

Banque Royale du Canada

Énoncé des pratiques de gouvernance
(au 10 février 2026)



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 cet Énoncé des pratiques de gouvernance (document), 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 ce document comprennent notamment des déclarations concernant 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 ainsi que notre approche relative à la gestion des enjeux en matière de climat et de durabilité. Les déclarations prospectives contenues dans ce document 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 ce document 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 ce document 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.

Avis important concernant cet Énoncé des pratiques de gouvernance

Ce document 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 ce document, 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 ce document 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 ce document 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 » ou de termes similaires dans ce document renvoient aux critères de RBC définis à l'interne et non à des définitions réglementaires propres à un territoire qui pourraient exister. Ce document reflète les stratégies, positions, approches, politiques, procédures, critères, objectifs, vision, engagements et objectifs en matière de durabilité de RBC à la date de ce document, 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 ce document.

Les sites Web ne sont mentionnés qu'à titre informatif. Le contenu de tout site Web mentionné dans ce document, 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 ce document. Ce document 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.

Gouvernance

Approche en matière de gouvernance	1
Les principes fondamentaux sur lesquels s'appuie l'approche du conseil	1
Structure de gouvernance	2
Les responsabilités de surveillance des administrateurs	4
Approche en matière de gouvernance des filiales	5
Interaction avec les actionnaires et d'autres parties prenantes	5
Culture et conduite	6
Code de déontologie	6
Ligne téléphonique pour les questions d'ordre financier (Infoligne Déontologie)	7
Conflits d'intérêts	7
Surveillance du risque lié à la cybersécurité	7
Questions de durabilité	8
Gouvernance de la durabilité et surveillance par le conseil	8
Offrir des chances inclusives	9
Indépendance du conseil	9
Évaluation de l'indépendance des administrateurs	9
Lignes directrices relatives à l'exercice d'autres activités professionnelles	10
Préservation de l'indépendance	10
Mise en candidature, perfectionnement et évaluation des membres du conseil	11
Recherche de candidats ayant le profil voulu pour siéger en tant qu'administrateurs	11
Comment soumettre une candidature	12
Proposition de candidats aux postes d'administrateur	12
Facteurs déterminants dans la taille du conseil	12
Politique sur le vote majoritaire	12
Politique sur la durée du mandat des administrateurs	13
Encadrement des administrateurs pour les aider à bien s'acquitter de leur rôle	13
Évaluation du conseil, des comités, des présidents et des administrateurs	16
Rémunération des administrateurs	17

L'information donnée dans ce document 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 ce document, 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 ce document, 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 ce document et n'en fait pas partie intégrante.

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

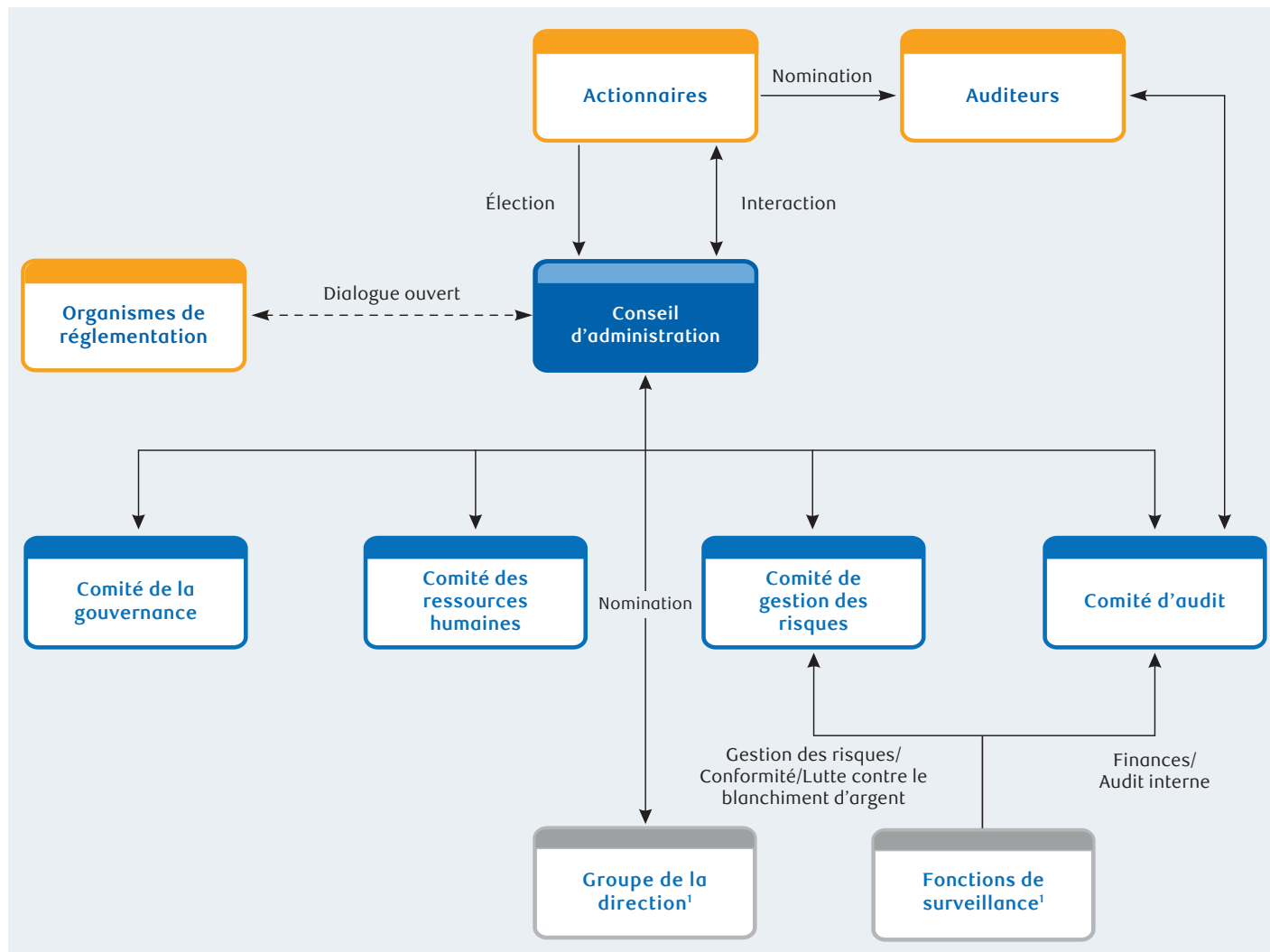
Le conseil cherche constamment à améliorer ses principes, politiques et pratiques en matière de gouvernance.

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 11 et 12 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 16) 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 la circulaire de sollicitation de procurations de 2026.

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> ² , 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 ³ 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 la circulaire de sollicitation de procurations de 2026, 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 du document 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 de la circulaire de sollicitation de procurations de 2026 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 ce document, 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

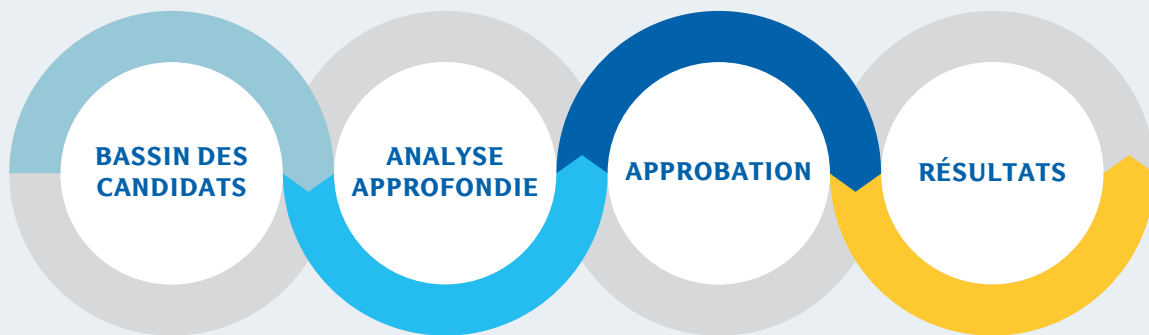
Recherche de candidats ayant le profil voulu pour siéger en tant qu'administrateurs

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 de la circulaire de sollicitation de procurations de 2026). 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 la circulaire de sollicitation de procurations de 2026.

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
		Conférences externes 

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.

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 de la circulaire de sollicitation de procurations de 2026) 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) Mme 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. Vettese 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 19 du présent document 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 17, 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 de la circulaire de sollicitation de procurations de 2026 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 de la circulaire de sollicitation de procurations de 2026) 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.