes des actionnaires, alors que la banque continue de consolider sa position d'institution financière parmi les plus respectées et les plus florissantes au monde.

La solidité financière de RBC demeure l'un de ses plus grands atouts et confère à la banque la capacité de financer sa croissance future, ce qui sous-tend le modèle d'affaires diversifié de RBC dans l'ensemble des secteurs et des régions, ses excellentes notations, l'étendue de ses technologies et de ses données, son appétit pour le risque prudent et la marque de confiance de la banque.

Accélération de la réalisation des ambitions de RBC

Dans l'avenir, les attentes envers RBC resteront très élevées, et la banque devra redoubler d'efforts pour les satisfaire.

Pour ce faire, RBC continue à mettre l'accent sur les plus grandes occasions de croissance de demain au Canada, tout en débloquent de nouvelles sources de revenus et en les exploitant dans des marchés et des régions clés, en particulier aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Europe. Parallèlement, la banque crée de nouvelles capacités afin de mieux soutenir ses clients de plus en plus connectés à l'échelle mondiale.

Cet esprit d'innovation et cette volonté de rester à l'avant-garde sont au cœur du solide rendement de RBC et de son fort momentum, et c'est pourquoi la banque a l'ambition audacieuse de générer jusqu'à 1 G\$ en valeur d'entreprise d'ici 2027 grâce aux avantages découlant de l'IA.

RBC a consacré des années à préparer le terrain en investissant dans des plateformes de données et des plateformes technologiques, des talents exceptionnels en IA et une sécurité de calibre mondial, efforts qui l'ont aidée à atteindre sa position de chef de file parmi les banques mondiales. Pour la quatrième année d'affilée, RBC se classe au 1^{er} rang au Canada et au 3^e rang mondial¹ pour ce qui est de la maturité en matière d'IA selon l'indice annuel Evident AI.

À l'échelle de l'organisation, l'IA outille les employés de RBC en les aidant à découvrir des moyens de mieux servir et comprendre les clients et entraînant des gains de productivité.

Compte tenu des progrès rapides de l'IA générative et de l'IA agentive qui ouvrent de nouveaux horizons dans l'ensemble des services financiers, cette technologie demeure un secteur névralgique que le conseil garde à l'œil. Une gouvernance responsable en ce qui a trait à l'IA est essentielle, et le conseil appuie l'approche novatrice de RBC en matière d'utilisation de l'IA qui permet d'accroître le potentiel humain de ses employés.

Parallèlement, en 2025, RBC a mis l'accent sur une possibilité audacieuse de services bancaires transactionnels mondiaux qui représente une

1) Parmi 50 institutions financières mondiales faisant partie de l'indice Evident AI.

occasion d'affaires importante pour les entreprises et les clients commerciaux de RBC. Ces services s'appuient entre autres sur les capacités en matière de gestion des liquidités, de paiements, de financement du commerce et de services auxiliaires. Après le lancement de RBC CLAIR^{MC} et l'intégration réussie de la Banque HSBC Canada, la banque se concentre maintenant sur l'élargissement de plateformes pour bâtir une entreprise véritablement connectée à l'échelle mondiale, renforçant ainsi le soutien aux clients à l'égard de cet énorme potentiel de revenus.

Maintien de la confiance et de la stabilité

Le succès de la RBC n'est pas le fruit du hasard : il tient à son personnel extraordinaire qui donne vie à sa raison d'être, soit de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités.

Nous sommes incroyablement fiers de la façon dont l'équipe de RBC parvient à placer le client au cœur de chaque décision, en offrant des conseils avisés, en faisant toujours preuve d'empathie dans les interactions avec les autres et en dépassant les attentes dans les moments cruciaux.

Pour s'assurer que la culture et le leadership de RBC continuent de concorder avec sa raison d'être et ses objectifs à long terme, en 2025, le conseil a supervisé la planification de la relève, le perfectionnement des compétences en leadership et la mobilité des talents afin de renforcer le bassin des dirigeants de la banque. Nous sommes particulièrement fiers que les résultats solides obtenus en 2025 aient suivi un certain nombre de changements au sein de la haute direction, ce qui témoigne de la force de la relève.

La présidente du conseil,



Jacynthe Côté

Alors que la banque prend de l'expansion, le conseil veille à ce qu'elle le fasse de manière responsable face aux actionnaires, aux clients, aux collectivités, aux employés et aux organismes de réglementation.

Nous croyons fermement que l'équipe de RBC est à la hauteur des défis ambitieux qui l'attendent, alors que nous continuons de nous attacher à répondre aux attentes changeantes des actionnaires et à leur offrir la valeur inégalée sur laquelle ils comptent.

Le conseil a confiance en la capacité de RBC de faire face au changement et de poursuivre ses ambitions audacieuses, tout en maintenant la confiance et la stabilité.

Dans un contexte où les ambitions de croissance mondiale de RBC n'ont jamais été aussi élevées, l'équipe de direction s'emploie à tirer parti de toute la force de la banque pour approfondir la façon dont elle sert ses clients en leur offrant une valeur, des analyses et des conseils exceptionnels.

Le fait que RBC ne se contente pas de réagir au changement, mais qu'elle le mène avec une vision forte de ce qui aidera les actionnaires, les clients, les collectivités et les employés de la banque, nous donne confiance.

Votre vote

Joignez-vous à nous le 9 avril 2026 pour voter à l'égard de sujets importants. Nous vous invitons à prendre connaissance des renseignements donnés dans cette circulaire 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 l'assemblée.

Nous vous remercions de votre soutien continu.

Le président et chef de la direction,



David 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 cette circulaire et le rapport annuel de RBC aux actionnaires inscrits et 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 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.

Comment accéder en ligne aux documents relatifs à l'assemblée

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

- le site Web de RBC à l'adresse rbc.com/assembleesannuelles
- le site Web de l'agent des transferts de RBC, la Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), à l'adresse www.envisionreports.com/RBC2026FR
- SEDAR+, à l'adresse www.sedarplus.ca et
- EDGAR, à l'adresse www.sec.gov.

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 sur SEDAR+ comme suit :

AVANT L'ASSEMBLÉE

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

- Rendez-vous à www.proxyvote.com ou composez le 1-877-907-7643 (Canada/États-Unis) ou le 303-562-9305 (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 L'ASSEMBLÉE

- Composez le 1-866-964-0492 (Canada/États-Unis) ou le 514-982-8714 (appels internationaux) ou écrivez à l'adresse RBC@computershare.com

Pour que vous puissiez recevoir une copie papier des documents relatifs à l'assemblée avant la date limite pour voter et la date de l'assemblée, votre demande doit nous parvenir au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le mardi 24 mars 2026. 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 l'assemblée, 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 www.proxyvote.com à l'aide du numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote ou, après l'assemblée, communiquez avec votre intermédiaire.

Actionnaires inscrits

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

L'information donnée dans cette circulaire est en date du 10 février 2026, à moins d'indication contraire. Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Dans cette circulaire, les mots « RBC », « la 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

Votre guide du contenu de la circulaire :

Assemblée
annuelle

6

Gouvernance

26

Rémunération
de la haute
direction

54

Autres
questions

109

Propositions
d'actionnaires

110

Coordonnées

Couverture arrière

Assemblée annuelle

Questions à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle	7
Foire aux questions sur le vote	8
Assister en ligne à l'assemblée	11
Assister en personne à l'assemblée	12
Information additionnelle	12
Administrateurs	13
Les candidats	13
Compétences et expérience	21
Rémunération des administrateurs	22



Questions à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle

■ 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 2025 et le 31 octobre 2024, de même que les rapports de l'auditeur se rapportant à ces états financiers, figurent dans notre rapport annuel 2025 à l'adresse rbc.com/assembleesannuelles et sur le site Web de Computershare à l'adresse www.envisionreports.com/RBC2026FR; sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca; et sur EDGAR à l'adresse www.sec.gov.

■ Élire les administrateurs

Treize candidats sont proposés aux fins d'élection à un poste d'administrateur de RBC. Se reporter aux pages 13 à 21 de cette circulaire pour un complément 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 l'auditeur de la banque

Le conseil propose que le cabinet PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. (PwC) soit nommé auditeur de RBC 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 47 de cette circulaire.

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

■ 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 54 de cette circulaire, où nous décrivons notre approche.

Plus particulièrement, le conseil d'administration recommande aux détenteurs d'actions ordinaires d'approuver 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 de la Banque Royale du Canada datée du 10 février 2026. »

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 les propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires figurent à l'annexe A de cette circulaire, à partir de la page 110. Bien que ce vote ne soit pas contraignant, le conseil tiendra compte des résultats lorsqu'il se penchera sur ces questions.

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 12 novembre 2026.

Foire aux questions sur le vote

Qui peut voter?

Chaque action vous confère une voix, sous réserve des restrictions sur le droit de vote expliquées ci-dessous.

Vous avez le droit de voter si vous déteniez des actions ordinaires à la date de référence, soit le 10 février 2026. Il y avait, à cette date, 1 396 524 760 actions en circulation donnant droit de vote.

Qui ne peut pas voter?

Les droits de vote ne peuvent pas être exercés si les actions 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 10 février 2026, 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 en circulation.

Quelles sont les modalités du vote?

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

Pour être approuvées, les questions mises aux voix doivent recueillir la majorité simple des voix exprimées par procuration ou à l'assemblée annuelle.

Mon vote est-il confidentiel?

Oui, votre vote est confidentiel.

Pour assurer la confidentialité de votre vote, l'agent des transferts de la banque, 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 en ligne, ou en personne. **Les actionnaires sont fortement encouragés à soumettre leur vote avant l'assemblée.** Veuillez suivre les instructions ci-dessous selon que vous êtes un actionnaire non inscrit (propriétaire véritable) ou un actionnaire inscrit.

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

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

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

-  Rendez-vous à **www.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 **www.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 mardi 7 avril 2026.

Assister vous-même à l'assemblée 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.
- **Si vous assistez en ligne à l'assemblée**, vous devez également vous inscrire vous-même en tant que fondé de pouvoir auprès de Computershare, comme il est décrit ci-après à la rubrique « Désigner un fondé de pouvoir pour qu'il vous représente et vote à l'assemblée ». **Si vous ne le faites pas, vous ne pourrez pas participer ni voter en ligne.**
- **Si vous assistez en personne à l'assemblée**, veuillez vous enregistrer auprès de notre agent des transferts, Computershare, 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 ni participer à l'assemblée.

Actionnaires inscrits

- Puisque vous voterez à l'assemblée, veuillez **ne pas** remplir **ni** retourner votre formulaire de procuration.
- **Si vous assistez en ligne à l'assemblée**, ouvrez une session en ligne en tant qu'actionnaire inscrit, comme il est décrit ci-dessous à la rubrique « Assister en ligne à l'assemblée ».
- **Si vous assistez en personne à l'assemblée**, veuillez vous enregistrer auprès de notre agent des transferts, Computershare, à la table d'inscription à votre arrivée à l'assemblée.

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

Le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote désigne Jacynthe Côté 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 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. 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 ».

Si le fondé de pouvoir **assiste en ligne à l'assemblée**, vous devez inscrire ce fondé de pouvoir en ligne à l'adresse **www.computershare.com/RBC2026** au plus tard à 13 h (heure de l'Est) le mardi 7 avril 2026 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 en ligne.**

Si le fondé de pouvoir **assiste en personne à l'assemblée**, il devra s'enregistrer auprès de notre agent des transferts, Computershare, 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 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 de RBC
- **POUR** la résolution consultative sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction
- **POUR** les propositions de la direction en général
- **CONTRE** les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe A.

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

Si des modifications aux questions soumises à l'assemblée et décrites dans cette circulaire ou d'autres questions sont dûment soumises à l'assemblée, 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 le 9 avril 2026, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, principalement par la poste. Les administrateurs, membres de la direction et employés de RBC pourraient aussi vous téléphoner, vous écrire ou vous parler pour vous encourager à voter. La banque a retenu les services de Laurel Hill Advisory Group (Laurel Hill) pour aider à cet égard, entre autres responsabilités, moyennant des honoraires de 41 000 \$ pour ces services, en plus de certains débours. 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. RBC paie les coûts associés à la sollicitation de procurations.

Où puis-je trouver les résultats du vote?

Après l'assemblée annuelle, la banque affichera les résultats du vote à l'adresse **rbc.com/assembleesannuelles** et les déposera auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières sur **www.sedarplus.ca**.

Assister en ligne à l'assemblée

Comment puis-je assister en ligne à l'assemblée annuelle?

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, de voter en toute sécurité et de participer en temps réel comme suit :

- Ouvrez une session en ligne à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-388-754-893>.

Actionnaires inscrits : Cliquez sur « J'ai un identifiant », puis saisissez votre numéro de contrôle à 15 chiffres et le mot de passe rbc2026 (sensible à la casse). Le numéro de contrôle à 15 chiffres figure sur le formulaire de procuration ou dans l'avis reçu par courriel renfermant votre numéro de contrôle.

Fondés de pouvoir : Lorsque vous aurez été nommé **et** serez inscrit en tant que fondé de pouvoir comme il a été décrit précédemment sous « Assister vous-même à l'assemblée et y voter » et « Désigner un fondé de pouvoir pour qu'il vous représente et vote à l'assemblée », Computershare vous enverra un nom d'utilisateur par courriel après 13 h (heure de l'Est) le mardi 7 avril 2026. Le mot de passe pour l'assemblée est rbc2026 (sensible à la casse).

Pour voter en ligne à l'égard des questions à l'ordre du jour de l'assemblée, 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 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 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 en tant qu'invité comme suit : Ouvrez une session en ligne à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-388-754-893>, cliquez sur « Je suis invité » et inscrivez-vous en ligne.

Les personnes qui assistent à l'assemblée en tant qu'invités ne pourront pas voter en ligne ni participer pendant 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 à l'adresse rbc.com/assembleesannuelles ou par téléphone aux numéros suivants :

IMPORTANT : Les participants DOIVENT fournir le code du participant indiqué ci-après pour avoir accès à l'appel.	
Français :	Anglais :
1. 1-800-990-2777 (Canada et États-Unis) 2. 416-855-9085 (appels internationaux)	1. 1-800-990-2777 (Canada et États-Unis) 2. 416-855-9085 (appels internationaux)
Code du participant : 78409	Code du participant : 47817

Les personnes qui assistent en ligne à l'assemblée à l'adresse rbc.com/assembleesannuelles ou par téléphone ne pourront pas voter ni participer pendant 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 à l'assemblée?

Pour assister en ligne à l'assemblée et y voter, vous devez d'abord obtenir un formulaire de procuration réglementaire de l'intermédiaire qui détient vos actions, puis vous inscrire à l'avance pour assister à l'assemblée 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. Les demandes d'inscription doivent porter la mention « Legal Proxy » et être reçues au plus tard à 13 h (heure de l'Est) le mardi 7 avril 2026.
- Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel lorsque Computershare aura reçu vos documents d'inscription.
- Inscrivez votre nomination à l'adresse www.computershare.com/RBC2026.

Lorsque ces étapes auront été suivies, vous pourrez assister à l'assemblée et exercer les droits de vote attachés à vos actions à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-388-754-893> pendant l'assemblée.

Assister en personne à l'assemblée

Comment puis-je assister en personne à l'assemblée?

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 pourrez assister en personne à l'assemblée après vous être enregistré à la table d'inscription à votre arrivée à l'assemblée. Tous les actionnaires inscrits et fondés de pouvoir (y compris les actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) qui se sont désignés en tant que fondés de pouvoir) sont tenus de présenter une pièce d'identité avec photo valide délivrée par une autorité gouvernementale lorsqu'ils s'enregistrent à la table d'inscription à leur arrivée à l'assemblée.

Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés ayant présenté une pièce d'identité avec photo valide délivrée par une autorité gouvernementale à la table d'inscription se verront accorder l'accès en personne à l'assemblée. Toutefois, les actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) qui ne se sont pas désignés eux-mêmes en tant que fondés de pouvoir, les personnes qui ne sont pas des actionnaires et d'autres invités pourront assister en ligne à l'assemblée, comme il est décrit ci-dessus à la rubrique « Assister en ligne à l'assemblée ».

Information additionnelle

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

Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés (y compris les actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) qui se sont désignés eux-mêmes en tant que fondés de pouvoir) seront autorisés à participer pendant l'assemblée. Plus d'information, notamment les règles procédurales et la manière de participer à l'assemblée, sera offerte à l'adresse rbc.com/assembleesannuelles avant l'assemblée.

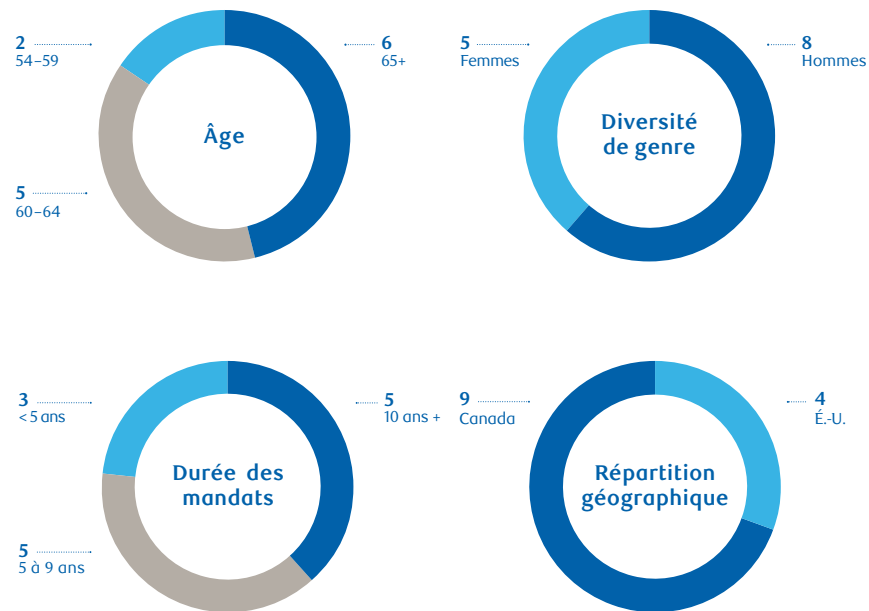
Pour les questions techniques et logistiques touchant l'accès à l'assemblée en ligne, rendez-vous à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-388-754-893>, cliquez sur « Technical support/Soutien technique » et suivez les instructions.

Administrateurs

Les candidats

Cette année, il y a 13 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 compétences, 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. Tous nos candidats aux postes d'administrateur parlent couramment l'anglais, quatre d'entre eux parlent couramment le français et un parle une ou plusieurs autres langues. L'information donnée dans cette circulaire sur chaque candidat à un poste d'administrateur est à jour en date du 10 février 2026, sauf indication contraire. Pour un complément d'information sur les candidats, se reporter à la rubrique « Administrateurs et membres de la haute direction » de notre notice annuelle datée du 2 décembre 2025.

Composition du conseil¹



38 %
des personnes candidates
aux postes d'administrateur
sont des femmes²

La durée moyenne du mandat
des candidats aux postes
d'administrateur est de
7,2 ans

Avoir en titres de capitaux propres

Cette section présente également l'avoir en titres de capitaux propres de RBC détenu par chaque candidat au 6 février 2026 et au 7 février 2025, 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 232,72 \$ et de 170,44 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de Toronto (TSX) le 6 février 2026 et le 7 février 2025, respectivement. Aucun des candidats ne détient d'actions de RBC. Le nombre total des titres de RBC détenus en multiple de l'exigence en matière d'avoir en titres de capitaux propres à l'intention des administrateurs ne faisant pas partie de la direction³ est calculé en date du 6 février 2026 et du 7 février 2025, respectivement.

Présence

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 2025 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 ordinaires prévues au calendrier et aux réunions extraordinaires du conseil et des comités. Les réunions extraordinaires et les séances d'information sont convoquées au besoin, souvent moyennant un court préavis, concernant des questions soulevées entre les réunions ordinaires prévues au calendrier. Tous les administrateurs peuvent assister aux réunions des comités, et les administrateurs assistent souvent aux réunions des comités dont ils ne sont pas membres.

1) 23 % des candidats aux postes d'administrateur sont des personnes autochtones, noires ou de couleur.

2) Aux termes du Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (Québec), la banque est tenue de déclarer si elle a adopté une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, ainsi que les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre. La banque est également tenue d'indiquer de quelle façon le comité de la gouvernance tient compte de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat. Enfin, la banque est également tenue d'indiquer si elle a adopté une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil et à sa haute direction ainsi que le nombre et la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration et occupant un poste à la haute direction.

3) Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2025, l'exigence en matière d'avoir en titres de capitaux propres minimal pour les administrateurs ne faisant pas partie de la direction est passée de quatre à cinq fois la rémunération forfaitaire totale à titre d'administrateurs et le délai pour respecter ce seuil est de six ans à compter du début de leur mandat au sein du conseil. Se reporter à la page 24 pour un complément d'information.



Mirko Bibic

Toronto (Ontario) Canada
58 ans | Administrateur depuis 2022

Indépendant
Assemblée annuelle 2025
Votes en faveur : 98,93 %

Compétences

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

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- BCE Inc. (2020 à aujourd'hui)

M. Bibic est président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada (société de communications et de médias) depuis 2020. Depuis son entrée chez BCE Inc. en 2004, il a occupé divers postes de haute direction importants, notamment ceux de chef de l'exploitation, de vice-président directeur, développement de l'entreprise et de chef des affaires juridiques et réglementaires.

M. Bibic est administrateur de Bell Canada.

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.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Gestion des risques	7/7	3/3
Gouvernance	6/6	–

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 2 075 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
6 février 2026	3 851	8 447	12 298	2 862 013 \$	1,4 x
7 février 2025	3 851	6 371	10 222	1 742 170 \$	0,8 x



Andrew A. Chisholm

Toronto (Ontario) Canada
66 ans | Administrateur depuis 2016

Indépendant
Assemblée annuelle 2025
Votes en faveur : 98,96 %

Compétences

- 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. Il s'est joint à Goldman Sachs & Co. (banque d'investissement mondiale) en 1985 et, au cours de sa carrière, il a occupé divers postes de haute direction importants, 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.

M. Chisholm est administrateur de MaRS Discovery District et président du conseil d'Evergreen. Il est conseiller auprès de Demia, de Novisto, de riskthinking.AI et d'Arctern Ventures. Il siège au conseil consultatif et préside le Centre for Building Sustainable Value de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western et de l'Institute for Sustainable Finance de la Smith School of Business de l'Université Queen's. Il fait également partie du conseil consultatif 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. Il a obtenu un doctorat en droit honorifique de l'Université Western.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Gestion des risques (président)	7/7	3/3
Gouvernance	6/6	–

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 2 075 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
6 février 2026	4 422	33 602	38 024	8 848 945 \$	4,3 x
7 février 2025	4 282	29 146	33 428	5 697 260 \$	2,7 x



Jacynthe Côté

Candiac (Québec) Canada
67 ans | Administratrice depuis 2014

Indépendante
Assemblée annuelle 2025
Votes en faveur : 98,69 %

Compétences

- 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

- CGI Inc. (2024 à aujourd'hui)
- Transcontinental Inc. (2016 à aujourd'hui)

Ancienne membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Finning International Inc. (2014 à 2024)

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil (présidente)	8/8	–

À titre de présidente du conseil, M^{me} Côté n'est membre d'aucun comité du conseil, mais assiste et participe aux réunions des comités. Au cours de l'exercice 2025, elle a assisté à 100 % des réunions des comités.

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 2 075 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
6 février 2026	2 000	41 683	43 683	10 165 873 \$	4,9 x
7 février 2025	2 000	37 356	39 356	6 707 750 \$	3,2 x



Toos N. Daruvala

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

Indépendant
Assemblée annuelle 2025
Votes en faveur : 98,73 %

Compétences

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

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 de McKinsey & Company, concluant ainsi une carrière de 33 ans chez McKinsey durant laquelle il a conseillé des institutions financières sur un vaste éventail de questions stratégiques et opérationnelles et a dirigé les activités de gestion des risques ainsi que les fonctions liées aux services bancaires et aux valeurs mobilières (pour les Amériques).

M. Daruvala est membre du conseil de MIO Partners, Inc., de l'Indian Institute of Technology Bombay Heritage Foundation, du Zoroastrian Entrepreneurship Development Fund et 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.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Audit	7/7	–
Ressources humaines	5/5	–

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 2 075 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
6 février 2026	12 876	22 696	35 572	8 278 316 \$	4,0 x
7 février 2025	11 261	21 969	33 230	5 663 669 \$	2,7 x



Cynthia Devine FCPA, FCA

Toronto (Ontario) Canada
61 ans | Administratrice depuis 2020

Indépendante
Assemblée annuelle 2025
Votes en faveur : 99,14 %

Compétences

- 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 administratrice de sociétés. De 2017 à 2024, elle a occupé divers postes de haute direction au sein de Maple Leaf Sports & Entertainment (société de sports professionnels et de divertissement) dont celui de cheffe de la direction et de cheffe des finances. 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 et de fellow de l'Ordre des comptables agréés.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Audit (présidente)	7/7	–
Gouvernance	6/6	–

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 2 075 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
6 février 2026	13 860	14 726	28 586	6 652 530 \$	3,2 x
7 février 2025	13 483	12 099	25 582	4 360 100 \$	2,1 x



Roberta L. Jamieson O.C.

Ohsweken (Ontario) Canada
73 ans | Administratrice depuis 2021

Indépendante
Assemblée annuelle 2025
Votes en faveur : 99,07 %

Compétences

- 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 (la plus grande organisation caritative autochtone au Canada qui investit dans l'éducation des Premières Nations, des Inuits et des Métis). Elle a été élue 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 et médiatrice pendant de nombreuses années.

M^{me} Jamieson est administratrice de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Canada) et de la Fondation Mastercard ainsi que 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 d'une première nation à avoir obtenu un diplôme en droit au Canada. Elle a obtenu 32 diplômes honorifiques et a reçu de nombreux prix; elle a notamment été intronisée au temple de la renommée du Women's Executive Network, nommée Officière de l'Ordre du Canada et s'est vu accorder le titre de conseillère des peuples autochtones par l'Association du Barreau autochtone.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Gestion des risques	7/7	3/3
Gouvernance	6/6	–

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 2 075 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
6 février 2026	10 855	–	10 855	2 526 176 \$	1,2 x
7 février 2025	8 763	–	8 763	1 493 566 \$	0,7 x



David McKay O.Ont.

Toronto (Ontario) Canada
62 ans | Administrateur depuis 2014

Non indépendant
(membre de la direction)
Assemblée annuelle 2025
Votes en faveur : 99,71 %

Compétences

- 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. Il a amorcé sa carrière chez RBC en 1988 et y a occupé divers postes de direction de plus en plus importants depuis.

M. McKay est administrateur de l'Institut de la finance internationale et membre du Bank Policy Institute, du Conseil canadien des affaires et du 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. Il est membre de l'Ordre de l'Ontario.

Présence (taux de présence global de 100 %)

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

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	Nombre d'actions	Nombre d'UAD	Nombre d'UAI ¹	Nombre total d'actions/UAD/UAI ²	Valeur totale des actions/UAD/UAI
6 février 2026	53 012	221 118 ³	6 186 ⁴	280 316	65 235 073 \$
7 février 2025	50 547	241 936 ⁵	–	292 483	49 850 788 \$

- 1) Unités d'actions de RBC.
- 2) M. McKay ne touche aucune rémunération distincte en contrepartie des services qu'il fournit à titre d'administrateur. Pour connaître l'exigence en matière d'actionariat applicable à M. McKay à titre de chef de la direction, ainsi que son avoir total en multiple de cette exigence en date du 31 octobre 2025, se reporter à la page 88.
- 3) Représente 198 200 unités d'actions différées au rendement aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement et 22 918 unités d'actions différées (UAD) 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 aux pages 73 et 78, respectivement).
- 4) Afin de respecter l'exigence de report de RBC visant 70 % de la rémunération variable, une tranche de 1 413 000 \$ de la prime incitative à court terme de 2025 de M. McKay a été attribuée sous forme d'UAI, la période d'acquisition ayant une durée de 3 ans à compter de la date de l'octroi. Se reporter aux pages 86 à 88 pour un complément d'information.
- 5) Représente 219 752 unités d'actions différées au rendement aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement et 22 184 unités d'actions différées aux termes du programme d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction.



Amanda Norton

Charlotte (Caroline du Nord)
États-Unis
59 ans | Administratrice depuis 2024

Indépendante
Assemblée annuelle 2025
Votes en faveur : 99,00 %

Compétences

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

**Membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes**

- Aucune

**Ancienne membre du conseil des
sociétés ouvertes suivantes**

- Credit Suisse Group (2022 à 2023)

M^{me} Norton est administratrice de sociétés. Elle a été cheffe de la gestion des risques de Wells Fargo (institution financière située aux États-Unis) de 2018 à 2022. De 2011 à 2018, elle a occupé divers postes de haute direction au sein de JPMorgan Chase, dont celui de cheffe de la gestion des risques des Services bancaires au consommateur et à la communauté. Elle a été cheffe de la gestion des risques, Prêts hypothécaires et directrice, Risques liés aux marchés d'Ally Financial Inc. de 2009 et 2011. Elle a également travaillé 14 ans à la Bank of America Corporation dans divers postes de gestion des risques, de trésorerie et de gestion de portefeuille.

M^{me} Norton est administratrice de RBC Europe Limited.

M^{me} Norton est administratrice de Generation Investment Management et de la University of Bath Foundation et fiduciaire de Nature Conservancy, section de la Caroline du Nord.

M^{me} Norton est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en mathématiques et en statistiques (mention très honorable) de l'University of Bath, au Royaume-Uni.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Gestion des risques	7/7	3/3
Ressources humaines	5/5	–

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 2 075 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
6 février 2026	1 737	151	1 888	439 383 \$	0,2 x
7 février 2025	954	–	954	162 600 \$	0,1 x



Barry Perry

St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)
Canada
61 ans | Administrateur depuis 2023

Indépendant
Assemblée annuelle 2025
Votes en faveur : 99,07 %

Compétences

- Affaires juridiques et réglementaires
- Commerce électronique de détail
- Comptabilité et finances
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction

**Membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes**

- Capital Power Corporation
(2021 à aujourd'hui)

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Audit	7/7	–
Ressources humaines	5/5	–

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 2 075 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
6 février 2026	32 456	5 640	38 096	8 865 724 \$	4,3 x
7 février 2025	32 456	3 654	36 110	6 154 602 \$	3,0 x

M. Perry est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de Fortis, Inc. (société de services publics) de 2015 à 2020 et il en était le vice-président directeur, finances et chef des finances de 2004 à 2014.

Avant de se joindre à Fortis, M. Perry a été vice-président, finances et chef des finances de la société Newfoundland Power, propriété de Fortis, et, auparavant, vice-président et trésorier d'Abitibi-Consolidated.

M. Perry est administrateur de l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada.

M. Perry est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Memorial University of Newfoundland et est comptable professionnel agréé.



Maryann Turcke

Toronto (Ontario) Canada
60 ans | Administratrice depuis 2020

Indépendante
Assemblée annuelle 2025
Votes en faveur : 98,41 %

Compétences

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

**Membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes**

- Skyworks Solutions
(2023 à aujourd'hui)
- Frontier Communications Parent, Inc.
(2021 à 2026)

**Ancienne membre du conseil des
sociétés ouvertes suivantes**

- Playmaker Capital (2021 à 2024)

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Audit	7/7	–
Gouvernance (présidente)	6/6	–

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 2 075 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
6 février 2026	1 000	17 650	18 650	4 340 195 \$	2,1 x
7 février 2025	1 000	15 214	16 214	2 763 387 \$	1,3 x

M^{me} Turcke est administratrice de sociétés. Auparavant, elle a été cheffe 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, elle 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 présidente du conseil de The Curling Group et présidente du conseil de Main Street Sports Group¹. Elle siège au conseil consultatif de Georgian et est administratrice de la Hospital for Sick Children 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.

1) M^{me} Turcke était administratrice de Diamond Sports Group, LLC, entreprise qui s'est placée sous la protection du chapitre 11 de la loi devant le tribunal des faillites des États-Unis dans le district sud du Texas le 14 mars 2023. Le 2 janvier 2025, l'entreprise a mené à terme sa restructuration financière et s'est affranchie de la protection en vertu du chapitre 11 sous la bannière Main Street Sports Group LLC.



Thierry Vandal

Bedford Corners (New York) États-Unis
65 ans | Administrateur depuis 2015

Indépendant
Assemblée annuelle 2025
Votes en faveur : 97,21 %

Compétences

- 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 96 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Gestion des risques	6/7	3/3
Ressources humaines (président)	5/5	–

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 2 075 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
6 février 2026	1 439	36 192	37 631	8 757 482 \$	4,2 x
7 février 2025	1 397	32 907	34 304	5 846 660 \$	2,8 x

M. Vandal est président d'Axiom Infrastructure U.S. 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 l'Université de Montréal et d'un baccalauréat en génie de l'École Polytechnique de Montréal. Il est fellow de l'Académie canadienne du génie.



Frank Vettese

Toronto (Ontario) Canada
62 ans | Administrateur depuis 2019

Indépendant
Assemblée annuelle 2025
Votes en faveur : 99,02 %

Compétences

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

**Membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes**

• Aucune

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Audit	7/7	–
Ressources humaines	5/5	–

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 2 075 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
6 février 2026	9 570	23 153	32 723	7 615 297 \$	3,7 x
7 février 2025	9 570	19 382	28 952	4 934 517 \$	2,4 x

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 2019. Au cours de sa carrière chez Deloitte, il a occupé plusieurs postes de haute direction importants, dont ceux de président du comité exécutif des Amériques et d'associé directeur mondial, Conseils financiers. M. Vettese a également été membre de la direction et du conseil canadiens ainsi que du conseil mondial de Deloitte. De 2016 à 2019, il a également été chef de l'inclusion de Deloitte Canada.

M. Vettese est administrateur de RBC US Group Holdings LLC.

M. Vettese est fiduciaire du Hospital for Sick Children. Il siège au conseil consultatif de SandboxAQ et de Delos Living LLC ainsi qu'au conseil global 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 a obtenu un doctorat en droit honorifique 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.



Jeffery Yabuki

Fox Point (Wisconsin) États-Unis
65 ans | Administrateur depuis 2017

Indépendant
Assemblée annuelle 2025
Votes en faveur : 98,90 %

Compétences

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

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Nasdaq, Inc. (2023 à aujourd'hui)
- Sportradar Holding AG (président du conseil) (2021 à aujourd'hui)

Ancien membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- SentinelOne, Inc. (2021 à 2023)

M. Yabuki est chef de la direction et président du conseil d'InvestCloud, Inc. (société technologique) depuis 2024. Il a été administrateur de sociétés de 2020 à 2023. De 2005 à 2020, M. Yabuki 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 est président du conseil de Motive Partners GP, LLC. Il a présidé le conseil des fiduciaires du Milwaukee Art Museum et est fiduciaire du Los Angeles County Museum of Art et de la United States-Japan Foundation.

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.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Gestion des risques	7/7	3/3
Ressources humaines	5/5	–

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 2 075 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
6 février 2026	6 900	24 079	30 979	7 209 455 \$	3,5 x
7 février 2025	6 900	21 502	28 402	4 840 811 \$	2,3 x

Compétences et expérience

Le conseil établit une grille pour l'aider à mettre en relief les compétences importantes et l'expérience importante qu'il juge essentielles pour assurer la réussite stratégique à court et à long terme de RBC. La grille aide le comité de la gouvernance ainsi que le conseil à se doter des compétences, de l'expérience et de l'expertise voulues compte tenu d'une transformation des services financiers, façonnée par un marché mondial de plus en plus concurrentiel, les attentes en mutation des organismes de réglementation et des autres parties prenantes et les développements macroéconomiques, technologiques et géopolitiques.

En 2025, le comité de la gouvernance a retenu les services d'un consultant indépendant pour examiner la composition voulue du conseil ainsi que les compétences et l'expérience dont ses membres doivent être investis pour saisir les occasions et relever les défis actuels et futurs. À la lumière des conclusions de cet examen indépendant, le comité de la gouvernance a conclu que les compétences importantes et l'expérience importante répertoriées dans la grille continuent de favoriser une surveillance étroite et efficace de la banque et de positionner le conseil pour l'avenir. Le comité a approuvé des ajustements ciblés touchant les définitions se rapportant à certaines compétences importantes et à l'expérience importante afin d'être en phase avec les tendances actuelles en matière de gouvernance et les priorités en matière de recrutement d'administrateurs.

Tous les candidats aux postes d'administrateur pour 2026 sont des dirigeants hautement compétents du milieu des affaires et de la collectivité dont l'expérience et l'expertise ont été acquises en qualité de cadres dirigeants au sein de grandes organisations. Comme l'illustre la grille, les candidats aux postes d'administrateur présentent une vaste gamme de compétences et d'expérience qui contribuent à assurer une surveillance étroite et efficace de RBC. Le comité de la gouvernance examine aussi la composition du conseil conformément à la Politique sur la diversité au sein du conseil (se reporter à la page 35).

		Bibic	Chisholm	Côté	Daruvala	Devine	Jamieson	McKay	Norton	Perry	Turcke	Vandal	Vettese	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, responsabilité sociale ou gouvernance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Expérience comme chef de la direction d'une société ouverte	✓						✓		✓				✓
	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.

Rémunération des administrateurs

Approche en matière de rémunération

Les administrateurs qui possèdent les compétences et l'expérience requises énumérées dans la grille (se reporter à la page 21) jouent un rôle déterminant dans la surveillance efficace exercée par le conseil, et notre approche en matière de rémunération des administrateurs reflète la nécessité d'attirer et de maintenir en poste des administrateurs possédant ces compétences. La responsabilité de tous les aspects liés à la rémunération des administrateurs incombe au comité de la gouvernance.

Chaque année, le comité de la gouvernance examine le montant et la forme de la rémunération des administrateurs dans le but d'en évaluer la structure et la compétitivité compte tenu des pratiques exemplaires sectorielles 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. Vu l'empreinte mondiale de la banque et sa présence stratégique à l'extérieur du Canada, le comité de la gouvernance 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. De plus, un certain nombre d'autres sociétés sont examinées à des fins d'analyse contextuelle en vue de tenir compte de l'évolution des marchés dans lesquels RBC affronte la concurrence pour le recrutement d'administrateurs. À l'occasion, le comité de la gouvernance mandate un consultant indépendant pour examiner le montant et la forme de la rémunération des administrateurs et fournir des conseils à cet égard, notamment en ce qui a trait à la structure, à la compétitivité, à la composition du groupe de pairs, au positionnement sur le marché et aux pratiques exemplaires sectorielles.

Le comité de la gouvernance prend en considération les éléments suivants dans le cadre de son évaluation annuelle de la rémunération des administrateurs :

- l'envergure, la complexité et la portée géographique des activités de RBC
- les responsabilités, le temps à consacrer à l'exercice du mandat et la disponibilité attendue des administrateurs tout au long de l'exercice
- les compétences et l'expérience requises, telles qu'elles sont illustrées dans la grille
- la nécessité d'offrir une rémunération équitable permettant à RBC d'attirer des administrateurs de grand talent et
- la corrélation entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires.

Structure de la rémunération

Le conseil privilégie une structure de rémunération simple et transparente en ce qui a trait aux administrateurs. 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 à la demande de RBC. Les administrateurs ne touchent aucuns frais de déplacement¹ ni jetons de présence additionnels en contrepartie des services fournis au conseil de RBC et sont payés en dollars canadiens sans égard à leur pays de résidence.

Au cours de l'exercice 2025, les administrateurs de RBC ont touché la rémunération suivante :

Rémunération forfaitaire annuelle	(\$)
Administrateur	340 000
Présidente du conseil	275 000
Président de comité	60 000

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.

1) M^{me} Norton reçoit, en sa qualité d'administratrice de RBC Europe Limited, un paiement annuel de 20 000 \$ pour tenir compte du fait qu'elle doit se déplacer à l'extérieur de l'Amérique du Nord et traverser au moins deux fuseaux horaires pour assister aux réunions du conseil d'administration de RBC Europe Limited.

Corrélation entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires

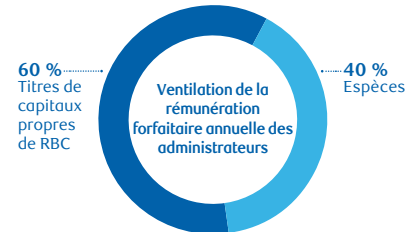
Le conseil estime que les trois mesures suivantes permettent d'établir une corrélation efficace entre les intérêts de nos administrateurs et ceux de nos actionnaires.

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

Les administrateurs ne faisant pas partie de la direction 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 (1 360 000 \$¹ au cours de l'exercice 2025), 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 de RBC.

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 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 % (204 000 \$ au cours de l'exercice 2025) 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 60 % (165 000 \$ au cours de l'exercice 2025) 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)
- 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

À l'occasion, les administrateurs indépendants de RBC 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 et M. Vettesse siègent tous deux au conseil de RBC US Group Holdings LLC (RBC US), notre société de portefeuille intermédiaire américaine, et pendant l'exercice 2025, ils ont chacun touché une rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs ne faisant pas partie de la direction de RBC US de 175 000 \$ US². M^{me} Norton a été nommée au conseil de RBC Europe Limited (RBC EL), notre principale entité au Royaume-Uni pour l'exercice d'activités en matière de négociation de titres, de placement et de gestion du patrimoine, avec prise d'effet le 2 juin 2025 et a touché une tranche proportionnelle de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs ne faisant pas partie de la direction de RBC EL d'un montant de 45 833,35 £³.

1) Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2025, l'exigence en matière d'avoir en titres de capitaux propres minimal pour les administrateurs ne faisant pas partie de la direction est passée de quatre à cinq fois la rémunération forfaitaire totale à titre d'administrateurs et le délai pour respecter ce seuil est de six ans à compter du début de leur mandat au sein du conseil. Se reporter à la page 24 pour un complément d'information.

2) Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2025, la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs ne faisant pas partie de la direction de RBC US a augmenté, passant de 175 000 \$ US à 195 000 \$ US.

3) La rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs ne faisant pas partie de la direction de RBC EL est de 110 000 £.

Changements dans la rémunération à l'égard de l'exercice 2026

Dans le cadre de son examen annuel portant sur le montant et la forme de la rémunération des administrateurs décrit à la page 22, le comité de la gouvernance a retenu en 2025 les services d'un conseiller indépendant, Hugessen Consulting (Hugessen), pour qu'il revoie la rémunération des administrateurs de RBC et lui fournisse des conseils à cet égard, notamment en ce qui a trait à la structure, à la compétitivité, à la composition du groupe de pairs, au positionnement sur le marché et aux pratiques exemplaires sectorielles. Des honoraires de 65 925 \$ ont été versés à Hugessen en contrepartie de ces services. Hugessen a également touché des honoraires en contrepartie des services fournis au conseil d'administration de RBC EL et à celui de RBC US (se reporter à la page 64 pour un complément d'information). Le dernier examen indépendant de la rémunération des administrateurs a eu lieu en 2022.

Conformément aux conclusions formulées en lien avec l'examen indépendant, le comité de la gouvernance a évalué la rémunération des administrateurs par rapport aux considérations fondamentales qui guident son approche globale. Parmi celles-ci figurent l'envergure, la complexité et la portée géographique des activités de RBC, les responsabilités et le temps à consacrer à l'exercice du mandat d'administrateur, les compétences et l'expérience requises des administrateurs (telles qu'elles sont illustrées dans la grille à la page 21) ainsi que la nécessité d'offrir une rémunération équitable permettant à RBC d'attirer des administrateurs de grand talent. L'évaluation a également pris en considération l'importance de la corrélation entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires, les nouvelles tendances en matière de rémunération du conseil et 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 jugé que la pratique actuelle qui consiste à verser une rémunération annuelle fixe en dollars canadiens à tous les administrateurs, sans égard à leur pays de résidence, doit être maintenue. La rémunération annuelle fixe, qui est versée en contrepartie de la participation aux réunions ordinaires et extraordinaires du conseil et des comités et eu égard à toutes les autres responsabilités régulières incombant aux administrateurs, notamment le fait de siéger habituellement à deux comités, demeure cohérente avec la structure de rémunération simple et transparente du conseil.

Compte tenu des responsabilités accrues des administrateurs, du temps plus important qu'ils doivent consacrer à leurs fonctions et de la nécessité d'offrir une rémunération équitable et concurrentielle permettant d'attirer et de maintenir en poste des administrateurs de grand talent, le comité de la gouvernance a recommandé une augmentation de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs de 340 000 \$ à 415 000 \$, la tranche en titres de capitaux propres devant passer de 204 000 \$ à 249 000 \$. Dans le but d'assurer une meilleure concordance entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires et de renforcer le rôle de gérance du conseil en vue d'accroître la création de valeur à long terme pour les actionnaires, le comité de la gouvernance a également recommandé une augmentation de l'exigence en matière d'avoir en titres de capitaux propres minimal à l'intention des administrateurs, laquelle passe de quatre à cinq fois leur rémunération forfaitaire totale à titre d'administrateurs et le délai pour respecter ce seuil est de six ans à compter du début de leur mandat d'administrateur. Par suite de ces ajustements, la valeur en dollars du seuil d'avoir en titres de capitaux propres passera automatiquement à 2 075 000 \$.

Étant donné les responsabilités et la complexité accrues des fonctions exercées par la présidente du conseil et les présidents de comité et le temps de plus en plus important que ces personnes doivent consacrer à l'exercice de ces fonctions, le comité de la gouvernance a recommandé une augmentation de la rémunération forfaitaire des présidents de comité afin de la faire passer de 60 000 \$ à 75 000 \$ et une augmentation de la rémunération forfaitaire de la présidente du conseil afin de la faire passer de 275 000 \$ à 335 000 \$. La dernière modification de la rémunération forfaitaire des présidents de comité remontait à 2023, et la rémunération forfaitaire de la présidente du conseil n'a pas été majorée depuis 2002.

Les changements susmentionnés, y compris ceux se rapportant à l'exigence en matière d'avoir en titres de capitaux propres minimal, ont été approuvés par le conseil, sur la recommandation du comité de la gouvernance, avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2025.

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 2025. 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 2025, dans l'ensemble, les administrateurs ont touché **94,1 % 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	340 000	–	340 000	340 000	–
A. Chisholm ^{1, 2}	400 000	245 175	645 175	645 175	–
J. Côté ³	615 000	–	615 000	547 000	68 000
T. Daruvala	340 000	–	340 000	340 000	–
C. Devine ⁴	390 000	–	390 000	390 000	–
R. Jamieson	340 000	–	340 000	340 000	–
A. Norton ⁵	340 000	104 466	444 466	204 000	240 466
B. Perry	340 000	–	340 000	340 000	–
M. Turcke ⁶	400 000	–	400 000	400 000	–
T. Vandal ⁷	400 000	–	400 000	400 000	–
F. Vettese ^{1, 8}	350 000	245 175	595 175	595 175	–
J. Yabuki	340 000	–	340 000	340 000	–
TOTAL	4 595 000	594 816	5 189 816	4 881 350	308 466

- 1) Les honoraires sous la colonne « Autre rémunération » correspondent à la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs de RBC US. 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 = 1,4010 \$ CA en vigueur le dernier jour de bourse de l'exercice 2025 (31 octobre 2025). Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2025, la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs de RBC US a augmenté, passant de 175 000 \$ US à 195 000 \$ US.
- 2) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire du président du comité de gestion des risques.
- 3) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire de la présidente du conseil.
- 4) Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025, M^{me} Devine a été nommée présidente du comité d'audit et a touché une tranche proportionnelle de sa rémunération forfaitaire à titre de présidente du comité d'audit.
- 5) Avec prise d'effet le 2 juin 2025, M^{me} Norton a été nommée au conseil de RBC EL et a touché une tranche proportionnelle de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs de RBC EL. Les honoraires sous la colonne « Autre rémunération » correspondent à cette tranche proportionnelle de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs. La rémunération versée en livres sterling a été convertie en dollars canadiens au taux de change de la Banque du Canada de 1,00 £ = 1,8429 \$ CA en vigueur le dernier jour de bourse de l'exercice 2025 (31 octobre 2025). Les honoraires sous la colonne « Autre rémunération » correspondent également à un paiement annuel de 20 000 \$ que reçoit M^{me} Norton en sa qualité d'administratrice de RBC EL pour tenir compte du fait qu'elle doit se déplacer à l'extérieur de l'Amérique du Nord et traverser au moins deux fuseaux horaires pour assister aux réunions du conseil d'administration de RBC EL.
- 6) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire de la présidente du comité de la gouvernance.
- 7) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire du président du comité des ressources humaines.
- 8) Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025, M. Vettese a quitté ses fonctions de président du comité d'audit et a touché une tranche proportionnelle de sa rémunération forfaitaire à titre de président du comité d'audit.

Gouvernance

Approche en matière de gouvernance	27
Les principes fondamentaux sur lesquels s'appuie l'approche du conseil	27
Structure de gouvernance	28
Les responsabilités de surveillance des administrateurs	30
Approche en matière de gouvernance des filiales	31
Interaction avec les actionnaires et d'autres parties prenantes	31
Culture et conduite	32
Code de déontologie	32
Ligne téléphonique pour les questions d'ordre financier (Infoligne Déontologie)	33
Conflits d'intérêts	33
Surveillance du risque lié à la cybersécurité	33
Questions de durabilité	34
Gouvernance de la durabilité et surveillance par le conseil	34
Offrir des chances inclusives	35
Indépendance du conseil	35
Évaluation de l'indépendance des administrateurs	35
Lignes directrices relatives à l'exercice d'autres activités professionnelles	36
Préservation de l'indépendance	36
Mise en candidature, perfectionnement et évaluation des membres du conseil	37
Recherche de candidats ayant le profil voulu pour siéger en tant qu'administrateurs	37
Comment soumettre une candidature	38
Proposition de candidats aux postes d'administrateur	38
Facteurs déterminants dans la taille du conseil	38
Politique sur le vote majoritaire	38
Politique sur la durée du mandat des administrateurs	39
Encadrement des administrateurs pour les aider à bien s'acquitter de leur rôle	39
Évaluation du conseil, des comités, des présidents et des administrateurs	42
Rapports du conseil et des comités	43
Conseil d'administration	43
Comité d'audit	45
Comité de la gouvernance	48
Comité des ressources humaines	50
Comité de gestion des risques	52

Approche en matière de gouvernance

Le conseil s'engage à respecter des normes élevées en matière de gouvernance, qui répondent aux attentes des organismes de réglementation et reflètent l'évolution des pratiques exemplaires qui cadrent avec la stratégie et l'appétit pour le risque de la banque. Le conseil croit qu'une saine gouvernance consiste non seulement à exercer une surveillance de RBC et de ses pratiques – il faut de la transparence, de la responsabilité et de l'intégrité. Pour ce faire, le conseil doit être indépendant, interagir activement avec les parties prenantes, comprendre l'entreprise et les risques qui y sont liés, remettre en question de manière constructive les décisions de la direction et s'y retrouver parmi les défis d'un monde en mutation. Il doit également maintenir des normes et des principes rigoureux qui orienteront RBC dans le cadre de sa raison d'être, qui est de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités, tout en créant de la valeur pour ses actionnaires.

Les principes fondamentaux sur lesquels s'appuie l'approche du conseil



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

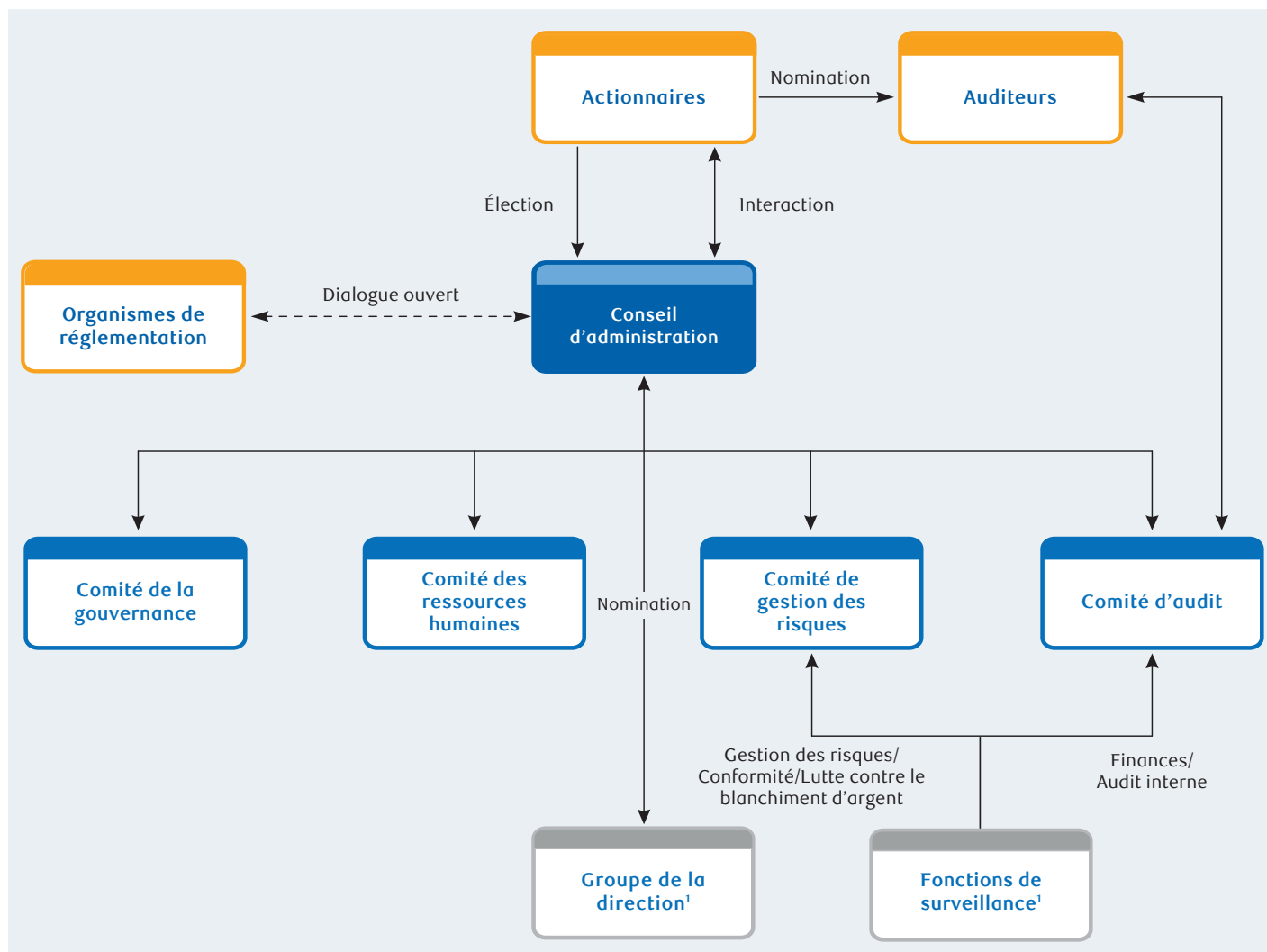
Le conseil cherche constamment à améliorer ses principes, politiques et pratiques en matière de gouvernance.

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.

Structure de gouvernance

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

Le conseil définit les valeurs autour desquelles s'articulent la culture d'entreprise de la banque ainsi que ses objectifs stratégiques et d'entreprise; il détermine également les plans pour atteindre les objectifs de rendement et surveiller la performance en se fondant sur cette structure.



1) Le conseil approuve la nomination des membres du groupe de la direction ainsi que celle des chefs des fonctions de surveillance qui ne font pas partie du groupe de la direction.

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, financière et liée aux risques, supervise les opérations importantes et passe en revue le rendement et l'efficacité de la direction. La *Loi sur les banques* (Canada) 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 de la déclaration de dividendes, de la stratégie d'entreprise et de l'appétit pour le risque, relèvent du conseil. Le conseil se réserve le droit de prendre certaines décisions et délègue à la direction la responsabilité d'autres décisions. Le conseil exige que la direction obtienne une approbation 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 (se reporter aux pages 37 et 38 pour en savoir plus sur la mise en candidature des administrateurs). Le comité de la gouvernance émet également des recommandations quant à la composition des comités et aux plans de relève concernant la présidence des comités et supervise le processus de relève pour la présidence du conseil. En règle générale, les administrateurs siègent parallèlement à deux comités, et plusieurs d'entre eux seront appelés à siéger à chacun des comités au cours de leur mandat.

Le comité de la gouvernance est responsable de la surveillance de l'indépendance et de la rémunération des administrateurs, de la gouvernance des filiales et de la révision des mandats du conseil, des comités ainsi que ceux de la présidente du conseil et des présidents de comité, de façon à tenir compte des directives des organismes de réglementation et des pratiques exemplaires sectorielles. En procédant régulièrement à l'examen des mandats, le comité de la gouvernance aide le conseil, ses comités ainsi que la présidente du conseil et les présidents de comité à continuer de s'adapter et de répondre aux nouvelles exigences prévues par la loi et la réglementation ainsi qu'à l'évolution des pratiques exemplaires sectorielles, tout en maintenant une surveillance étroite.

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

Jacynthe Côté est la présidente du conseil indépendante de la banque.

Le fait que notre présidente du conseil soit indépendante renforce la surveillance indépendante exercée par le conseil en favorisant une responsabilisation plus efficace de la direction. 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 que la présidente du conseil 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 la direction
- 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 (se reporter à la page 42) 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 des comités de filiales et se réunit avec les administrateurs indépendants de certaines 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, des comités et des présidents des comités à rbc.com/gouvernance.

Les responsabilités de surveillance des administrateurs

Le tableau ci-après présente les principaux domaines dans lesquels le conseil et ses comités exercent une surveillance indépendante et responsabilisent la direction afin d'aider le conseil à accroître la valeur à long terme pour les actionnaires et à superviser l'atteinte par la banque de sa raison d'être, qui est de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités.

Culture et conduite	- Donner l'exemple et promouvoir les valeurs de RBC, qui sont énoncées dans le Code de déontologie de la banque - 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 des clients, des investisseurs et des employés de la banque et des collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités - Favoriser un environnement respectueux et encourager les employés à contribuer à ancrer plus profondément la culture de la banque en prenant la parole et en remettant en question tout comportement qui ne cadre pas avec les valeurs de RBC
Planification stratégique	- Superviser l'orientation, les plans et les priorités stratégiques de la banque et veiller à ce qu'ils cadrent avec son 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 aux activités de la banque - Approuver les objectifs financiers et les plans d'exploitation de la banque, dont les imputations sur les fonds propres, les dépenses et les opérations importantes qui excèdent les pouvoirs délégués - Revoir et approuver les mises à jour de la structure organisationnelle de RBC - Examiner le rendement des secteurs d'exploitation de la banque par rapport aux objectifs stratégiques et financiers approuvés
Gestion du risque	- Revoir et approuver le cadre de gestion de l'appétit pour le risque de la banque - Surveiller la gestion du risque stratégique en approuvant des cadres et des politiques de gestion du risque - Promouvoir une solide culture de sensibilisation au risque et veiller à la conformité au cadre de gestion des risques d'entreprise - Rencontrer les organismes de réglementation, notamment pour discuter de l'appétit pour le risque et du système de contrôle du risque de la banque
Information financière et contrôles internes	- Approuver les rapports financiers trimestriels et annuels de la banque - 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, des membres du groupe de la direction et des chefs des fonctions de surveillance qui ne sont pas 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 chefs des fonctions de surveillance qui ne sont pas membres du groupe de la direction conformément à des incitatifs prudentiels - Examiner et approuver annuellement le mandat du chef de la direction - Passer en revue les stratégies et programmes clés liés à l'évaluation et au perfectionnement des talents
Questions de durabilité	- Superviser l'approche de la banque quant aux questions de durabilité, y compris les investissements dans les collectivités, et la gestion des risques et occasions de nature environnementale et sociale - Surveiller l'information générale importante sur la durabilité communiquée par la banque, y compris la présentation de l'information annuelle sur la durabilité de l'entreprise, la Déclaration des droits de la personne et l'Énoncé sur l'esclavage moderne
Gouvernance	- Établir des structures et procédures appropriées permettant au conseil d'agir de manière efficace et indépendante - Établir et mettre en œuvre un ensemble de principes et de lignes directrices sur la gouvernance et se tenir au fait des pratiques exemplaires en matière de gouvernance - Surveiller l'approche de RBC à l'échelle de l'entreprise en matière de gouvernance des filiales

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, la participation d'administrateurs indépendants de certaines filiales à des séances de formation destinées au conseil ou aux comités ainsi que la production périodique 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 certaines filiales.

La gouvernance des filiales de RBC est supervisée par la secrétaire de la banque et assurée par le bureau de la gouvernance des filiales grâce à un réseau de bureaux de filiales mondiaux qui servent de centres de gouvernance régionaux. Ce modèle de gouvernance centralisé combine surveillance à l'échelle mondiale et expertise locale, ce qui favorise l'uniformité, la transparence et la réactivité à l'évolution des besoins d'affaires, des pratiques exemplaires ainsi que des exigences et attentes des organismes de réglementation, tout en maintenant des mécanismes efficaces de supervision et de transmission aux échelons supérieurs.

Les politiques de la banque 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 ainsi que dans l'échange de l'information et sa transmission aux échelons supérieurs. Bon nombre de nos filiales comptent au sein de leur conseil 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, tout en assurant la supervision de la direction et un examen critique efficace des décisions de celle-ci. De temps à autre, les administrateurs indépendants de RBC peuvent être invités à siéger au conseil d'administration de filiales de RBC. Au cours de l'exercice 2025, MM. Chisholm et Vettese ont siégé au conseil de RBC US Group Holdings LLC, et M^{me} Norton a été nommée au conseil de RBC Europe Limited le 2 juin 2025. Nous continuons de concentrer nos efforts sur la constitution de conseils de filiales qui reflètent l'importance que nous accordons à l'inclusion et qui tirent 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.

Interaction avec les actionnaires et d'autres parties prenantes

L'une des grandes priorités de RBC consiste à maintenir un dialogue continu et ouvert avec les actionnaires et d'autres parties prenantes.

RBC échange avec ses actionnaires et d'autres parties prenantes tout au long de l'année sur un large éventail de sujets, notamment les priorités stratégiques, les questions financières et relatives aux risques et les faits nouveaux au sein de l'environnement macroéconomique et opérationnel. En 2025, ces échanges portaient sur des sujets comme la gouvernance, la rémunération de la haute direction, les questions de durabilité, y compris notre approche en matière d'inclusion, les risques et occasions liés aux changements climatiques, les droits des Autochtones et les droits de la personne ainsi que l'intelligence artificielle.

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 RBC 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. Le chef de la direction, les membres du groupe de la direction et les cadres dirigeants assistent également à des conférences sectorielles de temps à autre.
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.

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.

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 et de nos actionnaires ainsi que des collectivités au sein desquelles la banque exerce ses activités. Le conseil, avec le concours de la direction, donne l'exemple et favorise une culture d'ouverture et de transparence au sein de RBC.

À cette fin, le comité de la gouvernance supervise la gestion de la culture et de la conduite et il surveille les nouvelles tendances grâce à une communication de l'information donnée au conseil et aux comités sur les risques relatifs à la culture et à la conduite, comme les issues pour les clients, la conduite de l'organisation et des employés et la culture de gestion des risques, l'intégrité avec laquelle agit RBC sur les marchés financiers et les répercussions sur la réputation de la banque.

Le comité de la gouvernance rencontre la cheffe des ressources humaines, le chef de la gestion du risque, la cheffe des services juridiques et cheffe de l'administration et le chef de la conformité à la réglementation pour passer en revue les questions et programmes clés visant le renforcement des pratiques liées aux risques en matière de culture et de conduite de l'entreprise.

Code de déontologie

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

Le conseil 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 de ses filiales et dans tous ses secteurs d'activité à l'échelle mondiale. Conformément aux normes sectorielles, le conseil approuve le Code de déontologie tous les deux ans, ou plus fréquemment au besoin, pour favoriser l'harmonisation avec les attentes des autorités de réglementation et les pratiques exemplaires sectorielles en évolution. Le conseil a approuvé le Code de déontologie pour la dernière fois en décembre 2024.

Le 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, y compris ceux qui siègent au conseil de filiales, aux cadres dirigeants, aux employés et aux contractuels de signaler les cas d'inconduite et établit le 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.

RBC dispose 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 de RBC doivent déclarer chaque année avoir lu et compris le Code de déontologie et attester qu'ils s'y conforment. La banque dispose 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 du 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 canadiens sur www.sedarplus.ca.

Aucune dérogation au Code de déontologie de RBC n'a été accordée par le conseil aux membres de la haute direction ou aux administrateurs pendant l'exercice 2025.

Ligne téléphonique pour les questions d'ordre financier (Infoligne Déontologie)

Les parties prenantes de RBC se fient à l'exactitude de son information financière. Les employés et les contractuels, les cadres dirigeants, les administrateurs de RBC et de toutes ses filiales ainsi que 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 la ligne téléphonique se trouvent à l'adresse [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* (Canada). 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 à la *Loi sur les banques* (Canada) et les procédures internes.

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 ses systèmes et de la confidentialité des renseignements de ses clients. La stratégie en matière de sécurité de la banque, qui appuie son orientation stratégique, est conçue pour protéger les données que les clients lui 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.

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, qui comprend des membres ayant de l'expérience en matière technologique et numérique, supervise l'orientation, les plans et les priorités stratégiques de la banque et veille à ce qu'ils cadrent avec le Cadre d'appétit pour le risque d'entreprise de la banque, lequel est soumis à l'approbation du conseil chaque année. Le conseil reçoit une mise à jour annuelle sur la cybersécurité qui fait le survol de l'environnement des cybermenaces, des attentes en évolution des organismes de réglementation et de l'approche stratégique de la banque en matière de gestion de la cybersécurité. Le conseil participe en outre à des séances de formation axées sur la cybersécurité et les technologies de l'information (TI), dont des séances axées sur les principaux concepts de cyberrisques et de risques liés aux TI et sur les stratégies adoptées par la banque pour atténuer ces risques. La direction tient proactivement le conseil au fait de toutes les questions importantes ou des mises à jour clés qui surviennent entre les réunions ordinaires prévues du conseil au calendrier et des comités. Cela comprend les incidents ou faits récents liés à la cybersécurité, comme ceux touchant des fournisseurs critiques, des tiers ou des homologues.

Le comité de gestion des risques aide le conseil à superviser la gestion des risques et examine les risques importants, dont les risques liés aux TI et les cyberrisques. Le chef de la gestion du risque informe régulièrement le comité de gestion des risques des questions courantes d'importance liées aux risques, notamment l'évolution des risques externes relatifs aux TI et à la cybersécurité comme les pannes de tiers et les vulnérabilités logicielles, ainsi que des tendances courantes et prévues en ce qui concerne les cyberévénements. Le comité de gestion des risques passe en revue chaque année les scénarios recommandés et les résultats des simulations de crise à l'échelle de l'entreprise qui, au cours de l'exercice 2025, comprenaient des simulations de crise portant sur les cybermenaces, la fraude au moyen de l'IA et les atteintes à l'intégrité des données, parmi plusieurs autres risques principaux et émergents. Le comité de gestion des risques passe également en revue et approuve le cadre de gestion des risques de l'entreprise et les cadres de gestion des risques auxiliaires, y compris le cadre de gestion des risques liés aux technologies de l'information de l'entreprise, qui établit les attentes en matière de gestion et de gouvernance pragmatiques des risques liés aux TI.

Sous la supervision du conseil, RBC continue de renforcer ses capacités en matière de sécurité, de sensibiliser ses clients et ses effectifs et d'approfondir les relations de la banque avec les gouvernements, les forces de l'ordre et le milieu universitaire en vue de perfectionner ses techniques de cyberdéfense afin de contrecarrer les menaces qui guettent le secteur financier. Pour ce faire, RBC poursuit ses investissements dans les cybertechnologies, travaille à sensibiliser ses clients et ses effectifs et table sur les technologies émergentes.

Pour un complément d'information sur la façon dont RBC protège la sécurité de ses systèmes et la confidentialité des renseignements de ses clients, veuillez vous rendre à l'adresse [rbc.com/cyberfute](https://www.rbc.com/cyberfute).

Questions de durabilité¹

Gouvernance de la durabilité et surveillance par le conseil

Le modèle de gouvernance de la durabilité de la banque crée un équilibre entre la surveillance exercée par le conseil et ses comités de l'approche stratégique de la banque à l'égard des questions liées à la durabilité et l'expertise spécifique que l'on trouve dans les secteurs d'exploitation et les fonctions d'affaires dans l'ensemble de la banque.

Principales responsabilités	Pleins feux sur les faits saillants de 2025
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 l'approche stratégique de RBC en matière de durabilité, ce qui englobe sa méthode de gestion des risques et occasions liés aux changements climatiques (y compris l'établissement de cibles et la surveillance des progrès accomplis à l'égard de celles-ci), les investissements dans les collectivités ainsi que son approche en matière de questions sociales	Réception d'une mise à jour sur la stratégie de durabilité et la stratégie climatique de la banque et approbation du Cadre de la raison d'être RBC – <i>Des idées pour les gens et la planète</i> [®] , du Plan directeur sur les occasions inclusives RBC, du Plan directeur sur les aptitudes RBC et du Plan directeur sur le climat RBC
	Examen et approbation de l'Énoncé sur l'esclavage moderne 2024 (Canada, Royaume-Uni et Australie)
	Examen et approbation du premier Plan d'action pour la réconciliation RBC
	Examen et approbation du cadre de l'appétit pour le risque, qui intègre la prise en compte des risques liés aux critères environnementaux et sociaux
	Examen et approbation du budget d'engagement mondial en matière d'investissements dans les collectivités et du budget de RBC Fondation [®] 2026
Comité d'audit²	
- Supervise la présentation de l'information financière de la banque, les contrôles internes et les contrôles et procédures de communication de l'information connexes, notamment l'information relative aux enjeux environnementaux et sociaux dans le rapport annuel de la banque - Supervise la présentation de l'information annuelle sur la durabilité de l'entreprise	Examen et approbation de la Déclaration de responsabilité publique 2024 (examinée conjointement avec le comité de la gouvernance)
	Examen et approbation du Rapport sur la durabilité 2024 (examiné conjointement avec le comité de la gouvernance)
	Réception de mises à jour sur la stratégie de communication de l'information en matière de durabilité et l'environnement de contrôle de la banque, dont un survol des faits nouveaux en matière de réglementation et du plan de préparation de la banque (conjointement avec le comité de la gouvernance)
	Examen des résultats des simulations de crise annuelles à l'échelle de l'entreprise, qui portaient notamment sur des scénarios de risques physiques et de transition liés au climat (conjointement avec le comité de gestion des risques)
	Réception de mises à jour sur l'évolution du cadre de communication de l'information relative à la durabilité, y compris les faits nouveaux en matière de réglementation et d'adoption de normes et le plan de préparation de la banque pour respecter les futures exigences
Comité de la gouvernance²	
- Offre au conseil des conseils sur les questions de durabilité, y compris les risques et occasions liés aux changements climatiques, et surveille et coordonne les questions de durabilité pour le conseil et ses comités - Offre 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 responsabilité environnementale et sociale - Supervise la présentation de l'information relative à la durabilité, notamment en soutenant le comité d'audit en ce qui concerne la supervision de la présentation de l'information annuelle sur la durabilité de l'entreprise	Examen de l'Énoncé sur l'esclavage moderne 2024 (Canada, Royaume-Uni et Australie) et recommandation de son approbation au conseil
	Examen de la Déclaration de responsabilité publique 2024 (conjointement avec le comité d'audit)
	Réception de mises à jour sur les propositions d'actionnaires et la mobilisation des parties prenantes, notamment celles mettant l'accent sur les questions de durabilité, et examen et approbation de l'information relative à la durabilité dans la rubrique « Questions de durabilité » de la circulaire de sollicitation de procurations de 2025
	Examen du Rapport sur la durabilité 2024 (conjointement avec le comité d'audit)
	Réception de mises à jour sur la stratégie de communication de l'information en matière de durabilité et l'environnement de contrôle de la banque, dont un survol des faits nouveaux en matière de réglementation et du plan de préparation de la banque (conjointement avec le comité d'audit)
	Examen du premier Plan d'action pour la réconciliation RBC et recommandation de son approbation au conseil
	Réception d'une mise à jour sur les tendances et faits nouveaux en matière de gouvernance au Canada, aux États-Unis et en Europe, notamment les faits nouveaux juridiques et réglementaires concernant les exigences de communication de l'information relative à la durabilité
	Examen et analyse de la stratégie en matière de durabilité et d'impact (conjointement avec le comité d'audit) et examen du budget d'engagement mondial en matière d'investissements dans les collectivités 2026 et du budget de RBC Fondation et recommandation de leur approbation au conseil
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, qui tiennent compte, entre autres, des facteurs liés aux pratiques de durabilité et de gouvernance - Assume la responsabilité des stratégies de gestion des talents et de ressources humaines	Examen de la rémunération à verser au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction pour l'exercice 2025, qui tenait compte, entre autres facteurs, des pratiques de durabilité et de gouvernance dans le cadre du régime incitatif à court terme de la banque et d'un facteur de modification ³ axé sur le climat discrétionnaire se rapportant aux progrès accomplis à l'égard des priorités stratégiques du Plan directeur sur le climat RBC dans le cadre du programme incitatif à moyen et à long terme comme il est présenté plus en détail à la page 75 de cette circulaire, et recommandation de son approbation au conseil
	Réception de mises à jour sur la dotation en personnel à l'échelon de la haute direction et sur les progrès atteints à l'égard des objectifs liés aux talents et de la planification de la relève lors de chaque réunion ordinaire
Comité de gestion des risques	
- Supervise les risques importants et émergents pour la banque, notamment les risques environnementaux et sociaux - Recommande à l'approbation du conseil notre cadre de gestion de l'appétit pour le risque, qui intègre la prise en compte des risques environnementaux et sociaux dans la prise de décisions relatives à la gestion des risques	Réception de mises à jour trimestrielles sur le profil de risque lié aux questions d'environnement et de responsabilité sociale et sur les risques principaux et émergents de la banque, y compris les tendances liées aux changements climatiques
	Réception de mises à jour sur les risques environnementaux et sociaux liés aux tierces parties, y compris les tendances sectorielles, les faits nouveaux en réglementation et les points de vue des parties prenantes relativement aux questions de durabilité, y compris les répercussions des enjeux climatiques
	Examen des résultats des simulations de crise annuelles à l'échelle de l'entreprise, qui portaient notamment sur des scénarios de risques physiques et de transition liés au climat (conjointement avec le comité d'audit)
	Examen du cadre d'appétit pour le risque et recommandation de son approbation au conseil et approbation du cadre de gestion du risque d'entreprise, qui prend en compte les risques environnementaux et sociaux

1) Le terme « durabilité » dans cette rubrique de la circulaire renvoie aux questions d'environnement et de responsabilité sociale.

2) À compter du 30 janvier 2025, le comité d'audit a pris en charge la responsabilité d'approuver la présentation de l'information annuelle sur la durabilité de l'entreprise de la banque. Auparavant, le comité de gouvernance assumait cette responsabilité.

3) Exclut le chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux, qui participe au programme de rémunération de Marchés des Capitaux. Se reporter à la page 77 pour l'analyse de la façon dont les facteurs liés à la durabilité sont inclus dans le programme de rémunération de Marchés des Capitaux.

Offrir des chances inclusives

Inclusion au sein du conseil¹

Une représentation équilibrée et inclusive au sein du conseil est cruciale pour que celui-ci puisse s'acquitter avec succès de son mandat de surveillance. Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, 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 dans la recherche d'une représentation au conseil de l'éventail complet des caractéristiques nécessaires pour atteindre ses objectifs en matière d'excellence, d'innovation et de succès. Conformément à la Politique sur la diversité au sein du conseil, diverses 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. En 2025, cinq (38 %) administrateurs étaient des femmes, proportion qui respecte les exigences énoncées dans la Politique sur la diversité au sein du conseil (ces exigences ont été satisfaites chaque année depuis leur entrée en vigueur).

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 son objectif visant à maintenir une représentation équilibrée et inclusive au conseil. 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 d'un cabinet de recherche indépendant pour favoriser l'identification de candidats dotés des compétences, de l'expérience ou des caractéristiques qu'il juge cruciales pour le succès stratégique actuel et à long terme de RBC.

Inclusion au sein de la haute direction¹

En date de cette circulaire, 45 % (5 sur 11) des membres de la haute direction formant le groupe de la direction sont des femmes. La banque ne fixe pas d'objectifs de diversité propres à l'échelon du groupe de la direction puisque cette équipe est incluse dans ses objectifs de représentation plus larges² au sein de l'équipe de haute direction canadienne. Comme à l'égard de tous les rôles de direction, la banque doit prendre soigneusement en compte un vaste éventail de critères – le plus important étant le fait que les compétences et aptitudes reconnues des nouvelles recrues lui permettent de satisfaire au mieux ses besoins d'affaires afin d'améliorer la valeur à long terme pour ses actionnaires. Tous les membres du groupe de la direction parlent couramment l'anglais, un parle couramment le français et un peut parler une autre langue.

Indépendance du conseil

Tous les candidats à un poste d'administrateur en 2026 sont indépendants, à l'exception du chef de la direction de RBC.

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* (Canada) 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 du comité d'audit et du comité des ressources humaines doivent respecter. La Politique sur l'indépendance des administrateurs a été déposée auprès des organismes canadiens de réglementation des valeurs mobilières sur www.sedarplus.ca et se trouve à 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 :

1) Aux termes du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (Québec), la banque est tenue de déclarer si elle a adopté une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, ainsi que les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre. La banque est également tenue d'indiquer de quelle façon le comité de la gouvernance tient compte de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat. Enfin, la banque est également tenue d'indiquer si elle a adopté une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil et à sa haute direction ainsi que le nombre et la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration et occupant un poste à la haute direction.

2) Nos objectifs reflètent nos ambitions, qui sont d'appuyer les efforts que nous déployons pour offrir un accès équitable et inclusif aux possibilités d'embauche et de promotion pour tous les employés.

- 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 la Politique sur l'indépendance des administrateurs de la banque. 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* (Canada) 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

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 ou d'une organisation à but non lucratif), d'employé, de conseiller ou de consultant. La présidente du conseil et la présidente du comité de la gouvernance doivent déterminer si l'administrateur aura le temps de 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. À l'heure actuelle, aucun administrateur de RBC ne siège 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. Actuellement, aucun membre du comité d'audit de RBC ne siège au comité d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes.

Préservation de l'indépendance

Au cours de l'exercice 2025, 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.

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 peut 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.

Mise en candidature, perfectionnement et évaluation des membres du conseil

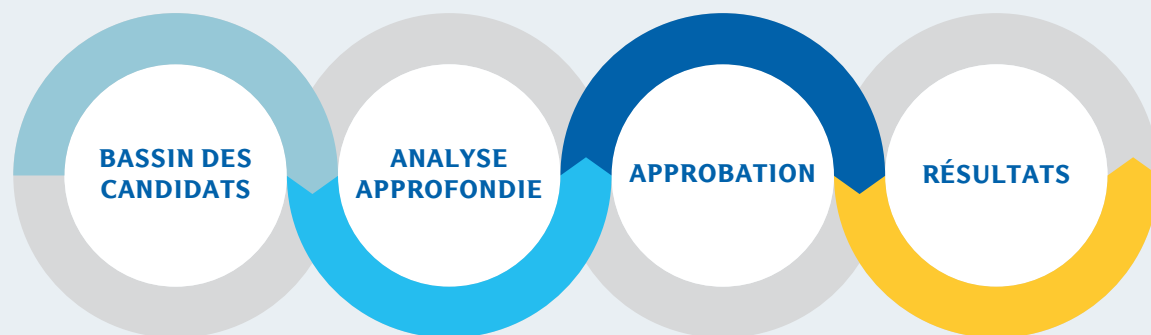
Recherche de candidats ayant le profil voulu pour siéger en tant qu'administrateurs

Le conseil retient régulièrement les services d'un cabinet de recherche indépendant pour l'aider à trouver des candidats.

La force du conseil repose sur l'équilibre collectif des compétences et de l'expérience de ses membres.

Le comité de la gouvernance supervise le renouvellement du conseil et propose des candidats indépendants à des fins d'élection au conseil. Une des priorités du comité de la gouvernance consiste à former un conseil composé d'administrateurs possédant collectivement les compétences et l'expérience nécessaires pour appuyer la réussite stratégique actuelle et à long terme de RBC et étant en mesure d'exercer un contrôle rigoureux des risques compte tenu de la transformation des services financiers, façonnée par un marché mondial caractérisé par une concurrence de plus en plus vive, par l'évolution des attentes des organismes de réglementation et des autres parties prenantes et par les développements macroéconomiques, technologiques et géopolitiques. Le comité de la gouvernance 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.

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. Chaque année, le comité de la gouvernance et la présidente du conseil revoient les titres de compétence des candidats proposés à l'élection ou à la réélection au conseil et évaluent leurs compétences et leur expérience par rapport à celles de la grille (se reporter à la page 21). Le comité de la gouvernance tient également compte des résultats des évaluations de l'efficacité du conseil et des administrateurs afin de déterminer le profil de candidat requis pour soutenir les objectifs stratégiques de la banque.



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
- évaluer les qualifications
- tenir compte des objectifs de maintien d'une représentation équilibrée et inclusive au conseil
- 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

4

nouveaux administrateurs depuis 2021

Comment soumettre une candidature

Actionnaires	Les actionnaires peuvent soumettre des candidatures à la présidente du conseil.
En vertu de la Loi sur les banques (Canada)	Conformément à la <i>Loi sur les banques</i> (Canada), 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.

Proposition de candidats aux postes d'administrateur

Le conseil propose 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 et leur capacité à exceller aux plus hauts niveaux. Le lieu de résidence et la connaissance des secteurs géographiques pertinents aux fins des objectifs stratégiques de la banque sont aussi pris en compte.

Afin de favoriser l'atteinte par la banque de sa raison d'être, qui est de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités, tous les candidats aux postes d'administrateur doivent avoir de l'expérience des questions d'environnement, de responsabilité sociale ou de gouvernance. Ils doivent également partager un engagement envers les valeurs de RBC. Conformément à la Politique sur la diversité au sein du conseil, le comité de la gouvernance prend aussi en considération diverses dimensions de la diversité.

Facteurs déterminants dans la taille du conseil

Cette année, 13 candidats se présentent à l'élection comme administrateurs.

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

- la nécessité, d'un point de vue commercial, de s'appuyer sur un large éventail de compétences, d'expériences, de points de vue et d'antécédents correspondant aux objectifs stratégiques à court et à long terme de RBC et tenant compte de sa clientèle et de ses parties prenantes à l'échelle mondiale 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

Le conseil dispose 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	La durée du mandat de la présidente du conseil est 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.

La règle sur la durée maximale des mandats n'a pas préséance sur l'évaluation annuelle de l'efficacité des administrateurs du conseil. 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.

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 la présidence du conseil ou une présidence de comité. Conformément à la responsabilité qui lui incombe de gérer la relève en son sein, le conseil a approuvé une dérogation à la limite d'âge pour ce qui est du mandat de M. Daruvala jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2027. Il a également renoncé à appliquer la limite de durée de mandat et approuvé la prolongation du mandat du président du comité des ressources humaines jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2026 et a approuvé la prolongation du mandat du président du comité de gestion des risques jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2027.

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* (Canada) 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.

L'approche fondée sur des principes du conseil reflète les trois axes prioritaires favorisant la capacité d'adaptation du conseil.

Approche fondée sur des principes aux fins du perfectionnement des administrateurs



ORIENTATION

- Guide d'orientation détaillé exposant les principes et politiques en matière de gouvernance du conseil, dont le Code de déontologie et la Politique sur l'indépendance des administrateurs de la banque
- Exposés détaillés des stratégies et des activités par des membres du groupe de la direction et des cadres dirigeants
- Séances d'accueil avec des dirigeants des fonctions de surveillance, de gouvernance et des affaires juridiques 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 les objectifs stratégiques de la banque et de favoriser un dialogue ouvert et des relations constructives

PERFECTIONNEMENT PERSONNEL

- Séances et documents de formation pouvant comprendre ce qui suit :
 - présentations par des membres de la haute direction portant sur divers sujets, y compris sur des aspects complexes et spécialisés des secteurs d'activité et opérations de RBC
 - présentations externes, dans le cadre desquelles des conférenciers 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 sur des sujets clés, la présence médiatique de la banque et les tendances du marché
 - mises à jour périodiques sur les possibilités de formation offertes à l'extérieur de RBC
- Les administrateurs peuvent assister à toutes les séances de formation à l'intention des comités, même celles de comités dont ils ne sont pas membres. Entre les réunions du conseil, ils peuvent recevoir également du matériel didactique de même que des mises à jour sur les questions d'importance pour les secteurs d'exploitation de RBC. Les administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (Canada) et de la National Association of Corporate Directors (États-Unis).

Les membres du conseil tiennent régulièrement des réunions dans des territoires clés pour leur permettre de mieux connaître les activités de RBC et de nouer des liens avec les membres de la haute direction locaux, les employés et les administrateurs des filiales clés. En octobre 2025, le conseil et ses comités ont tenu des réunions à Los Angeles, en Californie, comme il est décrit dans le tableau ci-après.

Accent sur la formation continue

Le conseil et la direction continuent de se concentrer sur les principaux enjeux touchant RBC de même que les clients, employés, actionnaires, collectivités et autres parties prenantes de la banque. Au cours de l'exercice 2025, nous avons adopté une approche coordonnée en matière de formation auprès du conseil et de ses comités qui s'articule autour des thèmes suivants : marché, contexte macroéconomique, cybersécurité, gestion des données, intelligence artificielle, durabilité et gouvernance et questions réglementaires et géopolitiques. Les administrateurs ont également participé à plusieurs événements de moindre envergure avec des membres de la haute direction et des employés, ce qui a offert aux administrateurs l'occasion d'en apprendre davantage sur les unités d'affaires et les fonctions de RBC pendant l'année.

Trimestre	Formation	A participé ou reçu de la documentation
T1 2025	Survot de l'environnement réglementaire et du régime d'application de la loi des États-Unis en matière de lutte contre le blanchiment d'argent Examen de RBC Assurances® à travers le prisme du risque Mise à jour sur l'évolution de l'environnement des cybermenaces Examen des attentes des organismes de réglementation en matière de gestion des risques liés aux données	 Conseil Gestion des risques Conseil Gestion des risques
T2 2025	Aperçu de l'approche en matière de gestion des taux d'intérêt et de gestion actif-passif Examen de l'environnement réglementaire concernant les contrôles de surveillance efficaces, y compris ceux liés à la détection et au signalement de toute activité interdite par la première ligne de défense Examen de la composition du conseil et analyse comparative visant à appuyer le recrutement d'administrateurs et la planification de la relève Examen des principaux et nouveaux facteurs de risque liés aux tierces parties dans le secteur des services financiers et de l'évolution des attentes des organismes de réglementation Survot des faits nouveaux relatifs à la présentation de l'information sur la durabilité, notamment les modifications et réorientations réglementaires en ce qui a trait à la présentation de l'information à l'externe Examen de la version définitive de la ligne directrice du BSIF sur les exigences à l'égard de l'assurance fournie par les relevés de capital/fonds propres, de levier et de liquidité Passage en revue des faits nouveaux en matière de fiscalité canadienne et mondiale Mise à jour concernant les faits nouveaux dans les relations commerciales entre le Canada et les États-Unis, notamment l'incidence des tarifs douaniers Examen des événements clés, comme les mises à jour concernant les marchés et l'économie, ayant une incidence sur l'appétit pour le risque et les profils de risque dans le secteur bancaire canadien Examen du profil de risque en matière de fraude et des pratiques de gestion connexes de la banque	Audit, gestion des risques Audit  Gouvernance Gestion des risques Audit, gouvernance Audit Audit Gestion des risques Gestion des risques Gestion des risques
T3 2025	Discussion dirigée sur les relations entre le Canada et les États-Unis avec un conférencier Survot du cadre d'évaluation des pertes de crédit attendues dans la Norme internationale d'information financière (IFRS) 9 – <i>Instruments financiers</i> Examen des tendances sectorielles et du point de vue des organismes de réglementation sur l'usage de technologies dans les audits internes, notamment la perturbation des données et l'intelligence artificielle Examen des catalyseurs, des volumes d'affaires ainsi que des exigences et attentes des organismes de réglementation en ce qui a trait au crime financier Examen des résultats et des principaux faits saillants de la saison des procurations 2025 : institutions financières canadiennes et américaines Mise à jour sur les principaux faits nouveaux réglementaires et gouvernementaux au Canada et aux États-Unis Examen du premier Plan d'action pour la réconciliation RBC	 Conseil Audit, gestion des risques Audit Gestion des risques Gouvernance Gouvernance Gouvernance
T4 2025	Commentaires externes sur les services de paiement et les services bancaires transactionnels, y compris les tendances et les stratégies connexes Examen des faits nouveaux en matière de services de paiement et de services bancaires transactionnels, notamment les perturbations causées par les technologies, l'essor du commerce agentif et les répercussions qui en découlent Rétroaction externe sur la Journée des investisseurs 2025 de RBC et les attentes en matière de croissance future Mise à jour de la stratégie de RBC en matière de leadership Examen de l'intelligence artificielle à travers le prisme du risque Survot des instruments financiers et des principes d'évaluation, des questions de comptabilité et de la gouvernance, y compris l'application et l'incidence des évaluations dans le contexte du marché actuel Survot des risques principaux et émergents dans les crimes financiers Mise à jour sur les tendances et faits nouveaux en matière de gouvernance au Canada, aux États-Unis et en Europe Revue sectorielle des tendances en matière de rémunération des administrateurs Examen des principaux risques financiers et non financiers aux États-Unis Survot des tendances en matière de géopolitique, de société, de technologie, de politique et de réglementation, d'environnement et d'économie qui influent sur les risques Réunions à Los Angeles, en Californie Discussion dirigée sur le secteur du divertissement avec un conférencier Discussion dirigée sur les marchés financiers avec un conférencier Discussion de groupe sur l'évolution du marché dans les services bancaires aux secteurs du divertissement et des sports et les services bancaires aux entreprises Discussion dirigée sur l'innovation en matière d'IA avec un conférencier	 Conseil Conseil  Conseil Ressources humaines Gestion des risques Audit Gestion des risques  Gouvernance  Gouvernance Gestion des risques Gestion des risques  Conseil  Conseil Conseil  Conseil

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 et leurs interventions constructives auprès de la direction. Le comité de la gouvernance supervise le processus d'évaluation, qui comprend un sondage sur l'efficacité du conseil, des évaluations distinctes de la présidente du conseil et de chacun des présidents de comité, des autoévaluations et des évaluations par les pairs de chaque administrateur indépendant ainsi que des entrevues individuelles avec chaque président de comité. Les résultats permettent de mettre en avant les forces, de cerner les occasions ainsi que d'orienter les priorités, l'approche en matière de formation et les plans d'action du conseil pour le prochain exercice. Par ailleurs, le comité de la gouvernance se fonde sur les évaluations pour établir les compétences et l'expérience que doivent posséder les candidats aux postes d'administrateur en vue de leur élection ou de leur réélection.

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, l'interaction avec la direction et l'efficacité générale du conseil et des comités.

La présidente du conseil et les présidents de comité fournissent 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.

En 2025, le conseil a retenu les services d'un nouveau consultant indépendant afin qu'il lui fournisse des informations et des perspectives nouvelles quant à l'évaluation de son efficacité en tant que conseil et en tant qu'administrateurs.



Les commentaires sont recueillis au moyen de questionnaires et d'entrevues individuelles avec les présidents de comité réalisés par un consultant indépendant. Les commentaires sont également recueillis 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 et les membres du groupe 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.

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 indépendant. La présidente du comité de la gouvernance examine l'**évaluation du rendement de 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 la **présidente du conseil**.

Au besoin, des possibilités de perfectionnement sont ciblées et discutées avec la présidente du conseil 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 du conseil et des comités

Rapport du conseil d'administration

Le conseil estime que ses activités au cours de l'exercice lui ont permis de respecter sa charte.

Membres (à la fin de l'exercice)	J. Côté (présidente), M. Bibic, A. Chisholm, T. Daruvala, C. Devine, R. Jamieson, D. McKay (président et chef de la direction), A. Norton, B. Perry, M. Turcke, T. Vandal, F. Vettese et J. Yabuki
Réunions	- Le conseil a tenu huit réunions ordinaires au cours de l'exercice 2025. - Les huit réunions ordinaires ont chacune comporté une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents.
Responsabilités	Faits marquants de 2025
Planification stratégique	✓ Approbation de la stratégie d'entreprise, du plan d'exploitation, du plan relatif aux fonds propres et au financement et des objectifs financiers de la banque pour 2026. ✓ À chaque réunion ordinaire inscrite au calendrier, le chef de la direction a fait des présentations sur des sujets stratégiques clés, comme la dynamique des affaires dans les régions où RBC exerce ses activités, les interactions avec les investisseurs, l'intégration de Banque HSBC Canada, les possibles acquisitions et partenariats, les initiatives d'envergure ainsi que les facteurs externes influant sur les priorités stratégiques de la banque, dont les faits nouveaux d'ordre économique et géopolitique. ✓ Tenue de séances stratégiques périodiques avec les cadres dirigeants pour examiner le rendement et les progrès dans l'ensemble des secteurs d'exploitation et des principales fonctions, y compris un survol de la stratégie de croissance pour les services bancaires aux particuliers au Canada, la stratégie quinquennale et les ambitions de croissance à long terme de Gestion de patrimoine – Europe ainsi qu'une mise à jour sur la stratégie de RBC Marchés des Capitaux, en s'attardant au secteur Marchés mondiaux. ✓ Interaction avec la direction au sujet de la stratégie de croissance de la banque aux États-Unis, y compris les forces de RBC sur le marché américain, les efforts déployés pour rationaliser le modèle d'exploitation américain, la poursuite du développement des activités de gestion de la trésorerie aux États-Unis et les principaux piliers qui sous-tendent la stratégie. ✓ Réception d'une mise à jour sur la stratégie de durabilité et la stratégie climatique de la banque, et approbation du Cadre de la raison d'être RBC – <i>Des idées pour les gens et la planète</i>®, du Plan directeur sur les occasions inclusives RBC, du Plan directeur sur les aptitudes RBC et du Plan directeur sur le climat RBC. ✓ Participation et interaction avec les cadres dirigeants à la séance stratégique externe annuelle, en contribuant à la planification stratégique et à l'examen des enjeux et occasions tout en s'attardant particulièrement à la réponse de la banque aux perturbations touchant les modèles de paiement, à la position de la banque dans le secteur mondial des services bancaires transactionnels, aux occasions de croissance transformationnelle potentielles ainsi qu'à un examen et à l'approbation des perspectives financières sur cinq ans de la banque. ✓ Réception de mises à jour sur le programme d'IA et de transformation numérique de RBC, y compris les objectifs d'accroître les capacités numériques et d'IA dans l'ensemble de la banque. ✓ Présence à des discussions de groupe et à des séances interactives sur divers sujets, y compris les relations Canada–États-Unis, les perspectives externes sur les services de paiement et les services bancaires transactionnels, les commentaires des investisseurs à la Journée des investisseurs 2025 de RBC et les attentes en matière de croissance future, le secteur du divertissement, l'évolution du marché dans les services bancaires aux secteurs du divertissement et des sports et les services bancaires aux entreprises ainsi que l'innovation en matière d'IA.
Gestion des risques	✓ Approbation du cadre d'appétit pour le risque. ✓ Réception de la mise à jour annuelle sur les risques liés à la cybersécurité et aux technologies de l'information, portant sur l'environnement des cybermenaces, l'environnement réglementaire en évolution et l'approche stratégique de RBC en matière de croissance et de résilience.

Planification de la relève et évaluation du rendement de la direction et de la rémunération	✓ Approbation de la nomination de la nouvelle auditrice en chef. ✓ Approbation des plans de relève du chef de la direction, des membres du groupe de la direction et des chefs des fonctions de supervision qui ne sont pas membres du groupe de la direction, y compris l'évaluation de l'état de préparation des candidats, l'orientation du perfectionnement et les mesures prises pour soutenir la croissance du leadership. ✓ Approbation des mises à jour du programme d'unités d'actions liées au rendement, y compris le renouvellement du groupe de pairs aux fins du rendement et la confirmation du pouvoir dont le conseil est investi lui permettant d'apporter des ajustements discrétionnaires à la baisse au moment de l'acquisition et du paiement. ✓ Approbation d'une modification au régime d'options d'achat d'actions afin d'augmenter le nombre d'actions ordinaires disponibles à des fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions et d'énumérer expressément dans les dispositions en matière de modification du régime certaines modifications qui nécessitent l'approbation des actionnaires, et recommandation que les détenteurs d'actions ordinaires approuvent cette modification. ✓ Examen de l'évaluation du rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs de 2025 et approbation de ses objectifs, de ses indicateurs et de son mandat en matière de rendement pour 2026. ✓ Examen de l'évaluation du rendement des membres du groupe de la direction par rapport aux objectifs de 2025. ✓ Approbation de la rémunération du chef de la direction pour 2025 ainsi que de la rémunération cible pour 2026 et approbation de la rémunération des membres du groupe de la direction pour 2025 ainsi que de la rémunération cible pour 2026. ✓ Approbation de la structure des principaux programmes de rémunération et des paiements possibles aux termes de ceux-ci et de la capitalisation du régime de retraite de 2025.
Information financière	✓ Réception de mises à jour trimestrielles et de mi-trimestre de la part de la cheffe des finances, portant sur le rendement par secteur d'exploitation, les principaux faits nouveaux en matière de comptabilité et de présentation de l'information, les progrès stratégiques et les contrôles internes. ✓ Approbation des rapports financiers trimestriels et annuel de la banque et de la déclaration du dividende trimestriel de la banque. ✓ Recommandation aux actionnaires de nommer PwC à titre d'auditeur des actionnaires.
Gouvernance	✓ Approbation des candidats à l'élection aux postes d'administrateur, évaluation de l'expertise et de l'indépendance des membres du comité d'audit et approbation du caractère adéquat de la composition du comité des ressources humaines et évaluation de son indépendance. ✓ Approbation de modifications aux mandats du comité d'audit, du comité de la gouvernance, du comité de gestion des risques et du comité des ressources humaines, suppression de la durée maximale du mandat du président du comité des ressources humaines et approbation de sa prolongation jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2026 et approbation de la prolongation du mandat du président du comité de gestion des risques jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2027. ✓ Approbation de la nomination de Cynthia Devine au poste de présidente du comité d'audit. ✓ Réception de mises à jour sur des questions clés abordées lors de réunions du conseil et des comités de RBC US Group Holdings LLC et de RBC Europe Limited. ✓ Approbation de l'Énoncé sur l'esclavage moderne 2024 (Canada, Royaume-Uni et Australie). ✓ Approbation du premier Plan d'action pour la réconciliation RBC. ✓ Approbation d'une augmentation de la rémunération des administrateurs, de la présidente du conseil et des présidents de comité et d'une augmentation du niveau minimal de détention de titres de capitaux propres. ✓ Approbation du budget d'engagement mondial en matière d'investissements dans les collectivités 2026 et du budget de RBC Fondation. ✓ Approbation du rapport annuel sur les activités d'examen de la conduite du comité de la gouvernance et du rapport annuel des administrateurs à l'intention de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada, qui énonce les activités du comité de la gouvernance se rapportant à la supervision de la conformité de la banque aux dispositions relatives aux consommateurs en vertu de la <i>Loi sur les banques</i> (Canada).

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)	C. Devine (présidente), T. Daruvala, B. Perry, M. Turcke et F. Vettesse
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. C. Devine, B. Perry et F. Vettesse 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 sept réunions ordinaires au cours de l'exercice 2025 (dont quatre comportaient des séances conjointes avec le comité de gestion des risques et deux comportaient une séance conjointe avec le comité de la gouvernance). L'auditeur externe a assisté à chacune des réunions. - Les sept 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 ordinaires prévues au calendrier et, au besoin avec la cheffe des finances, la cheffe des services juridiques et cheffe de l'administration, la vice-présidente directrice et auditrice en chef et la vice-présidente du Bureau de révision des plaintes clients. - Deux séances de formation ont été tenues au cours de l'exercice 2025 en dehors du cycle des réunions ordinaires, dont une séance de formation conjointe avec le comité de gestion des risques.

Responsabilités	Faits marquants de 2025
Information financière et contrôles internes	✓ Supervision du processus de présentation de l'information financière trimestrielle et annuelle de la banque et recommandation des rapports financiers trimestriels et annuel à l'approbation du conseil et examen de la déclaration du dividende trimestriel de la banque et recommandation de celle-ci au conseil pour approbation. ✓ 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, y compris la prise en compte des incidences liées aux perturbations commerciales comme les tarifs douaniers; - questions importantes dont la direction tient compte pour établir la provision; - questions fiscales, dont un examen des modifications législatives fiscales et des exigences accrues en matière de conformité fiscale et de présentation de l'information à l'échelle mondiale; et - dépréciation et évaluation du goodwill. ✓ Réception d'un aperçu de la gestion des taux d'intérêt et de la gestion actif-passif (conjointement avec le comité de gestion des risques). ✓ Réception d'un aperçu du cadre d'évaluation des pertes de crédit attendues dans la Norme internationale d'information financière (IFRS) 9 – <i>Instruments financiers</i> (conjointement avec le comité de gestion des risques). ✓ Examen des contrôles et procédures applicables à la présentation de l'information et 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> et mises à jour périodiques sur l'environnement de contrôle, y compris les problèmes liés au contrôle, les risques connexes et les mesures correctives. ✓ Examen de l'évaluation par la fonction d'audit interne de la structure et de l'efficacité du cadre de gouvernance des risques de la banque (conjointement avec le comité de gestion des risques). ✓ Réception de mises à jour sur la stratégie de communication de l'information en matière de durabilité et l'environnement de contrôle de la banque, dont un survol des faits nouveaux touchant la réglementation et du plan de préparation de la banque (conjointement avec le comité de la gouvernance). ✓ Examen et approbation du Rapport sur la durabilité et de la Déclaration de responsabilité publique 2024 (examen conjoint avec le comité de la gouvernance). ✓ Réception d'un aperçu des instruments financiers et des principes d'évaluation, de la comptabilité et de la gouvernance, y compris l'application et l'incidence des évaluations dans le contexte du marché actuel.

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). ✓ Réalisation d'une évaluation annuelle du rendement de PwC à l'égard de ce qui suit : i) la qualité de l'équipe et du service; ii) l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel; et iii) la communication franche et ouverte. L'évaluation a permis d'établir des points qui doivent encore faire l'objet d'attention, dont i) le repérage de possibilités de créer des efficacités, tout en assurant le degré de qualité d'audit le plus élevé; et ii) les possibilités d'améliorer et d'accroître le partage des pratiques exemplaires et tendances sectorielles mondiales pertinentes.
Questions d'ordre juridique et relatives aux fonds propres et aux liquidités	✓ Réception de mises à jour périodiques sur des questions juridiques importantes. ✓ Examen des résultats du programme de simulations de crise à l'échelle de l'entreprise de 2025 et approbation du processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres et recommandation au conseil de l'approbation du plan relatif aux fonds propres et au financement pour 2026 (conjointement avec le comité de gestion des risques). ✓ Réception d'une mise à jour sur l'amélioration de l'environnement de contrôle de RBC (conjointement avec le comité de gestion des risques). ✓ Réception de mises à jour périodiques sur la position de liquidité et de fonds propres de la banque. ✓ Réception de mises à jour sur la ligne directrice du BSIF sur les exigences à l'égard de l'assurance fournie par les relevés de capital/fonds propres, de levier et de liquidité. ✓ Réception de mises à jour sur l'évolution du cadre de communication de l'information en matière de durabilité, y compris les faits nouveaux concernant la réglementation et l'adoption de normes ainsi que le plan de préparation de la banque pour respecter les futures exigences.
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. ✓ Réception d'une mise à jour sur la stratégie du groupe de la cheffe des finances. ✓ Évaluation de l'efficacité de la fonction des finances. ✓ Examen de l'évaluation du rendement de la cheffe 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 d'audit interne 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'auditrice en chef. ✓ 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, y compris l'examen de l'évaluation externe de la qualité de la fonction d'audit interne. ✓ Approbation et recommandation au conseil de la nomination d'une nouvelle auditrice en chef. ✓ Examen de l'évaluation du rendement de l'auditrice en chef.
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.

On peut trouver de plus amples renseignements concernant le comité d'audit à la rubrique « Comité d'audit » de notre notice annuelle 2025 datée du 2 décembre 2025.

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 2025 et 31 octobre 2024, y compris les différentes catégories d'honoraires, sont détaillés ci-dessous.

	Exercice clos le 31 octobre 2025 (en M\$)			Exercice clos le 31 octobre 2024 (en M\$)		
	Banque et filiales	Fonds communs de placement ¹	Total	Banque et filiales	Fonds communs de placement ¹	Total
Honoraires d'audit	55,7	3,1	58,8	50,6	2,8	53,4
Honoraires pour services liés à l'audit	10,4	–	10,4	9,9	–	9,9
Honoraires pour services fiscaux	0,2	0,4	0,6	0,1	0,3	0,4
Autres honoraires	1,0	0,7	1,7	0,9	0,7	1,6
Total des honoraires	67,3	4,2	71,5	61,5	3,8	65,3

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 indépendant de la banque relativement à l'audit intégré des états financiers consolidés annuels 2025 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 qui sont rendus par l'auditeur indépendant de la banque 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 :

- l'audit des régimes d'avantages sociaux du personnel;
- la vérification diligente relative aux fusions et aux acquisitions;
- les rapports sur les procédures de contrôle au sein d'un organisme de service;
- des consultations et des audits se rapportant à des acquisitions, notamment l'évaluation du traitement comptable à l'égard d'opérations proposées;

- les services d'attestation qui ne sont pas prescrits par une loi ou un règlement interne;
- la production de rapports portant sur l'efficacité des contrôles exigés pour des motifs d'ordre contractuel ou commercial;
- l'audit de différentes fiducies et sociétés en commandite; et
- des consultations 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 de documents pour nous et certaines de nos filiales, des services en matière de conformité à la réglementation ainsi que la production de publications comptables et autres documents de recherche et des abonnements à des logiciels de comptabilité et 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)	• M. Turcke (présidente), M. Bibic, A. Chisholm, C. Devine et R. Jamieson
Réunions	• Le comité a tenu six réunions ordinaires au cours de l'exercice 2025 (dont deux comportaient des séances conjointes avec le comité d'audit). • Les six réunions ordinaires ont chacune comporté une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents.
Responsabilités	Faits marquants de 2025
Suivi des pratiques exemplaires et des tendances	✓ Approbation et recommandation au conseil de l'Énoncé des pratiques en matière de gouvernance. ✓ Réception de mises à jour sur les principaux faits nouveaux réglementaires et gouvernementaux au Canada et aux États-Unis. ✓ Examen de mises à jour sur les perspectives et les points d'intérêt des investisseurs et des agences de conseil en vote à l'égard des pratiques de gouvernance de RBC. ✓ Revue des faits saillants de la saison des assemblées générales annuelles 2025 dans le secteur financier canadien et américain. ✓ Supervision des activités des comités du conseil, y compris la répartition des responsabilités, et recommandation au conseil de l'approbation de modifications aux mandats du comité d'audit, du comité de la gouvernance, du comité des ressources humaines et du comité de gestion des risques. ✓ Réception d'une mise à jour des tendances et faits nouveaux en matière de gouvernance au Canada, aux États-Unis et en Europe.
Recrutement des administrateurs et composition du conseil	✓ Embauche d'un consultant indépendant pour procéder à l'examen et à une analyse comparative de la composition, de l'expérience et des compétences du conseil, de manière à orienter le recrutement de nouveaux administrateurs et approbation des mises à jour à la grille. ✓ Évaluation de la composition, des compétences et de la durée des mandats au sein du conseil et de ses comités et poursuite du développement d'un bassin de candidats aux postes d'administrateur avec l'aide d'un cabinet de recherche indépendant. ✓ Approbation et recommandation au conseil des candidats à l'élection aux postes d'administrateur et évaluation de l'indépendance des administrateurs. ✓ Évaluation et détermination de l'expertise et de l'indépendance des membres du comité d'audit et approbation du caractère adéquat de la composition du comité des ressources humaines, y compris une évaluation de l'indépendance de ses membres. ✓ Approbation et recommandation au conseil de la nomination de Cynthia Devine au poste de présidente du comité d'audit. ✓ Examen des plans de relève des présidents de comité et recommandation au conseil de la renonciation à l'application de la limite de durée de mandat et de l'approbation de la prolongation du mandat du président du comité des ressources humaines jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2026 ainsi que de l'approbation de la prolongation du mandat du président du comité de gestion des risques jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2027.
Rémunération des administrateurs	✓ Embauche d'un consultant indépendant pour procéder à une revue sectorielle des tendances en matière de rémunération des administrateurs et pour fournir des conseils sur la structure, le positionnement et les tendances à cet égard. ✓ Recommandation au conseil de l'approbation d'une augmentation de la rémunération des administrateurs, de la présidente du conseil et des présidents de comité ainsi que d'une augmentation du niveau minimal de détention de titres de capitaux propres.
Efficacité des administrateurs, du conseil et des comités	✓ Supervision de l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil et des comités ainsi que du rapport sur leur efficacité, et embauche d'un nouveau consultant indépendant afin de gérer le processus d'évaluation. ✓ Élaboration et approbation des priorités du conseil, de la présidente du conseil et du comité pour 2025 et examen de rapports d'étape de milieu d'exercice et de fin d'exercice à l'égard de ces priorités.
Orientation et formation des administrateurs	✓ Coordination de la formation continue et du perfectionnement des administrateurs.

Interaction avec les parties prenantes	✓ Supervision de l'interaction avec des actionnaires, des conseillers de l'industrie et des conseillers en matière de gouvernance sur les questions et tendances clés et nouvelles en matière de gouvernance, notamment les questions de durabilité. ✓ Interaction continue avec les principaux organismes de réglementation concernant les priorités en matière de supervision, ainsi que les exigences en matière de traitement des plaintes, la gouvernance des filiales, la stratégie de la banque et les principaux risques.
Durabilité	✓ Réception de mises à jour sur les propositions d'actionnaires et la mobilisation des parties prenantes, notamment celles mettant l'accent sur les questions de durabilité, et étude et approbation de la rubrique « Questions de durabilité » de la circulaire de sollicitation de procurations de 2025. ✓ Réception de mises à jour sur la stratégie de communication de l'information en matière de durabilité et l'environnement de contrôle de la banque, dont un survol des faits nouveaux en matière de réglementation et du plan de préparation de la banque (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Étude du Rapport sur la durabilité et de la Déclaration de responsabilité publique 2024 conjointement avec le comité d'audit et recommandation au conseil de l'approbation de l'Énoncé sur l'esclavage moderne 2024 (Canada, Royaume-Uni et Australie). ✓ Recommandation au conseil de l'approbation du premier Plan d'action pour la réconciliation RBC. ✓ Étude et discussion de la stratégie de RBC en matière de durabilité et d'impact pour 2025 (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Examen du budget d'engagement mondial en matière d'investissements dans les collectivités 2026 et du budget de RBC Fondation et recommandation de leur approbation au conseil.
Culture et conduite	✓ Réception de rapports sur les questions de risques liés à la culture et à la conduite dans l'ensemble de l'entreprise, y compris celles se rapportant aux clients, aux employés, aux marchés financiers et aux risques liés à la réputation. ✓ Étude et approbation du cadre de gestion des risques liés à la culture et à la conduite à l'échelle de l'entreprise qui reflète les pratiques exemplaires en matière de gestion et de gouvernance des risques. ✓ Examen et approbation de la Politique sur les conflits d'intérêts de RBC qui énonce les exigences en matière de gestion, de gouvernance et de surveillance de conflits d'intérêts réels, potentiels ou pouvant être perçus comme tels. ✓ Étude du rapport annuel sur les activités d'examen de la conduite du comité de la gouvernance et du rapport annuel des administrateurs à l'intention de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada, qui énonce les activités du comité se rapportant à la supervision de la conformité de la banque aux dispositions relatives aux consommateurs en vertu de la <i>Loi sur les banques</i> (Canada), et recommandation de leur approbation au conseil.
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. ✓ Réception d'une mise à jour sur le renforcement de la surveillance de la gouvernance des filiales. ✓ Approbation de la nomination d'Amanda Norton au conseil de RBC Europe Limited.

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, A. Norton, B. Perry, F. Vettese et J. Yabuki
Réunions	• Le comité a tenu cinq réunions ordinaires au cours de l'exercice 2025 (dont une comportait une séance conjointe avec le comité de gestion des risques). • Les cinq réunions ordinaires 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 ordinaire à laquelle il a assisté où la rémunération des membres de la haute direction était à l'ordre du jour.
Responsabilités	Faits marquants de 2025
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 des mises à jour au programme d'unités d'actions liées au rendement, y compris le renouvellement du groupe de pairs aux fins du rendement et la confirmation du pouvoir dont le conseil est investi lui permettant d'apporter des ajustements discrétionnaires à la baisse au moment de l'acquisition et du paiement, et recommandation au conseil de leur approbation. ✓ Examen d'une modification au régime d'options d'achat d'actions afin d'augmenter le nombre d'actions ordinaires disponibles à des fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions et d'énumérer expressément dans les dispositions en matière de modification du régime certaines modifications qui nécessitent l'approbation des actionnaires, recommandation au conseil de l'approbation de cette modification et recommandation que les détenteurs d'actions ordinaires l'approuvent également. ✓ Examen de l'évaluation du rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs de 2025 et recommandation au conseil à l'égard de ses objectifs, de ses indicateurs en matière de rendement et de son mandat pour 2026. ✓ Examen de la rémunération du chef de la direction pour 2025 ainsi que de sa rémunération cible pour 2026 et recommandation de celles-ci à l'approbation du conseil. ✓ Examen de l'évaluation du rendement de certains membres du groupe de la direction par rapport aux objectifs de 2025¹. ✓ Examen de la rémunération des membres du groupe de la direction pour 2025 ainsi que de leur rémunération cible pour 2026, et recommandation de celles-ci à l'approbation du conseil. ✓ Examen et approbation de la rémunération cible de la nouvelle auditrice en chef pour 2025. ✓ Examen et approbation de la rémunération de l'auditrice en chef, du chef de la conformité à la réglementation et du chef de la lutte anti-blanchiment pour 2025 ainsi que de leur rémunération cible pour 2026.
Surveillance de la rémunération et gestion des risques	✓ Examen d'une analyse de la rémunération au rendement et de la valeur réalisable de la rémunération de 2025 du chef de la direction effectuée par FW Cook. ✓ Réception du rapport de l'auditrice en chef portant sur la gestion du risque et les pratiques en matière de gouvernance liés à la rémunération, y compris la conformité aux principes et normes du Conseil de stabilité financière (CSF) et à d'autres règlements applicables en matière de rémunération. ✓ Examen de la concordance de la rémunération variable avec les risques éventuels et réalisés (conjointement avec le comité de gestion des risques).

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. ✓ 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 2025. ✓ Approbation de la politique en cas de changement de contrôle.
Gestion du talent et relève	✓ Examen et discussion de la stratégie de RBC en matière de leadership, y compris son attachement à favoriser une relève solide, le perfectionnement de leaders qualifiés et courageux et l'orchestration d'une culture de gagnants. ✓ Réception de mises à jour sur la dotation en personnel à la haute direction et sur les progrès par rapport aux objectifs liés aux talents et à la planification de la relève lors de chaque réunion ordinaire.
Engagement des employés	✓ Réception d'une mise à jour au sujet des résultats du sondage annuel sur la mobilisation des employés. ✓ Réception d'une mise à jour sur les investissements pour améliorer l'expérience des employés, y compris les améliorations au moyen de solutions technologiques.

1) Les évaluations du rendement de la cheffe des finances et du chef de la gestion du risque sont examinées par le comité d'audit et par le comité de gestion des risques, respectivement.

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, R. Jamieson, A. Norton, T. Vandal et J. Yabuki
Réunions	• Le comité a tenu sept réunions ordinaires et trois réunions spéciales au cours de l'exercice 2025 (quatre réunions comportaient également une séance conjointe avec le comité d'audit et une comportait également une séance conjointe avec le comité des ressources humaines). • Les sept 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 lors de chaque réunion ordinaire avec le chef de la gestion du risque et lors de chaque réunion trimestrielle avec le chef de la conformité à la réglementation et le chef de la lutte anti-blanchiment. • Deux séances de formation ont été tenues au cours de l'exercice 2025 en dehors du cycle des réunions ordinaires, dont une séance de formation conjointe avec le comité d'audit.

Responsabilités	Faits marquants de 2025
Gestion du risque	✓ Réception de rapports sur les risques principaux et émergents, notamment le risque de crédit, avec un accent sur l'immobilier commercial; les risques opérationnels, comme les risques de fraude, les risques liés aux tiers, les risques internes et les risque liés aux modèles et à la sécurité; les faits nouveaux touchant la réglementation; les risques de réputation; les risques émanant du contexte macroéconomique et géopolitique en évolution; le risque et les tendances climatiques, comme les répercussions des feux de forêt en Californie; les niveaux accrus des risques de crime financier; les risques liés à la sécurité physique; la reprise des activités après un sinistre; et les risques, tendances et événements liés à la cybersécurité et aux TI, y compris la monnaie numérique. ✓ Réception de mises à jour périodiques sur le profil de risque en ce qui a trait à l'appétit pour le risque de la banque. ✓ Discussion au sujet des tendances émergentes en matière de risque modelant l'environnement de risque de la banque, y compris les tendances sectorielles, les faits nouveaux touchant la politique et la réglementation et les perceptions changeantes des parties prenantes. ✓ Discussion sur les risques associés à l'IA, y compris les leviers en gestion des risques pour appuyer la transformation numérique et liée à l'IA. ✓ Discussion au sujet de l'incidence potentielle de l'incertitude sur le plan commercial entre le Canada et les États-Unis. ✓ Discussion de l'approche à l'égard de la stratégie en matière de données à la lumière de l'évolution des risques. ✓ Discussion sur les risques principaux et émergents entourant RBC Assurances, y compris la cohérence de la stratégie d'un point de vue de gestion des risques. ✓ Réception de mises à jour périodiques du chef de la conformité à la réglementation quant à la conformité à la réglementation, y compris les principaux risques de non-conformité et les principales mises à jour en matière de réglementation. ✓ Réception de mises à jour périodiques de la part du chef de la lutte anti-blanchiment sur la présentation de l'information sur les crimes financiers, y compris le cadre réglementaire. ✓ Réception d'un aperçu de la gestion des taux d'intérêt et de la gestion actif-passif (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Réception de l'analyse comparative annuelle du rendement et du profil de la banque au chapitre du risque par rapport à ses pairs en ce qui a trait à la concentration du risque, à la stabilité du bénéfice, aux liquidités et aux financements, à l'adéquation des fonds propres et aux perceptions externes/des marchés. ✓ Examen et approbation du plan de résolution de la banque. ✓ Réception d'une mise à jour sur les faits nouveaux concernant le programme de résilience opérationnelle de RBC. ✓ Réception d'un aperçu du profil de risque en matière de fraude de la banque. ✓ Réception d'une mise à jour sur la progression de City National Bank en ce qui a trait à la maturité du risque. ✓ Réception de perspectives internes et externes sur le programme de lutte contre les crimes financiers de la banque et les résultats d'une évaluation de l'avancement du programme de lutte contre les risques financiers menée par une tierce partie.

	✓ Examen des scénarios et des résultats du programme annuel de simulations de crise 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 2026 (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Examen de la concordance de la rémunération variable avec les risques éventuels et réalisés (conjointement avec le comité des ressources humaines). ✓ Réception d'un aperçu du cadre d'évaluation des pertes de crédit attendues dans la Norme internationale d'information financière (IFRS) 9 – <i>Instruments financiers</i> (conjointement avec le comité d'audit).
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. ✓ Réception d'une mise à jour sur l'amélioration de l'environnement de contrôle de RBC, y compris la mise en œuvre et la progression du programme d'auto-évaluation relativement au risque et aux contrôles (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Examen du programme d'assurance d'entreprise de la banque et de son approche en matière d'atténuation et de gestion des diverses expositions aux risques.
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 du risque et du chef de la lutte anti-blanchiment. ✓ Examen de l'évaluation par la fonction d'audit interne de la structure et de l'efficacité du cadre de gouvernance des risques de la banque (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Examen de l'évaluation du rendement du chef de la gestion du risque.
Surveillance des fonctions de contrôle indépendantes	✓ Examen et approbation de la structure organisationnelle, du budget et des ressources de la fonction de conformité ainsi que du mandat du chef de la conformité à la réglementation. ✓ 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 évaluations du rendement du chef de la conformité à la réglementation et du chef de la lutte anti-blanchiment.
Surveillance des filiales	✓ Examen et approbation du mandat du comité de gestion des risques américain de RBC US Group Holdings LLC. ✓ Examen et approbation du plan de résolution américain – délégation de pouvoir à RBC US Group Holdings LLC. ✓ Surveillance des mesures liées aux attentes des organismes de réglementation relatives aux assemblées.

Rémunération de la haute direction

Lettre du comité des ressources humaines	55
Analyse de la rémunération	58
Principes directeurs en matière de rémunération	58
Gestion du talent et planification de la relève	59
Programmes et pratiques clés en matière de rémunération	60
Gouvernance en matière de rémunération	62
Gestion du risque lié à la rémunération	64
Processus décisionnel en matière de rémunération	68
Éléments de la rémunération pour 2025	71
Primes incitatives du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés en 2025	78
Rendement et rémunération du chef de la direction	86
Rendement et rémunération des autres membres de la haute direction visés	89
Corrélation entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires	93
Ratio du coût de la direction	94
Tableaux de la rémunération de la haute direction	95
Obligations d'information supplémentaires prévues par le CSF et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire	106
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	107
Information complémentaire : Rapprochement des mesures conformes aux PCGR et hors PCGR	108



Lettre du comité des ressources humaines

Aux actionnaires,

RBC s'attache à créer de la valeur à long terme pour ses clients, ses actionnaires, ses collectivités et ses employés depuis plus d'un siècle et demi. Aujourd'hui, la banque et ses clients doivent composer avec une économie qui évolue rapidement et un environnement d'exploitation complexe. Pour concrétiser sa vision de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde, RBC doit demeurer à l'avant-garde des besoins changeants de ses clients en agissant plus rapidement et en adoptant une approche plus audacieuse et une vision plus mondiale que jamais auparavant.

En 2025, RBC a accéléré la réalisation de ses ambitions afin de créer encore plus de valeur pour ceux et celles qu'elle sert. Malgré les perturbations qui s'exercent sur l'économie et les marchés, la banque a dégagé des résultats record, ce qui témoigne de la résilience de son modèle d'affaires diversifié, de sa gestion prudente des risques, de la solidité de ses fonds propres et de l'engagement indéfectible de ses employés, qui mettent à profit leur imagination et leurs idées pour répondre aux besoins changeants de la clientèle de RBC.

La réalisation des ambitions de RBC au titre de sa croissance future exige que la banque soit davantage connectée à l'échelle mondiale et forme une véritable équipe capable de canaliser ses efforts sur les secteurs de demain les plus porteurs de croissance au Canada, tout en débloquent de nouvelles sources de revenus et en les exploitant dans des marchés et des régions clés, notamment aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Europe.

Dans un contexte où la concurrence est de plus en plus vive et les attentes des clients sont de plus en plus élevées, RBC s'investit pour aider ses employés à proposer des analyses uniques et à offrir des expériences exceptionnelles à plus de 19 millions de clients au Canada, aux États-Unis et dans 27 autres pays. Pour y parvenir, RBC doit pouvoir compter sur un personnel hautement qualifié et polyvalent, sur des leaders efficaces et sur une culture qui favorise un rendement solide dans un environnement en mutation rapide. C'est pourquoi la banque s'emploie à renforcer son bassin de dirigeants et à assurer le perfectionnement des compétences de son personnel pour les aider à anticiper les perturbations, à s'adapter rapidement et à stimuler la croissance. RBC s'engage à créer un milieu où ses employés peuvent s'épanouir et réaliser leur plein potentiel professionnel. Les capacités de RBC en matière d'intelligence artificielle (IA) jouent un rôle important dans le respect de cet engagement, car cette technologie laisse entrevoir de nouvelles possibilités pour les employés et offre une valeur ajoutée pour les clients.

Fière de compter à son actif des personnes talentueuses sachant faire preuve d'innovation dans 29 pays, RBC souligne sans relâche l'intégrité des employés, leur responsabilisation et leur engagement indéfectible envers l'innovation. Dave McKay et son équipe de direction reconnaissent que ce sont les actions prises au quotidien par les employés qui aident RBC à conserver sa position de chef de file et qui lui permettent de respecter sa raison d'être, soit de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. Le conseil tient à féliciter les employés de RBC pour leur enthousiasme à prendre des décisions audacieuses et innovantes et à relever de nouveaux défis, autant d'éléments qui ont favorisé la réussite de RBC en 2025 et préparé la banque pour l'avenir.

Raison d'être et objectifs stratégiques de RBC

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

- Au Canada : Être le chef de file incontesté des services financiers,
- Aux États-Unis : Être le partenaire privilégié des clients institutionnels, des entreprises, des clients commerciaux, de la clientèle fortunée et de leur entreprise, et
- Dans certains marchés clés à l'échelle mondiale : Être un partenaire privilégié en matière de services financiers, réputé pour notre expertise.

Rendement de RBC en 2025

RBC est une banque forte dans l'adversité qui possède la solidité financière et stratégique nécessaire pour soutenir ses clients et apporter de la valeur à ses actionnaires dans tous les cycles économiques, comme le reflète le rendement financier affiché par RBC en 2025. En effet, la banque a su dégager des résultats financiers exceptionnels dans l'ensemble de ses secteurs d'activité au cours d'une année marquée par une grande incertitude macroéconomique et une forte volatilité sur les marchés. Partout dans le monde, les employés de la banque ont continué de se surpasser pour soutenir les clients et ces efforts, conjugués à la robustesse du modèle d'affaires diversifié de RBC entre les secteurs et les régions et à son solide bilan, nous ont permis de réaliser un bénéfice de 20,4 G\$ pour l'exercice 2025, en hausse de 4,1 G\$, soit 25 %, par rapport à l'exercice précédent.

La banque a inscrit une croissance solide au cours de l'exercice eu égard à ses objectifs à moyen terme sur trois et cinq ans. Bien que les investissements destinés à financer les occasions stratégiques, dont l'acquisition de Banque HSBC Canada, et les améliorations opérationnelles, notamment au sein de City National Bank, aient eu une incidence sur son objectif au titre du rendement des capitaux propres (RCP) sur trois ans, la banque a atteint son objectif à moyen terme au titre de la croissance de son bénéfice par action (BPA) dilué et a maintenu des ratios de fonds propres élevés sur ces horizons triennal et quinquennal. Pour l'exercice 2026, la banque a revu son objectif au titre du RCP¹, le faisant passer de plus de 16 % à plus de 17 % afin de refléter l'amélioration de la productivité au chapitre des revenus et les économies de coûts découlant de l'exécution de ses initiatives stratégiques.

RBC poursuit ses progrès en ce qui a trait aux engagements pris lors de sa Journée des investisseurs : offrir des rendements de premier ordre et créer plus de valeur pour les clients grâce à des analyses et à des conseils dignes de confiance. La banque a procuré une valeur exceptionnelle aux actionnaires en 2025, le cours de l'action de RBC s'étant accru de 22 % par rapport à l'exercice précédent et un rendement de 11,3 G\$ ayant été versé aux actionnaires sous forme de dividendes sur actions ordinaires et de rachats d'actions. La banque a entamé l'exercice 2026 au 11^e rang des plus grandes banques à l'échelle mondiale et au 6^e rang des plus grandes banques en Amérique du Nord pour ce qui est de la capitalisation boursière².

Résultats financiers applicables au programme incitatif à court terme

Bénéfice net (en G\$ CA)



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

Objectifs à moyen terme ⁴	Sur 3 ans	Sur 5 ans
Croissance du bénéfice dilué par action de plus de 7 %	8 %	13 %
Rendement des capitaux propres de plus de 16 % ⁵	15,0 %	16,0 %
Ratio de fonds propres (CET1) élevé ⁶	13,8 %	13,5 %
Rendement total pour les actionnaires^{7,8}		
RBC	22 %	22 %
Moyenne mondiale des pairs (excluant RBC)	26 %	25 %

1) Bénéfice net disponible pour les actionnaires ordinaires exprimé en pourcentage de la moyenne des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires avant leur arrondissement.

2) Au 31 octobre 2025. Source : Bloomberg.

3) Il s'agit d'une mesure hors PCGR et correspond au bénéfice net ajusté aux fins du calcul des attributions aux termes du programme incitatif à court terme de 2024 pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction; ce montant peut différer de celui présenté dans le rapport annuel de 2024. Le bénéfice net cible exclut du processus de planification le bénéfice net de HSBC Canada, les coûts liés à l'opération et à l'intégration de HSBC Canada et l'incidence de la gestion de la volatilité des fonds propres de clôture liée à l'opération visant HSBC Canada. L'incidence globale de ces ajustements s'est traduite par un bénéfice net ajusté supérieur correspondant à 16 640 M\$ aux fins du programme incitatif à court terme. Pour de plus amples renseignements, dont un rapprochement, se reporter à la page 108.

4) Un objectif à moyen terme (allant de trois à cinq ans) est considéré comme atteint lorsque la cible de rendement 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 le contexte macroéconomique et le caractère conjoncturel du cycle du crédit.

5) Pour l'exercice 2026, nous avons revu notre objectif de RCP attribuables aux actionnaires ordinaires pour le fixer à un rendement de plus de 17 % afin de refléter l'amélioration de la productivité au chapitre des revenus et les économies de coûts découlant de l'exécution de nos initiatives stratégiques.

6) Une mesure de fonds propres basée sur le risque correspondant aux fonds propres CET1 divisés par l'actif pondéré en fonction des risques. Le ratio CET1 est calculé conformément à la Ligne directrice sur les normes de fonds propres du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).

7) Le rendement total annualisé (RTA) pour les actionnaires est calculé selon l'appréciation du cours de l'action ordinaire à la Bourse de Toronto (TSX) et les revenus de dividendes réinvestis. Source : Bloomberg, au 31 octobre 2025. Se reporter à la page 26 de notre rapport annuel 2025.

8) À compter de l'exercice 2026, l'atteinte d'un rendement se situant dans la moitié supérieure du RTA ne sera plus un objectif à moyen terme. Le RTA par rapport aux pairs continuera d'être pris en compte dans l'évaluation globale des résultats pour les actionnaires et dans nos programmes de rémunération. Nous sommes toutefois d'avis que l'atteinte de nos objectifs en matière de rendement financier est un meilleur indicateur des progrès que nous avons accomplis quant à l'exécution de nos priorités stratégiques.

En 2025, RBC a renforcé sa position en tant qu'une des institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde. Les faits saillants suivants résument certaines des réalisations de RBC en 2025 :

- ✓ Le secteur Services bancaires aux particuliers s'est classé au 1^{er} rang au chapitre de la part de marché pour tous les principaux produits destinés aux particuliers¹.
- ✓ Le secteur Services bancaires aux entreprises s'est classé au 1^{er} rang au chapitre de la part de marché pour les prêts commerciaux et les dépôts².
- ✓ RBC Marchés des Capitaux s'est classée en tête de liste comme société sur les marchés des capitaux détenue par une banque canadienne en fonction des revenus³.
- ✓ RBC Gestion de patrimoine® a été reconnue comme la plus importante entreprise de services-conseils traditionnels en gestion de patrimoine au Canada⁴, figure au 6^e rang des sociétés de services-conseils traditionnels en gestion de patrimoine aux États-Unis⁵ et représente le 5^e gestionnaire de patrimoine en importance au Royaume-Uni⁶ pour ce qui est du volume des biens administrés⁷.
- ✓ RBC Gestion mondiale d'actifs® a été reconnue comme la plus importante société de fonds de placement au Canada selon les biens sous gestion (AMVI, en date de septembre 2025).
- ✓ RBC Assurances a été reconnue comme la plus importante société d'assurance vie détenue par une banque au Canada⁸.
- ✓ RBC a remporté 10 Prix d'excellence des services financiers 2025 d'Ipsos décernés parmi les cinq grandes banques, dont quatre prix solo dans les catégories suivantes : À recommander aux amis ou à la famille (résultat net du promoteur), Planification et conseils financiers, Excellence des services bancaires par GAB et Excellence des services bancaires en ligne.
- ✓ RBC est en tête du classement pour la satisfaction des clients pour la 2^e année consécutive selon l'étude J.D. Power sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires de détail au Canada en 2025.
- ✓ Avion Récompenses® a été nommé Programme de fidélisation international de l'année (Amériques) pour la 3^e année consécutive (2025 International Loyalty Awards) grâce au partenariat stratégique de fidélisation à long terme entre Avion Récompenses et Récompenses Triangle® de La Société Canadian Tire.
- ✓ RBC a été reconnue comme la marque canadienne ayant la plus grande valeur pour la 7^e année consécutive (selon Kantar BrandZ, depuis 2019).
- ✓ RBC Assurances a reçu les distinctions suivantes : Meilleure initiative en matière d'assurance numérique, Meilleur programme de transformation numérique et Initiative exceptionnelle en matière de relations avec la clientèle et d'engagement envers la marque (The Digital Banker Global Insurance Innovation Awards 2025).
- ✓ RBC Dominion valeurs mobilières^{MC} s'est classée au 1^{er} rang des sociétés de courtage canadiennes détenues par une banque pour la 19^e année consécutive (Brokerage Report Card 2025 d'Investment Executive).
- ✓ RBC Gestion mondiale d'actifs a été nommée équipe d'élite de l'année en placements pour la 10^e fois (selon Brendan Wood International, depuis 2013).
- ✓ RBC Marchés des Capitaux® s'est classée parmi les 10 plus grandes banques d'investissement mondiales (Euromoney MarketMap 2025) et comme meilleure banque d'investissement au Canada et meilleure banque pour la recherche en Amérique du Nord (prix d'excellence 2025 d'Euromoney).

- ✓ RBC CLAIR, la plateforme de services bancaires transactionnels aux États-Unis, a été nommée Meilleure initiative bancaire numérique aux Banking Tech Awards USA 2025 et a gagné le Model Celent Award 2025 dans la catégorie Réinventer la gestion de la trésorerie.
- ✓ RBC se classe au 1^{er} rang au Canada et au 3^e rang mondial pour ce qui est de la maturité en matière d'IA parmi 50 institutions financières mondiales selon l'indice Evident AI 2025 pour la 4^e année consécutive.
- ✓ RBC Gestion de patrimoine a été nommée meilleure banque privée au Canada et banque privée exceptionnelle en Amérique du Nord et au monde (Private Banker International Global Wealth Awards 2025).
- ✓ RBC a été reconnue comme meilleure banque au Canada en ce qui a trait à la gestion de trésorerie pour la 4^e année consécutive et meilleur fournisseur de financement du commerce international au Canada pour la 13^e année consécutive (selon le magazine *Global Finance*, 2025).
- ✓ RBC a été reconnue comme l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada et l'un des meilleurs employeurs au Canada pour les jeunes (selon MediaCorp Canada Inc.). Elle s'est classée au 1^{er} rang parmi les cinq grandes banques sur la liste des meilleurs employeurs au Canada pour 2025 selon Forbes et figure parmi l'un des meilleurs lieux de travail au Canada pour l'engagement communautaire et l'un des meilleurs lieux de travail dans les services financiers et l'assurance (selon Great Place to Work Institute).
- ✓ Nous avons soutenu plus de 190 partenaires d'investissement dans les collectivités qui font progresser la lutte contre les changements climatiques ou les solutions en lien avec la nature au moyen d'investissements de plus de 27 M\$ dans les collectivités par l'intermédiaire de RBC, de RBC Fondation et de RBC Fondation – É.-U. en 2025. Entre autres, 10 M\$ ont été versés par l'intermédiaire de Techno nature RBC, RBC et RBC Fondation ayant ainsi rempli l'engagement pris en 2019 d'investir 100 M\$.
- ✓ Par l'intermédiaire d'Objectif avenir RBC®, RBC et RBC Fondation ont versé plus de 54 M\$ en 2025, réalisant l'engagement du programme d'investir 500 M\$ avant la fin de 2025. Depuis sa création en 2017, cette initiative a rejoint plus de 9,2 millions de jeunes Canadiens dans les collectivités où nous exerçons nos activités dans le cadre de plus de 960 programmes de partenaires, qui les ont aidés à acquérir les aptitudes nécessaires pour réussir.

Pour en savoir plus sur la façon dont RBC crée une valeur unique pour ses clients, ses employés, ses collectivités et ses actionnaires, se reporter à notre rapport annuel 2025.

- 1) La part de marché est calculée à l'aide des données les plus récentes du BSIF (M4), de l'Association des marchés de valeurs et des investissements (AMVI) et de l'Association des banquiers canadiens (ABC), en date d'août 2025 et de juin 2025. Les données sont basées sur les principales catégories de produits suivantes : prêts aux particuliers (y compris les prêts hypothécaires résidentiels), dépôts de base des particuliers et certificats de placement garanti (CPG), cartes de crédit et fonds communs de placement à long terme.
- 2) La part de marché est calculée à l'aide des données du BSIF (M4) sur les soldes des dépôts, à l'exclusion des dépôts à terme, et des données de l'ABC sur les soldes des prêts, en date d'août 2025 et de mars 2025, respectivement.
- 3) En fonction des revenus liés aux marchés des capitaux pour les douze derniers mois en date du 31 juillet 2025 et publiés par des homologues canadiens (Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Canadienne Impériale de Commerce, La Banque Toronto-Dominion et Banque Nationale du Canada).
- 4) Selon les données du secteur provenant d'Investor Economics, en date de juin 2025.
- 5) Selon les données publiques sur les sociétés de services-conseils traditionnels en gestion de patrimoine (sauf les courtiers indépendants) aux États-Unis, en date de septembre 2025.
- 6) Selon l'information publique disponible pour les sociétés de gestion de patrimoine (sauf les entreprises de plateforme) au Royaume-Uni, en date de juin 2025.
- 7) Se reporter à la définition figurant dans le glossaire du rapport annuel 2025 à la page 150.
- 8) Selon le revenu total des compagnies d'assurance vie pour la période de neuf mois la plus récente, publié par le BSIF.

Rendement et rémunération du chef de la direction pour 2025

M. McKay a surpassé ses objectifs en 2025 et, en reconnaissance de cet accomplissement, le conseil lui a accordé une rémunération directe totale de 22 090 000 \$, qui est supérieure de 8 % à celle de 2024, exclusion faite de la prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale¹ qui lui avait été octroyée à l'exercice précédent. Cette rémunération reflète le rendement financier exceptionnel obtenu par la banque, qui a réalisé un bénéfice de 20,4 G\$, un rendement des capitaux propres de 16,3 % et une augmentation de 22 % du cours de l'action par rapport à l'exercice précédent. Le solide leadership de M. McKay s'est traduit par des résultats financiers exceptionnels dans tous nos secteurs malgré un contexte marqué par des bouleversements majeurs du commerce mondial, de la situation géopolitique et des technologies et a su créer une valeur à long terme pour les clients de RBC, ses employés, les collectivités où nous exerçons nos activités et ses actionnaires. Une description détaillée de notre évaluation du rendement de M. McKay est donnée à partir de la page 86.

En analysant les résultats du calcul de 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 2025. Le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 22 090 000 \$, soit 30 % de plus que sa rémunération cible de 17 000 000 \$ pour 2025.

Plus particulièrement, la rémunération directe totale de M. McKay est composée d'un salaire de base de 2 000 000 \$, qui est demeuré inchangé par rapport à 2024. Il a aussi touché une prime incitative à court terme de 7 440 000 \$, en hausse de 86 % par rapport à sa prime incitative à court terme cible de 4 000 000 \$, en raison du bénéfice net de 20,4 G\$ pour 2025, en hausse de 1,8 G\$, soit 10 %, par rapport à la cible du programme incitatif à court terme de 2025, qui s'établissait à 18,6 G\$. Le rendement au titre du bénéfice net est attribuable à la croissance solide dégagée dans l'ensemble de nos secteurs d'exploitation par rapport à l'exercice précédent. Il reflète également les progrès importants réalisés par RBC au chapitre de la consolidation de ses secteurs américains robustes, ainsi que la croissance associée à l'intégration de HSBC Canada, la banque ayant dépassé son objectif initial de 740 M\$ pour ce qui est des synergies de coûts annualisées, ce qui la place en bonne position pour atteindre l'objectif de 300 M\$ au titre des synergies de revenus annuelles d'ici 2027. Enfin, M. McKay s'est vu attribuer des primes incitatives à moyen et à long terme totalisant 12 650 000 \$ 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 sont supérieures de 15 % à la cible et en hausse de 7 % par rapport à celles de l'an dernier, soulignent le leadership soutenu que M. McKay a déployé pour diriger RBC dans un contexte marqué par des perturbations, tout en procédant à des investissements stratégiques qui améliorent la capacité de la banque à soutenir ses clients et à générer des revenus pour les actionnaires à long terme.

En examinant les décisions concernant la rémunération totale, nous avons également tenu compte de l'engagement dont M. McKay a fait preuve pour renforcer la culture de RBC axée sur l'inclusion et la formation 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. Grâce à son leadership, RBC est habilitée à gérer les changements et à poursuivre ses ambitions audacieuses, en veillant à jeter des assises solides sur lesquelles s'appuyer pour continuer à procurer une valeur à long terme aux actionnaires.

Vous avez votre mot à dire

Les commentaires des actionnaires sur la rémunération représentent un élément clé 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 2025, l'approche de RBC en matière de rémunération avait été approuvée à 93,8 % 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 des détenteurs d'actions ordinaires.

Nous vous prions d'agréer nos salutations distinguées.



Thierry Vandal
Président du comité des ressources humaines



Jacynthe Côté
Présidente du conseil

1) En décembre 2024, M. McKay s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 4 000 000 \$ se composant entièrement d'unités d'actions au rendement liées à des objectifs stratégiques établis en matière de coûts et de bénéfice, relativement à l'intégration de HSBC Canada, devant être réalisés au cours des trois prochaines années. Cette prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale, qui deviendra acquise en bloc après trois ans en décembre 2027, est conditionnelle et assujettie à un ajustement tenant compte du progrès accompli par rapport aux objectifs d'intégration mentionnés ci-dessus.

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 2025 sont :

David McKay	Président et chef de la direction
Katherine Gibson	Cheffe des finances
Derek Neldner	Chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux
Maria Douvas	Cheffe des services juridiques et cheffe de l'administration
Neil McLaughlin	Chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine
Douglas Guzman	Ancien président délégué, Banque Royale du Canada ¹

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 réussite des clients et à la prospérité 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.

¹⁾ Avec prise d'effet le 3 octobre 2025, M. Guzman a quitté ses fonctions au sein de la banque.

Gestion du talent et planification de la relève

Un cadre détaillé, établi en lien avec nos stratégies d'affaires et nos aptitudes clés de leadership, qui énonce nos attentes en ce qui a trait au leadership dans l'environnement concurrentiel actuel nous permet de gérer le talent et de planifier la relève de façon intégrée. Nous nous employons à trouver des membres de la haute direction et des employés à fort potentiel, que nous évaluons et formons afin de créer un solide bassin de leaders de demain pouvant stimuler le rendement. Le chef de la direction ainsi que les membres du groupe de la direction de RBC 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.

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 talents se concentre sur le rendement de l'entreprise et le perfectionnement individuel. Nous nous efforçons de faire progresser et de développer un solide bassin de talents en leadership, en personnalisant la formation des employés à fort potentiel afin de les préparer à assumer des responsabilités plus larges et plus complexes et en bâtissant une équipe dotée d'importantes aptitudes en leadership.

Le processus de perfectionnement professionnel et d'avancement à l'interne que nous prônons 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 à l'externe des personnes dotées de solides compétences et aptitudes, comblons les lacunes sur le plan de la relève et favorisons la diversité de points de vue. En outre, nous disposons de programmes officiels de perfectionnement du leadership pour les personnes talentueuses à fort potentiel.

Les stratégies de gestion du talent de l'entreprise sont intégrées aux stratégies des secteurs d'exploitation et des fonctions. Le comité des ressources humaines joue un rôle clé en aidant le conseil à s'acquitter de ses fonctions de supervision de la gestion des talents, 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 un aperçu et une évaluation des talents et de la planification de la relève, y compris l'importance des bassins de candidats de la relève pour les postes de haute direction à l'échelle de RBC. De plus, le comité des ressources humaines reçoit des mises à jour périodiques sur la dotation en personnel à la haute direction et sur les progrès par rapport aux objectifs liés aux talents et revoit tous les ans notre stratégie en ce qui concerne le leadership, qui décrit les priorités en matière de leadership stratégique et les progrès enregistrés au cours de l'année précédente.

Pendant l'année, le conseil se penche sur les plans de relève du chef de la direction, des membres du groupe de la direction et des chefs des fonctions de contrôle indépendantes qui ne sont pas membres du groupe de la direction et tient des discussions à cet égard, notamment des plans précis pour combler les lacunes éventuelles. Au cours de ce processus, le chef de la direction discute avec le conseil des aptitudes et des expériences clés des candidats de la relève, des scénarios possibles de relève selon différents horizons temporels et des plans de perfectionnement futurs; le conseil rencontre également les principaux candidats choisis pour des postes 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.	70
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 78 % à 90 % de la rémunération directe totale cible ¹ est conditionnelle, ce qui permet d'établir un lien solide entre la rémunération et le rendement.	71
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 d'au moins trois ou quatre ans, ce qui cadre avec nos principes de rémunération et respecte les lignes directrices pertinentes des organismes de réglementation.	67
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 dilué par action, rendement des capitaux propres (RCP) et ratios de fonds propres). Ces octrois de titres de capitaux propres peuvent être ajustés davantage en fonction du progrès accompli à l'égard des priorités stratégiques indiquées dans le Plan directeur sur le climat RBC (se reporter à la page 73 pour un complément d'information). ✓ Les attributions octroyées aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement (UADR) depuis décembre 2025 comportent un facteur de modification du rendement total pour les actionnaires (RTA) relatif à la fin de la période de rendement de trois ans et prévoient la possibilité qu'aucun paiement ne soit fait si le conseil en décide ainsi à sa discrétion ² . Se reporter à la page 75 pour un complément d'information sur nos programmes incitatifs à moyen et à long terme.	72 et 73
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.	71
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.	76
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.	62 et 63
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 2025, celle-ci a été approuvée à 93,8 % 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 aux tendances touchant la structure des programmes de rémunération et 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.	63 et 64
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).	67

1) On ne fixe pas de niveaux cibles de rémunération pour le chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux, étant donné que les attributions de primes individuelles sont discrétionnaires.

2) En ce qui a trait aux attributions octroyées aux termes du programme d'UADR avant décembre 2025, aucun paiement n'aura lieu 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.

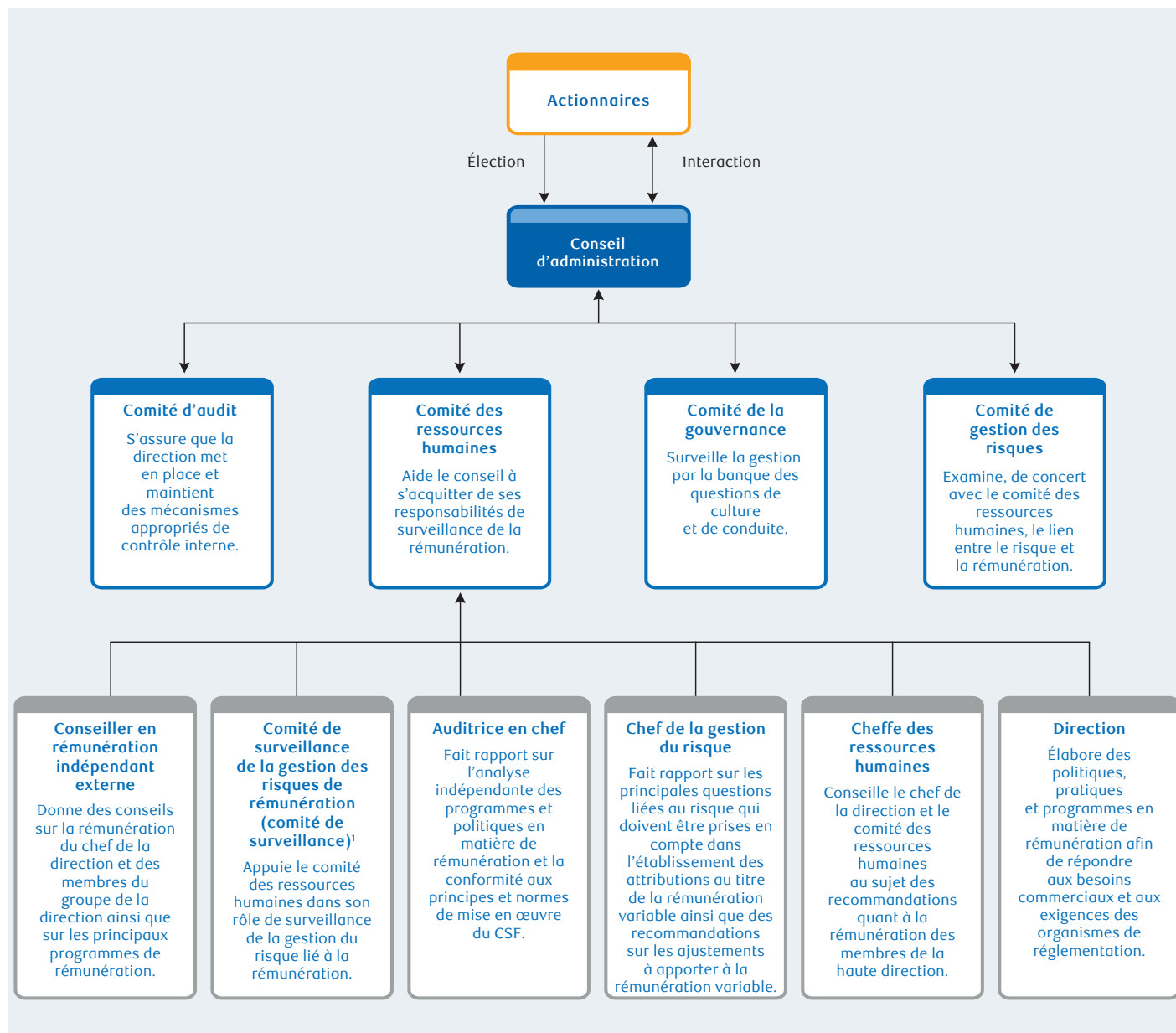
Gouvernance en matière de rémunération et gestion des risques (suite)		Page
Clauses de perte et de récupération de la rémunération	✓ Des clauses de perte et de récupération de la rémunération sont prévues pour régler les situations où des employés font preuve d'inconduite ou exercent des activités commerciales 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.	66
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.	66
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.	67
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.	78
Plafonnement des régimes de primes incitatives	✓ Le programme de prime incitative à court terme annuelle (programme incitatif à court terme) est plafonné à 2 fois la cible et le programme d'UADR, à 1,25 fois la cible.	72 et 73
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.	59
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.	103
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. La banque ajuste 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 ¹ .	69, 70 et 74
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.	78

1) Le groupe mondial de pairs aux fins du rendement de RBC a été actualisé pour 2025, comme il est décrit à la page 74.

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 du risque, la cheffe des finances et le premier vice-président, Rémunération globale et relations avec les employés.

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 lié à la rémunération 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 raison de leur expérience 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 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
- s'entretenant avec le chef de la gestion du risque au sujet des principaux programmes de rémunération, de la structure des programmes et des paiements aux termes de ceux-ci et de la corrélation 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
- en assurant la conformité aux exigences pertinentes 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, leur inclusion, ainsi que la santé et le bien-être.

Tous les membres du comité des ressources humaines siègent à d'autres comités du conseil. Au cours de l'exercice 2025, M. Vandal a été président du comité des ressources humaines et membre du comité de gestion des risques. M. Daruvala, M. Perry et M. Vettesse ont siégé au comité d'audit, tandis que M^{me} Norton et M. Yabuki ont siégé au comité de gestion des risques. 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 2025, 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.

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. 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 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 à RBC 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 2025 comptait pour moins de 0,5 % des revenus globaux de FW Cook.

Comme il est décrit à la page 24, au cours de 2025, le comité de la gouvernance a retenu les services de Hugessen Consulting (Hugessen) pour qu'il revoie la rémunération des administrateurs de RBC et lui fournisse des conseils à cet égard, notamment en ce qui a trait à la structure, à la compétitivité, à la composition du groupe de pairs, au positionnement sur le marché et aux pratiques exemplaires sectorielles.

Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés à FW Cook et à Hugessen :

Exercice	Conseiller en rémunération	Honoraires au titre de services liés à la rémunération de la haute direction	Autres honoraires
2025	FW Cook	238 047 \$ ^{1,3}	129 313 \$ ^{2,3}
2025	Hugessen	65 925 \$	24 824 \$ ⁴
2024	FW Cook	226 265 \$ ^{1,3}	159 015 \$ ^{2,3}

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) Les honoraires ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen annuel de 1,00 \$ US = 1,4045 \$ CA pour l'exercice 2025 et de 1,00 \$ US = 1,3587 \$ CA pour l'exercice 2024.

4) En 2025, le conseil d'administration de RBC Europe Limited et de RBC Group Holdings LLC a retenu les services de Hugessen pour qu'il réalise un examen indépendant de la compétitivité de la rémunération versée aux administrateurs ne faisant pas partie de la direction siégeant au conseil d'administration de RBC Europe Limited et de RBC Group Holdings LLC. Le montant indiqué correspond aux honoraires versés à Hugessen à cet égard.

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 du risque 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 cette 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 62.

Le chef de la gestion du risque, qui est aussi membre du Comité de surveillance, rencontre périodiquement 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 du risque en ce qui a trait à la gestion du risque lié à la rémunération est expliqué plus en détail ci-après. Le comité des ressources humaines et le comité de gestion des risques tiennent chaque année une séance conjointe afin de surveiller et d'examiner le lien existant entre le risque et la rémunération ainsi que la corrélation entre la rémunération variable et les risques potentiels et réalisés.

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 la cheffe des ressources humaines, le chef de la gestion du risque, la cheffe des services juridiques et le chef de l'administration 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 à l'échelle de l'entreprise.

Les politiques et pratiques de RBC en matière de rémunération répondent aux exigences réglementaires régionales et mondiales pertinentes dans nos divers secteurs d'exploitation.

Politique sur la gestion du risque lié à la rémunération	
Objet	Établir les pratiques de gestion du risque lié à la rémunération pour RBC. Cette 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, de contrôle de la conformité 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 de rémunération en entier, à des secteurs d'exploitation à l'intérieur d'un programme de rémunération et à la rémunération de groupes de PRS ou de 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 du risque 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 du risque 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 du risque tient compte du profil de risque de RBC et de chacun de ses secteurs d'exploitation et de chacune de ses fonctions par rapport à l'appétit pour le risque de ceux-ci et de la rigueur du système de contrôles et veille à repérer et à gérer de manière proactive les questions en suspens et à promouvoir une solide culture du risque. - 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 au Code de déontologie et aux politiques en matière de gestion du risque et de conformité.
Principales caractéristiques	- Les manquements importants au Code de déontologie et aux politiques en matière de gestion du risque et de conformité sont examinés par un comité interfonctionnel, et les recommandations finales quant aux conséquences sont examinées par la cheffe des ressources humaines et le chef de la gestion du risque. - Les mécanismes de rémunération pour les PRS, dont le chef de la direction et les membres du groupe de la direction, sont tributaires d'examen des risques et de rapports sur le rendement, lesquels sont pris en compte dans l'évaluation annuelle du rendement au chapitre du risque et dans les résultats aux fins de la rémunération. - Grâce à ces pratiques, les attributions de rémunération reflètent de façon appropriée les responsabilités en matière de gestion du risque. Ces pratiques sont conçues de façon à ce que la rémunération variable payée respecte bien les politiques en matière de gestion du risque de RBC, tienne compte des événements entraînant des risques 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.

1) Se reporter à la rubrique « Gestion du risque d'entreprise » aux pages 74 à 79 du rapport annuel 2025 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	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 les PRS et d'autres 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. - 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, sous réserve des lois applicables.

Politique relative à la récupération de la rémunération incitative attribuée par erreur aux membres de la haute direction

Objet	Prévoir la récupération de la rémunération incitative excédentaire auprès du chef de la direction, des membres du groupe de la direction et du premier vice-président, Contrôleur général en cas de retraitement de nos résultats financiers.
Principales caractéristiques (pour le chef de la direction, les membres du groupe de la direction et le premier vice-président, Contrôleur général)	Un déclencheur lié au retraitement financier oblige RBC à récupérer la rémunération incitative attribuée par erreur au chef de la direction, aux membres du groupe de la direction et au premier vice-président, Contrôleur général lorsque cette rémunération est supérieure au montant qui aurait été reçu s'il avait été établi en fonction des montants retraités. Cette politique s'applique à la rémunération incitative reçue à compter du 2 octobre 2023.

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 politiques en matière de rémunération de la banque et ses principaux programmes 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 du risque 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 du risque, comme il est décrit aux pages 64 et 65. ✓ Sur le plan individuel, la rémunération au rendement des PRS peut être réduite, s'il est justifié de le faire, après une appréciation du respect par ceux-ci des politiques de gestion des risques et de conformité, dont le Code de déontologie, et de leur rendement par rapport aux objectifs et aux mesures en matière de risque.
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 après impôt (BNAI) de RBC, du BNAI 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 %, et les attributions octroyées aux termes du programme d'UADR depuis décembre 2025 pourraient ne donner lieu à aucun paiement si le conseil en décide ainsi à sa discrétion¹. Se reporter à la page 73 pour un complément d'information. – Les attributions peuvent être ajustées à la baisse au moment de l'acquisition et du paiement s'il y a eu un fléchissement marqué des résultats financiers ou un manquement grave dans la gestion du risque ou 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 66, 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. La Politique relative à la récupération de la rémunération incitative attribuée par erreur aux membres de la haute direction, décrite à la page 66, s'applique au chef de la direction, aux membres du groupe de la direction et au premier vice-président, Contrôleur général.
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 PRS) et elle est assortie d'une période d'acquisition d'au moins trois ou 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 78.
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.

1) En ce qui a trait aux attributions octroyées aux termes du programme d'UADR avant décembre 2025, aucun paiement n'aura lieu 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.

Cadre de rémunération

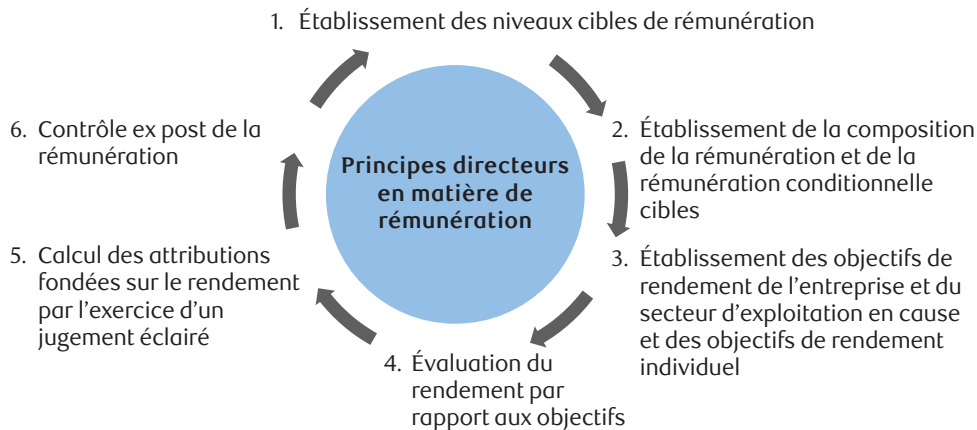
Les programmes de rémunération variable de RBC, dont leur structure, sont revus périodiquement par plusieurs comités de la direction et sont supervisés par le comité des ressources humaines du conseil afin de veiller à ce que la rémunération concorde avec la stratégie de l'entreprise et de chaque secteur d'exploitation, le caractère concurrentiel du marché et le contexte réglementaire. La majorité des employés de RBC sont rémunérés au moyen d'une combinaison de salaire de base et d'attributions de rémunération variable qui entrent généralement dans l'une ou plusieurs des catégories suivantes : les primes incitatives à court terme, les primes discrétionnaires, les commissions et les titres de capitaux propres. Lorsqu'elle évalue le caractère approprié des régimes incitatifs, RBC peut tenir compte d'une multitude de facteurs, notamment des objectifs relatifs au rendement de l'entreprise, aux risques et à la culture.

Analyse indépendante des programmes et pratiques en matière de rémunération

La fonction d'audit interne de RBC procède chaque année à une analyse indépendante des politiques, programmes et pratiques en matière de rémunération en vue de les aligner avec les principes et normes de mise en œuvre du CSF ainsi que d'autres directives pertinentes des organismes de réglementation. En août 2025, l'avis quant à l'analyse portant sur l'exercice 2024 a été présenté au comité des ressources humaines, avis qui incluait une appréciation satisfaisante de la conception et de l'efficacité opérationnelle des contrôles clés soutenant les processus de gestion des risques liés à la rémunération de RBC. City National Bank avait été exclue de cet avis.

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 58. 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 des ressources humaines 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 nombreux autres cabinets de consultation externes, dont McLagan¹ 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 décrits à la page 69, 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.

1) McLagan fait partie d'Aon Hewitt, unité d'exploitation d'Aon plc.

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 :

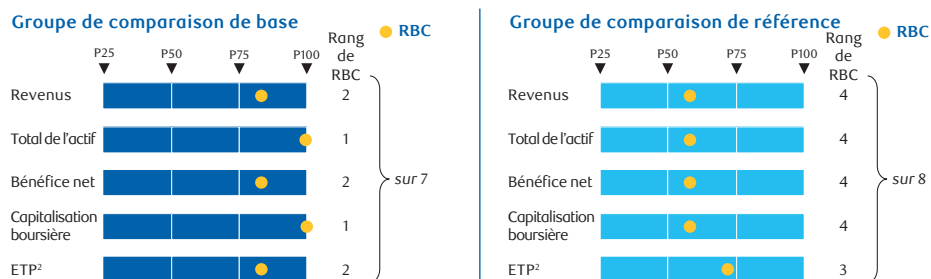
	Critères de sélection	Groupe de comparaison de base
	Emplacement du siège social • Canada	Institutions financières canadiennes • La Banque Toronto-Dominion • La Banque de Nouvelle-Écosse • Banque de Montréal • Banque Canadienne Impériale de Commerce • Société Financière Manuvie • Financière Sun Life inc.
	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 l'exercice 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. • Wells Fargo & Company • Morgan Stanley • U.S. Bancorp • PNC Financial Services Group, Inc.
	Secteur d'activité • Banques et autres institutions financières exerçant des activités diversifiées	Autres • Barclays PLC • Westpac Banking Corporation
	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 taille¹ :



1) Les données sont tirées de documents publics déposés pour les quatre derniers trimestres présentés, disponibles au 31 décembre 2025; les données sur la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2025.

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 approfondie 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 exercice. 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 du total de l'actif, le comité des ressources humaines a tiré également du groupe de comparaison de référence¹ 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 après impôt par rapport aux cibles fixées à l'égard du programme incitatif à court terme au moyen d'une grille de paiement préétablie. 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 du groupe de la direction avec le comité des ressources humaines¹ à la lumière des objectifs de rendement établis à son 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 de rémunération 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 de rémunération 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 scénarios de rendement de RBC afin de juger du caractère approprié d'un éventail de paiements correspondants qui vont d'un rendement faible à un rendement exceptionnel.

Les évaluations du rendement du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés pour 2025 sont décrites aux pages 86 à 92.

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

¹⁾ Les évaluations du rendement de la cheffe des finances et du chef de la gestion du risque sont examinées par le comité d'audit et le comité de gestion des risques, respectivement.

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 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 du risque au sujet de la correspondance entre les sommes allouées à la rémunération variable et les risques éventuels et risques réalisés
- les recommandations du chef de la direction concernant les attributions de rémunération aux membres du groupe de la direction
- les progrès accomplis à l'égard du Plan directeur sur le climat RBC
- 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 tous les facteurs pertinents, le comité des ressources humaines transmet au conseil 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 2025 est décrite aux pages 86 à 92.

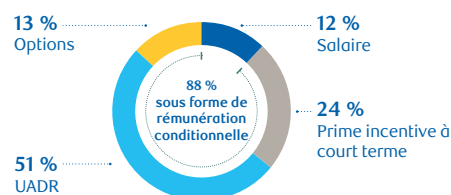
6. Contrôle ex post de la rémunération

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 88). 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 chaque année, ce qui permet de confirmer que les primes versées demeurent en corrélation avec le rendement de RBC.

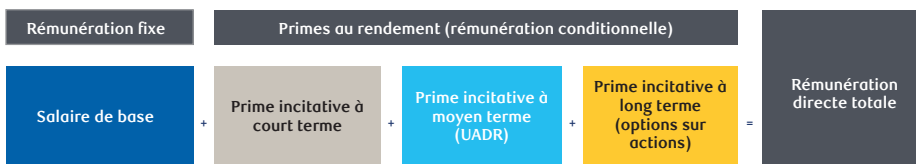
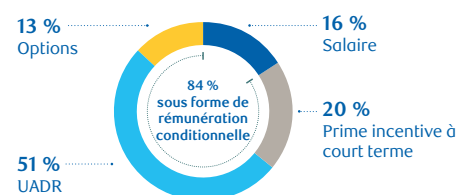
Éléments de la rémunération pour 2025

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 à la page 77), de même que le pourcentage que représente la rémunération conditionnelle.

Composition de la rémunération cible du chef de la direction



Composition de la rémunération moyenne cible des membres du groupe de la direction



Salaire de base

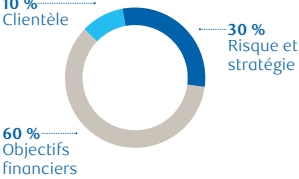
Le salaire de base reflète le niveau de responsabilités, les compétences et l'expérience de chaque membre de la haute direction compte tenu de son rôle et du marché. Nous revoyons les salaires de base annuellement et accordons normalement des augmentations lorsqu'un membre de la haute direction se voit 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) (se reporter à la page 78 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 au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction, à l'exception du chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux (présentés à la page 77).

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 deux fois la cible.
Indicateurs de rendement 	Objectifs financiers (comptant pour 60 %) • Bénéfice net après impôt de RBC ou, pour les chefs de groupe d'un secteur d'exploitation, une combinaison du bénéfice net après impôt de RBC et du bénéfice net après impôt 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. Clientèle (comptant pour 10 %) • Satisfaction et fidélité de la clientèle pour nos secteurs de détail : Services bancaires aux particuliers, Services bancaires aux entreprises, Gestion de patrimoine et Assurances. Les classements et prix obtenus par l'ensemble de nos secteurs, y compris le secteur RBC Marchés des Capitaux, 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 et aux pratiques de durabilité et de 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	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 BPA dilué, au RCP et au ratio de fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires (CET1), et tient compte, à la discrétion du conseil, des progrès accomplis à l'égard des priorités stratégiques figurant dans le Plan directeur sur le climat RBC (se reporter à la page 75 pour de plus amples renseignements). 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 du risque 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 du risque recommande au comité des ressources humaines de procéder à des ajustements (se reporter à la page 65 pour un complément 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 aux fins du rendement). 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. De plus, le conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire lui permettant d'apporter des ajustements 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'octroi².	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

1) La durée des options qui doivent expirer pendant, ou peu après, une période d'interdiction des opérations d'initiés durant laquelle il est interdit au participant de les exercer est automatiquement prolongée de 10 jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction des opérations d'initiés.

2) En ce qui a trait aux attributions octroyées avant décembre 2025, aucun paiement n'aura lieu 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.

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 dont la taille, la position sur le marché et la complexité sont comparables à celles de RBC.

Le groupe mondial de pairs aux fins du rendement est révisé régulièrement pour en assurer la pertinence continue et en vue de nous permettre de motiver de manière appropriée les hauts dirigeants à stimuler la croissance du RTA par rapport aux pairs auxquels nous livrons concurrence et qui exercent leurs activités dans des marchés similaires. Par suite de cette révision, Westpac Banking Corporation et Société Financière Manuvie ont été retirées du groupe, puisque leurs stratégies concordent moins avec la nature des activités, l'étendue géographique et le rendement financier de RBC à l'heure actuelle. En ce qui a trait aux octrois faits en 2025, le groupe de pairs a été actualisé de manière à inclure Bank of America Corporation, Citigroup Inc., Morgan Stanley, The Goldman Sachs Group, Inc., Barclays PLC et UBS Group AG. Ce changement se traduira par un groupe de pairs plus représentatif aux fins de la comparaison avec RBC puisqu'il a trait à la croissance du rendement total pour les actionnaires.

Groupe mondial de pairs aux fins du rendement¹⁾**Institutions financières canadiennes**

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

**Banques américaines et autres banques internationales**

- Bank of America Corporation
- Citigroup Inc.
- JPMorgan Chase & Co.
- Morgan Stanley
- The Goldman Sachs Group, Inc.
- Wells Fargo & Company
- Barclays PLC
- UBS Group AG

1) En 2025, Westpac Banking Corporation et Société Financière Manuvie ont été retirées de notre groupe mondial de pairs aux fins du rendement, et Bank of America Corporation, Citigroup Inc., Morgan Stanley, The Goldman Sachs Group, Inc., Barclays PLC et UBS Group AG ont été ajoutées au groupe mondial de pairs aux fins du rendement.

Intégration des facteurs liés à la durabilité¹ à la rémunération de la haute direction

À titre de banque mondiale, nous reconnaissons qu'il nous incombe de cerner, de comprendre et de gérer les risques et les occasions liés à la durabilité qui comptent le plus pour nos parties prenantes et nos activités. Nous cherchons à centrer nos stratégies en matière de durabilité sur la stratégie et les objectifs de RBC. Nous continuons de faire évoluer et de raffiner notre stratégie pour bien répondre aux besoins de nos clients et des collectivités et nous adapter à un environnement dynamique et en rapide évolution.

La structure de la rémunération variable de notre chef de la direction et des membres de notre groupe de la direction intègre les pratiques de durabilité à nos programmes de rémunération à court, à moyen et à long terme pour motiver nos membres de la haute direction à accomplir des progrès vers l'atteinte de nos objectifs et à créer de la valeur durable à long terme pour nos actionnaires.

Programme de rémunération	Élément de la rémunération	Description de l'élément du programme	Résultats de 2025
Programme incitatif à court terme	Inclus dans les objectifs se rapportant au risque et à la stratégie (pondération de 30 %)	Les objectifs de rendement individuel applicables au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction ² figurant dans notre programme incitatif à court terme sont liés au rendement financier de RBC, aux résultats se rapportant à la clientèle et à l'apport à nos objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, y compris ceux en matière de stratégie commerciale et de durabilité. 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 à la page 72.	Les objectifs et résultats liés aux initiatives en matière de durabilité sont présentés aux pages 83 et 84. Pour évaluer les primes incitatives à court terme à accorder au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction, le conseil a reçu des évaluations du rendement individuelles qui comprennent les apports aux initiatives en matière de pratiques de durabilité.
Programmes incitatifs à moyen et à long terme	Comporte un facteur de modification discrétionnaire lié au climat	Depuis 2023, les programmes incitatifs à moyen et à long terme à l'intention du chef de la direction et des membres du groupe de la direction ² comprennent des objectifs à moyen terme liés au climat se rapportant aux priorités stratégiques, aux mesures et aux paramètres en lien avec le Plan directeur sur le climat RBC ou énoncé dans celui-ci (un complément d'information sur notre stratégie climatique est disponible à l'adresse rbc.com/climat). Cette évaluation axée sur le climat s'adresse au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction pour les motiver à faire progresser ces priorités et permet au conseil de reconnaître leurs efforts en appliquant un facteur de modification aux attributions de primes incitatives à moyen terme et à long terme, tenant ainsi compte des mesures qu'ils prennent pour soutenir notre stratégie climatique.	Le conseil reconnaît que la gestion des risques et des occasions liés au climat revêt plusieurs dimensions et que RBC a pris des mesures pour poursuivre son élan dans le cadre de son parcours climatique. Après s'être penché sur les priorités stratégiques de RBC et les mesures prises à ce jour, le conseil a évalué que la réalisation par RBC en cours d'exercice des objectifs à moyen terme liés au climat se rapportant aux priorités stratégiques, aux mesures et aux paramètres en lien avec le Plan directeur sur le climat RBC ou énoncé dans celui-ci était conforme à l'objectif fixé et aucun autre facteur de modification n'a été appliqué aux primes incitatives à moyen terme et à long terme octroyées de 2025.

La réalisation de notre stratégie en matière de durabilité constitue une priorité pour la haute direction et le conseil de RBC. Nous sommes fiers des progrès que nous avons accomplis, mais reconnaissons aussi que les progrès ne seront pas linéaires et qu'il nous faudra composer avec bon nombre d'incertitudes et d'impondérables. Nous continuerons à faire preuve de transparence quant aux mesures que nous prenons et à la manière dont nous évaluons nos progrès.

¹ Le terme « durabilité » renvoie aux questions environnementales et sociales.

² Exclut le chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux, qui participe au programme de rémunération de Marchés des Capitaux. Se reporter à la page 77 pour l'analyse de la façon dont les facteurs liés à la durabilité sont intégrés dans le Programme de rémunération de Marchés des Capitaux.

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 du risque relatives à des facteurs de risque externes et internes importants touchant les résultats financiers. 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 66. En outre, en cas de retraitement de nos résultats financiers, les primes incitatives excédentaires peuvent être récupérées, comme il est énoncé dans la Politique relative à la récupération de la rémunération incitative attribuée par erreur aux membres de la haute direction, décrite à la page 66.
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 au conseil pour qu'il les approuve.

Motifs expliquant le recours aux indicateurs du rendement financier

Programme incitatif à court terme	Bénéfice net après impôt 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 après impôt 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 cible. 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 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 applicable à 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 du risque 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.
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, y compris les pratiques de durabilité et de gouvernance, comme 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, vu l'envergure et la portée mondiale de notre secteur Marchés des Capitaux, 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, 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 un complément d'information sur ces attributions, se reporter à la page 73.
Ajustements en fonction du risque et 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 du rendement financier 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 au conseil pour qu'il les approuve. - 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 66. En outre, en cas de retraitement de nos résultats financiers, les primes incitatives excédentaires peuvent être récupérées, comme il est énoncé dans la Politique relative à la récupération de la rémunération incitative attribuée par erreur aux membres de la haute direction, décrite à la page 66.

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

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 et tous les autres membres de la haute 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 86 à 92.

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) Se reporter au tableau 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 2025

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 :

- Au Canada : Être le chef de file incontesté en matière de prestation de services financiers
- Aux États-Unis : Être le partenaire privilégié des clients institutionnels, des entreprises, des clients commerciaux, de la clientèle fortunée et de leur entreprise et
- Dans certains marchés clés à l'échelle mondiale : Être un partenaire de choix en services financiers de par notre 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 %)¹

Voici les faits marquants financiers et les mesures clés du rendement de l'entreprise et des secteurs réalisés en 2025.

RBC	
20 369 M\$ bénéfice net en hausse de 25 % par rapport à 2024	✓ RBC a enregistré un bénéfice net de 20 369 M\$, en hausse de 25 % par rapport à l'exercice précédent, en raison surtout des résultats plus élevés dans l'ensemble de nos secteurs d'exploitation. Les résultats de l'exercice précédent tiennent également compte de l'augmentation des coûts liés à l'opération et à l'intégration de HSBC Canada et de l'incidence de la gestion de la volatilité des fonds propres de clôture liée à l'opération visant HSBC Canada, facteurs qui ont tous deux été traités comme un élément spécifié et présentés dans le secteur Services de soutien généraux. Notre bénéfice reflète également une augmentation attribuable à l'incidence du change. ✓ Aux fins du calcul des attributions aux termes du programme incitatif à court terme en 2025, aucun ajustement n'a été apporté au bénéfice net de 2025 dans le calcul des attributions relatives au rendement financier.
Services bancaires aux particuliers	
7 105 M\$ bénéfice net en hausse de 20 % par rapport à 2024	✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 7 105 M\$, en hausse de 20 % par rapport à l'exercice précédent, en raison essentiellement de l'augmentation du revenu net d'intérêt, reflétant l'élargissement des écarts et la croissance moyenne des volumes de 7 % pour le secteur Services bancaires aux particuliers – Canada. L'amélioration des revenus autres que d'intérêt a également favorisé cet accroissement. Ces facteurs ont été contrebalancés en partie par la hausse des frais autres que d'intérêt. Le bénéfice net pour l'exercice considéré comprend l'incidence de l'inclusion des résultats de HSBC Canada pendant cinq mois supplémentaires.
Services bancaires aux entreprises	
3 020 M\$ bénéfice net en hausse de 7 % par rapport à 2024	✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 3 020 M\$, en hausse de 7 % par rapport à l'exercice précédent, la croissance du total des revenus ayant été contrebalancée en partie par l'augmentation de la dotation à la provision pour pertes de crédit et la hausse des frais autres que d'intérêt. Le bénéfice net pour l'exercice considéré comprend l'incidence de l'inclusion des résultats de HSBC Canada pendant cinq mois supplémentaires.
Gestion de patrimoine	
4 289 M\$ bénéfice net en hausse de 25 % par rapport à 2024	✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 4 289 M\$, en hausse de 25 % par rapport à l'exercice précédent, en raison essentiellement de la croissance des actifs liés aux services tarifés des clients, qui reflète l'appréciation des marchés et les ventes nettes, ce qui a également entraîné une augmentation de la rémunération variable. L'augmentation des revenus tirés des transactions a également contribué à la hausse.
Assurances	
828 M\$ bénéfice net en hausse de 14 % par rapport à 2024	✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 828 M\$, en hausse de 14 % par rapport à l'exercice précédent, en raison principalement de l'augmentation des résultats des activités d'assurance attribuable à l'amélioration de la sinistralité en ce qui a trait aux produits de réassurance du risque de longévité et aux produits de rétrocession d'assurance vie. Ces résultats ont été contrebalancés en partie par l'incidence des révisions défavorables des hypothèses actuarielles annuelles se rapportant aux produits de rétrocession d'assurance vie. La réduction de l'impôt attribuable à des changements dans la composition du bénéfice a également contribué à la hausse.
Marchés des Capitaux	
5 393 M\$ bénéfice net en hausse de 18 % par rapport à 2024	✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 5 393 M\$, en hausse de 18 % par rapport à l'exercice précédent, en raison principalement de la hausse des revenus des secteurs Marchés mondiaux et Grande entreprise et services de banque d'investissement. L'incidence du change a également contribué à la hausse. Ces facteurs ont été contrebalancés en partie par une augmentation de la rémunération par suite de l'amélioration des résultats ainsi que par la hausse de l'impôt, laquelle reflète l'incidence des dispositions législatives relatives au Pilier Deux et des changements dans la composition du bénéfice, déduction faite des ajustements fiscaux favorables.

1) On peut consulter un complément d'information sur notre rendement financier dans le rapport annuel 2025 ou dans les états financiers consolidés et le rapport de gestion pour les exercices clos les 31 octobre 2025 et 2024.

Clientèle (comptant pour 10 %)

Au cours de l'exercice 2025, les employés de tous nos secteurs ont démontré sans relâche leur engagement envers notre raison d'être en offrant aux clients des conseils avisés et des perspectives uniques tout en portant une attention réelle à chaque interaction. Notre équipe est plus résolue que jamais à mobiliser pleinement la force de RBC afin de servir encore mieux les clients et leur offrir une valeur exceptionnelle.

En 2025, les résultats au chapitre de la satisfaction de la clientèle sont demeurés élevés dans nos secteurs d'exploitation, comme le soulignent les nombreux prix et classements obtenus, dont les suivants :

- En tête du classement pour la satisfaction des clients pour la 2^e année consécutive selon l'étude J.D. Power sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires de détail au Canada en 2025.
- Marque canadienne ayant la plus grande valeur pour la 7^e année consécutive (selon Kantar BrandZ, depuis 2019).
- Le secteur Services bancaires aux particuliers s'est classé au 1^{er} rang au chapitre de la part de marché pour tous les principaux produits destinés aux particuliers¹ et le secteur Services bancaires aux entreprises s'est classé au 1^{er} rang au chapitre de la part de marché pour les prêts commerciaux et les dépôts².
- Le secteur Services bancaires aux entreprises reconnu par le magazine *Global Finance* comme la meilleure banque au Canada en ce qui a trait à la gestion de la trésorerie pour la 4^e année consécutive et comme le meilleur fournisseur de financement du commerce au Canada pour la 13^e année consécutive.
- Récipiendaire de 10 Prix d'excellence des services financiers 2025 d'Ipsos décernés parmi les cinq grandes banques, dont quatre prix solo dans les catégories suivantes : À recommander aux amis ou à la famille (résultat net du promoteur), Planification et conseils financiers, Excellence des services bancaires par GAB et Excellence des services bancaires en ligne.
- RBC Gestion de patrimoine nommée meilleure banque privée au Canada (The Banker Global Private Banking Awards 2025) et banque privée exceptionnelle en Amérique du Nord et au monde (Private Banker International Global Wealth Awards 2025).
- RBC Marchés des Capitaux classée au 1^{er} rang des banques d'investissement au Canada selon la part de marché (pour l'exercice 2025, selon Dealogic).
- Parmi les 10 plus grandes banques d'investissement mondiales (Euromoney MarketMap 2025), Meilleure banque d'investissement au Canada et Meilleure banque pour la recherche en Amérique du Nord (prix d'excellence 2025 d'Euromoney).
- RBC Gestion de patrimoine reconnue comme la plus importante entreprise de services-conseils traditionnels en gestion de patrimoine au Canada³, figurant au 6^e rang des sociétés de services-conseils traditionnels en gestion de patrimoine aux États-Unis⁴ et représentant le 5^e gestionnaire de patrimoine en importance au Royaume-Uni⁵ pour ce qui est du volume des biens administrés⁶.
- RBC Gestion mondiale d'actifs® nommée équipe d'élite de l'année en placements pour la 10^e fois (selon Brendan Wood International, depuis 2013).
- RBC Assurances a reçu les distinctions suivantes : Meilleure initiative en matière d'assurance numérique, Meilleur programme de transformation numérique et Initiative exceptionnelle en matière de relations avec la clientèle et d'engagement envers la marque (The Digital Banker Global Insurance Innovation Awards 2025).

Les niveaux de satisfaction de la clientèle et les efforts déployés par nos employés pour soutenir les clients au cours de cette année empreinte d'incertitude 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 120 %.

1) La part de marché est calculée à l'aide des données les plus récentes du BSIF (M4), de l'Association des marchés de valeurs et des investissements (AMVI) et de l'Association des banquiers canadiens (ABC), en date d'août 2025 et de juin 2025. Les données sont basées sur les principales catégories de produits suivantes : prêts aux particuliers (y compris les prêts hypothécaires résidentiels), dépôts de base des particuliers et CPG, cartes de crédit et fonds communs de placement à long terme.

2) La part de marché est calculée à l'aide des données du BSIF (M4) sur les soldes des dépôts, à l'exclusion des dépôts à terme, et des données de l'ABC sur les soldes des prêts, en date d'août 2025 et de mars 2025, respectivement.

3) Selon les données du secteur provenant d'Investor Economics, en date de juin 2025.

4) Selon les données publiques sur les sociétés de services-conseils traditionnels en gestion de patrimoine (sauf les courtiers indépendants) aux États-Unis, en date de septembre 2025.

5) Selon l'information publique disponible pour les sociétés de gestion de patrimoine (sauf les entreprises de plateforme) au Royaume-Uni, en date de juin 2025.

6) Se reporter à la définition figurant dans le glossaire du rapport annuel 2025 à la page 150.

Risque et stratégie (comptant pour 30 %)

Objectifs se rapportant au risque

Gestion des risques	Résultats de 2025
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, tout en gérant activement les principaux risques et les risques émergents (p. ex., le contexte commercial et la conjoncture économique, le marché de l'habitation et l'endettement des ménages au Canada, les technologies de l'information et les cyberrisques et les risques liés aux tierces parties, l'incertitude géopolitique, etc.). ✓ Nous avons maintenu des notes de crédit élevées et un profil de risque qui nous positionnent parmi les meilleurs de notre groupe de pairs.
Solides positions de fonds propres, de liquidité et de financement	✓ Nous avons dégagé un solide ratio de fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires (CET1)¹ de 13,5 %, ce qui nous donne la capacité de financer la croissance future et de saisir les occasions importantes qui se présentent à nous. ✓ Les ratios de liquidité et de financement demeurent à l'intérieur des contraintes que nous nous imposons (y compris des réserves adéquates) et des exigences réglementaires.
Contrôles internes rigoureux	✓ Nous avons obtenu des cotes essentiellement satisfaisantes en matière de réglementation, d'audit et de conformité. ✓ Nous avons continué d'axer nos efforts sur l'amélioration de nos capacités en matière de gestion des risques dans les trois lignes de défense afin d'assurer une croissance interne durable pour l'avenir.

1) Ce ratio est calculé en divisant le total des 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.

Objectifs se rapportant à l'exécution de la stratégie

Stratégie commerciale	Résultats de 2025
Au Canada : Être le chef de file incontesté des services financiers	✓ Nous occupons le 1^{er} rang en matière de part de marché pour tous les principaux produits du secteur Services bancaires aux particuliers au Canada¹ et le secteur Services bancaires aux entreprises s'est classé au 1^{er} rang au chapitre de la part de marché pour les prêts commerciaux et les dépôts¹. ✓ Nous avons reçu les plus grands honneurs lors de la remise des Prix d'excellence des services financiers 2025 d'Ipsos décernés parmi les cinq grandes banques, dont quatre prix solo dans les catégories suivantes : À recommander aux amis ou à la famille (résultat net du promoteur), Planification et conseils financiers, Excellence des services bancaires par GAB et Excellence des services bancaires en ligne. ✓ RBC Marchés des Capitaux est la première société canadienne sur les marchés des capitaux selon les revenus² détenue par une banque et la première banque d'investissement au Canada³, avec une position de chef de file sur le marché canadien pour ce qui est des produits et services. ✓ RBC Assurances a reçu plusieurs distinctions, dont Meilleure initiative en matière d'assurance numérique, Meilleur programme de transformation numérique et Initiative exceptionnelle en matière de relations avec la clientèle et d'engagement envers la marque (The Digital Banker Global Insurance Innovation Awards 2025). ✓ RBC Gestion de patrimoine a été reconnue comme la plus importante entreprise de services-conseils traditionnels en gestion de patrimoine au Canada pour ce qui est du volume des biens administrés (selon Investor Economics, en date de juin 2025). ✓ RBC Dominion valeurs mobilières s'est classée au 1^{er} rang des sociétés de courtage canadiennes détenues par une banque pour la 19^e année consécutive (Investment Executive Brokerage Report Card 2025). ✓ RBC Gestion mondiale d'actifs a été reconnue comme la plus importante société de fonds de placement au Canada selon les biens sous gestion (AMVI, en date de septembre 2025). ✓ RBC Assurances a été reconnue comme la plus importante société d'assurance vie détenue par une banque au Canada⁴.

Stratégie commerciale	Résultats de 2025
Aux États-Unis : Être le partenaire privilégié des clients institutionnels, des entreprises, des clients commerciaux, de la clientèle fortunée et de leur entreprise	✓ Notre entreprise de services-conseils traditionnels en gestion de patrimoine aux États-Unis s'est classée au 6^e rang en importance pour ce qui est du volume des biens administrés⁵ (pour l'exercice 2025, selon Dealogic) et a accru les revenus de 473 M\$ US, soit 7 %, par rapport à l'exercice précédent. ✓ RBC Marchés des Capitaux est la plus grande banque d'investissement canadienne aux États-Unis selon la part de marché (pour l'exercice 2025, selon Dealogic). ✓ Nous avons élargi la clientèle de RBC Marchés des Capitaux grâce à son modèle global de couverture mondiale. Parmi les exemples marquants figure le rôle exercé par l'entreprise à titre de conseiller financier exclusif auprès d'Advent International dans le cadre de la privatisation de Nuvei de 6,3 G\$ US et de coarrangeur principal dans le cadre du financement connexe de 3,2 G\$ US. ✓ RBC CLAIR, notre plateforme de services bancaires transactionnels aux États-Unis, a dégagé une croissance grâce à l'inscription de nouveaux clients, à l'augmentation des dépôts et à la distinction reçue de Meilleure initiative bancaire numérique aux Banking Tech Awards USA 2025 ainsi que le prix Model Celent Award 2025 remporté dans la catégorie Réinventer la gestion de la trésorerie. ✓ Dans le secteur Gestion de patrimoine – États-Unis, nous avons continué d'investir dans des secteurs clés nécessaires pour stimuler la croissance sur le marché américain, notamment l'élargissement de nos solutions bancaires et de prêt avec le lancement du programme RBC Premium Savings, les améliorations apportées à la plateforme numérique grâce aux données alimentées par l'IA et le recrutement record de conseillers financiers. ✓ À City National Bank, nous avons axé nos efforts sur l'amélioration de nos capacités de gestion des risques dans les trois lignes de défense afin d'assurer une croissance interne durable pour l'avenir. En outre, City National Bank a continué d'affiner la composition de ses activités, d'abandonner ses activités secondaires et d'approfondir ses relations clients grâce à l'offre de nouveaux produits.
Dans certains marchés clés à l'échelle mondiale : Être un partenaire de choix en services financiers de par notre expertise	✓ Nous avons continué de mettre à contribution RBC Brewin Dolphin pour consolider notre place parmi les cinq premiers gestionnaires de patrimoine en importance au Royaume-Uni. ✓ Nous avons accéléré la croissance des capacités de l'équipe de marchés des capitaux propres. Parmi les exemples marquants figure notre rôle de cochef de file, teneur de livres et preneur ferme auprès de Goodman Group dans le cadre d'un placement institutionnel d'un montant de 4 G\$ AU. ✓ Nous avons atteint une croissance en Asie et avons poursuivi sur notre lancée en misant sur l'ajout de conseillers expérimentés en contact direct avec les clients et sur les nouveaux actifs nets.
Créer une valeur unique au bénéfice de nos clients	✓ Nous avons annoncé plusieurs partenariats stratégiques ainsi que des améliorations afin d'élargir notre offre de programmes de fidélisation et de cartes de crédit. Parmi ceux-ci, notons un partenariat de fidélisation avec La Société Canadian Tire, deux nouvelles cartes de crédit comarquées et un nouveau partenariat stratégique de fidélisation avec Pattison Food Group. Nous avons aussi annoncé des améliorations à la carte WestJet[®] World Elite Mastercard RBC et à la carte WestJet Mastercard RBC[‡], permettant aux titulaires de cartes d'obtenir des points WestJet plus rapidement sur leurs achats quotidiens. De plus, nous avons établi un partenariat avec Visa[‡] pour offrir aux titulaires de cartes Visa RBC admissibles une chance de gagner un accès pour acheter des billets sélectionnés pour la Coupe du Monde de la FIFA 2026[‡]. ✓ Plus de 5,1 millions de Canadiens ont bénéficié d'un plan d'investissement personnalisé par l'intermédiaire de MonConseiller^{MC}, la plateforme de conseils numériques de la banque (depuis 2017). ✓ RBC Placements en Direct[®] est devenue le premier courtier en ligne détenu par une banque au Canada à offrir la possibilité d'effectuer des transactions internationales en ligne dans plusieurs devises, permettant ainsi aux clients de négocier sur des bourses mondiales. ✓ Nous avons continué à développer NOMI TrouvÉpargne[®], un outil qui utilise une technologie prédictive pour comprendre les habitudes d'opérations, ce qui a aidé les clients de RBC à épargner plus de 9,6 G\$ depuis son lancement en 2017. Environ 1,3 million de clients ont utilisé Prévisions NOMI[®] pour faire le suivi de leurs entrées et sorties de fonds depuis son lancement en 2021. ✓ RBC se classe au 1^{er} rang au Canada et au 3^e rang mondial pour ce qui est de la maturité en matière d'IA parmi 50 institutions financières mondiales selon l'indice Evident AI 2025 pour la 4^e année consécutive. ✓ Nous avons formé un partenariat avec Cohere[‡], une entreprise de premier plan en IA œuvrant dans le domaine de la sécurité et de la protection des renseignements personnels, ayant pour objet le développement conjoint et le déploiement de manière sécuritaire de North[‡] for Banking, une solution optimisée d'IA générative destinée aux entreprises de services financiers. ✓ Grâce à une proposition de valeur de premier plan dans le secteur des voyages et à une vaste gamme de détaillants partenaires, Avion Récompenses a été nommé Programme de fidélisation international de l'année (Amériques)⁶ pour la 3^e année consécutive.

- 1) La part de marché dans le secteur Services bancaires aux particuliers est calculée à l'aide des données les plus récentes du BSIF (M4), de l'AMVI et de l'ABC, en date d'août 2025 et de juin 2025. Les données sont basées sur les principales catégories de produits suivantes : prêts aux particuliers (y compris les prêts hypothécaires résidentiels), dépôts de base des particuliers et CPG, cartes de crédit et fonds communs de placement à long terme. La part de marché dans le secteur Services bancaires aux entreprises est calculée à l'aide des données du BSIF (M4) sur les soldes des dépôts, à l'exclusion des dépôts à terme, et des données de l'ABC sur les soldes des prêts, en date d'août 2025 et de mars 2025, respectivement.
- 2) En fonction des revenus liés aux marchés des capitaux pour les douze derniers mois en date du 31 juillet 2025 et publiés par des homologues canadiens (Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Canadienne Impériale de Commerce, La Banque Toronto-Dominion et Banque Nationale du Canada).
- 3) Selon la part de marché (pour l'exercice 2025, selon Dealogic).
- 4) Selon le revenu total des compagnies d'assurance vie pour la période de neuf mois la plus récente, publié par le BSIF.
- 5) Selon les données publiques sur les sociétés de services-conseils traditionnels en gestion de patrimoine (sauf les courtiers indépendants) aux États-Unis, en date de septembre 2025.
- 6) 2025 International Loyalty Awards.

Pratiques de durabilité et de gouvernance	Résultats de 2025
Créer une expérience exceptionnelle et stimulante pour les employés	✓ Les employés de RBC ont collectivement investi plus de 3,7 millions d'heures¹ dans le perfectionnement de leurs compétences technologiques et d'affaires. ✓ Nous avons lancé les académies de RBC, une ressource centrale qui offre des formations conçues pour développer des compétences de base, comme la pensée critique et la maîtrise des données et de l'IA. ✓ Plus de 25 000 employés ont commencé à utiliser Assistance RBC, un outil d'IA générative développé à l'interne qui vise à améliorer la productivité et l'efficacité. ✓ Déploiement de solutions d'IA générative dans le centre d'expertise du secteur Services bancaires aux particuliers afin d'aider les conseillers à accomplir un certain nombre de tâches. Ces solutions peuvent donner accès plus rapidement à des connaissances et à des analyses ou peuvent exécuter des tâches à leur place, ce qui leur permet de gagner du temps pour se concentrer sur les clients. ✓ Les employés de RBC ont continué de gravir les échelons et de profiter d'occasions au sein de la banque, 69 % des postes ayant été pourvus à l'interne en 2025². ✓ Nous avons continué de recevoir une validation externe des mesures prises par RBC pour créer un lieu de travail accueillant, RBC ayant été reconnue comme l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada³, l'un des meilleurs lieux de travail au Canada pour l'engagement communautaire et l'un des meilleurs lieux de travail dans les services financiers et l'assurance⁴, l'une des 25 meilleures entreprises au Canada (LinkedIn) et l'un des meilleurs employeurs au Canada pour les jeunes⁵, en 2025.
Être la banque de choix pour la transition ⁵ vers une économie à faibles émissions de carbone ⁶ et résiliente ⁷	✓ Nous avons accru les prêts à des entités axées uniquement sur l'énergie renouvelable⁸ et l'exposition estimative à l'énergie renouvelable au moyen de prêts à des entités énergétiques mixtes⁹, ce qui nous a permis de nous rapprocher de notre objectif qui consiste à tripler ces prêts d'ici 2030 au sein des secteurs RBC Marchés des Capitaux et Services bancaires aux entreprises, par rapport à notre base de référence de 2023. ✓ Nous avons affecté plus de 80 M\$ en financement et en placements directs, ce qui représente un total de plus de 248 M\$ depuis 2022, en vue de soutenir le développement et le déploiement de solutions climatiques¹⁰, ce qui nous rapproche de notre objectif d'investir 1 G\$ d'ici 2030¹¹. ✓ Nous avons créé un Centre d'excellence en transition énergétique au sein du secteur Marchés des Capitaux afin d'offrir des conseils et du financement pour faciliter la transition énergétique des clients. ✓ Nous avons amélioré la formation des conseillers sur des enjeux liés au climat dans le domaine des services bancaires aux entreprises grâce à un programme élaboré en collaboration avec Green Economy Canada afin d'aider les conseillers à soutenir les clients dans leur parcours de transition et de résilience. ✓ Nous avons soutenu plus de 190 partenaires d'investissement dans les collectivités qui font progresser la lutte contre les changements climatiques ou les solutions en lien avec la nature au moyen d'investissements de plus de 27 M\$ dans les collectivités par l'intermédiaire de RBC, de RBC Fondation et de RBC Fondation – É.-U. en 2025. Entre autres, 10 M\$ ont été versés par l'intermédiaire de Techno nature RBC, RBC et RBC Fondation ayant ainsi rempli l'engagement pris en 2019 d'investir 100 M\$.
Permettre une croissance économique inclusive	✓ Nous avons élargi l'accès aux comptes bancaires sans frais¹² pour les peuples autochtones au Canada ainsi que pour les personnes de 24 ans et moins, y compris les personnes non étudiantes. ✓ Nous avons mis en place un crédit à l'ouverture de compte dans le cadre du programme RBC Privilège plus pour nouvel arrivant®. ✓ Nous avons lancé le premier Plan d'action pour la réconciliation RBC¹³, un cadre stratégique qui définit l'engagement mesurable et à long terme de la banque en faveur de la réconciliation avec les Autochtones du Canada. ✓ Nous avons avancé un montant cumulatif de 4,5 G\$¹⁴ au titre de notre engagement de financement de 7 G\$ pour la construction, la modernisation et la rénovation de logements abordables et durables au Canada sur une période de cinq ans.

Pratiques de
durabilité et de
gouvernance

Résultats de 2025

Appuyer les
collectivités

- ✓ En 2025, nous avons accompli des progrès dans notre initiative visant à investir dans des idées qui favoriseront la réussite et soutiendront divers programmes et mesures, y compris des investissements de plus de 209 M\$ dans les collectivités faits par RBC, RBC Fondation et RBC Fondation – É.-U.¹⁵.
- ✓ Par l'intermédiaire d'Objectif avenir RBC, RBC et RBC Fondation, nous avons versé plus de 54 M\$ en 2025, réalisant l'engagement du programme d'investir 500 M\$ avant la fin de 2025. Depuis sa création en 2017, cette initiative a rejoint plus de 9,2 millions de jeunes Canadiens dans les collectivités où nous exerçons nos activités dans le cadre de plus de 960 programmes de partenaires, qui les ont aidés à acquérir les aptitudes nécessaires pour réussir.
- ✓ En 2025, le Fonds de rapprochement des collectivités RBC a soutenu plus de 3 100 projets de bénévolat dans 10 pays, ayant rassemblé plus de 7 600 employés qui ont fait plus de 45 000 heures de bénévolat¹⁷, et a recueilli plus de 4,8 M\$¹⁶.
- ✓ En 2025, La course pour les enfants RBC a permis d'amasser plus de 13,6 M\$ pour des organisations caritatives axées sur les jeunes à travers le monde. Depuis sa création en 2009, plus de 525 000 personnes ont participé à cet événement, dont des employés à titre de coureurs et de bénévoles, et ont recueilli plus de 118 M\$.

- 1) Le nombre d'heures de formation comprend la totalité du temps consacré à diverses formations au cours de l'exercice 2025, dont les heures enregistrées dans notre système de gestion de la formation pour des formations techniques, en affaires et en conformité, en plus d'autres heures de formations en ligne, informelles et dirigées par des instructeurs. Exclut City National Bank, car cette filiale n'a pas été intégrée à notre principale plateforme de RH.
- 2) Exclut City National Bank, car cette filiale n'a pas été intégrée à notre principale plateforme de RH.
- 3) MediaCorp Canada Inc.
- 4) Great Place to Work Institute.
- 5) S'entend de la transformation économique, énergétique, technologique et sociétale à opérer pour réaliser les importants objectifs de réduction d'émissions de GES nécessaires pour parvenir à un monde à faibles émissions de carbone ou zéro émission nette. La transition touchera tous les secteurs et reposera fortement sur la réduction substantielle des émissions de GES dans les secteurs particulièrement polluants.
- 6) S'entend d'une économie dont la production d'émissions de GES est minime.
- 7) S'entend de la capacité à anticiper les chocs, les perturbations, le stress ou l'évolution de facteurs externes, et à composer avec eux, à se remettre de leurs répercussions ou à s'y adapter. Il peut s'agir, par exemple, de la résilience d'une économie qui s'adapte aux effets des changements climatiques. On dira aussi d'une collectivité qu'elle est résiliente si, tout en subissant des risques très divers, elle peut maintenir un niveau de fonctionnement acceptable sans compromettre les chances de ses membres de bénéficier à long terme de conditions de développement durable, de paix, de sécurité, de respect des droits de la personne et de bien-être.
- 8) L'énergie renouvelable englobe la construction, le développement, l'exploitation, l'acquisition, l'entretien et le raccordement des sources d'énergie renouvelable suivantes : éolienne, solaire, géothermique avec émissions directes inférieures à 100 g d'équivalents CO₂ par kWh, biomasse résiduelle et biocarburants renouvelables dont les émissions sur le cycle de vie sont inférieures à 100 g d'équivalents CO₂ par kWh provenant de résidus agricoles et forestiers durables ou de déchets solides municipaux non recyclables, marémotrice et hydroélectricité. Les nouveaux projets de développement hydroélectrique de plus de 25 MW doivent avoir une densité de puissance supérieure à 10 W/m² ou fonctionner avec des émissions du cycle de vie inférieures à un seuil de 50 g d'équivalents CO₂ par kWh (comprend la rénovation d'installations existantes, à condition que la taille du barrage ou du réservoir ne soit pas augmentée).
- 9) Les entités énergétiques mixtes mènent à la fois des activités à faibles émissions de carbone et des activités à fortes émissions de carbone (et/ou d'autres activités non reliées). L'exposition à l'énergie renouvelable est estimée en fonction du pourcentage des codes de la classification type des industries (codes CTI) de RBC que nous avons attribués aux activités des entités énergétiques mixtes entrant dans la catégorie des énergies renouvelables. Nous attribuons des codes CTI aux entités en suivant les normes de RBC sur l'affectation des codes de la classification type des industries aux clients au moyen des informations suivantes : revenus, production d'électricité par source de combustible (en MWh), capacité et/ou autre donnée de substitution disponible. Par exemple, si les codes CTI attribués à une entité énergétique mixte entrent à 40 % dans la catégorie des énergies renouvelables, 40 % du prêt est considéré comme étant lié aux énergies renouvelables.
- 10) Comprennent les technologies, produits, services ou mesures qui contribuent à atténuer les répercussions des changements climatiques ou à s'adapter à leurs effets. Ces solutions soutiennent les efforts de réduction des émissions de GES ou la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, mais aussi la résilience de la société face aux conséquences physiques des changements climatiques (p. ex., adaptation des infrastructures, bénéfices pour la nature ou la biodiversité).
- 11) Bien que notre approche puisse évoluer au fil du temps dans cette catégorie de placement, nous avons l'intention d'affecter en priorité des capitaux au financement et à des placements directs qui permettent de réduire les émissions de GES au Canada et à l'échelle mondiale. Nos engagements en matière d'investissement pouvant être pris en compte dans la réalisation de cet objectif peuvent également comprendre le soutien à des solutions climatiques dont les résultats anticipés sont liés à la biodiversité, à la nature ou à l'adaptation, entre autres. Nous aspirons à atteindre cet objectif d'ici 2030; toutefois, les conditions du marché, entre autres facteurs (dont beaucoup échappent à notre contrôle et dont les effets peuvent être difficiles à prévoir), pourraient avoir une incidence sur notre capacité à investir directement dans des solutions climatiques ou à financer au cours de cette période. Aux fins du suivi des progrès accomplis dans la réalisation de cet objectif, nos engagements en matière d'investissements admissibles pris à partir de 2022 sont inclus.
- 12) Cet accès élargi est en partie le résultat de l'adhésion de la RBC aux modifications récemment apportées à l'engagement volontaire d'offrir des comptes sans frais ou à frais modiques, lequel est entré en vigueur le 1^{er} décembre 2025.
- 13) Un cadre stratégique définissant l'engagement mesurable de la banque envers la réconciliation au Canada qui met en lumière les priorités en matière d'actions et d'investissements selon cinq voies vers la réconciliation, soit l'économie, les personnes, la collectivité, l'environnement et le leadership, en vue de favoriser une croissance économique inclusive, de créer un changement social positif et de faire progresser la réconciliation.
- 14) Dans le cadre de l'acquisition de HSBC Canada, ce montant est calculé pour la période allant du 1^{er} avril 2024 au 31 octobre 2025 et comprend uniquement le financement conforme aux critères d'abordabilité et/ou d'efficacité énergétique relatifs à l'assurance prêt hypothécaire de la Société canadienne d'hypothèques et de logement.
- 15) Comprend les dons et les investissements dans les collectivités faits par RBC, RBC Fondation et RBC Fondation – É.-U., les dons à titre de bénévole et les dons en nature faits par les employés ainsi que les contributions à des organismes sans but lucratif et à des organismes de bienfaisance non enregistrés. Ce montant fait partie d'un engagement de 2 G\$ en investissements dans les collectivités d'ici 2035.
- 16) Ce montant fait partie d'un engagement de 2 G\$ en investissements dans les collectivités d'ici 2035.
- 17) Comprend les dons versés du 1^{er} octobre 2024 au 30 septembre 2025.

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

Objectif à moyen terme en matière de rendement financier

Nos objectifs à moyen terme en matière de rendement financier pour 2025 pris en compte dans le calcul des attributions de primes incitatives à moyen et à long terme sont indiqués ci-dessous.

En 2025, nous avons atteint notre objectif sur le plan de la croissance du bénéfice par action (BPA) dilué et avons maintenu des ratios de fonds propres élevés et avons affiché à la fin de l'exercice un ratio CET1 de 13,5 %. Nos investissements visant à financer des occasions stratégiques, comme l'acquisition de HSBC Canada, et des améliorations opérationnelles, notamment au sein de City National Bank, ont eu une incidence sur le RCP de la banque. Bien que d'importants progrès en cours d'exercice aient été réalisés eu égard à cet indicateur et que les résultats annuels aient dépassé nos prévisions, ce qui atteste de notre capacité continue à stimuler une croissance durable du bénéfice à la faveur d'un bilan robuste, notre objectif à moyen terme (sur 3 ans) au titre du RCP n'a pas été atteint en 2025.

Objectifs à moyen terme	Sur trois ans ¹	Sur cinq ans ¹
Croissance du BPA dilué de plus de 7 %	8 %	13 %
RCP de plus de 16 % ²	15,0 %	16,0 %
Ratio de fonds propres (CET1) élevé	13,8 %	13,5 %

1) La croissance du BPA dilué est calculée en fonction d'un taux de croissance annuel composé. Quant au RCP et au ratio CET1, ils sont établis par voie de moyenne.

2) Pour l'exercice 2026, nous avons revu notre objectif en matière de rendement financier en ce qui a trait au RCP pour le fixer à un rendement de plus de 17 % afin de refléter l'amélioration de la productivité au chapitre des revenus et les économies de coûts découlant de l'exécution de nos initiatives stratégiques.

La maximisation du RTA est en lien avec nos objectifs stratégiques mentionnés à la page 78 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 le contexte macroéconomique et le caractère conjoncturel du cycle du crédit. En 2025, nous n'avons pas dégagé un rendement se situant dans la moitié supérieure de notre RTA sur trois ans et de notre RTA sur cinq ans.

RTA annualisé par rapport à celui du groupe de pairs	RTA sur trois ans ¹	RTA sur cinq ans ¹
Banque Royale du Canada	22 % – Moitié inférieure	22 % – Moitié inférieure
Moyenne du groupe mondial de pairs ² (en excluant RBC)	26 %	25 %

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 2022 au 31 octobre 2025 et du 31 octobre 2020 au 31 octobre 2025, respectivement.

2) Le groupe mondial de pairs aux fins du rendement de RBC a été actualisé en 2025, comme il est décrit à la page 74.

Nous revoyons et révisons ces objectifs à moyen terme en fonction de l'évolution de l'économie, des marchés et du contexte réglementaire. Pour l'exercice 2026, nos objectifs à moyen terme en matière de rendement financier pour trois ans et cinq ans demeureront les mêmes en ce qui a trait à la croissance du BPA dilué et au ratio de fonds propres (CET1) élevé. Nous avons revu notre objectif en matière de rendement financier en ce qui a trait au RCP pour le fixer à un rendement de plus de 17 % afin de refléter l'amélioration de la productivité au chapitre des revenus et les économies de coûts découlant de l'exécution de nos initiatives stratégiques.

De plus, à partir de l'exercice 2026, l'atteinte d'un rendement se situant dans la moitié supérieure du rendement total pour les actionnaires (RTA) ne constituera plus un objectif à moyen terme. Le RTA par rapport aux pairs continuera de faire partie de notre évaluation globale des résultats pour les actionnaires et de nos programmes de rémunération. Nous sommes toutefois d'avis que l'atteinte de nos objectifs en matière de rendement financier est un meilleur indicateur des progrès que nous avons accomplis quant à l'exécution de nos priorités stratégiques.

Objectif à moyen terme en matière climatique

Après s'être penché sur les engagements de RBC, les mesures prises à ce jour et son rendement relatif comparativement aux pairs, le conseil a évalué que la réalisation par RBC en cours d'exercice de ses objectifs climatiques à moyen terme était sur la bonne voie, et aucune autre modification n'a été appliquée aux primes incitatives à moyen terme et à long terme octroyées de 2025.

Rendement et rémunération du chef de la direction

David McKay

Président et chef de la direction

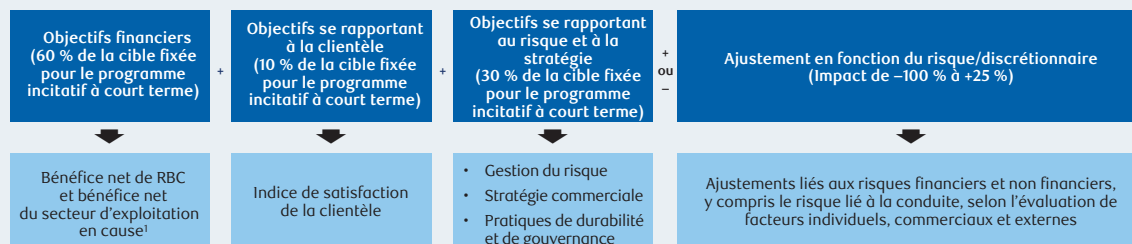


M. McKay est chargé de la direction globale et de la gestion efficace de la Banque Royale du Canada et établit l'orientation stratégique afin de stimuler l'excellence en matière de rendement, en conformité avec les intérêts des clients, des employés, des actionnaires et des autres parties prenantes. Il doit rendre compte au conseil de l'élaboration et de la bonne exécution de la stratégie de RBC, tout en assurant à la fois une solide position de capital et une gestion prudente du profil de risque de la banque.

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 une culture d'intégrité, 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 de 2025

Le comité des ressources humaines a tenu compte des résultats résumés aux pages 79 à 84 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 7 440 000 \$ à M. McKay, soit 86 % de plus que la cible, en hausse de 12 % par rapport à l'exercice précédent, en raison du bénéfice net de 20,4 G\$ en 2025, qui était supérieur à la cible du programme incitatif à court terme de 2025 s'établissant à 18,6 G\$, comme il est décrit ci-dessous.



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

Objectifs	Commentaire
Objectifs financiers (60 %)	- Le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime de 4 800 000 \$, justifiée par un solide rendement financier dans tous les secteurs d'exploitation ayant donné lieu à un bénéfice net en hausse comparativement à la cible de bénéfice net de 2025 aux termes du programme incitatif à court terme. Un résumé des résultats financiers figure à la page 79. - Aucun ajustement n'a été apporté au bénéfice net de 2025 lors du calcul de l'attribution de la prime pour le rendement financier.
Objectifs se rapportant à la clientèle (10 %)	Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime de 480 000 \$ pour les résultats se rapportant à la satisfaction et à la fidélité de la clientèle, qui ont dépassé les objectifs globaux. Un résumé des résultats figure à la page 80.
Objectifs se rapportant au risque et à la stratégie (30 %)	- Dans l'ensemble, le comité des ressources humaines et le conseil ont jugé que RBC avait atteint ou dépassé les objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, y compris par des réalisations se rapportant aux pratiques de durabilité et de gouvernance. Pour un résumé des résultats, se reporter au résumé de la feuille de pointage aux pages 81 à 84. - Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime de 2 160 000 \$ pour les résultats obtenus par M. McKay par rapport à ces objectifs.
Autres facteurs	
Ajustement en fonction du risque/discrétionnaire	Le chef de la gestion du risque 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 2025 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 en regard d'un contexte économique et géopolitique complexe.

Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution de primes incitatives à moyen et à long terme totalisant 12 650 000 \$ sous forme d'UADR (80 %) et d'options sur actions (20 %). Ces primes à moyen et à long terme sont 15 % plus élevées que la cible et 7 % plus élevées que celles de l'an dernier et récompensent le leadership soutenu que M. McKay a déployé pour diriger RBC dans un marché mondial dynamique et ses investissements stratégiques qui amélioreront la capacité de la banque à soutenir ses clients et à stimuler de la valeur durable pour les actionnaires à long terme. Après s'être penché sur les priorités stratégiques de la banque, les mesures prises à ce jour et son rendement relatif comparativement aux pairs, le conseil a également évalué que la réalisation par RBC en cours d'exercice de ses objectifs à moyen terme liés au climat était sur la bonne voie, et aucune autre modification se rapportant au climat n'a été appliquée aux primes incitatives à moyen terme et à long terme octroyées de 2025. Pour de plus amples renseignements sur les objectifs et résultats financiers et climatiques à moyen terme, se reporter à la page 85. En se basant sur l'examen du chef de la gestion du risque, 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 de 2025

La rémunération totale de M. McKay pour 2025, qui comprenait une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale non récurrente, s'élève à 22 090 000 \$, soit 30 % au-dessus de la cible et en baisse de 10 % par rapport à 2024.

	Rémunération réelle pour 2025 (\$)	Rémunération cible pour 2025 (\$)	Rémunération réelle pour 2024 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2025
Salaire de base	2 000 000	2 000 000	2 000 000	11 % options 9 % salaire 91 % sous forme de rémunération conditionnelle 46 % UADR 34 % prime incitative à court terme
Prime incitative à court terme				
En espèces	6 027 000	4 000 000	6 668 000	
En unités d'actions différées ¹	1 413 000	—	—	
Total	7 440 000	4 000 000	6 668 000	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	10 120 000	8 800 000	9 460 000	
Options sur actions	2 530 000	2 200 000	2 365 000	
Total	12 650 000	11 000 000	11 825 000	
Rémunération variable totale	20 090 000 ²	15 000 000	18 493 000	
Prime en titres de capitaux propres spéciale³	—	—	4 000 000	
Rémunération directe totale	22 090 000	17 000 000	24 493 000	

1) Le montant versé au titre du BNAI de 2025 (60 % de la prime incitative à court terme) est établi en fonction du BNAI de RBC. Afin de respecter l'exigence de report de RBC visant 70 % de la rémunération variable, une tranche de 1 413 000 \$ de la prime incitative à court terme de 2025 de M. McKay a été attribuée sous forme d'unités d'actions de RBC (UAI), la période d'acquisition ayant une durée de 3 ans à compter de la date de l'octroi.

2) En 2025, une tranche de 70 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

3) En décembre 2024, M. McKay s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 4 000 000 \$ se composant entièrement d'UAR liées à des objectifs stratégiques établis en matière de coûts et de bénéfice, relativement à l'intégration de HSBC Canada, devant être réalisés au cours des trois prochaines années. Cette prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale, qui deviendra acquise en bloc après trois ans en décembre 2027, est conditionnelle et est assujettie à un ajustement tenant compte du progrès accompli par rapport aux objectifs d'intégration susmentionnés.

Rémunération cible du chef de la direction pour 2026

En 2023, le comité des ressources humaines a revu en profondeur la rémunération directe totale cible de M. McKay. Le conseil a approuvé une cible de 17 000 000 \$ pour 2024 et 2025. La rémunération cible de M. McKay pour 2026 demeure 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 2025. 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 attribuée ¹ (M\$)	Valeur au 31 décembre 2025 (en M\$)			Période	Valeur de 100 \$	
		A Rémunération réalisée ²	B Rémunération réalisable ³	A+B=C Valeur actuelle		Pour le chef de la direction ⁴ (\$)	Pour les actionnaires ⁵ (\$)
2021	15,5	17,8	13,9	31,7	30/10/20 au 31/12/25	205	303
2022	15,3	20,3	13,6	33,9	29/10/21 au 31/12/25	222	211
2023	15,2	4,2	34,5	38,7	31/10/22 au 31/12/25	254	208
2024	24,5	8,7	23,2	31,9	31/10/23 au 31/12/25	130	209
2025	22,1	8,0	12,1	20,1	31/10/24 au 31/12/25	91	144
Moyenne						180	215

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 2025, 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 205,47 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2025, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI ¹ (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
46 304 712	–	4 674 468	10 771 846	8 x le salaire moyen	61 751 026 (34,2 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 79 à 84.

Katherine Gibson

Cheffe des finances



À titre de cheffe des finances, M^{me} Gibson est responsable des divisions Finances, Contrôle, Trésorerie générale, Fiscalité, Relations avec les investisseurs, Gestion du rendement et Expansion. Elle compte parmi les membres du groupe de la direction, qui est chargé de définir l'orientation stratégique globale de la banque.

Faits saillants de 2025 au chapitre du rendement

- Obtention de ratios de fonds propres élevés grâce à des analyses pertinentes et à une stratégie prudente en matière de gestion des risques.
- Exécution réussie de la Journée des investisseurs portant sur l'ensemble des activités de la banque et actualisation de la communication de l'information aux parties externes dans le but de renforcer les stratégies clés et le rendement relatif de RBC par rapport à des cibles ambitieuses et eu égard à ses pairs.
- Gestion efficace et rigoureuse des dépenses donnant lieu à un levier d'exploitation positif.
- Mise en place de nouveaux modèles d'exploitation pour favoriser l'expansion et la responsabilisation, y compris la création d'une équipe centralisée axée sur le contrôle financier et de produits, d'un nouveau cadre d'information régional aux États-Unis et d'un modèle d'exploitation financière.
- Progression de la stratégie de présentation de l'information en matière de durabilité de RBC et publication du Rapport sur la durabilité 2024 et de la Déclaration de responsabilité publique 2024, tout en continuant de renforcer nos contrôles internes et notre infrastructure de gouvernance.
- Création d'occasions de perfectionnement pour les talents en leadership afin d'accroître le bassin de relève et renouvellement du comité administratif de la cheffe des finances dans le but de dynamiser la prochaine évolution de la fonction des finances de RBC.

Attributions au titre des programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme de 2025

Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 1 401 563 \$, d'une prime incitative à moyen terme de 2 346 000 \$ et d'une prime incitative à long terme de 586 500 \$.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2025 (\$)	Rémunération cible pour 2025 (\$)	Rémunération réelle pour 2024 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2025
Salaire de base	650 000	650 000	400 000	
Prime incitative à court terme ¹	1 401 563	812 500	840 000	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	2 346 000	2 040 000	520 000	
Options sur actions	586 500	510 000	130 000	
Total	2 932 500	2 550 000	650 000	
Rémunération variable totale	4 334 063²	3 362 500	1 490 000	
Rémunération comme cheffe des finances par intérim				
Prime en espèces	—	—	680 000	
Prime en titres de capitaux propres	—	—	1 250 000	
Rémunération totale comme cheffe des finances par intérim³	—	—	1 930 000	
Prime en titres de capitaux propres spéciale⁴	—	—	500 000	
Rémunération directe totale	4 984 063	4 012 500	4 320 000	

1) Le montant versé au titre du BNAI de 2025 (60 % de la prime incitative à court terme) est établi en fonction du BNAI de RBC. La prime incitative à court terme de 2024 a été modifiée par des facteurs distincts de rendement de l'entreprise et de rendement individuel.

2) En 2025, une tranche de 68 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

3) En décembre 2024, M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en espèces de 680 000 \$ et une prime en titres de capitaux propres de 1 250 000 \$ en reconnaissance de sa nomination à titre de cheffe des finances par intérim. La prime en titres de capitaux propres est acquise dans une proportion de 50 % un an après la date d'octroi et dans une proportion de 50 % trois ans après la date d'octroi.

4) En décembre 2024, pour reconnaître la complexité de l'opération visant HSBC Canada et son apport au succès de l'intégration de HSBC Canada, M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 500 000 \$ se composant d'unités d'actions de RBC (UAI) qui sont acquises un an après la date d'octroi.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 205,47 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2025, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
1 976 637	1 503 853	—	642 278	6 x le salaire moyen	4 122 768 (8,7 x le salaire moyen)

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 des activités du secteur Marchés des Capitaux à l'échelle mondiale. De concert avec le comité administratif de Marchés des Capitaux, il établit la stratégie de croissance globale des activités commerciales des services Grande entreprise et services de banque d'investissement et Marchés mondiaux à l'échelle mondiale.

Faits saillants de 2025 au chapitre du rendement

- RBC a été reconnue comme meilleure banque d'investissement au Canada et meilleure banque pour la recherche en Amérique du Nord dans le cadre des prix d'excellence 2025 d'Euromoney et classée parmi les 10 plus grandes banques d'investissement mondiales (Euromoney MarketMap).
- Agrandissement de la plateforme de services bancaires transactionnels aux États-Unis, RBC CLAIR, par l'inscription de nouveaux clients et l'augmentation des dépôts. RBC CLAIR a été nommée Meilleure initiative bancaire numérique aux Banking Tech Awards USA 2025 et a gagné le Model Celent Award 2025 dans la catégorie Réinventer la gestion de la trésorerie.
- Élargissement des capacités dans le secteur Marchés mondiaux, en matière de dérivés sur titres de participation, de solutions de risque, de produits structurés et de marchandises ainsi que la présence dans ce secteur.
- Création d'un Centre d'excellence en transition énergétique, qui fait partie des services de banque d'investissement afin d'offrir des conseils et du financement pour faciliter la transition énergétique des clients.
- Accentuation de l'offre de solutions de produits structurés visant les clients du secteur Gestion de patrimoine et avancement du programme de partenariats de change de l'entreprise au sein des diverses plateformes de RBC afin de coordonner les capacités et d'accroître l'offre.
- Élargissement de l'accès à Aiden®, la solution d'IA de RBC Marchés des Capitaux, à l'ensemble du personnel de RBC Marchés des Capitaux et mise en place d'un centre d'excellence sur l'IA et les outils numériques.
- Soutien eu égard au perfectionnement des talents en mutant certains employés de manière ciblée vers de nouveaux postes et/ou en élargissant les rôles afin de développer les compétences en demande et les capacités clés de l'avenir.

Attributions au titre du programme incitatif lié au rendement

M. Neldner participe au programme de rémunération de Marchés des Capitaux (se reporter à la page 77 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, y compris la durabilité. 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 12 300 000 \$. La rémunération incitative a été répartie comme suit : 35 % en espèces (4 305 000 \$); 52 % sous forme d'unités d'actions différées au rendement (6 396 000 \$); et 13 % sous forme d'options sur actions (1 599 000 \$).

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2025 (\$)	Rémunération réelle pour 2024 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2025
Salaire de base	700 000	700 000	12 % options 5 % salaire 95 % sous forme de rémunération conditionnelle 50 % UADR 33 % primes incitatives annuelles
Primes incitatives au rendement			
Primes annuelles	4 305 000	3 850 000	
UADR	6 396 000	5 720 000	
Options sur actions	1 599 000	1 430 000	
Total	12 300 000¹⁾	11 000 000	
Rémunération directe totale	13 000 000	11 700 000	

1) En 2025, une tranche de 65 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 205,47 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2025, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
22 730 299	–	16 340 861	3 313 640	2 x la moyenne du salaire et des primes en espèces	42 384 800 (10,1 x la moyenne du salaire et des primes en espèces)

Maria Douvas

Cheffe des services juridiques et cheffe de l'administration



À titre de cheffe des services juridiques et cheffe de l'administration, M^{me} Douvas supervise le Groupe de la cheffe des services juridiques et cheffe de l'administration, qui comprend les équipes Affaires juridiques, Conformité réglementaire, Affaires gouvernementales, Stratégie et transformation, Expansion et Capital-risque, ainsi que le Groupe du chef de l'exploitation, qui comprend le Bureau du chef du contrôle, les Services immobiliers, le Bureau du chef des données et les équipes d'Approvisionnement mondial.

Faits saillants de 2025 au chapitre du rendement

- Renforcement du cadre de gestion de la conformité à la réglementation de la banque et a agi en qualité de conseillère principale au chapitre des mesures de correction en matière de réglementation à l'échelle mondiale.
- Soutien accordé aux entreprises sur le plan du développement de leviers de création de valeur (p. ex., Assistance RBC, la négociation sans commission de fonds communs de placement et de certains FNB par l'intermédiaire de RBC Placements en Direct®, la plateforme AdvisorX) qui concordent avec l'appétit pour le risque de RBC, les lois, les règles, les règlements, les pratiques prescrites et les attentes des organismes de réglementation.
- Création du Bureau du chef des contrôles d'entreprise, mise en place de la gestion des pratiques, du Centre d'excellence en matière de risques liés aux processus et des fonctions d'exécution stratégique. Ces nouvelles fonctions ont été une source de valeur ajoutée en favorisant l'analyse de données, en optimisant l'efficacité et en créant une bibliothèque centralisée de contrôles qui améliore la cohérence et la surveillance des risques à l'échelle de l'entreprise.
- Rehaussement de la vision stratégique de RBC en matière de climat, en énonçant notre objectif d'être la banque de choix pour la transition vers une économie résiliente à faibles émissions de carbone et en collaborant activement avec nos clients.
- Orientation de RBC de manière active en vue de saisir les occasions stratégiques en évaluant les opérations de fusion et acquisition et les occasions de relations stratégiques dans de multiples secteurs d'activité et zones géographiques, notamment le partenariat de fidélisation avec La Société Canadian Tire.
- Renforcement de la mobilisation des employés grâce à la prise de mesures délibérées visant à établir et à communiquer un ensemble cohérent de priorités ayant pour but de favoriser une culture One RBC® dans l'ensemble de la fonction abritant des structures diverses.

Attributions au titre des programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme de 2025

Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 1 548 750 \$ US, d'une prime incitative à moyen terme de 2 737 000 \$ US et d'une prime incitative à long terme de 684 250 \$ US.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2025 (\$)	Rémunération cible pour 2025 (\$)	Rémunération réelle pour 2024 ¹ (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2025
Salaire de base	700 000 \$ US	700 000 \$ US	658 779 \$ US	
Prime incitative à court terme ²	1 548 750 \$ US	875 000 \$ US	1 385 083 \$ US	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	2 737 000 \$ US	2 380 000 \$ US	2 558 500 \$ US	
Options sur actions	684 250 \$ US	595 000 \$ US	639 625 \$ US	
Total	3 421 250 \$ US	2 975 000 \$ US	3 198 125 \$ US	
Rémunération variable totale	4 970 000 \$ US³	3 850 000 \$ US	4 583 208 \$ US	
Prime en espèces spéciale⁴	—	—	650 000 \$ US	
Rémunération directe totale	5 670 000 \$ US	4 550 000 \$ US	5 891 987 \$ US	

1) En avril 2024, M^{me} Douvas a vu son rôle élargi, passant de cheffe des affaires contentieuses à cheffe des services juridiques et cheffe de l'administration.

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

3) En 2025, une tranche de 69 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

4) En décembre 2024, pour reconnaître la complexité de l'opération visant HSBC Canada et son apport au succès de l'intégration de HSBC Canada, M^{me} Douvas s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 650 000 \$ US se composant d'UAI qui sont acquises un an après la date d'octroi.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 146,50 \$ US, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de New York le 31 octobre 2025, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
9 378 376 ¹	1 597 100 ¹	—	—	6 x le salaire moyen	10 975 476 (12,6 x le salaire moyen) ^{1, 2}

1) La rémunération de M^{me} Douvas a été libellée en dollars américains. Les attributions fondées sur des actions ont été converties en dollars canadiens calculées selon le cours du change au comptant à la fin du mois d'octobre pour l'exercice 2025 : 1,00 \$ US = 1,4010 \$ CA.

2) La rémunération de M^{me} Douvas a été libellée en dollars américains pour 2025, 2024 et 2023. Le cas échéant, la rémunération en dollars américains (à l'exception des attributions fondées sur des actions et des options) a été convertie en dollars canadiens aux taux de change moyens annuels suivants : 1,00 \$ US = 1,4045 \$ CA pour l'exercice 2025, 1,00 \$ US = 1,3587 \$ CA pour l'exercice 2024 et 1,00 \$ US = 1,3495 \$ CA pour l'exercice 2023.

Neil McLaughlin

Chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine



À titre de chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine, M. McLaughlin assure le leadership stratégique de l'ensemble des activités de gestion de patrimoine de RBC, y compris les services-conseils en gestion de patrimoine au Canada, aux États-Unis, en Europe et en Asie, de même que RBC Gestion mondiale d'actifs, RBC Placements en Direct et RBC Services aux investisseurs.

Faits saillants de 2025 au chapitre du rendement

- Renforcement de la position de chef de file du secteur des services de gestion de patrimoine privée traditionnels.
- Amélioration continue des capacités liées au numérique et aux données, modernisation des infrastructures et investissement dans des expériences clients personnalisées afin d'accroître le niveau de satisfaction des clients et d'améliorer la productivité des conseillers.
- Maintien du premier rang au chapitre des parts de marché des biens sous gestion dans des fonds communs de placement au Canada.
- Lancement de la négociation sans commission de FNB par l'intermédiaire de Placements en Direct afin de renforcer notre proposition de valeur auprès des investisseurs peu expérimentés et lancement du programme Distinction Royale, qui offre un soutien spécialisé et des avantages exclusifs à nos clients fortunés.
- RBC Placements en Direct devient le premier courtier en ligne détenu par une banque au Canada à offrir la possibilité d'effectuer des transactions internationales en ligne dans plusieurs devises, permettant ainsi aux clients de négocier sur des bourses mondiales.
- Poursuite de la mise à contribution de RBC Brewin Dolphin pour consolider notre place parmi les cinq premiers gestionnaires de patrimoine en importance au Royaume-Uni et atteinte d'une croissance en Asie en poursuivant sur notre lancée en misant sur l'ajout de conseillers expérimentés en contact direct avec les clients et sur les nouveaux actifs nets.
- Lancement de l'initiative Ignite 2027, notre stratégie pour les Services aux investisseurs au Canada, qui met l'accent sur l'expérience client et employé ainsi que sur des investissements importants dans la technologie et le personnel.
- Renforcement de notre culture d'inclusion et d'appartenance en encourageant les employés à participer aux principaux événements mondiaux de l'entreprise et au groupe de ressources aux employés.

Attributions au titre des programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme de 2025

Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 1 434 375 \$, d'une prime incitative à moyen terme de 3 507 500 \$ et d'une prime incitative à long terme de 876 875 \$.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2025 (\$)	Rémunération cible pour 2025 (\$)	Rémunération réelle pour 2024 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2025
Salaire de base	750 000	750 000	750 000	13 % options 11 % salaire 22 % prime incitative à court terme 54 % UADR 89 % sous forme de rémunération conditionnelle
Prime incitative à court terme ¹	1 434 375	937 500	1 440 391	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	3 507 500	3 050 000	3 278 750	
Options sur actions	876 875	762 500	819 688	
Total	4 384 375	3 812 500	4 098 438	
Rémunération variable totale	5 818 750²	4 750 000	5 538 829	
Primes spéciales ^{3,4}	—	—	1 750 000	
Rémunération directe totale	6 568 750	5 500 000	8 038 829	

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 2025, une tranche de 75 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

3) En avril 2024, pour reconnaître la complexité de l'acquisition de HSBC Canada par RBC et son apport au succès de l'intégration de HSBC Canada, M. McLaughlin s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 1 250 000 \$ se composant d'UAI, laquelle a été acquise un an après la date de son octroi et était sous réserve de rajustements en fonction des progrès réalisés à l'égard de critères de rendement liés à l'intégration de HSBC Canada.

4) En décembre 2024, M. McLaughlin s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 500 000 \$ se composant d'UADR en reconnaissance de sa nomination à titre de chef de groupe, Gestion de patrimoine. La prime en titres de capitaux propres spéciale deviendra acquise trois ans après la date d'octroi.

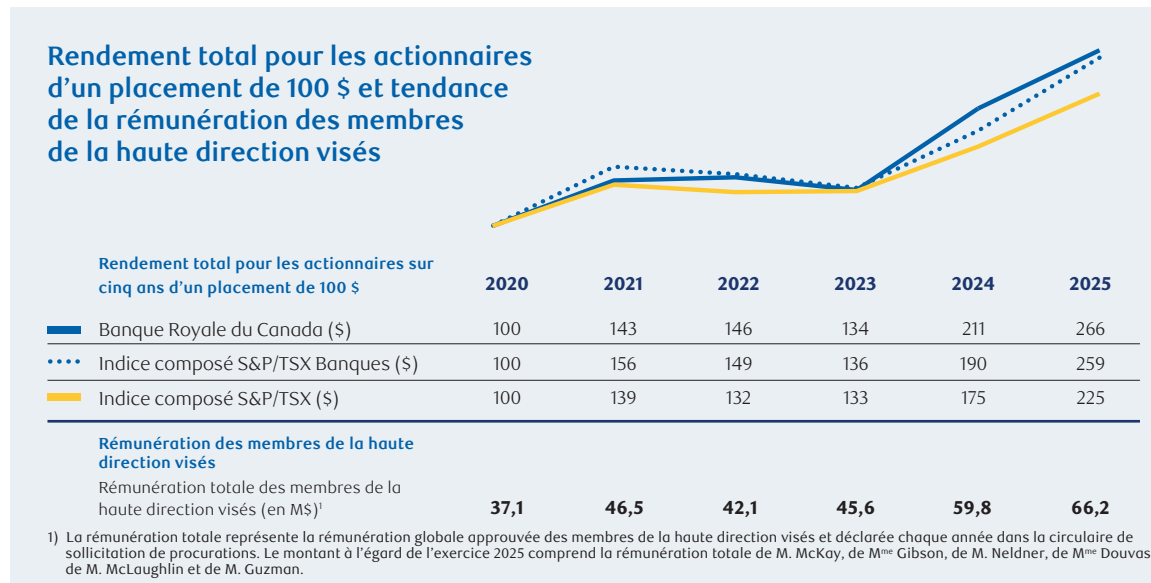
Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 205,47 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2025, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel			Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)	Exigence	
15 768 377	—	—	2 320 450	6 x le salaire moyen	18 088 827 (24,1 x le salaire moyen)

Corrélation entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires

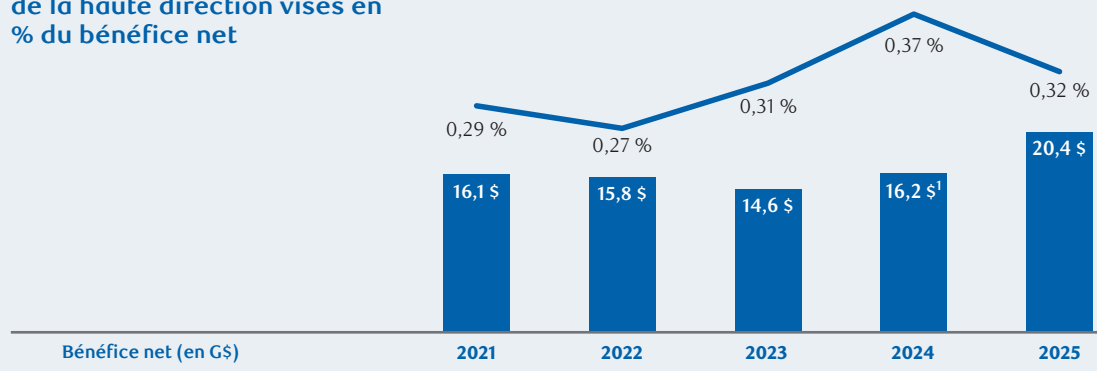
Le graphique suivant compare le RTA cumulatif d'un placement de 100 \$ dans des actions (en supposant le réinvestissement des dividendes) du 31 octobre 2020 au 31 octobre 2025 au rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX Banques et de l'indice composé S&P/TSX au cours de la même période. 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.



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 (en pourcentage du bénéfice net de RBC) et la rémunération totale pour le chef de la direction et les 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 2025.

Rémunération des membres de la haute direction visés en % du bénéfice net



Rémunération des membres de la haute direction visés

Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en M\$) ²	46,5	42,1	45,6	59,8	66,2
---	------	------	------	------	------

- 1) Aux fins du calcul des attributions aux termes du programme incitatif à court terme pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction en 2024, le bénéfice net cible excluait du processus de planification le bénéfice net de HSBC Canada, les coûts liés à l'opération et à l'intégration de HSBC Canada et l'incidence de la gestion de la volatilité des fonds propres de clôture liée à l'opération visant HSBC Canada. L'incidence globale de ces ajustements a donné lieu à un bénéfice net ajusté supérieur correspondant à 16 640 M\$ aux fins du programme incitatif à court terme.
- 2) 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 2025 comprend la rémunération totale de M. McKay, de M^{me} Gibson, de M. Neldner, de M^{me} Douvas, de M. McLaughlin et de M. Guzman.

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 figurant dans cette circulaire de sollicitation de procurations du fait que les chiffres qui y figurent représentent les salaires gagnés 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 2025, 2024 et 2023, 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	2025	2 000 000	10 120 000	2 530 000	7 440 000 ¹	1 606 000	59 836	23 755 836
	2024	1 916 667	13 460 000 ²	2 365 000	6 668 000	1 505 000	56 959	25 971 626
	2023	1 500 000	8 815 000	2 203 750	2 702 250	860 000	44 877	16 125 877
K. Gibson³ Cheffe des finances	2025	650 000	2 346 000	586 500	1 401 563	318 000	18 584	5 320 647
	2024	400 000	2 270 000 ^{4, 5}	130 000	840 000	35 000	691 794 ⁶	4 366 794
	2023	378 548	830 000 ⁷	120 000	416 000	13 000	10 333	1 767 881
D. Neldner Chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux	2025	700 000	6 396 000	1 599 000	4 305 000	9 000	4 500	13 013 500
	2024	700 000	5 720 000	1 430 000	3 850 000	8 833	4 500	11 713 333
	2023	700 000	5 096 000	1 274 000	3 430 000	7 750	4 500	10 512 250
M. Douvas^{8, 9} Cheffe des services juridiques et cheffe de l'administration	2025	983 150	3 768 302	942 075	2 175 219	168 704	–	8 037 450
	2024	883 155	4 569 546 ¹⁰	910 954	1 881 912	163 995	–	8 409 562
	2023	742 225	2 447 399 ¹¹	441 962	1 086 432	159 703	–	4 877 721
N. McLaughlin Chef de groupe, Gestion de patrimoine	2025	750 000	3 507 500	876 875	1 434 375	361 000	22 438	6 952 188
	2024	750 000	5 028 750 ^{12, 13}	819 688	1 440 391	109 000	22 438	8 170 267
	2023	750 000	3 278 750	819 688	999 375	87 000	1 272 438 ¹⁴	7 207 251
D. Guzman¹⁵ Ancien président délégué, Banque Royale du Canada	2025	700 000	4 991 000	1 247 750	1 417 500	12 528	732 572 ¹⁶	9 101 350
	2024	700 000	4 665 500	1 166 375	1 332 625	12 583	1 354 500 ¹⁷	9 231 583
	2023	700 000	4 665 500	1 166 375	1 016 750	7 750	4 500	7 560 875

- Afin de respecter l'exigence de report de RBC visant 70 % de la rémunération variable, une tranche de 1 413 000 \$ de la prime incitative à court terme de 2025 de M. McKay a été attribuée aux termes du programme d'unités d'actions de RBC.
- En décembre 2024, M. McKay s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 4 000 000 \$ se composant entièrement d'UAR liées à des objectifs stratégiques établis en matière de coûts et de bénéfice, relativement à l'intégration de HSBC Canada, devant être réalisés au cours des trois prochaines années. Cette prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale, qui deviendra acquise en bloc après trois ans en décembre 2027, est conditionnelle et est assujettie à un ajustement tenant compte du progrès accompli par rapport aux objectifs d'intégration susmentionnés.
- M^{me} Gibson a été nommée cheffe des finances avec prise d'effet le 12 septembre 2024. M^{me} Gibson a été cheffe des finances par intérim du 5 avril au 11 septembre 2024. Auparavant, M^{me} Gibson était première vice-présidente, Finances et contrôleuse et première vice-présidente, City National Bank Finance.
- M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres de 1 250 000 \$ en reconnaissance de sa nomination à titre de cheffe des finances par intérim, devenant acquise à 50 % un an après la date d'octroi et à 50 % trois ans après la date d'octroi.
- En décembre 2024, pour reconnaître la complexité de l'opération visant HSBC Canada et son apport au succès de l'intégration de HSBC Canada à RBC, M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 500 000 \$ se composant d'UAR, qui deviendra acquise un an après la date d'octroi.
- M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en espèces de 680 000 \$ en reconnaissance de sa nomination à titre de cheffe des finances par intérim (2024).
- En décembre 2023, M^{me} Gibson s'est vu attribuer deux primes en titres de capitaux propres totalisant 350 000 \$ alors qu'elle agissait en qualité de première vice-présidente, Finances et contrôleuse et de première vice-présidente, City National Bank Finance; les deux primes deviennent acquises dans un an.
- En avril 2024, M^{me} Douvas a vu son rôle élargi, passant de cheffe des affaires contentieuses à cheffe des services juridiques et cheffe de l'administration.
- La rémunération de M^{me} Douvas a été libellée en dollars américains pour 2025, 2024 et 2023. La rémunération en dollars américains (à l'exception des attributions fondées sur des actions et des options) a été convertie en dollars canadiens aux taux de change moyens annuels suivants : 1,00 \$ US = 1,4045 \$ CA pour l'exercice 2025, 1,00 \$ US = 1,3587 \$ CA pour l'exercice 2024 et 1,00 \$ US = 1,3495 \$ CA pour l'exercice 2023. Les attributions fondées sur des actions et des options ont été converties en dollars canadiens au taux de change de clôture communiqué par Bloomberg le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi (2025 = 1,3768; 2024 = 1,4242; 2023 = 1,3591).
- En décembre 2024, M^{me} Douvas s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 650 000 \$ US (925 730 \$) se composant d'UAR en reconnaissance de la complexité de l'acquisition de HSBC Canada par RBC et de son apport à l'intégration réussie de HSBC Canada; cette prime devenait acquise un an après la date de l'octroi. Se reporter à la note 9 du tableau sommaire de la rémunération pour de plus amples renseignements sur le taux de conversion utilisé.
- En décembre 2023, M^{me} Douvas s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres de 500 000 \$ US (679 550 \$) alors qu'elle agissait en qualité de cheffe des affaires contentieuses; cette prime est devenue acquise un an après la date de l'octroi. Se reporter à la note 9 du tableau sommaire de la rémunération pour de plus amples renseignements sur le taux de conversion utilisé.
- En avril 2024, M. McLaughlin s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 1 250 000 \$ se composant d'UAR en reconnaissance de la complexité de l'acquisition de HSBC Canada par RBC et de son apport à l'intégration réussie de HSBC Canada. La prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale est devenue acquise un an après la date d'octroi et était sous réserve d'un ajustement lié aux progrès par rapport à des critères de rendement relatifs à l'intégration de HSBC Canada.
- En décembre 2024, M. McLaughlin s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 500 000 \$ se composant d'UADR en reconnaissance de sa nomination à titre de chef de groupe, Gestion de patrimoine. La prime en titres de capitaux propres spéciale deviendra acquise trois ans après la date d'octroi.
- En février 2023, M. McLaughlin a reçu une prime en espèces spéciale de 1 250 000 \$ conditionnelle à la clôture et à la conversion réussies de l'opération visant HSBC Canada.
- Avec prise d'effet le 3 octobre 2025, M. Guzman a quitté ses fonctions au sein de la banque.
- En octobre 2025, aux termes du mécanisme mis en place dans le cadre de la nomination de M. Guzman au poste de président délégué, Banque Royale du Canada, M. Guzman a touché un paiement de départ totalisant 728 072 \$, soit 50 % de son salaire de base et de sa prime incitative à court terme de 2025 calculés au prorata pour la période allant du 31 octobre 2025 au 9 juillet 2026. Pour un complément d'information au sujet de l'arrangement mis en place dans le cadre de la nomination de M. Guzman, se reporter aux pages 102 et 103.
- En août 2024, M. Guzman s'est vu attribuer une prime en espèces spéciale de 1 350 000 \$ versée en décembre 2024 en reconnaissance de ses services à des clients ultrafortunés et de son rôle de surveillance de la transition réussie des activités de Gestion de patrimoine auprès de nouveaux leaders.

Attributions fondées sur des actions

Les montants indiqués à l'égard de 2025 pour chaque membre de la haute direction visé représentent la juste valeur à la date de l'octroi des UADR attribuées le 16 décembre 2025 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 (à l'exception de M^{me} Douvas) s'établissait à 228,434 \$, 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. La juste valeur à la date de l'octroi de chaque unité octroyée à M^{me} Douvas s'établissait à 165,662 \$ US. Les montants indiqués à l'égard de 2024 et de 2023 pour chaque membre de la haute direction visé représentent la juste valeur à la date de l'octroi des UADR au cours de ces exercices.

Pour 2024, M. McKay, M^{me} Gibson, M^{me} Douvas et M. McLaughlin se sont vu attribuer des primes en titres de capitaux propres spéciales. En décembre 2024, M. McKay s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 4 000 000 \$ se composant entièrement d'UAR liées à des objectifs stratégiques établis en matière de coûts et de bénéfice, relativement à l'intégration de HSBC Canada, qui doivent être réalisés au cours des trois prochaines années. Cette prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale, qui deviendra acquise en bloc après trois ans en décembre 2027, est conditionnelle et est assujettie à un ajustement tenant compte du progrès accompli par rapport aux objectifs d'intégration susmentionnés. En 2024, M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 500 000 \$ en reconnaissance de l'apport à l'acquisition de HSBC Canada, cette prime devenant acquise un an après la date d'octroi, et une prime en titres de capitaux propres de 1 250 000 \$ en reconnaissance de sa nomination à titre de cheffe des finances par intérim, cette prime devenant acquise à 50 % un an après la date de l'octroi et à 50 % trois ans après la date de l'octroi. En décembre 2024, M^{me} Douvas s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 650 000 \$ US (925 730 \$)¹ en reconnaissance de l'apport à l'acquisition de HSBC Canada. La prime en titres de capitaux propres spéciale sera acquise un an après la date de l'octroi. En avril 2024, M. McLaughlin s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 1 250 000 \$ en reconnaissance de la complexité de l'acquisition de HSBC Canada par RBC et de son apport à l'intégration réussie de HSBC Canada, qui deviendra acquise un an après la date d'octroi, et, en décembre 2024, il s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 500 000 \$ en reconnaissance de sa nomination à titre de chef de groupe, Gestion de patrimoine, cette prime devenant acquise trois ans après la date de l'octroi. En décembre 2023, M^{me} Gibson s'est vu attribuer deux primes en titres de capitaux propres totalisant 350 000 \$ alors qu'elle était première vice-présidente, Finances et contrôleuse et première vice-présidente, City National Bank Finance, ces deux primes devenant acquises un an après la date de l'octroi. En décembre 2023, M^{me} Douvas s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres de 500 000 \$ US (679 550 \$)¹ alors qu'elle agissait en qualité de cheffe des affaires contentieuses, cette prime devenant acquise un an après la date de l'octroi.

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 16,7 % du prix de l'octroi (230,000 \$) pour 2025, à 15,2 % du prix de l'octroi (177,965 \$) pour 2024 et à 11,4 % du prix de l'octroi (125,374 \$) pour 2023.

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
2025	10 ans	3,1 %	3,0 %	17,7 %
2024	10 ans	3,2 %	3,4 %	17,6 %
2023	10 ans	4,1 %	4,9 %	17,4 %

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 2025. La Norme internationale d'information financière 2, *Paie ment 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 12,8 % du prix de l'octroi pour 2025, à 11,5 % du prix de l'octroi pour 2024 et à 10,6 % du prix de l'octroi pour 2023. 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.

¹ La rémunération de M^{me} Douvas était libellée en dollars américains pour 2024 et 2023. Le montant de celle-ci a été converti en dollars canadiens au taux de change de clôture communiqué par Bloomberg le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi (2024 = 1,4242; 2023 = 1,3591).

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, d'une prime incitative à court terme différée en unités d'actions de RBC (UAI) ou d'unités d'actions différées (UAD). Les membres de la haute direction qui ont choisi de recevoir leur prime incitative à court terme annuelle pour 2025 en UAD ont reçu des UAD dont la valeur a été établie en fonction du cours de clôture moyen en 2025 des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq premiers jours de bourse de la période de négociation permise en décembre, soit 228,434 \$.

Valeur des régimes de retraite

La valeur des régimes de retraite représente les variations attribuables à des éléments rémunérateurs. Se reporter aux pages 100 et 101 pour un complément d'information au sujet des prestations de retraite des membres de la haute direction visés.

Autre rémunération

À l'exception des primes en espèces spéciales attribuées à M^{me} Gibson¹, à M. McLaughlin² et à M. Guzman³ et du paiement de départ versé à M. Guzman³, 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. Se reporter aux pages 100 et 101 pour un complément d'information au sujet de ces régimes.

1) M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en espèces de 680 000 \$ en reconnaissance de sa nomination à titre de cheffe des finances par intérim (2024).

2) En février 2023, M. McLaughlin s'est vu attribuer une prime en espèces spéciale de 1 250 000 \$, payable conditionnellement à la clôture et à la conversion réussies de l'opération visant HSBC Canada.

3) En août 2024, M. Guzman s'est vu attribuer une prime en espèces spéciale de 1 350 000 \$ versée en décembre 2024 en reconnaissance de ses services à des clients ultrafortunés et de son rôle de surveillance de la transition réussie des activités de Gestion de patrimoine auprès de nouveaux leaders. En octobre 2025, aux termes du mécanisme mis en place dans le cadre de la nomination de M. Guzman au poste de président délégué, Banque Royale du Canada, ce dernier a touché un paiement de départ totalisant 728 072 \$, soit 50 % de son salaire de base et de sa prime incitative à court terme de 2025 calculés au prorata pour la période allant du 31 octobre 2025 au 9 juillet 2026.

Attributions en vertu d'un régime incitatif

Attributions fondées sur des options et sur des actions 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 2025. La valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2025 correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et 205,47 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2025, 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'UAI au 31 octobre 2025. 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 (à l'exception de M^{me} Douvas) est fondée sur un cours par action de 205,47 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2025, dernier jour de bourse de l'exercice. Dans le cas de M^{me} Douvas, la valeur des unités non acquises est fondée sur un cours par action de 146,50 \$ US, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de New York le 31 octobre 2025, dernier jour de bourse de l'exercice. Se reporter aux pages 86 à 92 pour un complément d'information au sujet de ces attributions.

Nom	Attributions fondées sur des options						Attributions fondées sur des actions		
	Date de l'octroi	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 ² (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises (non payées ou distribuées) ³ (\$)
D. McKay ⁴	14 déc. 2015 12 déc. 2016 11 déc. 2017 10 déc. 2018 16 déc. 2019 14 déc. 2020 13 déc. 2021 13 déc. 2022 13 déc. 2023 17 déc. 2024	– 184 714 91 288 133 130 125 168 149 464 133 502 132 616 154 596 87 200	– 90,230 102,333 96,548 104,701 105,995 129,985 131,640 125,374 177,965	14 déc. 2025 12 déc. 2026 11 déc. 2027 10 déc. 2028 16 déc. 2029 14 déc. 2030 13 déc. 2031 13 déc. 2032 13 déc. 2033 17 déc. 2034	– 21 286 441 9 415 170 14 500 786 12 613 054 14 867 931 10 077 398 9 791 039 12 382 521 2 398 436	16 104 890			
Total		1 191 678			107 332 776	16 104 890	225 360	46 304 712	4 674 468
K. Gibson	12 déc. 2016 11 déc. 2017 10 déc. 2018 16 déc. 2019 14 déc. 2020 13 déc. 2021 13 déc. 2022 13 déc. 2023 17 déc. 2024	3 696 2 842 3 678 3 830 4 508 4 452 4 622 8 420 4 794	90,230 102,333 96,548 104,701 105,995 129,985 131,640 125,374 177,965	12 déc. 2026 11 déc. 2027 10 déc. 2028 16 déc. 2029 14 déc. 2030 13 déc. 2031 13 déc. 2032 13 déc. 2033 17 déc. 2034	425 927 293 115 400 615 385 945 448 433 336 059 341 242 674 408 131 859	–			
Total		40 842			3 437 603	–	16 939	3 480 490	–
D. Neldner	14 déc. 2020 13 déc. 2021 13 déc. 2022 13 déc. 2023 17 déc. 2024	77 106 80 642 62 474 89 372 52 726	105,995 129,985 131,640 125,374 177,965	14 déc. 2030 13 déc. 2031 13 déc. 2032 13 déc. 2033 17 déc. 2034	7 670 119 6 087 261 4 612 455 7 158 340 1 450 229	–			
Total		362 320			26 978 404	–	110 626	22 730 299	16 340 861
M. Douvas ⁵	10 déc. 2018 16 déc. 2019 14 déc. 2020 13 déc. 2021 13 déc. 2022 13 déc. 2023 17 déc. 2024	8 482 9 066 9 604 12 844 17 638 30 992 33 480	96,548 104,701 105,995 129,985 131,640 125,374 177,965	10 déc. 2028 16 déc. 2029 14 déc. 2030 13 déc. 2031 13 déc. 2032 13 déc. 2033 17 déc. 2034	923 876 913 572 955 358 969 529 1 302 214 2 482 335 920 867	–			
Total		122 106			8 467 751	–	53 475	10 975 476	–
N. McLaughlin	11 déc. 2017 10 déc. 2018 16 déc. 2019 14 déc. 2020 13 déc. 2021 13 déc. 2022 13 déc. 2023 17 déc. 2024	15 800 37 520 44 380 52 520 56 554 49 328 57 502 30 224	102,333 96,548 104,701 105,995 129,985 131,640 125,374 177,965	11 déc. 2027 10 déc. 2028 16 déc. 2029 14 déc. 2030 13 déc. 2031 13 déc. 2032 13 déc. 2033 17 déc. 2034	1 629 565 4 086 753 4 472 128 5 224 427 4 268 979 3 641 886 4 605 680 831 311	–			
Total		343 828			28 760 729	–	76 743	15 768 377	–
D. Guzman ⁶	14 déc. 2020 13 déc. 2021 13 déc. 2022 13 déc. 2023 17 déc. 2024	– 49 168 70 190 81 822 43 006	– 129,985 131,640 125,374 177,965	14 déc. 2030 13 déc. 2031 13 déc. 2032 13 déc. 2033 17 déc. 2034	– 3 711 446 5 182 128 6 553 615 1 182 880	1 957 102 76 933			
Total		244 186			16 630 069	2 034 036	105 099	21 594 596	–

- 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.
- Le nombre d'actions est présenté sous forme arrondie, ce qui entraîne des écarts négligeables dans le calcul de la valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises.
- Représente les UAD acquises qui ne peuvent être échangées qu'au moment du départ à la retraite, de la démission ou de la cessation de l'emploi auprès de RBC.
- Les options de M. McKay dont l'expiration était prévue en décembre 2025 ont été exercées dans le cadre du programme d'exercice automatique des options.
- La valeur des attributions fondées sur des actions non acquises de M^{me} Douvas de 7 834 030 \$ US a été convertie en dollars canadiens selon le cours du change au comptant à la fin du mois d'octobre pour l'exercice 2025 : 1,00 \$ US = 1,4010 \$ CA.
- Avec prise d'effet le 3 octobre 2025, M. Guzman a quitté ses fonctions au sein de la banque.

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 2025. Il présente également la prime incitative à court terme ou la prime annuelle attribuée pour l'exercice 2025 et versée en décembre 2025 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 ^{2,3} (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
D. McKay	8 495 846	12 226 096	7 440 000
K. Gibson	266 334	1 545 269	1 401 563
D. Neldner	4 662 034	7 385 056	4 305 000
M. Douvas ⁴	647 082	2 189 239	2 175 219
N. McLaughlin	3 214 051	6 660 821	1 434 375
D. Guzman ⁵	3 233 190	6 193 151	1 417 500

1) En ce qui a trait aux options octroyées :

- le 14 décembre 2020 au prix d'exercice de 105,995 \$, 50 % des options sont devenues acquises le 14 décembre 2024 en fonction d'une juste valeur marchande de 177,310 \$, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent et
- le 13 décembre 2021 au prix d'exercice de 129,985 \$, 50 % des options sont devenues acquises le 13 décembre 2024 en fonction d'une juste valeur marchande de 177,420 \$, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent.

2) Les montants indiqués représentent les valeurs provenant des attributions faites aux termes du programme d'UADR. Les attributions sont devenues acquises le 13 décembre 2024 et ont été payées en espèces en fonction d'un cours par action de 178,272 \$, soit le cours moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant le 13 décembre 2024. Pour M^{me} Douvas, les attributions sont devenues acquises le 13 décembre 2024 et ont été payées en espèces en fonction d'un cours par action de 125,730 \$ US. Au moment de l'acquisition, l'élément des attributions lié au rendement a été payé à raison de 100 % pour tenir compte du RTA de RBC par rapport à celui du groupe mondial de pairs aux fins du rendement, comme il est décrit aux pages 73 et 74.

3) Les montants touchés par M^{me} Gibson, M^{me} Douvas, M. McLaughlin et M. Guzman tiennent également compte des unités d'actions reçues aux termes du programme d'unités d'actions de RBC.

4) La valeur des attributions acquises fondées sur des actions de M^{me} Douvas de 1 539 550 \$ US a été convertie en dollars canadiens au taux de change de clôture communiqué par Bloomberg le jour de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition de 1,00 \$ US = 1,4220 \$ CA. La valeur de la rémunération touchée par M^{me} Douvas de 1 548 750 \$ US en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,4045 \$ CA en 2025.

5) Avec prise d'effet le 3 octobre 2025, M. Guzman a quitté ses fonctions au sein de la banque.

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 2025. 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	7 489 972 ¹	123,37	16 380 643
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	–	–	–
Total	7 489 972	123,37	16 380 643

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 n'y avait aucune de ces options en cours en date du 31 octobre 2025. Le prix d'exercice moyen pondéré des options sur actions en cours de City National Bank s'élève à 0 \$. 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 n'y avait aucune de ces attributions en cours en date du 31 octobre 2025. 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'actions¹, ne peut pas excéder 127 millions d'actions (soit 9,07 % des actions ordinaires émises et en circulation au 31 octobre 2025). Comme il est indiqué dans le tableau ci-après, au 31 octobre 2025, les options sur actions en cours représentaient 0,53 % 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. Sauf par testament ou conformément aux lois en matière de succession, les options ne peuvent être transférées ni cédées.

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 2025.

Le comité des ressources humaines et le conseil établissent la durée et les conditions d'acquisition de toute option ou de tout DPVA au moment de l'octroi.

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 102 à 104), l'invalidité ou le décès. En cas d'invalidité, l'acquisition des options sur actions se poursuit, et celles-ci doivent être exercées dans les 10 ans² suivant la date de l'octroi. En cas de décès, les options sur actions 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. La durée des options sur actions qui doivent expirer pendant, ou peu après, une période durant laquelle il est interdit au titulaire d'options de les exercer en raison d'une interdiction des opérations d'initiés est automatiquement prolongée de manière à ce que les options sur actions expirent dix jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction des opérations d'initiés pertinente.

Se reporter aux pages 102 à 104 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 y apporter certaines modifications 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. Aucune autre modification ne peut être apportée au régime d'options d'achat d'actions, aux options en cours ou aux DPVA sans l'approbation des actionnaires.

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 2025 (nbre)	Options sur actions en pourcentage du nombre d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice applicable ¹			
		Cible	2025	2024	2023
Offre excédentaire (options en cours et pouvant être octroyées)	23 870 615	< 10 %	1,7 %	0,7 %	0,8 %
Dilution (options actuellement en cours)	7 489 972	< 5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %
Taux d'utilisation (nombre d'options émises chaque exercice)	910 152	< 1 %	0,06 %	0,10 %	0,07 %

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} Gibson 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.

1) En avril 2025, les actionnaires ont approuvé une résolution afin de modifier le régime d'options d'achat d'actions de manière à ce que le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes de l'exercice d'options dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions soit augmenté de 15 000 000 d'actions ordinaires additionnelles, de sorte que le nombre maximal d'actions ordinaires qui pourraient être émises aux termes de l'octroi d'options dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions s'élèvera à 127 000 000.

2) 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.

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, l'accumulation étant plafonnée selon la limite des prestations définies en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) chaque année.

Prestations complémentaires de retraite

Outre les prestations prévues par le régime de retraite à prestations définies canadien de RBC, M. McKay, M^{me} Gibson 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 1 800 000 \$. 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} Gibson 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} Gibson 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 rémunérateurs ² (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs 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	21,9	1 461 000	1 800 000	21 229 000	1 606 000	18 000	22 853 000
K. Gibson	1,1	45 000 ⁴	350 000	359 000	318 000	57 000	734 000
N. McLaughlin	10,8	158 000	350 000	1 406 000	361 000	101 000	1 868 000

- 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 rémunérateurs représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 1^{er} novembre 2024 au 31 octobre 2025. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 16 de nos états financiers consolidés annuels de 2025 portant sur l'exercice clos le 31 octobre 2025.
- 3) Les variations attribuables à des éléments non rémunérateurs 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 rémunérateurs), les cotisations salariales ainsi que les changements apportés aux hypothèses actuarielles, comme les variations du taux d'actualisation.
- 4) Prestation calculée au prorata selon une prestation de retraite annuelle de 125 000 \$ payable à 55 ans.

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 2025.

Nom	Années décomptées (n ^{bre})	Années de service au sein de RBC (n ^{bre})
D. McKay	21,9	37,6
K. Gibson	1,1	23,1
N. McLaughlin	10,8	27,5

Régime de retraite à cotisations définies et régime 401(k)

M. Neldner participe 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 9 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel (33 810 \$ déduction faite des cotisations de RBC en 2025). RBC y verse des cotisations obligatoires et équivalentes, jusqu'à concurrence d'un maximum de 13 500 \$ par année.

M^{me} Douvas participe au Régime d'épargne et de retraite américain de RBC (régime 401(k)) au même titre offert que les autres employés américains. Les participants peuvent choisir d'y verser de 0 % à 50 % de leurs gains admissibles, jusqu'à concurrence du plafond de report établi par l'Internal Revenue Service (IRS) (cotisation maximale par employé avant impôt et selon Roth de 23 500 \$ en 2025). RBC y verse des cotisations équivalentes, jusqu'à concurrence d'au plus 6 % du plafond de rémunération imposé par l'IRS (cotisation équivalente maximale de l'employeur de 21 000 \$ en 2025).

M. Guzman a quitté ses fonctions au sein de RBC avec prise d'effet le 3 octobre 2025 et sa participation au régime de retraite à cotisations définies canadien de RBC a pris fin sans qu'aucune autre cotisation ne soit faite au régime de retraite. Aucune prestation complémentaire de retraite n'est payable à M. Guzman suivant son départ.

Prestations complémentaires de retraite

Outre le régime 401(k), M^{me} Douvas reçoit des prestations complémentaires de retraite conformément à son mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction. RBC verse, pour le compte de M^{me} Douvas, des cotisations théoriques de 100 000 \$ US par année qui portent intérêt au même taux que celui que rapporte le régime de retraite américain 401(k) de M^{me} Douvas. Les prestations complémentaires de retraite deviennent acquises au moment du départ à la retraite de M^{me} Douvas de RBC et leur versement est assujéti à des clauses de non-concurrence. Le solde théorique du compte sera payé au moment du départ à la retraite en 180 versements mensuels égaux.

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 et à un régime 401(k).

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Valeur attribuable à des éléments rémunérateurs ¹ (\$)	Valeur accumulée au 31 octobre 2025 (\$)
D. Neldner	980 365	9 000	1 281 917
M. Douvas ²	1 116 929	168 704	1 550 702

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.

2) Pour M^{me} Douvas, la variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente la valeur de la cotisation versée par l'employeur au régime de retraite américain 401(k) et des cotisations théoriques versées par l'employeur conformément à son mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction. La valeur de son régime de retraite a été convertie en dollars canadiens aux taux de change suivants : la valeur accumulée au début de l'exercice a été convertie au taux de change en vigueur le 31 octobre 2024 (1,00 \$ US = 1,3934 \$ CA); la valeur attribuable à des éléments rémunérateurs a été convertie au taux de change moyen en vigueur pour l'exercice 2025 (1,00 \$ US = 1,4045 \$ CA); et la valeur accumulée au 31 octobre 2025 a été convertie au taux de change en vigueur le 31 octobre 2025 (1,00 \$ US = 1,4010 \$ CA).

Autres avantages

Les membres de la haute direction au Canada et aux États-Unis 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.

Avec prise d'effet en septembre 2024, le conseil a nommé M. Guzman au poste de président délégué, Banque Royale du Canada et lui a attribué une prime en espèces spéciale de 1,35 M\$, versée en décembre 2024, en reconnaissance de son rôle de surveillance de la transition réussie des activités de Gestion de patrimoine auprès de nouveaux leaders, ainsi que de ses services à des clients ultrafortunés. Aux termes du mécanisme mis en place dans le cadre de la nomination de M. Guzman, si la banque avait mis fin à son emploi sans motif sérieux pendant la période commençant le 11 juillet 2024 et prenant fin le 31 octobre 2025, il aurait reçu une rémunération tenant lieu d'avis pour le reste de cette période correspondant à la rémunération prévue pour cette période aux termes de son mécanisme. Si M. Guzman avait démissionné pendant la période commençant le 11 juillet 2024 et prenant fin le 31 octobre 2025, il aurait reçu son salaire de base jusqu'à la date de prise d'effet de la démission et une prime incitative à court terme calculée au prorata pour la tranche de l'exercice au cours de laquelle il était activement à l'emploi, avec admissibilité à un paiement additionnel à raison de 50 % du salaire de base et de la prime incitative à court terme qu'il aurait reçus pendant la période du 31 octobre 2025 au 9 juillet 2026.

En octobre 2025, il a été confirmé que M. Guzman quitterait ses fonctions au sein de la banque et mettrait fin à son emploi avec prise d'effet le 3 octobre 2025. Nonobstant le fait que le départ et la fin d'emploi de M. Guzman soient survenus avant le 31 octobre 2025, pour les fins de sa rémunération et de ses avantages convenus aux termes du mécanisme mis en place dans le cadre de sa nomination, son emploi est réputé avoir été maintenu jusqu'au 31 octobre 2025. M. Guzman n'était pas admissible à des mesures de protection du revenu aux termes du mécanisme après le 31 octobre 2025, mais il a touché un paiement de départ forfaitaire conformément aux modalités de ce mécanisme.

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, ce membre perdra :

- ses primes en vertu du programme incitatif à court terme
- ses unités déjà attribuées, mais non acquises en vertu du programme d'UADR
- ses options non acquises en vertu du régime d'options d'achat d'actions et
- ses 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. De plus, en cas de retraitement de nos états financiers, les primes incitatives excessives peuvent faire l'objet d'une récupération, comme il est énoncé dans la Politique relative à la récupération de la rémunération incitative attribuée par erreur aux membres de la haute direction. Se reporter à la page 66 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 100 et 101, 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 2025.

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 de tous les membres de la haute direction visés (à l'exception de M^{me} Douvas), nous avons utilisé un cours de 205,47 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2025, dernier jour de bourse de l'exercice. Pour les besoins de l'évaluation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres de M^{me} Douvas, nous avons utilisé un cours de 146,50 \$ US, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de New York le 31 octobre 2025, dernier jour de bourse de l'exercice.

Événement	D. McKay (\$)	K. Gibson (\$)	D. Neldner (\$)	M. Douvas ¹ (\$)	N. McLaughlin (\$)
Retraite	–	–	–	–	–
Démission	–	–	–	–	–
Congédiement pour motif sérieux²	–	–	–	–	–
Congédiement sans motif sérieux					
Indemnité de départ	12 241 833	2 331 467	8 073 333	2 649 517	4 045 886
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	–	–	–	–	–
Valeur des prestations de retraite additionnelles ³	3 052 000	1 305 000	27 000	56 180	910 000
Autre rémunération ⁴	225 284	141 108	107 670	157	143 098
Congédiement sans motif sérieux par suite d'un changement de contrôle					
Indemnité de départ	12 241 833	2 331 467	8 073 333	2 649 517	4 045 886
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	75 915 407	4 796 029	38 994 953	16 165 657	26 981 744
Valeur des prestations de retraite additionnelles ³	3 052 000	1 305 000	27 000	56 180	910 000
Autre rémunération ⁴	225 284	141 108	107 670	157	143 098

- 1) La rémunération de M^{me} Douvas était libellée en dollars américains. S'il y a lieu, la rémunération en dollars américains (à l'exception des attributions fondées sur des actions et des options) a été convertie en dollars canadiens aux taux de change moyens annuels suivants : 1,00 \$ US = 1,4045 \$ CA pour l'exercice 2025, 1,00 \$ US = 1,3587 \$ CA pour l'exercice 2024, 1,00 \$ US = 1,3495 \$ CA pour l'exercice 2023 et 1,00 \$ US = 1,292 \$ CA pour 2022. Les attributions fondées sur des actions ont été converties en dollars canadiens selon le cours du change au comptant à la fin du mois d'octobre pour l'exercice 2025 : 1,00 \$ US = 1,4010 \$ CA.
- 2) Si RBC congédiait M. McKay, M^{me} Gibson, M^{me} Douvas 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.
- 3) Dans le cas de M. McKay, de M^{me} Gibson et de M. McLaughlin, les valeurs indiquées représentent la valeur actuelle au 31 octobre 2025 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. Les prestations de retraite additionnelles annuelles payables à M. McKay, à M^{me} Gibson et à M. McLaughlin s'élèveraient à 220 000 \$, à 83 000 \$ et à 60 000 \$, 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 2025 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 M. Neldner et de M^{me} Douvas, les valeurs indiquées représentent les cotisations additionnelles de RBC au régime de retraite à cotisations définies canadien et au régime 401(k) américain, respectivement, qui seraient payables pendant la période de maintien du salaire. M^{me} Douvas ne serait pas admissible à la retraite à la fin de sa période de maintien du salaire; par conséquent, les valeurs indiquées n'incluent aucune prestation au titre de son mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction.
- 4) 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 106 et 107 est présentée conformément à la norme n° 15 des principes et normes de mise en œuvre du CSF et aux obligations d'information en matière de rémunération prévues par le Pilier III du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire en leur version adoptée par le Bureau du surintendant des institutions financières. L'information présentée dans l'analyse de la rémunération respecte également les autres exigences de divulgation de la rémunération, comme l'exigent les organismes de réglementation locaux compétents et où RBC exerce ses activités. De l'information additionnelle aux termes de ces obligations sera divulguée séparément.

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 aux pages 64 à 66. Pour les besoins des tableaux ci-après, l'expression « cadres dirigeants » englobe le chef de la direction ainsi que le 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 et de certaines filiales de RBC.

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 le 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 attribuées

(en M\$)	2025		2024	
	Cadres dirigeants	Autres PRS	Cadres dirigeants	Autres PRS
Nombre d'employés	11	263	12	257
Rémunération fixe				
En espèces	9	130	10	130
Rémunération variable ¹				
En espèces (non différée) ²	23	273	27	240
En espèces (différée)	–	0 ³	–	6
En actions et en instruments liés à des actions (non différée)	–	2	–	9
En actions et en instruments liés à des actions (différée)	50	297	57	244

1) La rémunération variable à l'égard de 2025 et de 2024 ne comprend pas 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.

3) Selon la monnaie de présentation indiquée dans le tableau (exprimée en millions), ce montant a été arrondi à la baisse au nombre le plus près de zéro.

Autre rémunération versée

(en M\$)	2025				2024			
	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	0 \$ ¹	–	–	2	1 \$
Attributions garanties	–	–	7	23 \$	–	–	3	4 \$
Indemnités de départ ²	1	1 \$	11	16 \$	1	6 \$	11	14 \$

1 Selon la monnaie de présentation indiquée dans le tableau (exprimée en millions), ce montant a été arrondi à la baisse au nombre le plus près de zéro.

2 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 l'indemnité de départ la plus élevée qui a été versée. En 2025, l'indemnité de départ la plus élevée qui a été versée se chiffrait à 3,9 M\$.

Rémunération différée¹

(en M\$)	2025 ²		2024 ³	
	Cadres dirigeants	Autres PRS	Cadres dirigeants	Autres PRS
Tranche acquise				
Espèces	–	1	–	1
Unités d'actions	–	223	–	216
Options sur actions	149	89	90	73
Tranche non acquise				
Espèces	–	22	–	17
Unités d'actions	136	568	124	525
Options sur actions	86	118	70	89
Total de la rémunération différée à recevoir	371	1 021	284	921
Tranche payée				
Espèces	–	6	–	9
Unités d'actions	42	246	29	182
Options	17	25	26	24
Total de la rémunération différée payée	59	277	55	215

- 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 2025, les données sur l'acquisition des attributions sont en date du 31 octobre 2025. Les valeurs de la rémunération différée en dollars canadiens sont fondées sur un cours par action de 205,47 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2025, dernier jour de bourse de l'exercice. La rémunération différée en dollars américains est fondée sur un cours par action de 146,50 \$ US, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de New York le 31 octobre 2025.
3) Pour 2024, les données sur l'acquisition des attributions sont en date du 31 octobre 2024. Les valeurs de la rémunération différée en dollars canadiens sont fondées sur un cours par action de 168,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2024, dernier jour de bourse de l'exercice. La rémunération différée en dollars américains est fondée sur un cours par action de 120,89 \$ US, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de New York le 31 octobre 2024.

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 65. 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 2025.

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 et membre de la haute direction de RBC ou d'une de ses filiales au 12 janvier 2026. 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	8 015 794	–

Le tableau suivant présente les prêts consentis à chaque personne qui est ou a été, au cours de l'exercice 2025, 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 2025 (\$)	Encours en date du 12 janvier 2026 (\$)	Titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice 2025 (n ^b re)	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice 2025 (\$)
Plans de souscription de titres	–	–	–	–	–
Autres plans					
M. Douvas Cheffe des services juridiques et cheffe de l'administration	Prêteur	4 912 438 ^{1,2}	4 750 365 ^{1,2}	–	–
K. Bradley Cheffe des ressources humaines	Prêteur	2 522 012 ¹	2 476 387 ¹	–	–
J. Publicover Cheffe de groupe, RBC Assurances	Prêteur	1 175 000 ¹	789 042 ¹	–	–

- 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 = 1,3875 \$ CA en date du 12 janvier 2026.

- 1) Les prêts de caractère courant comprennent :
- a. les prêts consentis aux mêmes conditions qu'à l'ensemble des salariés, dont le solde impayé au cours du dernier exercice clos 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 \$
 - b. 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
 - c. 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
 - d. 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.

Information complémentaire : Rapprochement des mesures conformes aux PCGR et hors PCGR

Le bénéfice net après impôt (BNAI) est une mesure pertinente pour tous les secteurs d'exploitation qui est cohérente et qui fait en sorte que tous les participants au programme incitatif à court terme se concentrent sur la croissance pendant l'exercice et la croissance durable. Le BNAI est un indicateur complet du rendement global de RBC au cours de l'exercice et de la comparabilité d'un exercice à l'autre. La banque calcule les résultats, dont le BNAI, de deux façons – les résultats « présentés », qui sont préparés conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS), les principes comptables généralement reconnus (PCGR) actuels, et les résultats « ajustés », qui sont des mesures financières hors PCGR ajustant des résultats présentés à l'égard de certains éléments.

Aux fins du calcul des attributions au titre du programme incitatif à court terme pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction en 2024, le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire afin d'exclure certains éléments du bénéfice net qui n'avaient pas été envisagés au moment du processus de planification. Le conseil estime que les résultats ajustés offrent une meilleure compréhension du rendement sous-jacent aux fins de la rémunération et, en conséquence, les résultats du BNAI ajusté indiqués ci-après sont utilisés dans le cadre de l'évaluation de l'attribution au titre du programme incitatif à court terme pour nos membres de la haute direction visés. Les cibles de BNAI sont fixées sur une base ajustée afin de démontrer la cohérence entre les cibles et l'évaluation réelle. Le lecteur est avisé que le BNAI ajusté n'a pas de définition normalisée en vertu des PCGR et par conséquent n'est pas nécessairement comparable aux mesures analogues présentées par d'autres institutions financières.

Nos résultats pour l'exercice précédent (2024) ont été ajustés de manière à refléter les éléments d'ajustement suivants :

- bénéfice net de HSBC Canada
- coûts d'opération et d'intégration liés à HSBC Canada, et
- gestion de la volatilité des fonds propres de clôture liée à l'opération visant HSBC Canada.

Le tableau qui suit présente un rapprochement des résultats présentés et des résultats ajustés pour le BNAI utilisés aux fins du calcul des attributions au titre du programme incitatif à court terme et illustre le calcul des mesures ajustées présentées. Les résultats et mesures ajustés présentés ci-après sont des mesures hors PCGR :

Calcul du bénéfice net

(en millions de dollars canadiens)	2025	2024 ¹
Bénéfice net utilisé aux fins du calcul des attributions au titre du programme incitatif à court terme	20 369 \$	16 640 \$
Total des ajustements ayant une incidence sur le bénéfice net		
Bénéfice net de HSBC Canada	–	453 \$
Coûts d'opération et d'intégration liés à HSBC Canada	–	(759)\$
Gestion de la volatilité des fonds propres de clôture liée à l'opération visant HSBC Canada	–	(95)\$
Bénéfice net – présenté	20 369 \$	16 240 \$

1) Représente le bénéfice net ajusté utilisé aux fins du calcul des attributions au titre du programme incitatif à court terme de 2024 pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction; pourrait différer du rapport annuel 2024.

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 2026, cette assurance responsabilité comporte une limite de garantie réservée de 500 M\$ par demande de règlement et globalement. 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 2,0 M\$ annuellement.

Ressources additionnelles

Vous pouvez obtenir sans frais auprès de la secrétaire des exemplaires imprimés de cette circulaire et de notre rapport annuel 2025, qui renferme nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour les exercices clos les 31 octobre 2025 et 2024 (rapport de gestion), ainsi que les rapports des auditeurs à l'égard de ces états financiers. Vous pouvez également les consulter en ligne ainsi que nos états financiers et rapports de gestion intermédiaires et les documents suivants portant sur la gouvernance 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

On peut trouver de plus amples renseignements concernant RBC sur SEDAR+ à l'adresse **www.sedarplus.ca**.

Approbation des administrateurs

Le conseil d'administration a approuvé le contenu et l'envoi de cette circulaire.

Le 10 février 2026

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



Jessica Clinton

Annexe A :

Propositions d'actionnaires

Les onze 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* (Canada).

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a présenté les onze propositions suivantes qui seront soumises au vote des actionnaires.

PROPOSITION 1

Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)

Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail :

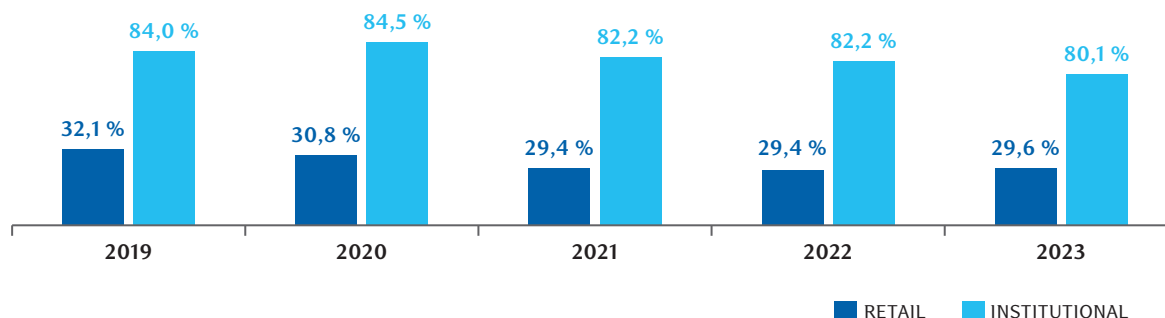
1. *Amélioration de l'expérience de vote*
 - *Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;*
 - *Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;*
 - *Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.*
2. *Modernisation des communications*
 - *Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;*
 - *Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);*
 - *Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;*
 - *Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).*
3. *Mobilisation thématique et intergénérationnelle*
 - *Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);*
 - *Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouverne d'entreprise (gouvernance) dans un format vulgarisé.*
4. *Documentation de la participation*
 - *Divulgaration en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :*
 - i. *le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %),*
 - ii. *le quorum,*
 - iii. *le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple),*
 - iv. *le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/NOBO]) présents et :*
 - v. *le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.*

Argumentaire

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observé depuis plusieurs années, est bien documenté.

Constat préoccupant : les données issues du Broadridge Proxy Pulse Canada¹ révèlent :

Participation selon les catégories d'actionnaires



En 2025, Transat A.T. inc. a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé², crée de l'incertitude dans le marché et provoque l'inquiétude des parties intéressées (parties prenantes). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, la Banque consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l'ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son leadership en matière de gouvernance d'entreprise (gouvernance) moderne et inclusive.

¹ https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf

² <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 1

RBC s'engage depuis longtemps à promouvoir, dans un souci d'accessibilité et de transparence, une interaction active et en temps opportun avec ses actionnaires à l'occasion des assemblées annuelles et tout au long de l'année. Cet engagement se reconnaît par des pratiques bien établies et des investissements continus qui favorisent une véritable participation active des actionnaires à l'assemblée annuelle. Compte tenu des pratiques de la banque déjà en place, le conseil estime que la présente proposition n'est pas nécessaire et n'aurait pas pour effet de renforcer sensiblement la participation des actionnaires, d'améliorer leur expérience de vote ou de rehausser la qualité, la clarté ou l'accessibilité des renseignements et des communications fournis aux actionnaires.

Le conseil convient du fait que la mobilisation et la participation des actionnaires sont indispensables pour assurer une gouvernance efficace et encourage tous les actionnaires à assister et à participer à l'assemblée annuelle de RBC ainsi qu'à y exercer leurs droits de vote. RBC a investi, et continue d'investir, activement pour rehausser l'expérience de la participation aux assemblées annuelles dans le but de favoriser la mobilisation et la participation des actionnaires. Bon nombre des mesures énoncées dans cette proposition, notamment celles se rapportant à l'amélioration des plateformes de vote en ligne, à la modernisation des communications et à l'utilisation d'outils numériques pour encourager la participation, ont déjà été mises en œuvre par RBC en vue d'optimiser le format de l'assemblée annuelle pour les actionnaires qui y participent virtuellement. Depuis son introduction en 2020, la plateforme virtuelle de RBC offre aux actionnaires un moyen accessible et fiable de participer à l'assemblée annuelle, et au cours des dernières années, de nombreux actionnaires ont choisi d'assister virtuellement à notre assemblée annuelle. De plus, chaque année, RBC travaille avec son agent des transferts pour maintenir un processus de vote clair, sécurisé et accessible.

La tenue de l'assemblée annuelle des actionnaires vise à traiter les questions requises en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada) et des lois applicables. L'assemblée est tenue notamment pour recevoir les états financiers annuels, élire des administrateurs, nommer l'auditeur et traiter les autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée. La supervision de l'assemblée annuelle est confiée à la présidente du conseil, qui dispose du pouvoir général d'assurer le déroulement de l'assemblée de manière transparente, ordonnée et équitable et en temps opportun, et les actionnaires qui y participent ont l'occasion de voter, de poser des questions et de faire des commentaires sur les points à l'ordre du jour, le cas échéant.

Le conseil encourage la mobilisation des actionnaires à l'assemblée annuelle au moyen d'une circulaire de sollicitation de procurations préparée conformément aux lois applicables et aux pratiques sectorielles. Celle-ci énonce dans un langage clair et concis les questions sur lesquelles les actionnaires seront appelés à voter et la manière dont les actionnaires peuvent assister, participer et voter à l'assemblée.

Les taux de participation aux assemblées annuelles de RBC sont demeurés relativement stables au cours des six dernières années, ce qui témoigne d'une interaction constante et efficace avec les actionnaires. Nos pratiques en matière de communication de l'information sont conformes aux exigences et aux normes prévues par les lois applicables et garantissent aux actionnaires une forte transparence pour ce qui est des résultats du vote et de la participation aux assemblées. Les rapports supplémentaires envisagés dans la présente proposition ne fourniraient pas de renseignements additionnels pertinents aux actionnaires et ne font pas partie des pratiques courantes de nos pairs, ce qui est susceptible de limiter la comparabilité de ceux-ci et leur utilité.

Le conseil ne considère pas qu'il existe une préoccupation généralisée parmi les actionnaires qui porterait à croire que la banque n'a pas su interagir efficacement avec eux. Abstraction faite de cette proposition, la banque n'a reçu aucun commentaire qui laisserait entendre que les actionnaires se sentent peu mobilisés ou que les occasions de participation qui leur sont offertes sont inadéquates. Par ailleurs, bien que l'assemblée annuelle soit un forum important pour aborder les questions prévues par la loi relativement aux affaires des actionnaires, sa tenue n'est pas le seul moyen dont disposent les actionnaires pour interagir avec RBC. RBC interagit avec les actionnaires tout au long de l'année à l'aide de divers canaux afin de leur fournir des renseignements, de recueillir leurs commentaires et de favoriser un dialogue constructif et continu en dehors des périodes consacrées aux assemblées annuelles. Veuillez consulter la page 31 pour de plus amples renseignements sur l'approche de RBC en matière d'interaction avec les actionnaires.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 2

Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque

Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque élabore et rende public, d'ici à l'assemblée annuelle de 2026, un plan visant à accroître la représentation des jeunes (35 ans et moins) au sein de ses instances.

Argumentaire

Ce plan inclura notamment :

- Des cibles mesurables de représentation de la jeunesse au sein du conseil et de ses comités consultatifs;*
- Des mécanismes concrets pour identifier, recruter et accompagner des candidats;*
- Un rapport annuel sur les progrès réalisés et les actions entreprises.*

Dans un environnement mondial marqué par des transformations rapides et des défis complexes — qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux —, la capacité d'anticipation et d'adaptation des institutions financières repose plus que jamais sur la diversité et la complémentarité des voix qui participent à leurs décisions.

Or, les jeunes demeurent encore largement sous-représentés dans les structures des grandes entreprises du pays, y compris dans le secteur bancaire. Cette absence constitue non seulement un enjeu d'équité, mais également une faiblesse stratégique.

Les jeunes, par leur proximité avec les nouvelles réalités économiques, technologiques et sociétales, sont porteurs d'une compréhension fine des attentes émergentes, notamment en matière de finance durable, d'innovation numérique et de transformation sociale. Leur participation à la gouverne d'entreprise (gouvernance) permettrait d'enrichir les réflexions stratégiques et de mieux anticiper les évolutions des comportements, des marchés et des risques.

Plusieurs études démontrent que la diversité au sein des instances améliore non seulement la performance et la capacité d'innovation des organisations, mais aussi leur résilience face aux crises et leur crédibilité auprès des parties intéressées (parties prenantes).

En adoptant un plan structuré et transparent pour favoriser l'inclusion des jeunes dans sa gouverne d'entreprise (gouvernance), la Banque enverra un signal fort de son engagement à bâtir une institution plus représentative, plus ancrée dans la réalité du pays et mieux préparée aux défis de demain.

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 2 :

RBC reconnaît que l'interaction avec les jeunes contribue de manière importante au succès à long terme de la banque et concorde avec ses priorités stratégiques et sa raison d'être, soit de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. Le conseil reconnaît que la perspective des jeunes générations est précieuse. Cependant, la proposition soumise imposerait des exigences contraignantes, notamment des cibles de représentation fondées sur l'âge et des structures consultatives spécialisées, qui entraveraient la capacité du conseil à définir le modèle de gouvernance le plus efficace pour la banque.

Le conseil estime qu'une gouvernance efficace exige de la souplesse pour s'adapter à un monde en profonde mutation et de plus en plus complexe tout en respectant ses responsabilités fiduciaires et les cadres de gouvernance établis. Une diversité de compétences, d'expériences et de points de vue, y compris de la part des plus jeunes générations, est essentielle pour assurer la supervision d'une institution financière complexe et soumise à une forte réglementation. L'approche du conseil en matière de gouvernance privilégie déjà la diversité de l'expérience et des points de vue, et le conseil évalue régulièrement ces éléments au moyen de sa grille de compétences (se reporter à la page 21) et de sa Politique sur la diversité au sein du conseil. En dernière analyse, il appartient au conseil de s'assurer que chaque administrateur possède les talents, les compétences, l'expérience et l'expertise voulus pour assurer une surveillance efficace, l'âge étant pris en compte parmi d'autres facteurs pertinents.

RBC reconnaît l'importance de comprendre les points de vue des jeunes, de veiller à ce que leurs opinions soient reflétées dans le processus de gouvernance et de soutenir la réussite et l'épanouissement des jeunes générations. Le conseil estime que les employés constituent l'un des plus grands atouts de la banque et jouent un rôle actif en ce qui a trait aux questions stratégiques et opérationnelles chez RBC. Différents mécanismes permettent à nos employés, y compris les jeunes et ceux en début de carrière, d'éclairer, de motiver et d'influencer la prise de décisions au sein de RBC. Des membres de la direction et des gens de talent à l'échelle de l'organisation interagissent régulièrement avec le conseil et ses comités. Les administrateurs ont également la possibilité d'entendre directement les employés s'exprimer, que ce soit dans le cadre de réunions stratégiques tenues à l'externe, de visites des établissements de la banque ou de séances en petits groupes. En 2024, la banque a fait savoir que 17 % de ses effectifs avaient moins de 30 ans, ce qui représente une population importante d'employés en début de carrière. En 2025, RBC a embauché plus de 3 000 étudiants à l'échelle mondiale dans le cadre de stages, de programmes coop et de stages rémunérés en milieu de travail, y compris des étudiants issus des milieux universitaire, collégial et secondaire, et a été reconnue comme l'un des meilleurs employeurs au Canada pour les jeunes¹.

De plus, RBC encourage de manière plus générale l'apport économique des jeunes et, en 2025, elle a versé, de concert avec RBC Fondation, 55 M\$ pour aider les jeunes Canadiens à se préparer à la nouvelle réalité du monde du travail². Ce soutien comprenait un investissement de 11 M\$ en 2025 destiné aux établissements postsecondaires du Canada pour des programmes qui favorisent la préparation à l'emploi et comblent les lacunes du marché du travail dans les secteurs aux prises avec une pénurie de talents. Depuis 2017, RBC et RBC Fondation ont versé 500 M\$ au Canada pour aider les jeunes à acquérir une expérience de travail, encourager le perfectionnement de leurs compétences et leur offrir des solutions de réseautage ainsi que des services de soutien au bien-être mental. Ces initiatives ont touché plus de 9,2 millions de jeunes Canadiens dans les collectivités où nous exerçons nos activités, par l'intermédiaire de plus de 960 programmes de partenariats. En outre, RBC a collaboré avec le Youth and Innovation Project de l'Université de Waterloo pour lancer l'étude longitudinale sur les jeunes et l'inclusion économique de RBC en 2022 qui avait pour but de fournir des renseignements sur les embûches auxquelles sont confrontés les jeunes Canadiens, notamment en ce qui a trait à l'emploi.

Étant donné l'impressionnante feuille de route de RBC sur le plan du recrutement des jeunes et de l'apport sollicité auprès des jeunes générations de même que les processus de gouvernance établis du conseil, nous estimons que cette proposition n'est pas nécessaire et qu'elle entraverait la capacité du conseil à définir le modèle de gouvernance le plus efficace.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

1) MediaCorp Canada Inc.

2) Ce montant s'inscrit dans le cadre d'un engagement à investir 2 G\$ dans les collectivités d'ici 2035.

PROPOSITION 3

Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de rémunération plus responsable et alignée sur la performance globale de la Banque

Argumentaire

Dans un contexte où la modération salariale est attendue de tous les secteurs, il est essentiel que la rémunération des hauts dirigeants reflète non seulement la performance réelle de l'entreprise, mais aussi l'évolution économique générale et le climat social. Afin de renforcer la légitimité des décisions en matière de rémunération et de préserver la confiance des parties intéressées (parties prenantes), il est proposé que le conseil d'administration adopte, d'ici la prochaine assemblée annuelle, une politique de modération et de responsabilité encadrant la rémunération des hauts dirigeants.

Cette politique comprend les éléments suivants :

- 1. Alignement avec la performance et l'équité interne*
- 2. La croissance de la rémunération totale des hauts dirigeants (salaire fixe, bonis, incitatifs à long terme) devrait suivre des balises claires et comparables, notamment :*
 - la progression annuelle du bénéfice net ajusté de la Banque;*
 - la croissance médiane des salaires des employés;*
 - l'évolution du dividende versé par action.*
 - Cet alignement permet de lier concrètement la reconnaissance des dirigeants à la performance réelle de l'organisation et à l'expérience vécue par l'ensemble des employés.*
- 3. Plafond temporaire en période de pression économique*
 - Lors de périodes économiques marquées par une forte inflation, une crise du logement ou une stagnation des revenus dans l'économie réelle, la Banque devrait envisager d'instaurer un plafond provisoire pour l'augmentation annuelle de la rémunération des dirigeants (ex. : 3 % à 5 %, sauf cas exceptionnel clairement justifié).*
- 4. Transparence accrue dans les rapports publics*
- 5. Le rapport annuel sur la rémunération devrait présenter une comparaison explicite entre :*
 - la progression de la rémunération des hauts dirigeants;*
 - la croissance salariale médiane des employés;*
 - les indicateurs de performance financière et extrafinancière.*

L'adoption d'une telle politique permettrait de favoriser une gouvernance d'entreprise (gouvernance) responsable, d'assurer un partage équitable de la valeur créée et de prévenir les tensions liées aux écarts de rémunération excessifs. Elle enverrait un signal clair de rigueur, de transparence et d'engagement envers une performance durable.

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 3 :

Chez RBC, nous nous engageons à maintenir des pratiques de rémunération concurrentielles, transparentes et équitables qui concordent avec nos objectifs stratégiques. Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction vise à assurer une concordance avec les intérêts à long terme des actionnaires, à récompenser le rendement, à refléter une gestion saine des risques, à offrir une expérience exceptionnelle aux clients et à recruter et à maintenir en poste les personnes talentueuses.

La banque emploie plus de 100 000 personnes réparties dans 29 pays et leur offre une rémunération concurrentielle, de la formation et des possibilités d'avancement de leur carrière. Garder nos employés motivés à procurer une valeur exceptionnelle pour les clients et les actionnaires est primordial dans le cadre de notre approche en matière de rétribution globale. Le recrutement et la rétention d'employés compétents et engagés sont dans l'intérêt des actionnaires et pour y parvenir, la banque doit offrir une rémunération concurrentielle à tous les échelons. Bien que la rémunération constitue un vecteur de motivation, nous investissons aussi de façon continue dans la formation, le perfectionnement et le soutien de nos employés par l'intermédiaire de programmes de formation, d'avantages sociaux et d'options de retraite afin de les soutenir même dans des temps incertains.

Nous investissons dans les données et la recherche pour éclairer nos décisions concernant les structures salariales concurrentielles. Chaque année, la banque participe à plus de 100 études comparatives sur la rémunération dans le but de s'assurer que sa rémunération demeure concurrentielle. De plus, nous souscrivons au principe de rémunération au rendement, lequel renforce le lien entre la rémunération et la contribution personnelle aux résultats financiers de la banque. Tous les employés salariés sont admissibles à un programme d'encouragement fondé sur le rendement. La rémunération des membres de la haute direction qui influencent de façon plus marquée les résultats de l'organisation comprend une portion à risque plus élevée qui est liée à leur rendement individuel et à celui de l'entreprise.

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. Le comité des ressources humaines supervise de manière continue les activités ayant pour but de favoriser des pratiques de rémunération concurrentielles. Le comité retient les services d'un conseiller en rémunération indépendant externe doté de connaissances approfondies en rémunération de membres de la haute direction afin de lui fournir des conseils sur la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction ainsi que sur les principaux programmes de rémunération. Le comité passe en revue des analyses d'étalonnage de la rémunération, certains ratios de rémunération verticaux ainsi que des tendances comparant 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.

Bien que certains ratios de rémunération soient pris en compte, s'il y a lieu, ils comportent des limitations intrinsèques puisqu'ils ne peuvent prendre en compte de façon appropriée les circonstances particulières applicables à nos gens de talent, dont leur rendement, leurs compétences spécialisées et l'étendue de leurs fonctions ainsi que la conjoncture en matière de risque et de marché. Le conseil est d'avis que la divulgation courante faite dans la section intitulée *Analyse de la rémunération* de la circulaire de sollicitation de procurations annuelle 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 les actionnaires. 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 l'Analyse de la rémunération.

Ainsi qu'il est décrit à la page 60, l'approche de RBC en matière de rémunération au rendement lie la rémunération des membres de la haute direction aux résultats financiers de RBC, à la satisfaction des clients et aux progrès réalisés par chacun des membres de la haute direction par rapport à leurs objectifs stratégiques et d'affaires. Comme nos programmes de rémunération sont modulés en fonction de différents résultats financiers et profils de risque, nous sommes d'avis que la proposition visant à instaurer un plafond temporaire en période de pression économique est redondante.

Nous demeurons résolus à interagir avec les investisseurs et à tenir compte de leurs préoccupations lorsque nous révisons notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Le conseil suit toujours l'évolution des questions touchant la rémunération des membres 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.

PROPOSITION 4

Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une nouvelle politique de diversification des compétences adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Argumentaire

Cette politique prévoira notamment :

1. *La révision de la matrice des compétences du conseil afin d'y inclure explicitement des domaines clés tels que :*
 - *Le climat et la durabilité;*
 - *L'équité sociale et raciale;*
 - *Les relations avec les peuples autochtones;*
 - *L'éthique de l'intelligence artificielle;*
 - *L'impact communautaire et les investissements responsables.*

2. *L'engagement à considérer activement des candidatures issues de parcours non traditionnels, y compris en provenance des milieux communautaires, universitaires, autochtones ou technologiques, pourvu que ces personnes détiennent une expertise stratégique ou sociétale pertinente.*
3. *La publication annuelle, dans la circulaire de sollicitation de procurations, d'un bilan transparent sur la diversité des expertises représentées au conseil ainsi que sur les progrès réalisés en la matière.*

Les conseils d'administration des institutions financières évoluent dans un environnement où les enjeux de gouvernance d'entreprise (gouvernance) se complexifient rapidement. Les questions liées à la technologie, aux risques climatiques, à l'équité sociale, aux droits des Autochtones et à l'éthique des affaires exigent des expertises diversifiées et actualisées.

Or, la seule diversité démographique, bien qu'essentielle, ne suffit pas. Il est impératif d'élargir la palette des compétences présentes au conseil pour assurer :

- *Une meilleure qualité des délibérations et des décisions stratégiques;*
- *Une anticipation plus fine des risques émergents;*
- *Un renforcement de la légitimité sociale et de la crédibilité de l'organisation;*
- *Une capacité à répondre aux attentes croissantes des investisseurs et de la société.*

Intégrer activement des profils issus de parcours non traditionnels, notamment des milieux communautaires, autochtones, académiques ou technologiques, permet d'enrichir la réflexion collective et de mieux positionner l'organisation face aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Enfin, la publication d'informations transparentes sur la diversité des expertises contribue à la reddition de comptes et à la confiance des parties prenantes.

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 4 :

Évolutive et souple, l'approche de RBC en matière de gouvernance vise à privilégier une surveillance étroite et efficace de la part du conseil dans un monde qui se transforme rapidement et qui devient de plus en plus complexe. Notre approche est axée sur des pratiques rigoureuses en matière de renouvellement du conseil, soutenues quant à elles par un programme de formation continue des administrateurs qui se veut solide et tourné vers l'avenir. Ensemble, ces pratiques visent à s'assurer que le conseil possède et conserve un éventail judicieux de compétences et d'expérience nécessaires pour exercer une surveillance en ce qui a trait aux enjeux, aux occasions et aux priorités actuels, émergents et complexes auxquels fait face la banque. Le conseil estime que la politique de diversification des compétences proposée n'est pas nécessaire. Il la juge par ailleurs redondante vu les pratiques de gouvernance déjà en place et estime que celle-ci serait difficilement conciliable avec le degré d'adaptabilité et de souplesse voulu pour assurer un renouvellement efficace du conseil.

Le comité de la gouvernance supervise le renouvellement du conseil et propose des candidats indépendants en vue de leur élection ou réélection au conseil. L'un des principaux objectifs du comité de la gouvernance vise à constituer un conseil formé d'administrateurs qui possèdent collectivement les compétences et l'expérience nécessaires pour appuyer le succès stratégique actuel et à long terme de RBC, en concordance avec la raison d'être de la banque, tout en étant en mesure d'exercer un contrôle rigoureux des risques dans un contexte de transformation des services financiers façonnée par une concurrence de plus en plus vive à l'échelle mondiale, l'évolution des attentes des organismes de réglementation et des autres parties prenantes, sans oublier les développements macroéconomiques, technologiques et géopolitiques. Le comité de la gouvernance retient également les services de cabinets de recherche indépendants pour l'aider à repérer des candidats dotés des aptitudes, des compétences ou des caractéristiques particulières qu'il juge essentielles pour assurer la réussite stratégique actuelle et à long terme de RBC.

Le conseil estime qu'un ensemble diversifié de compétences, de parcours et de points de vue est essentiel à l'exercice d'une gouvernance et d'une surveillance efficaces. Son approche en matière de gouvernance reflète cette conviction comme en témoigne l'attention particulière qu'il accorde au renouvellement du conseil et où il s'appuie sur une grille des compétences (décrite à la page 21) et sur la Politique sur la diversité au sein du conseil. Cette grille actualisée par le conseil, et dont la dernière révision indépendante par des tiers remonte à 2025, aide le conseil à se doter des compétences, de l'expérience et de l'expertise voulues pour exercer une surveillance adéquate. La grille recense déjà plusieurs domaines clés mentionnés dans la proposition, y compris la technologie/le numérique qui figurent parmi les compétences importantes, et l'environnement, la responsabilité sociale ou la gouvernance qui se retrouvent dans le volet d'expérience importante. 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 indiquées dans la grille. Les candidats aux postes d'administrateur pour 2026 présentent une combinaison judicieuse de compétences et d'expérience, ce qui témoigne de l'efficacité des pratiques employées par le conseil pour ce qui est du renouvellement des administrateurs (voir les pages 13 à 20 pour de plus amples renseignements sur nos candidats aux postes d'administrateur pour 2026).

Le conseil reconnaît que la formation continue joue un rôle capital pour assurer la surveillance efficace et rigoureuse du conseil et que les administrateurs doivent demeurer au fait des enjeux actuels et émergents qui touchent RBC de même que ses clients, employés, actionnaires, collectivités et autres parties prenantes. Le conseil supervise un programme de formation continue des administrateurs qui est axé sur l'avenir et qui prévoit des présentations de la part de la direction et d'experts externes. Au cours de l'exercice 2025, ces présentations ont porté, entre autres sujets, sur l'intelligence artificielle, la durabilité et la gouvernance (voir la page 41 pour de plus amples renseignements sur notre approche en matière de formation des administrateurs).

RBC présente annuellement, dans la circulaire de sollicitation de procurations de la banque, son approche en matière de renouvellement des administrateurs, y compris les compétences importantes et l'expérience importante qu'elle juge essentielles à la réussite stratégique actuelle et à long terme de la banque. La circulaire de sollicitation de procurations contient également des renseignements détaillés concernant le processus de sélection et de mise en candidature des administrateurs, notamment la façon dont les actionnaires peuvent soumettre des candidatures, ainsi qu'un sommaire de l'expérience professionnelle et des compétences de chaque candidat, 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. Les rapports supplémentaires envisagés dans la présente proposition ne fourniraient pas de renseignements additionnels pertinents aux actionnaires et ne font pas partie des pratiques courantes de nos pairs, ce qui est susceptible de limiter la comparabilité de ceux-ci et leur utilité.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 5

Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration

Il est proposé que le conseil d'administration établisse un comité consultatif permanent sur l'impact systémique des décisions de la Banque.

Argumentaire

Le mandat de ce comité inclura notamment :

1. *L'analyse des impacts systémiques des décisions stratégiques de la Banque sur :*
 - *Les inégalités économiques;*
 - *L'accès à la propriété;*
 - *Le climat et la transition énergétique;*
 - *La stabilité sociale et territoriale;*
 - *Les droits de la personne.*
2. *La formulation de recommandations visant à réduire les externalités négatives et à renforcer les effets sociétaux positifs liés aux activités de financement, d'investissement et de gestion des risques.*
3. *La publication annuelle d'un rapport d'impact systémique, annexé au rapport ESG, présenté aux actionnaires et au public, incluant des indicateurs concrets et vérifiables.*

Les institutions financières exercent une influence déterminante sur l'économie, le tissu social et l'environnement. Par leurs décisions en matière de financement, d'investissement et de gestion des risques, elles contribuent directement à façonner des enjeux cruciaux tels que l'accès au logement, la lutte contre les inégalités, la transition climatique et la stabilité sociale.

Les grandes banques, en particulier, sont appelées à assumer cette responsabilité systémique, dans un contexte où les attentes des actionnaires, des parties prenantes et des régulateurs en matière de gouvernance d'entreprise (gouvernance) responsable ne cessent de croître.

Reconnaître formellement ce rôle systémique, c'est inscrire la gouvernance de l'institution (sa gouvernance) dans une approche moderne, proactive et alignée sur l'intérêt général. Cela permet :

- *D'anticiper les risques réputationnels et opérationnels liés aux externalités négatives;*
- *De renforcer la résilience à long terme de la Banque;*
- *De répondre de manière structurée aux préoccupations sociétales croissantes;*
- *De démontrer un leadership crédible en matière de finance responsable.*

La création d'un comité consultatif sur l'impact systémique des décisions de la Banque fournirait au conseil d'administration un cadre indépendant et rigoureux pour analyser ces enjeux, formuler des recommandations concrètes et assurer un suivi transparent. Le rapport d'impact systémique, intégré au rapport ESG, renforcerait la reddition de comptes et offrirait aux actionnaires une vision claire des progrès réalisés.

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 5 :

RBC est une institution financière mondiale dont l'approche en matière d'excellence du rendement est définie par sa raison d'être et guidée par des principes. La raison d'être de la banque, soit de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités, dicte la manière dont RBC crée de la valeur et constitue le fondement de son succès à long terme. Alors que la banque poursuit son essor, le conseil d'administration s'emploie à soutenir une croissance responsable tout en préservant l'obligation de reddition de comptes de RBC envers les actionnaires et les autres parties prenantes.

Le conseil est responsable de l'établissement de la raison d'être de RBC et de l'exercice d'un jugement indépendant eu égard à la supervision de la direction conformément à ses obligations fiduciaires et aux obligations prévues par la loi et la réglementation, notamment celles prévues par la *Loi sur les banques* (Canada) et la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise du BSIF. Les administrateurs exercent un rôle de gérance à l'égard de RBC en supervisant la stratégie, les priorités, le plan d'affaires, l'appétit pour le risque et la culture de la banque tout en agissant au mieux des intérêts de la banque et au mieux des intérêts des actionnaires et d'autres parties prenantes. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le conseil table sur son éventail de compétences et d'expérience et sur sa compréhension des activités et du contexte opérationnel de RBC, des risques et possibilités qui se présentent à elle et des intérêts des parties prenantes, et est guidé, ce faisant, par la raison d'être de la banque.

Le conseil estime que son approche actuelle en matière de surveillance de même que la structure actuelle de ses comités sont très efficaces et permettent au conseil et à ses comités de concourir collectivement à prendre des décisions éclairées dans l'intérêt supérieur de la banque. Les comités du conseil disposent de mandats clairement définis (qui peuvent être consultés à l'adresse [rbc.com/gouvernance](https://www.rbc.com/gouvernance)) et assurent de concert avec le conseil une surveillance globale de la stratégie, des risques et des pratiques commerciales responsables. Au moins une fois l'an, le conseil passe en revue la structure et la composition de ses comités et procède à une évaluation annuelle du rendement et de l'efficacité du conseil et de ses comités, en s'attardant au principe fondamental du conseil axé sur l'amélioration continue.

Plusieurs des points soulevés dans la proposition relèvent de la sphère des politiques sociales et publiques et outrepassent les limites raisonnables du champ d'action de la banque ou des responsabilités fiduciaires du conseil. Bien que certains de ces points concordent avec les pratiques commerciales et de gestion des risques de la banque, d'autres ont davantage intérêt à être tranchés par des politiques publiques, la réglementation et des mesures législatives plutôt que par la création de nouvelles structures de comité du conseil.

La banque fournit déjà de l'information sur les questions pertinentes en matière de gouvernance, de gestion des risques et de durabilité conformément aux lois applicables et aux pratiques sectorielles, notamment dans ses rapports sur la durabilité (accessibles à l'adresse [rbc.com/informationsurladurabilite](https://www.rbc.com/informationsurladurabilite)). Les rapports supplémentaires sollicités dans la présente proposition ne fourniraient pas de renseignements additionnels pertinents aux actionnaires et ne font pas partie des pratiques courantes de nos pairs, ce qui est susceptible de limiter la comparabilité de ceux-ci et leur utilité.

Compte tenu du cadre de gouvernance existant de la banque et de la surveillance exhaustive déjà exercée par le conseil et ses comités en conformité avec les lois applicables, le conseil n'appuie pas la création d'un nouveau comité consultatif ni les obligations d'information connexes.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 6

Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts et d'investissements

Il est proposé que la Banque produise, à compter de 2027, un rapport destiné à ses actionnaires et aux parties intéressées [parties prenantes] les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.*

Argumentaire

Rappelons que le 11 mai 2023 entrain en vigueur La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement¹. Cette loi exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette Loi vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte une position proactive dans ce dossier en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et à réduire le risque que son portefeuille de prêts et d'investissement comporte quelque forme que ce soit de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Il est important pour nous que la Banque soit davantage proactive pour les principales raisons suivantes :

1. Le financement, même indirect, d'entreprises impliquées dans le travail forcé des enfants est incompatible avec les valeurs fondamentales des Canadiens, les engagements publics des banques en matière de droits de la personne et les attentes des parties prenantes. Les scandales liés au travail forcé peuvent :
 - Provoquer des campagnes médiatiques et de boycottage;
 - Endommager durablement la marque et la confiance du public;
 - Affecter les relations avec les investisseurs institutionnels responsables.
2. Les grands investisseurs institutionnels, notamment ceux engagés dans les Principes pour l'investissement responsable (PRI) et d'autres initiatives ESG, exigent une gestion rigoureuse des risques liés aux droits de la personne. Les banques qui tardent à agir s'exposent à des votes d'opposition en assemblée et à des désinvestissements.
3. Le Québec et le pays se positionnent sur la scène internationale comme un pays défendant les droits de l'enfant et les valeurs éthiques. Les banques du pays, en tant qu'acteurs influents de l'économie, ont la responsabilité de traduire ces principes dans leurs pratiques financières, renforçant ainsi la crédibilité et l'influence du pays.

Une approche proactive de réduction des financements liés au travail forcé des enfants n'est pas seulement une exigence morale, mais une stratégie de gestion des risques, de protection de la réputation et d'alignement avec les attentes des investisseurs et des parties prenantes. Cela permet aux banques du pays d'assumer leur rôle de leaders responsables dans l'économie mondiale. Cette proposition a reçu l'appui de 25,35 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

¹ <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 6 :

RBC s'engage à respecter les droits de la personne, y compris ceux de tous les clients, employés et tiers avec lesquels nous faisons affaire ou qui pourraient être touchés par nos activités commerciales, directement ou indirectement, et à prendre les mesures décrites dans notre Approche RBC des droits de la personne (disponible à l'adresse [rbc.com](https://www.rbc.com)), qui s'appuie sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (Principes directeurs de l'ONU).

Notre politique d'entreprise sur les risques environnementaux et sociaux sert de fondement à notre approche applicable au repérage et à la gestion des risques environnementaux et sociaux découlant de nos activités, c'est-à-dire la possibilité qu'une question environnementale ou sociale – y compris les droits de la personne – associée à RBC, à un client, à une opération (comme les prêts aux clients), à un produit, à un fournisseur ou à une activité, ait une incidence négative sur la banque. Cette politique est étayée par d'autres politiques et procédures relatives à la gestion des risques environnementaux et sociaux, y compris l'obligation d'effectuer une évaluation des risques environnementaux et sociaux à l'égard de certaines opérations des Marchés des Capitaux et du Groupe des clients corporatifs. Cette évaluation des risques comprend des questions précises concernant les antécédents de l'emprunteur en matière de droits de la personne. Nous effectuons une vérification diligente supplémentaire en fonction des conclusions de cette évaluation au cas par cas. De plus, nous évaluons les risques associés aux pays dans lesquels un client exerce ses activités.

Lorsque les conclusions de ces évaluations des risques sont soumises à une vérification diligente additionnelle ou nécessitent d'autres mesures de la part des clients, les résultats de ces mesures additionnelles peuvent déclencher la transmission des opérations en cause à l'échelon des cadres dirigeants et, avec l'appui du secteur Gestion des risques du groupe, au comité de surveillance du risque lié à la réputation pour une évaluation et la prise de décisions additionnelles. Nous disposons d'un programme de lutte contre les crimes financiers à l'échelle de l'entreprise, qui vise à prévenir, à détecter et à signaler les opérations suspectes, y compris l'utilisation inappropriée de nos produits, de nos services et de nos modes de prestation dans le cadre de crimes financiers. Le programme de lutte contre les crimes financiers de RBC aide à atténuer les risques liés au blanchiment d'argent, au financement d'activités terroristes, à la corruption, aux sanctions économiques et au financement de la prolifération, y compris les risques associés à la violation des droits de la personne, comme l'esclavage moderne et la traite des personnes.

RBC publie annuellement un Énoncé sur la Loi sur l'esclavage moderne dans lequel nous présentons en détail nos politiques et notre approche en matière de détection et d'élimination du travail forcé et du travail des enfants. L'Approche RBC des droits de la personne, mentionnée précédemment, établit clairement que nous n'accorderons pas sciemment de prêts pour une opération pour laquelle nous avons des preuves de violations des droits de la personne, si nous n'avons pas la certitude que des mesures appropriées sont prises par le client. Lorsque des preuves de violations des droits de la personne émergent après une opération de prêt, nous agissons conformément à nos obligations aux termes des Principes directeurs de l'ONU, selon lesquels nous devons travailler avec l'entité qui s'est rendue coupable de violations des droits de la personne pour mettre en place des mesures de réparation plutôt que de mettre fin à la relation. Selon les Principes directeurs de l'ONU, mettre fin à une relation peut avoir des incidences négatives sur les droits de la personne.

La banque a mis en place une voie de communication pour les pratiques commerciales et les droits de la personne à l'échelle mondiale permettant à nos parties prenantes de signaler toute préoccupation sur les pratiques commerciales de RBC, n'importe où dans le monde, qui pourraient ne pas correspondre à notre Déclaration des droits de la personne. Cette voie de communication est sécurisée, administrée par un tiers et peut être utilisée en tout temps. Elle permet ainsi de signaler une inconduite et d'en faire le suivi de façon anonyme. Comme nous l'avons indiqué dans notre dernier Énoncé sur la Loi sur l'esclavage moderne, nous n'avons détecté aucun cas d'esclavage moderne – y compris de travail forcé ou de travail des enfants – de traite de personnes ou de perte de revenu découlant des mesures prises pour éradiquer l'esclavage moderne ou la traite de personnes dans la dernière année.

Le conseil est d'avis que le rapport exigé par cette proposition d'actionnaires n'est pas nécessaire compte tenu de l'engagement de RBC envers les droits de la personne ainsi que des politiques, des procédures et des pratiques en place, y compris celles décrites ci-dessus, pour soutenir l'engagement de RBC.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 7 :

Encadrement de l'intelligence artificielle pour préserver l'aspect humain

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en regard de la prise de décision au sein de hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits.

Argumentaire

L'intelligence artificielle transforme rapidement le secteur financier, notamment en matière d'analyse des risques, d'automatisation des crédits, de détection des fraudes et de recommandation de produits. Ce virage comporte cependant des risques nouveaux, bien identifiés dans les recherches et politiques internationales.

Le Fonds monétaire international (FMI), dans un rapport publié en août 2023 (Generative AI in Financial Services: Risks and Policy Considerations)¹, met en garde contre :

« les biais algorithmiques, les atteintes à la vie privée, les menaces à la stabilité financière et les risques de gouvernance découlant d'une utilisation non encadrée de l'IA ».

En parallèle, plusieurs experts de renom, dont Yoshua Bengio, lauréat du prix Turing et figure majeure de la recherche en IA, ont exprimé publiquement leur inquiétude croissante face à l'absence de garde-fous efficaces. Dans une entrevue à Les Affaires (mai 2023), Bengio affirmait :

« L'urgence d'agir est réelle. Des systèmes d'IA puissants sont déjà capables de manipuler ou d'induire en erreur. »

Ces signaux d'alerte ont mené à l'adoption ou à l'étude de cadres réglementaires dans plusieurs pays. Au fédéral, le projet de loi C-27² — Loi sur la Charte du numérique —, actuellement à l'étude au Sénat, propose la création d'un cadre juridique spécifique pour l'intelligence artificielle à incidence élevée. Ce cadre imposera de nouvelles responsabilités aux entreprises utilisant l'IA, incluant les banques.

Dans ce contexte réglementaire et technologique en mutation, il est dans l'intérêt de la Banque :

- de démontrer sa responsabilité et sa transparence;
- de prévenir les risques juridiques, réputationnels et systémiques;
- de se positionner comme un leader prudent et éthique dans l'adoption de l'IA.

La publication proactive d'un rapport structuré sur l'utilisation de l'IA permettrait aux actionnaires d'exercer une supervision éclairée et à l'organisation de bâtir une gouvernance d'entreprise (gouvernance) digne de la confiance du public et des autorités.

Ce rapport devrait aborder les mesures prises par la Banque dans le but :

- *de promouvoir la transparence sur comment, pourquoi et quand l'intelligence artificielle est utilisée;*
- *d'évaluer les résultats des systèmes d'IA, notamment les outils génératifs, afin de minimiser les biais et les inexactitudes, et permettre aux utilisateurs de faire la distinction entre les résultats de l'IA et ceux ayant été générés par les humains;*
- *former les employés ou contractuels qui développent ou utilisent l'IA afin qu'ils comprennent les enjeux juridiques, éthiques et opérationnels, notamment la protection de la vie privée la sécurité et les biais, et qu'ils soient en mesure d'adopter des systèmes d'IA de manière responsable.*

Cette proposition a reçu l'appui de 14,29 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

¹ <https://www.imf.org/en/Publications/fintech-notes/Issues/2023/08/18/Generative-Artificial-Intelligence-in-Finance-Risk-Considerations-537570>

² <https://www.parl.ca/LegisInfo/fr/projet-de-loi/44-1/C-27>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 7 :

RBC connaît les risques entourant l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA). Nous reconnaissons que l'IA doit être intégrée aux activités commerciales de manière éthique et responsable et, à ce titre, nous soutenons activement le développement par RBC d'outils, de produits et de plateformes d'IA responsables.

La banque fournit chaque année de l'information significative sur son utilisation et sa gouvernance de l'IA dans son rapport annuel et son rapport sur la durabilité ainsi que de façon continue lors d'événements comme la Journée des investisseurs ou au moyen des mises à jour stratégiques lors des conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels.

RBC reconnaît l'évolution rapide de la technologie de l'IA et est consciente des risques inhérents à son utilisation croissante dans les services financiers; la banque a mis en place des processus internes pour l'utilisation de l'IA, orientés par les Principes de l'IA responsable de RBC. Ces principes reposent sur nos valeurs et le Code de déontologie de RBC et veillent au respect de normes élevées en matière de protection des renseignements personnels et de sécurité, de responsabilisation, d'équité, de transparence et de divulgation responsable dans tous les efforts de la banque en matière d'IA (comme il est décrit plus en détail à l'adresse rbc.com/intelligence-artificielle).

RBC a la responsabilité de veiller au respect des normes de prêt équitable et de voir à ce que les modèles que la banque utilise, notamment ceux utilisés pour détecter la fraude, analyser les cybermenaces ou calculer les risques associés aux prêts, donnent les résultats escomptés. Conformément aux lignes directrices de multiples territoires dans le cadre d'un environnement réglementaire mondial complexe, RBC est soumise à des exigences rigoureuses en matière de gestion du risque de modélisation relativement aux tests, à la validation et au suivi des modèles, notamment celles de la Federal Reserve et de l'Office of the Comptroller of the Currency des États-Unis, de la Prudential Regulation Authority du Royaume-Uni et du Bureau du surintendant des institutions financières au Canada. Comme il est décrit dans notre rapport annuel 2025, les applications, y compris les méthodes d'IA et d'apprentissage machine, sont soumises à des exigences accrues en matière de gouvernance et de validation du risque lié aux modèles, et sont évaluées en parallèle avec les autres fonctions de gestion des risques pertinentes. RBC a établi des processus en ce qui concerne les risques et la gouvernance afin de superviser et de soutenir la mise en œuvre de cas d'utilisation de l'IA dans l'ensemble de l'organisation et nous continuons de perfectionner notre structure de gouvernance du risque pour tenir compte des nouveaux facteurs de risque que pourrait causer l'utilisation croissante de méthodes et d'applications IA.

Le conseil d'administration supervise l'orientation, les plans et les priorités stratégiques de la banque et vérifie leur concordance par rapport à l'appétit pour le risque de la banque. Dans le cadre de cette activité de surveillance, le conseil reçoit périodiquement des rapports de la part des responsables des secteurs d'exploitation et des unités fonctionnelles, notamment au sujet des initiatives axées sur l'utilisation de l'IA, et participe aux discussions sur l'IA avec des experts tiers. 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. Le comité de gestion des risques examine périodiquement des rapports sur le risque lié aux modèles, qui portent notamment sur les enjeux liés à l'IA. Au cours de 2025, le conseil et la direction se sont concentrés sur les principales questions touchant RBC, ses clients, ses employés, ses actionnaires, ses collectivités et d'autres parties prenantes. Parmi celles-ci figuraient des mises à jour au conseil au sujet du programme d'IA et de transformation numérique de RBC de même que la participation à plusieurs séances de formation axées sur l'IA (pour un complément d'information, se reporter à l'accent mis par le conseil sur la formation continue à la page 41).

L'apprentissage et la maîtrise de l'IA dans l'ensemble de RBC sont cruciaux pour comprendre, utiliser professionnellement et intégrer stratégiquement l'IA d'une manière qui soit responsable, efficiente et éthique. Pour y parvenir, RBC a préparé une formation obligatoire à l'échelle de l'entreprise pour les employés qui utilisent nos outils d'IA mis à leur disposition à l'interne. Cette formation comprend un aperçu des principaux fondements de l'IA et des risques qui y sont associés ainsi que nos principes de l'IA responsable. En la suivant, les employés comprennent les avantages de l'IA, comment s'en servir dans le respect du Code de déontologie et l'importance d'en faire une utilisation responsable. RBC a été l'une des premières entreprises à se lancer dans le secteur de l'IA et, dans le cadre de notre engagement à promouvoir l'avancement de l'IA responsable et de l'apprentissage machine, notre centre de recherche spécialisé en IA, RBC Borealis, le carrefour d'innovation et de données de RBC, a créé en 2020 RESPECT AIMC, plateforme en ligne qui met à la disposition de la communauté de l'IA un code source ouvert, des tutoriels, des programmes et des publications universitaires, contribuant ainsi à rendre l'IA éthique accessible à tous. De plus, RBC Borealis mène des recherches qui sont soumises à un contrôle par les pairs et publiées dans des revues scientifiques.

RBC souscrit au principe d'une utilisation responsable de l'IA dans ses activités, alors que nous servons nos clients et tirons parti de la confiance qu'ils nous accordent depuis plus de 155 ans. L'importance que nous accordons à l'IA responsable témoigne de notre engagement indéfectible envers l'innovation éthique qui bénéficie tant à nos parties prenantes qu'au secteur des services financiers dans son ensemble. Le conseil est convaincu que la structure et les processus de gouvernance décrits ci-dessus permettent déjà une utilisation et une gestion responsables des systèmes d'IA chez RBC, y compris l'IA générative, et qu'il n'est donc pas nécessaire d'accepter la proposition.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 8 :

Divulcation publique d'information non confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — et aujourd'hui de Vancity — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions (XX% en 2023), la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes (1) de la Global Reporting Initiative (GRI), la divulgation publique des données non confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13 (2) du Cadre inclusif (3) OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (4)), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non confidentielles au grand public — comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe — constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Or, selon le baromètre Edelman¹ réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants canadiens croient que les dirigeants d'entreprise tentent délibérément de tromper les gens en disséminant des informations qu'ils savent erronées ou largement exagérées. On observe une méfiance marquée envers les dirigeants traditionnels et les chefs d'entreprise.

Pour toutes ces raisons, la Banque doit rendre publiques, chaque année, les données non confidentielles de sa Déclaration pays par pays.

Cette proposition a reçu l'appui de 10,31 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

¹ https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 8 :

RBC est une institution financière mondiale dotée d'un modèle d'affaires diversifié, au service de clients et de collectivités partout dans le monde. Elle est résolue à maintenir les normes d'éthique commerciale les plus élevées qui soient dans ses activités. Tel qu'il est indiqué dans notre réponse à cette même proposition soumise au cours d'exercices précédents, RBC entend respecter pleinement toutes les lois fiscales pertinentes et la réglementation connexe dans tous les territoires où elle exerce ses activités. À cet égard, RBC veille à déposer auprès des autorités fiscales compétentes toutes les informations fiscales obligatoires aux termes de cadres existants, notamment en lien avec ses obligations de déclaration annuelle pays par pays en vertu des règles adoptées par le Canada en réponse à l'Action 13 du projet BEPS (érosion de la base d'imposition et transfert de bénéfices) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). De plus, à mesure que certains pays procéderont à l'adoption de lois exigeant la divulgation publique de certaines données en lien avec la déclaration pays par pays (par exemple, dans l'Union européenne et en Australie), RBC se conformera à ces mesures.

Les données que nous devons consigner dans notre déclaration pays par pays devaient initialement être réservées à l'usage des autorités fiscales, plus particulièrement. La divulgation publique de ces données comporte un risque d'interprétation erronée, et ce risque serait exacerbé advenant que certaines sections isolées de la déclaration en entier soient divulguées. La divulgation volontaire de nos données contenues dans la déclaration pays par pays pourrait également donner lieu à la communication de renseignements sensibles sur le plan de la concurrence concernant nos activités, ce qui pourrait potentiellement placer RBC dans une position désavantageuse dans un marché mondial de plus en plus concurrentiel.

Il convient de souligner que les données que renferme notre déclaration pays par pays ne comprennent aucune donnée se rapportant à la rémunération. Par conséquent, contrairement à la suggestion énoncée dans la proposition, la divulgation volontaire de nos données contenues dans la déclaration pays par pays pourrait ne pas être utile aux fins de la préparation de calculs de ratios de rémunération pertinents et détaillés. Comme il est décrit aux pages 68 à 71 de cette circulaire, notre processus décisionnel en matière de rémunération tient compte de divers paramètres financiers, non financiers et liés au risque, de perspectives externes ainsi que de ratios de rémunération choisis, s'il y a lieu. Bien que certains ratios de rémunération soient pris en compte, au besoin, ils comportent des limitations intrinsèques puisqu'ils ne peuvent prendre en compte de façon appropriée les circonstances particulières applicables à nos gens de talent, dont leur rendement, leurs compétences spécialisées et l'étendue de leurs fonctions ainsi que la conjoncture en matière de risque et de marché.

Nous notons que le Canada a adopté le cadre élaboré par l'OCDE, soit le « Pilier Deux », qui vise à éliminer, au moyen de la promulgation de la *Loi sur l'impôt minimum mondial*, les avantages fiscaux offerts par des territoires à faible imposition. De manière générale, ces règles imposent un taux d'imposition effectif minimum de 15 %, convenu multilatéralement, aux groupes d'entreprises multinationales d'envergure dans chaque territoire où ils exercent leurs activités afin de répondre efficacement aux préoccupations soulevées antérieurement concernant les pays considérés comme des paradis fiscaux. RBC et ses filiales sont assujetties à ce cadre depuis le début de l'exercice 2025. La conformité à ce nouveau régime d'impôt minimum mondial des sociétés ne prévoit aucune obligation de divulgation publique des données contenues dans la déclaration pays par pays.

RBC a pour ambition de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde. Comme l'indique notre rapport annuel 2025, nous créons de la valeur pour nos clients depuis plus de 150 ans en plaçant la confiance et les relations au cœur de tout ce que nous entreprenons. Nous sommes fiers de la reconnaissance qui nous a été accordée, laquelle souligne la force de notre marque et la confiance que nous témoignent les personnes que nous servons. À titre d'exemple, en 2025, RBC s'est illustrée comme marque canadienne ayant la plus grande valeur pour la 7^e année consécutive selon Kantar BrandZ et a été la seule entreprise canadienne à figurer au palmarès des marques mondiales ayant la plus grande valeur de Kantar. En outre, nous figurons en tête du classement pour la satisfaction des clients pour la 2^e année consécutive selon l'étude J.D. Power sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires de détail au Canada en 2025.

RBC reste fidèle à son engagement de se conformer à toutes les exigences applicables sur le plan de l'exploitation et de la communication de l'information et à celles prévues par la loi et la réglementation. La divulgation publique demandée dans cette proposition accentuera les risques pour RBC sans contribuer de manière significative aux objectifs énoncés dans la proposition.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 9 :

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.

Argumentaire

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*¹, le financement accordé par les cinq plus grandes banques au pays à l'industrie de l'énergie fossile a atteint près de 132 milliards de dollars américains en 2024. Ce financement se répartit ainsi : Banque Royale : 34,3 milliards \$ US; Banque Scotia 26,2 milliards \$ US; Banque Toronto-Dominion 29,0 milliards US\$, Banque de Montréal, 19,9 milliards \$ US et Banque CIBC, 22,3 milliards US\$.

La Banque continue à appuyer le développement de ce type d'énergie. Les actionnaires jouent un rôle clé dans le dialogue constructif entre les conseils d'administration et les parties prenantes. Dans ce contexte, le vote consultatif sur la politique environnementale ne vise pas à imposer des objectifs spécifiques ni à compromettre la compétitivité du secteur bancaire canadien, mais à :

- Renforcer la gouvernance d'entreprise (gouvernance) et la transparence, en assurant que la stratégie environnementale soit régulièrement soumise à l'appréciation des actionnaires;
- Aligner les pratiques de la Banque avec les attentes croissantes des investisseurs institutionnels internationaux, qui considèrent les enjeux environnementaux et climatiques comme des risques financiers majeurs;
- Réduire les risques réputationnels, en démontrant que la Banque est sensible aux préoccupations environnementales sans compromettre sa contribution à l'économie canadienne;
- Favoriser une transition progressive et adaptée au contexte nord-américain, en évitant les approches radicales ou conflictuelles.

Il est important de rappeler que ce vote est :

- Consultatif, non contraignant, respectant ainsi la gouvernance d'entreprise (gouvernance) du conseil d'administration;
- Donne une opportunité d'exprimer un appui mesuré, sans remettre en cause les choix stratégiques fondamentaux ni l'indépendance du conseil;
- Envoie un signal de bonne gouvernance d'entreprise (gouvernance), qui démontre l'engagement de la Banque à écouter ses actionnaires, sans adopter une posture politique ou idéologique.

L'appui à cette proposition a progressé ces dernières années, mais demeure en deçà du seuil d'influence significative. En atteignant un seuil de 30 %, voire plus, les actionnaires :

- Donnent un signal clair, mais raisonnable, en faveur d'une gouvernance d'entreprise (gouvernance) environnementale renforcée;
- Évitent l'alternative d'une pression réglementaire ou politique plus intrusive à l'avenir;
- Contribuent à préserver la crédibilité et l'acceptabilité sociale de la Banque, y compris auprès des marchés internationaux.

Cette proposition a reçu l'appui de 16,48 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

¹ <https://www.bankingonclimatechaos.org/?bank=JPMorgan%20Chase#fulldata-panel>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 9 :

C'est la cinquième année consécutive que le MÉDAC soumet une proposition d'actionnaires demandant un vote consultatif sur l'approche de la banque en matière d'environnement et de changements climatiques. Lors de l'assemblée annuelle 2025, une forte majorité des actionnaires a de nouveau rejeté cette proposition. Depuis sa première soumission en 2022, l'appui des actionnaires à cette proposition est resté relativement stable et bien en deçà de niveaux qui suggéreraient un large appui.

Le conseil estime toujours qu'une interaction en continu avec les parties prenantes, y compris les actionnaires, constitue le moyen le plus approprié et le plus efficace d'éclairer et de raffiner la stratégie climatique de RBC. RBC interagit régulièrement avec les actionnaires et les autres parties prenantes par l'intermédiaire de divers canaux afin de fournir de l'information, de recevoir des commentaires et de favoriser un dialogue constructif et permanent sur de nombreuses questions, dont les risques, les occasions, la stratégie et l'information en lien avec le climat (se reporter à la page 31 pour en savoir plus sur nos interactions avec les actionnaires et d'autres parties prenantes). Le conseil croit fermement que ce dialogue est plus pertinent qu'un vote consultatif annuel sur l'approche de la banque en matière de changements climatiques, notamment en raison de la nature technique et interconnectée des questions liées au climat.

Le conseil est responsable de la supervision de la stratégie, des priorités, du plan d'affaires, de l'appétit pour le risque et de la culture de la banque. Il détermine comment répartir les ressources actuelles et futures pour atteindre les objectifs d'affaires, mettre en œuvre et exécuter les priorités stratégiques liées au climat dans le cadre de la stratégie à court, à moyen et à long terme de la banque et pondérer les intérêts des actionnaires et des autres parties prenantes. Par l'intermédiaire de ses comités, le conseil supervise la gestion des risques, notamment les risques climatiques, et la communication d'information sur la

durabilité. L'adoption d'un vote consultatif, même s'il n'était pas contraignant, entraînerait la création d'un nouveau mécanisme de gouvernance aux fins de l'évaluation d'une composante de la stratégie de la banque qui n'est pas compatible avec les responsabilités et la reddition de comptes incombant au conseil.

Le conseil reconnaît que, pour assurer une surveillance efficace des risques, des occasions, de la stratégie et de l'information en lien avec le climat, les administrateurs doivent suivre l'évolution rapide d'un contexte économique et politique complexe. Le conseil et ses comités créent un équilibre entre la surveillance de l'approche stratégique de la banque à l'égard des questions climatiques et l'expertise spécifique que l'on trouve dans les secteurs d'exploitation et les fonctions d'affaires dans l'ensemble de la banque. Le conseil se fie aux connaissances très techniques de la direction concernant la complexité des activités et de l'exploitation quotidienne de la banque pour mettre en œuvre la stratégie climatique de la banque. Tout au long de l'année, le conseil et ses comités communiquent avec la direction en ce qui a trait aux questions climatiques relevant de leurs champs de responsabilités respectifs (se reporter à la page 34 pour connaître les faits saillants de 2025 concernant la surveillance exercée par le conseil et ses comités de l'approche stratégique de la banque à l'égard des questions de durabilité, dont les questions climatiques). Ces interactions continues permettent de réaliser une évaluation éclairée en temps opportun par le conseil et la direction des composantes multiples et interreliées de la stratégie de la banque, y compris sa stratégie climatique.

Le conseil est déterminé à constamment améliorer les pratiques de la banque en matière de gouvernance et à favoriser une communication ouverte et responsable avec toutes les parties prenantes, y compris les actionnaires. Le conseil estime que son approche axée sur les interactions est la manière la plus appropriée et la plus efficace de solliciter l'avis des parties prenantes sur l'approche de la banque en matière de climat, position systématiquement soutenue par une grande majorité d'actionnaires chaque année où cette proposition a été soumise au vote.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 10 :

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.

Argumentaire

Depuis plusieurs années, nous soumettons une proposition visant à encourager la Banque à accroître sa transparence sur ses initiatives de soutien à l'économie circulaire, un secteur porteur d'innovation et d'opportunités économiques. Nous croyons fermement qu'elle s'inscrit dans l'intérêt à long terme de la Banque, de ses actionnaires et de ses parties prenantes.

Pourquoi cette proposition?

L'économie circulaire permet de mieux gérer les ressources, de limiter les risques liés à la rareté des matières premières et de favoriser des modèles d'affaires innovants.

Ce que nous demandons est simple et constructif soit que la Banque publie un rapport présentant :

- Les prêts et initiatives déjà consentis en soutien à l'économie circulaire;*
- Les mesures prévues pour développer l'expertise interne afin d'accompagner efficacement les entreprises de ce secteur en croissance.*

Ce rapport ne constitue pas une contrainte, mais un outil de transparence et de bonne gouvernance, qui permettra aux actionnaires d'évaluer comment la Banque se positionne face aux défis économiques et environnementaux émergents.

En votant en faveur de cette proposition, les actionnaires encouragent la Banque à être proactive, innovante et à renforcer sa compétitivité dans un marché en pleine transformation.

Cette proposition a reçu l'appui de plus de 10 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 10 :

Il s'agit de la sixième année consécutive que le MÉDAC soumet une proposition d'actionnaires demandant cette communication d'information. Lors de l'assemblée annuelle 2025, une forte majorité des actionnaires a de nouveau rejeté cette proposition. Depuis sa première soumission en 2021, l'appui des actionnaires à cette proposition est resté relativement stable et bien en deçà de niveaux qui suggéreraient un large appui.

RBC reconnaît qu'une économie circulaire est un objectif sociétal important qui peut jouer un rôle dans la limitation des impacts environnementaux. La banque fournit également des services à divers clients qui se livrent à des activités qui concordent avec les principes d'une économie circulaire et, dans le cadre de ses processus en place, surveille l'activité de financement, dont l'activité de prêts à l'égard de certains de ces clients. Plus précisément, la banque considère que les produits, technologies et processus qui coïncident avec les principes de l'économie circulaire font partie de ses activités de financement durable.

RBC mesure à l'interne la valeur du financement offert à certains de ces clients et certaines de ces activités. Grâce à ces données, la banque entend épauler davantage les clients qui exercent ces activités en fonction de la demande et mieux comprendre les défis qui peuvent se poser dans le cadre de leur financement.

Le conseil est d'avis que l'approche dont il est question ci-dessus place la banque dans la meilleure position pour contribuer à la réalisation des objectifs d'économie circulaire et surveiller la manière dont elle soutient les clients qui cherchent à atteindre ces objectifs. Outre le financement, RBC et RBC Fondation contribuent à la réalisation des objectifs d'économie circulaire par des investissements ciblés dans les collectivités, en soutenant des projets menés par des organismes caritatifs et sans but lucratif. 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 et à adapter sa méthodologie en fonction de l'évolution du marché.

Le conseil estime cette proposition redondante, compte tenu des efforts déjà déployés par la banque. De plus, le conseil croit que les efforts actuellement déployés par la banque tiennent déjà compte de l'économie circulaire en tant qu'objectif sociétal important et cherchent déjà à explorer des occasions de financement des clients qui entendent atteindre des objectifs d'économie circulaire, dans chaque cas d'une manière conforme aux objectifs visés par cette proposition d'actionnaires.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 11 :

Assemblées annuelles des actionnaires en personne

Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.

Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées¹.

Dans les Principes de gouvernance de l'OCDE, il est écrit :

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions². »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de Teachers³, nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la Canadian Coalition for Good Governance (CCGG)⁴ et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage très élevé de votes en sa faveur depuis des années (48,14 % l'an dernier), elle est à nouveau soumise.

1 Assemblées annuelles : dérive virtuelle, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

2 Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d'entreprise, Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

3 Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Teachers') <https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP Proxy Voting Guidelines 2023 FR.pdf>

4 « Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable. », Say no to virtual-only shareholder meetings – they let companies duck accountability, Catherine McCall, The Globe and Mail, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 11 :

C'est la troisième année consécutive que le MÉDAC soumet cette proposition d'actionnaires. La banque reconnaît que l'an dernier, un pourcentage considérable des voix ont été exprimées en faveur de cette proposition. Toutefois, comme indiqué dans nos réponses à cette proposition en 2024 et en 2025, la *Loi sur les banques* (Canada) ne permet pas aux institutions financières telles que RBC de tenir des assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement. Conformément à la législation applicable, l'assemblée annuelle des actionnaires 2026 de RBC se tiendra en format hybride, donnant ainsi le choix aux actionnaires d'y participer en personne ou virtuellement. Ainsi, le conseil estime que cette proposition demeure superflue et non nécessaire.

RBC continue d'investir dans l'amélioration de l'expérience virtuelle afin d'assurer une expérience intéressante et équitable pour les actionnaires qui se joignent à l'assemblée de façon virtuelle et se montre résolue à offrir une expérience conviviale pour ceux qui y participent en personne. Les actionnaires qui se joignent à l'assemblée annuelle de façon virtuelle disposent des mêmes droits que ceux qui y participent en personne, notamment la capacité à voter et à soumettre des questions en temps réel ainsi qu'à présenter des propositions dûment soumises pour délibération à l'assemblée.

En tant qu'organisation mondiale dont les actionnaires se situent au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde, RBC estime que la possibilité d'une participation virtuelle constitue un moyen important de favoriser un accès élargi et inclusif des actionnaires à l'assemblée annuelle. En donnant la possibilité aux actionnaires d'assister, de voter et de participer à l'assemblée virtuellement, la banque permet à ceux qui, généralement, n'assistent pas ou ne sont pas en mesure d'assister à l'assemblée en personne en raison de contraintes de déplacement, de coût, de calendrier ou de mobilité de voter et de participer à l'assemblée.

Bien que la *Loi sur les banques* (Canada) ne permette pas à RBC de tenir des assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement, le conseil pense qu'il est important pour la banque de conserver une certaine souplesse dans les limites du cadre juridique existant afin de tenir compte de circonstances extraordinaires, comme des cas de force majeure ou des situations soulevant des considérations de sécurité physique ou publique. Prescrire un format d'assemblée obligatoire restreindrait de manière indue la capacité de la banque à trouver une réponse appropriée dans les limites de ce cadre et ne serait pas dans l'intérêt des actionnaires.

L'assemblée annuelle fournit une tribune importante qui permet d'aborder les questions légalement requises concernant les activités et la participation des actionnaires; toutefois, il ne s'agit pas du seul moyen dont disposent les actionnaires pour interagir avec RBC. RBC échange avec ces derniers tout au long de l'année par l'intermédiaire de divers canaux afin de fournir de l'information, de recevoir des commentaires et de favoriser un dialogue constructif et permanent en dehors du cycle des assemblées annuelles. En 2025, ces interactions ont visé un large éventail de sujets, dont le format de l'assemblée annuelle (se reporter à la page 31 pour en savoir plus sur nos interactions avec les actionnaires et d'autres parties prenantes).

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

Avis important concernant cette circulaire de sollicitation de procurations

Cette circulaire donne de l'information sur un certain nombre d'objectifs de RBC ainsi que sa vision, ses engagements, ses buts, ses paramètres et ses cibles en matière de durabilité.

Certains aspects de la stratégie climatique de RBC ne portent pas sur les activités de services-conseils en matière de placement ou de courtage ou les biens sous gestion ou sous administration de RBC Gestion mondiale d'actifs (RBC GMA)¹ ou de RBC Gestion de patrimoine (RBC GP)².

Les ambitions, stratégies et approches de RBC décrites dans cette circulaire, dont les paramètres, les données et les autres renseignements relatifs à la durabilité concernant ces ambitions, stratégies et approches, sont ou peuvent être fondées sur des hypothèses, des évaluations et des jugements. Tous les engagements, objectifs et cibles dont il est question dans cette circulaire sont ambitieux. Nos engagements, buts et cibles relatifs à la durabilité, ainsi que la présentation d'information sur nos progrès à l'égard de ceux-ci, ont été et pourraient dans l'avenir être appelés à être mis à jour, modifiés ou recalibrés à mesure que les données disponibles s'amélioreront et que les sciences du climat, les parcours de transition et les pratiques du marché en ce qui concerne les normes, les méthodologies, les paramètres et les mesures progresseront, ce qui peut faire en sorte que nous nous retirions de certains cadres, principes et initiatives ou que nous modifiions notre adhésion à ceux-ci. L'atteinte des engagements de RBC énoncés dans cette circulaire dépendra des efforts collectifs et des mesures appliquées par un large éventail d'intervenants sur lesquels RBC n'exerce aucun contrôle, et rien ne garantit que ces objectifs seront réalisés.

Toutes les mentions de « durabilité », « énergie renouvelable », « énergie mixte » et « zéro émission nette » ou de termes similaires dans cette circulaire renvoient aux critères de RBC définis à l'interne et non à des définitions réglementaires propres à un territoire qui pourraient exister. Cette circulaire reflète les stratégies, positions, approches, politiques, procédures, critères, objectifs, vision, engagements et objectifs en matière de durabilité de RBC à la date de cette circulaire, qui peuvent changer à tout moment au gré de RBC sans préavis. Nous n'avons aucune obligation de tenir à jour les renseignements et les données contenus dans cette circulaire.

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. Cette circulaire n'a pas non plus pour but de donner des déclarations quant aux initiatives en matière de durabilité de tout tiers, qu'il soit nommé dans les présentes ou autrement, qui pourraient toucher des renseignements et des événements indépendants de notre volonté.

1) RBC GMA exerce ses activités par l'intermédiaire de filiales en propriété exclusive indirecte de la banque, notamment, sans s'y limiter : 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, BlueBay Funds Management Company S.A., RBC Global Asset Management (Asia) Limited et BlueBay Asset Management International Limited, succursale japonaise.

2) RBC GP exerce ses activités par l'intermédiaire de filiales en propriété exclusive indirecte de la banque, notamment, sans s'y limiter : 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. (membre du Fonds canadien de protection des épargnants), RBC InvestiVite Inc., RBC Phillips, Hager & North Services-conseils en placement inc., RBC Capital Markets, LLC, RBC Private Counsel (USA) Inc., RBC Dominion Securities Global Limited, Services financiers RBC Gestion de patrimoine inc., Société Trust Royal du Canada et Compagnie Trust Royal; City National Bank et ses filiales; et RBC Europe Limited.

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
320 Bay Street, 14th Floor
Toronto (Ontario) M5H 4A6
Canada
Tél. : 1-866-586-7635 (au Canada et aux États-Unis) ou 514-982-7555 (appels internationaux)
Télec. : 1-888-453-0330 (au Canada et aux États-Unis) ou 416-263-9394 (appels internationaux)
RBC@computershare.com
www.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
Courriel : invesrel@rbc.com ou visitez notre site Web à l'adresse rbc.com/investisseurs

‡ Ce produit est fabriqué à partir de matériaux provenant de forêts bien gérées, certifiées conformément aux normes du Forest Stewardship Council® (FSC®) et d'autres sources contrôlées.

® / ^{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, 2026