

Banque Royale du Canada

Énoncé des pratiques de gouvernance
(au 11 février 2025)



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, 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 le moment de la tenue et l'ordre du jour prévus de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires, notre approche relative à la rémunération, notre approche relative à la gestion des questions de durabilité (y compris nos objectifs en matière de diversité, nos ambitions décrites dans notre Cadre de la raison d'être et les stratégies énoncées dans notre Plan directeur sur le climat, notre Plan directeur sur les aptitudes et notre Plan directeur sur l'équité des chances). 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, nos cibles ainsi que les façons dont nous avons l'intention d'aborder les questions de durabilité; elles pourraient ne pas convenir à d'autres fins. Les mots « croire », « s'attendre à », « attentes », « viser », « atteindre », « suggérer », « chercher à », « prévoir », « se proposer », « estimer », « objectif », « s'efforcer de », « 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, notre vision et nos objectifs stratégiques en matière de durabilité ou autres 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 la nécessité d'avoir une participation active et constante de diverses parties prenantes (y compris des organisations gouvernementales et non gouvernementales, d'autres institutions financières, des entreprises et des particuliers); les progrès technologiques; l'évolution du comportement des consommateurs; l'évolution des perspectives sociales sur des sujets liés à la durabilité; les efforts de décarbonation variables selon les économies; la nécessité d'avoir des politiques climatiques réfléchies à l'échelle mondiale; les défis de la conciliation des objectifs de réduction des émissions avec une transition ordonnée et inclusive et les facteurs géopolitiques influant sur les besoins énergétiques mondiaux; notre capacité à recueillir, à analyser et à vérifier des données; notre capacité à réaliser diverses initiatives (y compris des initiatives liées à la durabilité) dans l'ensemble de la banque dans les délais impartis; le risque que les diverses initiatives ne soient pas achevées dans un délai précis, voire pas du tout, ou encore selon les résultats ou l'issue que la banque avait initialement prévus; la conformité de divers tiers aux conventions ou à nos politiques et procédures et leur engagement envers nous; la conjoncture des marchés financiers; nos activités commerciales; nos résultats financiers, notre situation financière et nos objectifs financiers; les risques liés à la non-conformité à la réglementation (ce qui pourrait nous assujettir à diverses poursuites et procédures judiciaires ou réglementaires dont l'issue potentielle pourrait notamment mener à des restrictions, sanctions et amendes réglementaires); les cyberrisques, les risques liés à la stratégie, les risques liés à la réputation, les risques liés au cadre juridique et réglementaire, les risques liés à la concurrence et aux modèles, ainsi que les risques systémiques et d'autres risques qui sont expliqués dans notre rapport annuel pour l'exercice clos le 31 octobre 2024 (rapport annuel 2024) et dans la section « Gestion du risque » de notre rapport aux actionnaires trimestriel pour le trimestre clos le 31 janvier 2025 (rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2025). D'autres facteurs qui pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent de façon significative des attentes exprimées dans ces déclarations prospectives sont fournis aux rubriques portant sur les risques de notre rapport annuel 2024, 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 2024, 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 2025 et telles qu'elles peuvent être mises à jour dans les rapports trimestriels subséquents. Sauf si la loi l'exige, nous ne nous engageons pas à mettre à jour quelque déclaration prospective que ce soit, écrite ou verbale, que nous pouvons faire ou qui peut être faite pour notre compte à l'occasion.

Des renseignements supplémentaires sur ces facteurs et sur d'autres facteurs sont fournis aux rubriques portant sur les risques de notre rapport annuel 2024 et dans la section « Gestion du risque » de notre rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2025, lesquelles peuvent être mises à jour dans les rapports trimestriels subséquents.

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 (notamment en matière de changements climatiques et de diversité).

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 », « ESG », « finance durable », « décarbonation » et « zéro émission nette » 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 Gestion d'actifs Indigo Inc., RBC Global Asset Management (U.S.) Inc., RBC Global Asset Management (UK) Limited et RBC Global Asset Management (Asia) Limited.

2) RBC GP exerce ses activités par l'intermédiaire de filiales en propriété exclusive indirecte de la banque, notamment, sans s'y limiter : i) 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., RBC Phillips, Hager & North Services-conseils en placement inc., RBC Capital Markets, LLC, Services financiers RBC Gestion de patrimoine inc., Société Trust Royal du Canada et Compagnie Trust Royal; ii) City National Bank et ses filiales; et iii) Brewin Dolphin Holdings Limited et ses filiales.

Gouvernance

Notre approche en matière de gouvernance	1
Les principes fondamentaux sur lesquels s'appuie notre approche	1
Notre structure de gouvernance	2
Les responsabilités de surveillance des administrateurs	4
Notre approche en matière de gouvernance des filiales	5
Culture et conduite	5
Notre Code de déontologie	5
Ligne téléphonique pour les questions d'ordre financier	6
Conflits d'intérêts	6
Questions de durabilité	7
Une approche définie par la raison d'être en matière de création de valeur durable à long terme	7
Modèle de gouvernance et de surveillance de la durabilité	9
Offrir des chances justes et inclusives	12
Surveillance du risque lié à la cybersécurité	13
Interaction avec les actionnaires et d'autres parties prenantes	14
Indépendance du conseil	14
Évaluation de l'indépendance des administrateurs	14
Lignes directrices relatives à l'exercice d'autres activités professionnelles	15
Préservation de l'indépendance	15
Mise en candidature, perfectionnement et évaluation des membres du conseil	16
Recherche de candidats ayant le profil voulu pour siéger en tant qu'administrateurs	16
Comment soumettre une candidature	17
Évaluation des candidats aux postes d'administrateur	17
Facteurs déterminants dans la taille du conseil	17
Politique sur le vote majoritaire	17
Politique sur la durée du mandat des administrateurs	18
Encadrement des administrateurs pour les aider à bien s'acquitter de leur rôle	18
Évaluation du conseil, des comités, des présidents et des administrateurs	21
Rémunération des administrateurs	23

L'information donnée dans ce document est en date du 11 février 2025, 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.

Notre approche en matière de gouvernance

Nous nous engageons à respecter des normes élevées en matière de gouvernance, qui répondent aux attentes des organismes de réglementation et reflètent l'évolution des pratiques exemplaires qui cadrent avec notre stratégie et notre appétit pour le risque. Nous croyons qu'une saine gouvernance consiste non seulement à exercer une surveillance de RBC et de ses pratiques – 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, s'y retrouver parmi les complexités d'un monde en mutation et maintenir des normes et des principes rigoureux qui orienteront RBC dans le cadre de sa raison d'être, qui est de contribuer à la prospérité de ses clients et au dynamisme des collectivités tout en créant de la valeur pour ses actionnaires.

Les principes fondamentaux sur lesquels s'appuie notre approche



Culture et conduite

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



Gérance

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



Surveillance stratégique

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



Surveillance du risque

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



Indépendance

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



Responsabilisation

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



Amélioration continue

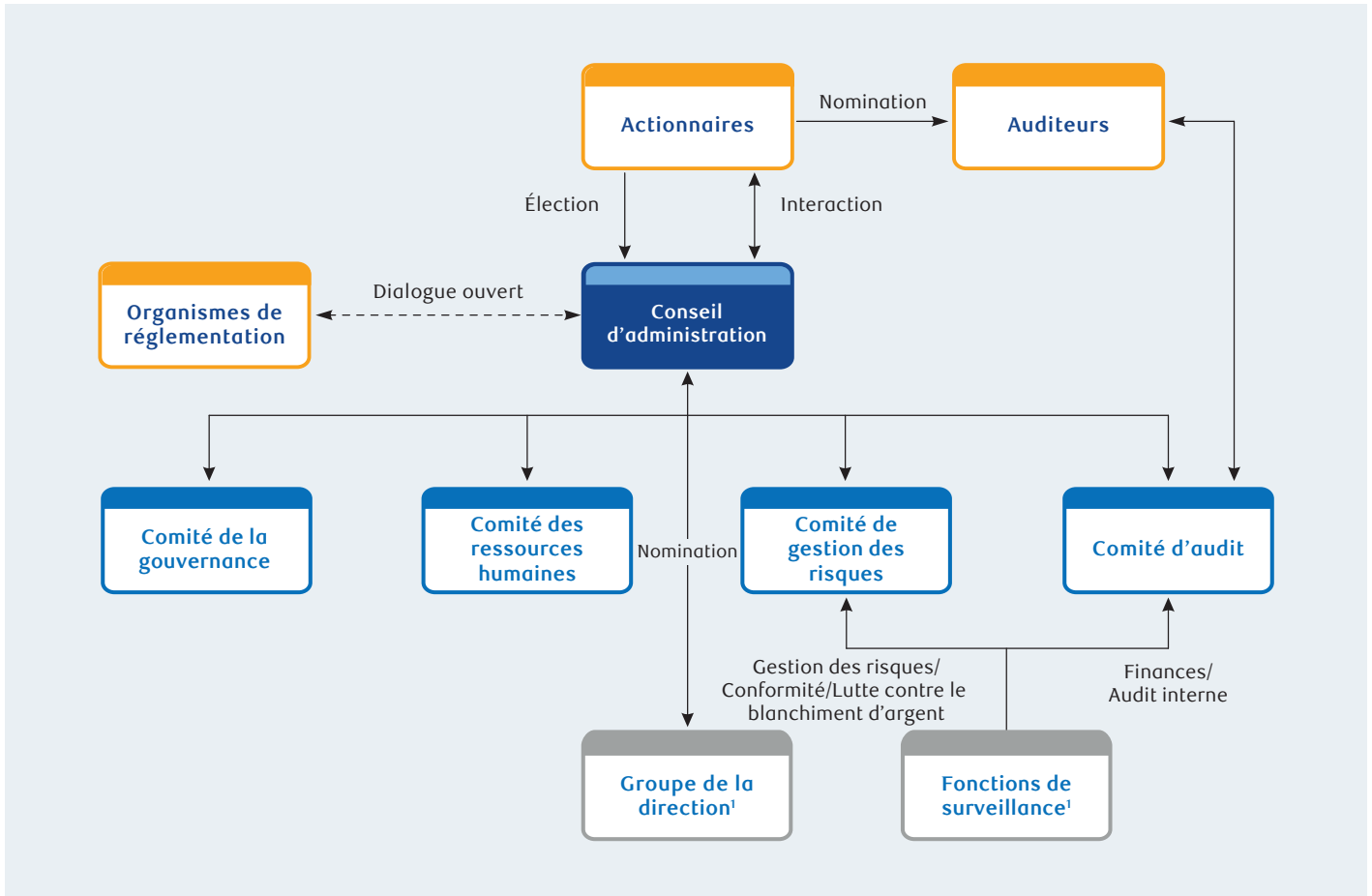
Le conseil cherche constamment à améliorer ses principes, politiques et pratiques en matière de gouvernance.

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

Notre structure de gouvernance

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

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



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. La direction doit obtenir l'approbation du conseil pour les questions qui dépassent certains seuils monétaires.

Rôle du comité de la gouvernance

Le comité de la gouvernance supervise le renouvellement du conseil et met en candidature des administrateurs à des fins d'élection et de réélection au conseil (se reporter aux pages 16 et 17 pour en savoir plus sur la mise en candidature des membres du conseil). Le comité de la gouvernance émet également des recommandations quant à la composition des comités et aux plans de relève concernant la présidence des comités et supervise le processus de relève pour la présidence du conseil. 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 revoit les mandats du conseil, des comités, ainsi que ceux de la présidente du conseil et des présidents de comité, lesquels délimitent les responsabilités et les questions de surveillance, et répartit les responsabilités au besoin, compte tenu des directives des organismes de réglementation et des pratiques exemplaires. Cet examen permet d'assurer que le conseil, ses comités ainsi que la présidente du conseil et les présidents de comité sont en mesure de s'adapter et de réagir aux nouvelles exigences et qu'ils continuent d'exercer une surveillance étroite.

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 notre présidente du conseil indépendante.

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

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

- fournit des conseils au chef de la direction sur les enjeux importants et assure la liaison entre le conseil et les cadres dirigeants
- participe à l'orientation des nouveaux administrateurs et à la formation continue des administrateurs en poste
- en collaboration avec le comité de la gouvernance, est chargée de l'évaluation de l'efficacité du conseil (ainsi qu'il est décrit à la page 21) de même que de la planification de la relève des membres du conseil et du recrutement des administrateurs
- interagit avec les administrateurs et les membres de la haute direction tout au long de l'année
- rencontre des organismes de réglementation, des actionnaires et des parties prenantes pour le compte du conseil et
- assiste périodiquement aux réunions du conseil et se réunit avec les administrateurs indépendants de 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 du conseil et des présidents des comités à rbc.com/gouvernance.

Les responsabilités de surveillance des administrateurs

Culture et conduite	<ul style="list-style-type: none"> • 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 notre culture en prenant la parole et en remettant en question tout comportement qui ne cadre pas avec les valeurs de RBC
Planification stratégique	<ul style="list-style-type: none"> • Superviser notre orientation, nos plans et nos priorités stratégiques et veiller à ce qu'ils cadrent avec notre appétit pour le risque • Discuter et débattre avec la direction de l'établissement de la stratégie d'entreprise et surveiller sa mise en œuvre et son efficacité • Approuver une fois l'an le plan stratégique, en tenant compte des possibilités et des risques associés à nos activités • Approuver nos objectifs financiers et nos plans d'exploitation, dont les imputations sur les fonds propres, les dépenses et les opérations importantes qui excèdent les pouvoirs délégués • Revoir et approuver la structure organisationnelle de RBC • Passer en revue les résultats de l'évaluation annuelle du rendement de nos secteurs d'exploitation
Gestion du risque	<ul style="list-style-type: none"> • Revoir et approuver notre cadre de gestion de l'appétit pour le risque • Surveiller la gestion du risque stratégique en approuvant des cadres et des politiques de gestion du risque • Promouvoir une solide culture de sensibilisation au risque et veiller à ce que la conduite soit conforme au cadre de gestion des risques d'entreprise • Rencontrer les organismes de réglementation, notamment pour discuter de notre appétit pour le risque et de notre système de contrôle du risque
Information financière et contrôles internes	<ul style="list-style-type: none"> • Approuver les rapports financiers trimestriels et annuels • Superviser la conformité aux exigences applicables en matière d'audit, de comptabilité et de communication de l'information financière et aux exigences juridiques et réglementaires • Superviser les compétences, le rendement et l'indépendance des auditeurs externes ainsi que le rendement de la fonction d'audit interne • Surveiller la mise en œuvre et le maintien de systèmes efficaces de contrôle interne, y compris des systèmes d'information de gestion, et évaluer le caractère adéquat et l'efficacité de ces systèmes
Gestion du talent et planification de la relève	<ul style="list-style-type: none"> • 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 les programmes liés à l'évaluation et au perfectionnement des talents et à l'accroissement de la diversité et de l'inclusion pour tous les employés à tous les échelons de l'organisation
Questions de durabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Superviser l'approche de la banque quant aux questions de durabilité, y compris les investissements dans les collectivités, la gestion des risques et occasions de nature environnementale et sociale et la manière dont nous exerçons nos activités afin de répondre à des normes élevées de responsabilité environnementale et sociale • Revoir et approuver le Cadre de la raison d'être RBC – <i>Des idées pour les gens et la planète</i>^{MC}, ainsi que i) notre stratégie climatique d'entreprise en vue de soutenir la transition vers une économie faible en carbone et résiliente, le Plan directeur sur le climat RBC; ii) notre stratégie d'entreprise en vue d'aider nos employés et les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités à s'adapter au monde du travail en constante évolution, le Plan directeur sur les aptitudes RBC; et iii) notre stratégie d'entreprise en vue d'offrir des occasions équitables et inclusives à nos clients, à nos employés et aux collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités, le Plan directeur sur l'équité des chances RBC, ainsi qu'évaluer les progrès accomplis relativement à chaque stratégie • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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

Notre approche en matière de gouvernance des filiales

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

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

La gouvernance des filiales de RBC est 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.

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

Culture et conduite

Le conseil établit les normes de conduite les plus élevées qui soient chez RBC et s'attend à ce que tous les respectent afin de gagner et de conserver la confiance de nos clients, de nos employés et de nos actionnaires, ainsi que des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos 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. Nous reconnaissons que la responsabilité incombant au conseil de surveiller la culture et la conduite est vaste et nécessite que nous devions toujours être prêts à améliorer nos pratiques.

À cette fin, le comité de la gouvernance supervise la gestion de la culture et de la conduite et il surveille les nouvelles tendances et les pratiques exemplaires grâce à une communication 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, ainsi que les répercussions sur l'intégrité des marchés financiers au sein desquels nous exerçons nos activités, sans oublier sur notre réputation.

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

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

Notre Code de déontologie

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

Le conseil travaille en étroite collaboration avec la direction afin de donner l'exemple et de favoriser une culture de saine gouvernance dont l'influence se fait sentir à tous les échelons de RBC et dans tous ses secteurs d'activité à l'échelle mondiale. Conformément aux normes sectorielles, le conseil approuve le Code de déontologie tous les deux ans, ou plus fréquemment au besoin, pour maintenir 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.

Notre Code de déontologie énonce les principes fondamentaux guidant le conseil dans ses travaux. Il crée un cadre de référence pour traiter adéquatement les questions complexes et délicates, impose aux administrateurs, aux cadres dirigeants, aux employés et aux contractuels de signaler les cas d'inconduite et établit notre cadre de responsabilisation en cas de non-respect des normes de conduite.

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

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

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

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

Aucune dérogation à notre Code de déontologie n'a été accordée par le conseil aux membres de la haute direction ou aux administrateurs pendant l'exercice 2024.

Ligne téléphonique pour les questions d'ordre financier

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

Conflits d'intérêts

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

Le comité de la gouvernance est chargé de superviser les opérations avec les administrateurs et les cadres dirigeants de la banque qui sont des apparentés au sens de la *Loi sur les banques* (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 avec la *Loi sur les banques* (Canada) et les procédures internes.

Questions de durabilité¹

Une approche définie par la raison d'être en matière de création de valeur durable à long terme

RBC soutient de longue date les causes et initiatives en matière de durabilité. Depuis le tout premier investissement de RBC dans la collectivité en 1891, nous avons été actifs au sein des collectivités où nous exerçons nos activités et nous nous penchons sur des questions importantes et pertinentes pour notre entreprise et la société.

Notre Cadre de la raison d'être – *Des idées pour les gens et la planète*^{MC} a pour objectif de s'attaquer à certains enjeux de société très préoccupants qui pourraient influencer sur la réussite de notre entreprise, tant aujourd'hui que dans l'avenir : des crises environnementales urgentes, un marché du travail en rapide évolution et des inégalités croissantes. Il cerne nos trois objectifs ambitieux qui peuvent aider à répondre à ces enjeux ainsi que les domaines où nous pensons pouvoir avoir un impact considérable : soutenir la transition vers une économie carboneutre, doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir et favoriser une prospérité plus équitable. Nos ambitions doivent être en accord avec la stratégie et les objectifs de RBC, qui se concentrent dans des champs d'action par lesquels nous pouvons avoir un réel impact dans les secteurs d'activité et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.

En janvier 2025, le conseil a approuvé les stratégies qui sous-tendent ces trois ambitions : le Plan directeur sur le climat RBC révisé, le Plan directeur sur les aptitudes RBC et le Plan directeur sur l'équité des chances RBC. La rubrique qui suit fait le survol de ces plans directeurs et des faits saillants pour 2024.

Nous mesurerons et suivrons nos progrès et ferons évoluer nos stratégies pour bien répondre aux besoins de nos clients et des collectivités.

Cadre de la raison d'être RBC – *Des idées pour les gens et la planète*



1) Le terme « durabilité » dans cette rubrique du document renvoie aux questions environnementales et sociales.

Le Plan directeur sur le climat RBC

Le Plan directeur sur le climat RBC, qui représente notre stratégie en matière climatique, a été publié à l'origine en 2019 et sa dernière révision remonte à janvier 2025. Il énonce les priorités et les mesures visant à soutenir notre objectif d'être la banque de choix en matière de transition vers une économie faible en carbone et résiliente¹.

Notre stratégie consiste à soutenir nos clients provenant de différents secteurs dans le cadre de la transition, tout en nous concentrant d'abord sur les domaines qui, à notre avis, présentent les possibilités et risques les plus importants². RBC offre des services de financement pour soutenir le développement de l'énergie à faibles émissions de carbone de même que des services de financement pour répondre aux besoins énergétiques actuels, y compris grâce aux sources d'énergie traditionnelles comme le pétrole et le gaz. RBC joue son rôle en aidant ses clients à faire la transition vers une économie carbonneutre, notamment en soutenant les clients des secteurs à fortes émissions et pour lesquels les émissions sont difficilement réductibles dans leurs efforts de décarbonation. La transition dépendra des efforts collectifs et des mesures d'un vaste éventail de parties et, pour faire progresser les solutions climatiques, RBC interagit, partage de l'information et collabore avec d'autres parties. Dans le cadre de ce parcours, nous sommes déterminés à intégrer des considérations climatiques dans notre entreprise et nos activités, notamment la réduction des émissions dans nos activités d'exploitation et notre chaîne d'approvisionnement.

Nous continuerons de mettre à jour notre stratégie climatique afin de refléter l'incidence que certains facteurs externes, comme la nature complexe et en évolution des méthodologies de mesure liées au climat, peuvent avoir sur notre stratégie.

Faits marquants en 2024

- Conclusion de la première année de l'engagement clientèle aux termes de l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie de RBC, qui énonce l'approche de RBC Marchés des Capitaux en matière d'engagement avec ses clients du secteur de l'énergie à l'égard de leurs plans de transition³
- Publication du premier rapport annuel de l'Institut d'action climatique RBC sur les progrès du Canada dans son parcours net zéro, qui analyse les défis et les opportunités du Canada en matière de climat
- Soutien par Techno nature RBC des solutions d'agriculture, d'énergie et des solutions climatiques fondées sur la nature de plus de 140 partenaires des collectivités grâce à des investissements de 29 M\$, ce qui représente une hausse de 38 % par rapport à 2023. Depuis 2019, RBC, RBC Fondation et RBC Foundation USA ont investi 90 M\$ sur les 100 M\$ qu'elles se sont engagées à verser d'ici 2025 pour lutter contre les changements climatiques et la perte de biodiversité, la tranche restante devant être investie en 2025
- Annonce relative à des plans visant à accélérer la rénovation du réseau de succursales canadiennes où nous sommes responsables des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation en investissant, au cours de la première phase, 35 M\$ sur trois ans (2025-2027) dans l'installation de systèmes de chauffage et de refroidissement à faible teneur en carbone et écoénergétiques, comme des thermopompes, qui remplaceront le matériel vieillissant

Le Plan directeur sur les aptitudes RBC

RBC a intérêt à aider ceux et celles qui font partie ou non de notre effectif à développer des aptitudes pour assurer leur réussite alors que le monde du travail est en changement. Il est important d'offrir à nos employés et aux collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités le soutien nécessaire pour développer des aptitudes en demande et pour mener des carrières significatives afin de préserver notre culture de rendement élevé et de contribuer à améliorer la vie au sein de ces collectivités. Notre objectif consiste à aider nos employés et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités à s'adapter au monde du travail en évolution afin de stimuler la mobilité, le sens de l'innovation et la résilience⁴.

Faits marquants en 2024

- Plus de 3 millions d'heures investies collectivement par les membres de notre personnel dans le perfectionnement de leurs compétences techniques, personnelles et professionnelles⁵

1) Veuillez consulter le Plan directeur sur le climat RBC (disponible à l'adresse [rbc.com/notre-impact](https://www.rbc.com/notre-impact)) pour de plus amples renseignements sur ce plan directeur, y compris la définition de certains mots clés utilisés dans ce paragraphe.

2) Certains aspects de la stratégie climatique de RBC ne portent pas sur les activités de conseils en matière de placement ou de courtage ou les biens sous gestion ou sous administration de RBC Gestion mondiale d'actifs (RBC GMA) ou de RBC Gestion de patrimoine (RBC GP). 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 Gestion d'actifs Indigo Inc., RBC Global Asset Management (U.S.) Inc., RBC Global Asset Management (UK) Limited et RBC Global Asset Management (Asia) Limited. RBC GP exerce ses activités par l'intermédiaire de filiales en propriété exclusive indirecte de la banque, notamment, sans s'y limiter : i) RBC Dominion valeurs mobilières Inc. (membre du Fonds canadien de protection des investisseurs), RBC Placements en Direct Inc. (membre du Fonds canadien de protection des investisseurs), Fonds d'investissement Royal Inc., RBC Phillips, Hager & North Services-conseils en placements inc., RBC Capital Markets, LLC, Services financiers RBC Gestion de patrimoine inc., Société Trust Royal du Canada et Compagnie Trust Royal; ii) City National Bank et ses filiales; et iii) Brewin Dolphin Holdings Limited et ses filiales.

3) L'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie est disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat).

4) Veuillez consulter le Plan directeur sur les aptitudes RBC (disponible à l'adresse [rbc.com/notre-impact](https://www.rbc.com/notre-impact)) pour de plus amples renseignements sur ce plan directeur, y compris la définition de certains mots clés utilisés dans ce paragraphe.

5) Le nombre d'heures de formation comprend la totalité du temps consacré à diverses formations en 2024, dont les heures enregistrées dans notre système de gestion de la formation pour des formations techniques, en affaires et en conformité. De plus, les heures de formation comprennent la formation dirigée par le secteur opérationnel ainsi que les heures d'apprentissage informel, notamment les heures passées à réaliser des programmes de perfectionnement en leadership et des activités d'apprentissage sur la diversité et l'inclusion, ainsi que les heures passées dans les applications d'apprentissage. Exclut City National Bank, car cette filiale n'a pas été intégrée à notre principale plateforme de ressources humaines (RH).

- Par l'intermédiaire du programme de Bourse d'études RBC Fondation pour le perfectionnement des aptitudes environnementales, en partenariat avec Universités Canada, attribution en 2024 de bourses d'études allant jusqu'à 5 000 \$ à 40 étudiants âgés de 25 ans ou plus déterminés à retourner aux études et à mettre à niveau leurs aptitudes dans les secteurs du bâtiment et de la construction, de l'agriculture et de la production alimentaire, des transports, de la gestion des déchets et du recyclage, et des énergies renouvelables
- Par l'intermédiaire d'Artistes émergents RBC, RBC et RBC Fondation ont donné plus de 10 M\$ en 2024 à environ 200 organismes de bienfaisance et organismes sans but lucratif pour les aider à doter la prochaine génération de créateurs des compétences nécessaires à un avenir prospère. Depuis 2004, les investissements dans les organismes artistiques ont atteint plus de 140 M\$, ce qui a bénéficié à plus de 51 500 artistes
- Par l'intermédiaire d'Objectif avenir RBC, RBC et RBC Fondation ont donné plus de 59 M\$ en 2024 afin d'aider les jeunes Canadiens à s'établir dans les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités en les dotant des aptitudes nécessaires pour un avenir prospère. Depuis 2017, Objectif avenir RBC a aidé plus de 8,4 millions de jeunes Canadiens et a versé 451 M\$ à l'égard de l'engagement à verser de 500 M\$ d'ici 2025 par l'intermédiaire de plus de 960 programmes offerts en partenariat

Le Plan directeur sur l'équité des chances RBC

Face aux inégalités grandissantes, offrir des chances justes et équitables est important pour le bien-être de la société et la réussite à long terme de notre entreprise. RBC cherche des manières de passer des idées aux actes et d'aider nos clients à devenir plus stables sur le plan financier, d'améliorer la robustesse et la résilience de nos collectivités et de développer le potentiel professionnel de nos employés. Bien que nous reconnaissons ne pas pouvoir accomplir tout cela seuls, nous sommes déterminés à faire notre part. Nous avons pour objectif d'être connus de nos clients, des collectivités et de nos employés pour offrir des chances justes et inclusives de prospérité¹.

Faits marquants en 2024

- Continuité de l'aide offerte aux Canadiens pour comprendre leur relation avec l'argent grâce à l'accroissement de Mes finances d'abord^{MC} (plateforme lancée à l'origine en octobre 2023), un site Web offrant du contenu, des ressources et des outils exhaustifs (visitée plus de 2,5 millions de fois depuis son lancement) et à l'expansion continue de l'accès à Mydoh[®], l'application de gestion de l'argent de RBC à l'intention des ménages, qui a rejoint plus de 230 000 Canadiens depuis 2021, aidant les jeunes à étoffer leurs compétences financières
- Dans le cadre de l'acquisition de HSBC Canada, RBC s'est engagée à fournir un financement de 7 G\$ sur cinq ans pour la construction, la modernisation et la rénovation de logements abordables et durables au Canada²
- Établissement du Fonds d'infrastructure communautaire RBC dans l'objectif de contribuer à augmenter l'accessibilité et la durabilité environnementale au sein de nos collectivités. En 2024, RBC Fondation a fourni plus de 6 M\$ à 35 projets au Canada afin de soutenir la construction, la rénovation, la réparation et la modernisation d'espaces communautaires
- Poursuite de la réception de validation externe des mesures prises par RBC pour créer un lieu de travail accueillant et inclusif grâce à la reconnaissance parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada³, parmi les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada³, parmi les meilleurs lieux de travail pour les femmes au Canada⁴, et parmi les meilleurs lieux de travail pour l'inclusion des personnes handicapées au Canada en 2024⁵ au tout premier indice d'égalité des personnes handicapées au Canada (note de 100)

Modèle de gouvernance et de surveillance de la durabilité

Notre modèle de gouvernance de la durabilité est conçu pour créer un équilibre entre la surveillance des questions liées à la durabilité exercée par le conseil et les comités et les experts-ressources, que l'on trouve dans les secteurs et les fonctions dans l'ensemble de la banque.

Le conseil exécutif sur la durabilité vise à fournir des conseils stratégiques sur les sujets liés à la durabilité, dont le climat. En 2024, la composition du conseil exécutif sur la durabilité a été renouvelée et comporte des délégués du groupe de la direction pour chaque secteur d'exploitation et chaque fonction.

En outre, en 2024, nous avons continué de faire progresser notre gouvernance climatique en établissant un conseil exécutif sur le climat afin de superviser la stratégie climatique de la banque, y compris les progrès à l'égard des objectifs et des cibles, et de prendre des décisions relatives aux questions climatiques stratégiques. Ce conseil formule également des recommandations au groupe de la direction sur des décisions climatiques importantes aux fins de l'approbation par la direction, comme des mises à jour sur notre stratégie, nos cibles et nos objectifs.

1) Veuillez consulter le Plan directeur sur l'équité des chances RBC (disponible à l'adresse [rbc.com/notre-impact](https://www.rbc.com/notre-impact)) pour de plus amples renseignements sur ce plan directeur, y compris la définition de certains mots clés utilisés dans ce paragraphe.

2) Selon les critères d'abordabilité, d'accessibilité et d'efficacité énergétique pour les projets d'immeubles locatifs collectifs du produit APH Select de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (pour de plus amples renseignements, rendez-vous à l'adresse www.cmhc-schl.gc.ca). Les projets admissibles comprenant des logements abordables peuvent également renfermer certaines composantes répondant à une partie des critères d'efficacité énergétique ou d'accessibilité.

3) MediaCorp Canada Inc.

4) Great Place to Work Institute.

5) Disability:IN.

Le modèle qui suit illustre la structure organisationnelle de la gouvernance des questions liées à la durabilité au sein de RBC.

SURVEILLANCE PAR LE CONSEIL



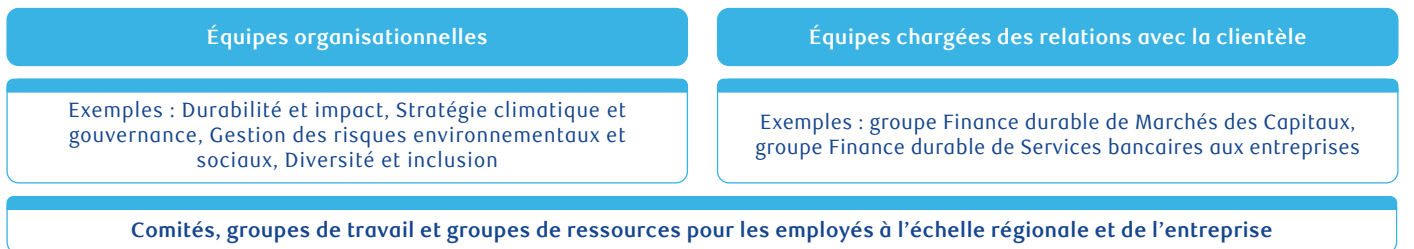
SURVEILLANCE PAR LA DIRECTION



Principaux organes de gouvernance de la haute direction



MISE EN ŒUVRE



Surveillance de la durabilité par le conseil

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

Principales responsabilités	Plains feux sur les faits saillants de 2024
Conseil	
<ul style="list-style-type: none"> Assume la responsabilité du plan d'affaires, de la stratégie, de l'appétit pour le risque et de la culture de la banque Surveille notre approche stratégique en matière de durabilité, ce qui englobe notre 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 notre approche en matière de questions sociales, dont la diversité et l'inclusion 	Interaction avec la direction au sujet de l'évolution du contexte et des tendances en matière de climat et réception d'une mise à jour sur la stratégie climatique de la banque et ses actions en réponse à ceux-ci
	Réception d'une mise à jour sur la stratégie climatique de la banque, y compris des points de vue externes, l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie de RBC et les tendances en matière d'activités des clients
	Réception d'une mise à jour sur la stratégie pour les activités de détail au sein de Services bancaires aux particuliers, qui comprenait une discussion sur la finance durable
	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 du Cadre de finance durable mis à jour
Comité d'audit¹	
<ul style="list-style-type: none"> 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 Aide le comité de la gouvernance à superviser la présentation de l'information annuelle sur la durabilité de l'entreprise 	Supervision du processus de présentation de l'information financière annuelle de la banque et recommandation du rapport annuel de la banque, y compris de l'information relative aux critères environnementaux et sociaux, aux fins de l'approbation du conseil
	Réception de mises à jour sur l'évolution du cadre de communication de l'information relative aux critères ESG, y compris les faits nouveaux en matière de réglementation et d'adoption de normes relativement aux changements climatiques comme la ligne directrice B-15 – <i>Gestion des risques climatiques</i> du BSIF (ligne directrice B-15 du BSIF), et les efforts déployés par la banque en réponse à cette évolution (reçus également par le comité de la gouvernance)
	Réception d'une mise à jour au sujet de la stratégie et des contrôles de la communication de l'information sur les critères ESG de RBC, y compris un survol des rapports ESG de RBC et des exigences obligatoires de communication de l'information, complétée par des perspectives sur le secteur concernant l'évolution de cet environnement (conjointement avec le comité de la gouvernance)
	Examen du Rapport climatique, du Rapport ESG et de la Déclaration de responsabilité publique de 2023
Comité de la gouvernance¹	
<ul style="list-style-type: none"> Offre au conseil des conseils sur les questions de durabilité, y compris les 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 sur la durabilité, dont la présentation de l'information annuelle sur la durabilité de l'entreprise 	Examen de l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie
	Examen et approbation du Rapport climatique, du Rapport ESG et de la Déclaration de responsabilité publique de 2023
	Réception de mises à jour sur les tendances observées dans les perspectives des investisseurs et des agences de conseil en vote à l'égard des facteurs ESG, dont le climat, ainsi que de mises à jour sur la mobilisation des parties prenantes, dont la réponse du conseil aux propositions d'actionnaires relatives aux critères ESG
	Réception d'une mise à jour sur l'évolution du contexte de présentation de l'information ESG, y compris la ligne directrice B-15 du BSIF et les modifications relatives à l'écoblanchiment apportées à la <i>Loi sur la concurrence</i> (Canada)
	Examen et approbation de l'Énoncé sur l'esclavage moderne 2023 (Canada, Royaume-Uni et Australie) et examen de la déclaration des droits de la personne de RBC
	Réception de mises à jour sur les audits sur l'équité raciale réalisés par des tiers à l'égard des pratiques en matière d'emploi et des pratiques d'affaires et commerciales de la banque (également reçues par le comité des ressources humaines) et d'une présentation de la première mouture du cadre du plan d'action pour la réconciliation de RBC
Examen et analyse de la stratégie en matière de durabilité et d'impact de 2025 (conjointement avec le comité d'audit) et examen du budget d'engagement mondial en matière d'investissements dans les collectivités 2025 et du budget de RBC Fondation et recommandation de leur approbation au conseil	
Comité des ressources humaines	
<ul style="list-style-type: none"> 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 des facteurs liés à la durabilité environnementale, aux questions sociales et à la 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 2024, qui tenait compte des pratiques de durabilité environnementale, sociales et de gouvernance dans le cadre du régime incitatif à court terme de la banque et d'un facteur de modification ² axé sur le climat discrétionnaire se rapportant aux progrès accomplis à l'égard des priorités stratégiques du Plan directeur sur le climat RBC ³ dans le cadre du programme incitatif à moyen et à long terme comme il est présenté plus en détail à la page 82 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2025, 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 à la représentation lors de chaque réunion ordinaire
	Réception de mises à jour sur les audits sur l'équité raciale réalisés par des tiers à l'égard des pratiques en matière d'emploi et des pratiques d'affaires et commerciales de la banque (également reçues par le comité de la gouvernance)
Comité de gestion des risques	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	Approbation de la politique d'entreprise sur l'adéquation des fonds propres mise à jour, qui a intégré des risques liés au climat aux termes de la ligne directrice B-15 du BSIF
	Examen des résultats des simulations de crise annuelles, qui portaient notamment sur des scénarios de risques physiques et de transition liés au climat (conjointement avec le comité d'audit)
	Réception de mises à jour sur les risques environnementaux et sociaux, y compris les tendances sectorielles, les faits nouveaux en réglementation et les points de vue des parties prenantes relativement aux changements climatiques
	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; ces deux cadres prennent en compte les risques environnementaux et sociaux

1) 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.

2) Exclut le chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux, qui participe au programme de rémunération de Marchés des Capitaux. Se reporter à la page 84 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2025 pour l'analyse de la façon dont les facteurs liés à la durabilité sont inclus dans le programme de rémunération de Marchés des Capitaux

3) Le conseil a approuvé la rémunération à verser au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction en décembre 2024 (exercice 2025), avant l'adoption par le conseil du Plan directeur sur le climat RBC révisé, du Plan directeur sur les aptitudes RBC et du Plan directeur sur l'équité des chances RBC.

Offrir des chances justes et inclusives

Préserver un milieu de travail où nos employés bénéficient d'un soutien leur permettant de faire de leur mieux, de collaborer efficacement, de stimuler l'innovation et de s'épanouir sur le plan professionnel nous aide à concrétiser notre raison d'être et à générer de la valeur pour nos clients et nos collectivités. RBC s'efforce de procurer ce soutien au moyen de politiques et de programmes conçus pour favoriser une plus grande inclusion et une plus grande équité pour tous les employés.

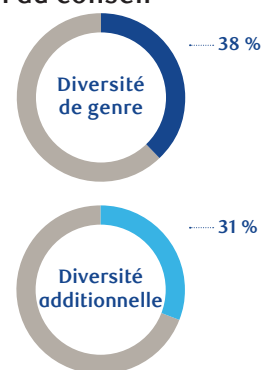
Le conseil encourage la diversité et l'inclusion à tous les échelons de l'organisation. Par l'intermédiaire de son comité des ressources humaines, il supervise les priorités stratégiques en matière de diversité et d'inclusion de RBC et reçoit des mises à jour périodiques sur leur mise en œuvre. Nous avons en place plusieurs programmes et initiatives visant à promouvoir et à intégrer l'équité et l'inclusivité pour tous les employés au sein de nos processus de recrutement et d'embauche, de notre bassin de leadership et de nos pratiques en matière de rémunération, de promotion et de perfectionnement en conformité avec le Plan directeur sur l'équité des chances RBC.

De plus amples renseignements sur notre approche en matière de diversité et d'inclusion, y compris nos priorités stratégiques, sont disponibles à l'adresse [rbc.com/diversite](https://www.rbc.com/diversite).

Notre engagement à favoriser la diversité et l'équilibre au sein du conseil¹

Une représentation équilibrée et diversifiée au sein du conseil est cruciale pour que celui-ci puisse s'acquitter avec succès de son mandat de surveillance. Nous croyons fermement que le conseil devrait refléter la diversité de notre clientèle, de nos employés, de nos actionnaires et des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.

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



5 personnes candidates sont des femmes

4 personnes candidates sont des personnes autochtones, noires ou de couleur, ou membres de la communauté LGBTQ+

Chaque année, le comité de la gouvernance mène à bien une autoévaluation pour mesurer entre autres son efficacité à guider le conseil vers l'atteinte de ses objectifs en matière de diversité. Il examine aussi la composition du conseil et toute vacance prévue en tenant compte de notre Politique sur la diversité au sein du conseil. Le comité de la gouvernance retient régulièrement les services de cabinets de recherche indépendants pour favoriser l'identification de candidats dotés des aptitudes, compétences ou caractéristiques qu'il juge cruciales pour le succès stratégique à long terme de RBC.

Diversité chez les membres de la haute direction et les cadres dirigeants¹

La représentation des talents parmi les hauts dirigeants et les cadres dirigeants est à l'image de la diversité de notre bassin de leadership, et s'avère un catalyseur d'un meilleur rendement et d'une plus grande innovation. La représentation au sein de la direction reflète nos efforts continus concernant nos processus en évolution régissant la planification exhaustive de la relève et les nominations à des postes de haute direction. En 2024, nous avons atteint nos objectifs² pour ce qui est du pourcentage de personnes autochtones, noires et de couleur à des postes de haute direction au Canada (27 % au 31 octobre 2024, par rapport à notre objectif de 27 % pour 2024) et pour ce qui est des nouvelles nominations de personnes autochtones, noires et de couleur à des postes de haute direction³ (35 % en 2024, par rapport à notre objectif annuel de 30 %). Bien que la représentation des femmes au sein de notre direction soit demeurée stable, nous n'avons pas atteint nos objectifs² en termes de pourcentage de femmes à des postes de haute direction au Canada (43 % au 31 octobre 2024, par rapport à notre objectif de 48 % pour 2024) et en termes de nouvelles nominations de femmes à des postes de haute direction (44 % en 2024, par rapport à notre objectif annuel de 50 %). Nous continuons de repérer des possibilités de faire évoluer nos actions en vue de favoriser un bassin de leadership inclusif.

1) Selon l'auto-identification. 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.

3) On entend par « nouvelle nomination à des postes de haute direction » la nomination d'une personne de l'interne ou de l'externe pour la première fois à un poste de vice-président, de premier vice-président ou de vice-président directeur. Les hauts dirigeants de HSBC Canada qui se sont joints à RBC à la date de l'acquisition ne sont pas inclus dans les nouvelles nominations à la haute direction.

En date de ce document, 42 % (5 sur 12) des membres de la haute direction formant le groupe de la direction s'identifient comme des femmes. Nous ne fixons pas d'objectifs de diversité propres à l'échelon du groupe de la direction puisque cette équipe est incluse dans nos objectifs de représentation plus larges¹ au sein de notre équipe de haute direction canadienne. Comme à l'égard de tous les rôles de direction, nous devons prendre soigneusement en compte un vaste éventail de critères – le plus important étant le fait que les compétences et aptitudes reconnues des nouvelles recrues nous permettent de satisfaire au mieux nos besoins d'affaires afin d'améliorer la valeur à long terme pour nos 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.

Surveillance du risque lié à la cybersécurité

La confiance et la sécurité sont plus importantes que jamais. C'est pourquoi RBC met l'accent sur la cybersécurité et la protection de l'intégrité de nos systèmes et de la confidentialité des renseignements de nos clients. Notre stratégie en matière de sécurité, qui appuie notre orientation stratégique, est conçue pour protéger les données que nos clients nous confient. À l'échelle mondiale, les cyberattaques se multiplient et se complexifient. Leurs conséquences pourraient entraîner une interruption des activités ou des services, des pertes financières, le vol de propriété intellectuelle et de renseignements confidentiels, des litiges, une attention accrue et des sanctions de la part des organismes de réglementation ainsi qu'une atteinte à la réputation.

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 notre Cadre d'appétit pour le risque d'entreprise, 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 2024, comprenaient des simulations de crise portant sur les cybermenaces 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, nous continuons de renforcer nos capacités en matière de sécurité, de sensibiliser nos clients et nos effectifs et d'approfondir nos relations avec les gouvernements, les forces de l'ordre et le milieu universitaire en vue de perfectionner nos techniques de cyberdéfense afin de contrecarrer les menaces qui guettent le secteur financier. Pour ce faire, nous poursuivons nos investissements dans les cybertechnologies, travaillons à sensibiliser nos clients et nos effectifs et tablons sur les technologies émergentes.

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

1) 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.

Interaction avec les actionnaires et d'autres parties prenantes

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

RBC échange avec eux tout au long de l'année sur un éventail de sujets, notamment des questions stratégiques, financières et relatives aux risques au sein de l'environnement macroéconomique et opérationnel plus large ainsi que le climat, le capital humain, la diversité et l'inclusion et la gouvernance. Le conseil encourage toutes les parties prenantes à fournir une rétroaction pertinente et opportune, favorise une interaction constructive et réexamine régulièrement les interactions de la banque avec les actionnaires et les parties prenantes afin de suivre les pratiques exemplaires.

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

Conseil d'administration	Les parties prenantes peuvent communiquer avec les administrateurs ou la présidente du conseil ainsi qu'il est décrit à l'adresse rbc.com/gouvernance .
Direction	Le chef de la direction et les autres membres du groupe de la direction, les cadres dirigeants, le service Relations avec les investisseurs ainsi que le secrétariat général de la banque rencontrent régulièrement les analystes financiers, les investisseurs et d'autres parties prenantes. 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, laquelle est archivée au même endroit jusqu'à l'assemblée annuelle suivante.

Vous trouverez les coordonnées de la présidente du conseil, de la secrétaire et du service Relations avec les investisseurs sur la couverture arrière de notre circulaire de sollicitation de procurations 2025.

Indépendance du conseil

Tous les candidats à un poste d'administrateur en 2025 sont indépendants, à l'exception de notre chef de la direction.

Pour être efficace, le conseil se doit d'être indépendant. À cette fin, le conseil a adopté une Politique sur l'indépendance des administrateurs, qui intègre le règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en application de la *Loi sur les banques* (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 de notre comité d'audit et de notre comité des ressources humaines doivent respecter. La Politique sur l'indépendance des administrateurs a été déposée auprès des organismes 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 :

- les réponses des administrateurs à un questionnaire annuel détaillé
- les renseignements biographiques concernant les administrateurs et

- les dossiers et rapports internes portant sur les relations entre les administrateurs, les entités membres du groupe des administrateurs et RBC.

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

La *Loi sur les banques* (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 disposera de suffisamment de temps et d'énergie pour s'acquitter de ses responsabilités au sein de RBC et évaluer si certaines circonstances peuvent nuire à l'indépendance de son jugement, dont les conflits d'intérêts.

Politique sur l'appartenance commune à des conseils	Au plus, deux membres du conseil de RBC peuvent siéger au conseil d'administration d'une même société ouverte. 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.

Préservation de l'indépendance

Au cours de l'exercice 2024, 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 peuvent retenir les services de conseillers externes aux frais de RBC pour s'assurer d'avoir accès à des conseils indépendants.
Séances à huis clos	La présidente du conseil et les présidents de comité président des séances sans que les membres de la direction soient présents pour faciliter les discussions franches et ouvertes entre les administrateurs.

Mise en candidature, perfectionnement et évaluation des membres du conseil

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

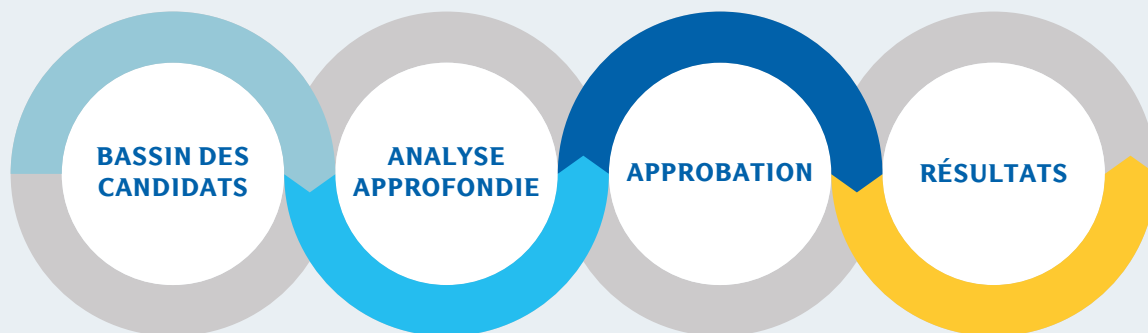
Nous retenons régulièrement les services de cabinets de recherche indépendants pour nous aider à trouver des candidats.

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

Le comité de la gouvernance supervise le renouvellement du conseil et propose la candidature d'administrateurs à des fins d'élection au conseil. Le rôle du comité est de former un conseil composé d'administrateurs possédant les talents et l'expérience nécessaires pour appuyer les objectifs stratégiques futurs de RBC et étant en mesure d'exercer un contrôle rigoureux des risques compte tenu 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 passe en revue la composition du conseil et les vacances prévues en tenant compte de la Politique sur la diversité au sein du conseil. Les actionnaires de RBC sont appelés à élire, à chaque assemblée annuelle, les administrateurs qui demeureront en poste jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

Chaque année, le comité de la gouvernance revoit, en collaboration avec la présidente du conseil, les titres de compétence des candidats proposés à l'élection ou à la réélection au conseil et évalue leurs compétences et leur expérience par rapport à celles que le conseil considère qu'il devrait posséder dans son ensemble. Dans le cadre de cette analyse, le comité utilise une grille (se reporter à la page 23 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2025) indiquant les compétences importantes et l'expérience importante que chaque administrateur apporte au conseil.

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



Recherches faites par :

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

- tenir compte des objectifs stratégiques et risques futurs
- consulter la grille des compétences
- évaluer les qualifications
- tenir compte de la diversité globale
- 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

6

nouveaux administrateurs depuis 2020

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 notre circulaire de sollicitation de procurations 2025.

Évaluation des candidats aux postes d'administrateur

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

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

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

Notre cadre d'évaluation de l'efficacité des administrateurs présente les compétences, l'engagement et le comportement attendus de la part des nouveaux administrateurs et des administrateurs qui sont déjà en poste (se reporter à la page 21 pour un complément d'information). Conformément à notre 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 pôles :

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

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

Politique sur le vote majoritaire

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

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

Politique sur la durée du mandat des administrateurs

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

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

Administrateurs	La durée du mandat d'un administrateur est de 15 ans, mais son mandat prend fin avant s'il atteint l'âge de 70 ans. Les nouveaux administrateurs peuvent siéger au conseil pendant au moins six ans, peu importe leur âge.
Présidente du conseil	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.

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 un président de comité. En 2024, le conseil a approuvé une prolongation du mandat du président du comité des ressources humaines jusqu'à la fin de l'année civile 2025.

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

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

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

Notre approche fondée sur des principes 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 nos principes et nos politiques en matière de gouvernance, dont notre Code de déontologie et notre Politique sur l'indépendance des administrateurs
- Exposés détaillés des stratégies et des activités par des membres du groupe de la direction et des cadres dirigeants
- Séances d'accueil avec des 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 nos objectifs stratégiques et de favoriser un dialogue ouvert et des relations constructives

PERFECTIONNEMENT PERSONNEL

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

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

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

Les membres du conseil tiennent régulièrement des réunions dans des territoires clés pour leur permettre de mieux connaître nos activités et de nouer des liens avec les membres de la haute direction locaux, les employés et les administrateurs des filiales clés. En octobre 2024, le conseil et ses comités ont tenu des réunions à New York, New York, 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 nos clients, employés, actionnaires, collectivités et autres parties prenantes. Nous adoptons une approche coordonnée en matière de formation auprès du conseil et de ses comités qui s'articule autour des thèmes suivants : marché, contexte macroéconomique, gestion des données et cybersécurité, intelligence artificielle, environnement, société 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 2024	Perspectives externes sur la stratégie climatique de RBC et mise à jour sur les faits nouveaux mondiaux en matière climatique	Conseil
	Aperçu de l'approche de RBC en matière de gestion de crise de liquidité en raison d'un événement idiosyncratique	Audit, gestion des risques
	Mise à jour sur le profil de risque lié à la gestion de l'information (données) de RBC	Gestion des risques
T2 2024	Mise à jour sur l'environnement des cybermenaces, les attentes en évolution des organismes de réglementation et l'approche stratégique de RBC	Conseil
	Aperçu des exigences comptables relatives aux acquisitions, y compris l'application de la Norme internationale d'information financière (IFRS) 3 – <i>Regroupements d'entreprises</i> et les dispositions d'IFRS 9 – <i>Instruments financiers</i> relatives à la dépréciation	Audit
	Présentation de l'information sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance et faits nouveaux touchant l'établissement des normes	Audit, gouvernance
T3 2024	Mise à jour de RBC Borealis sur les données et l'intelligence artificielle (IA) chez RBC	Conseil
	Revue et faits saillants de la saison des assemblées générales annuelles 2024 dans le secteur financier canadien et américain	Gouvernance
	Mise à jour sur les principaux faits nouveaux réglementaires et gouvernementaux au Canada et aux États-Unis	Gouvernance
	Tendances et faits nouveaux en gouvernance au Canada et aux États-Unis	Gouvernance
T4 2024	Examen du portefeuille de prêts aux particuliers de RBC à travers le prisme du risque	Gestion des risques
	Point de vue de l'investisseur du côté acheteur sur le secteur financier, les marchés et RBC	Conseil
	Commentaires sur la gestion de patrimoine à l'échelle mondiale, notamment les tendances, les perturbations et les occasions stratégiques	Conseil
	Examen des changements à venir dans les normes de l'Institut des auditeurs internes	Audit
	Examen des obligations en matière de communication des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance, complété par des perspectives sectorielles sur l'environnement réglementaire en évolution	Audit, gouvernance
	Stratégie de leadership, y compris l'incidence des pressions internes et externes exercées sur les leaders et les plans pour créer une culture de gagnants prêts pour l'avenir	Ressources humaines
	Examen des activités d'exploitation américaines de RBC à travers le prisme du risque	Gestion des risques
	Examen de l'environnement réglementaire de la protection en matière de consommation financière	Gestion des risques
	Réunions à New York, New York	
	Discussion de groupe sur le macroenvironnement, les marchés des capitaux et les tendances économiques générales des États-Unis	Conseil
	Discussion informelle sur la politique américaine, les tendances mondiales, les relations Canada-États-Unis et l'économie canadienne	Conseil
Discussion de groupe sur les élections américaines et les incidences éventuelles sur le Canada et RBC	Conseil	
Examen de l'environnement réglementaire des attentes en matière de blanchiment d'argent et leçons tirées auprès d'homologues du secteur	Audit, gestion des risques	

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

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

En 2024, nous avons retenu les services d'un consultant indépendant pour faciliter le processus d'évaluation.

Attentes envers nos administrateurs

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

Évaluations annuelles

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

Efficacité de l'administrateur

DÉVOUEMENT

- Accorde la priorité aux besoins de RBC
- S'engage sans réserve pour garantir la responsabilisation et le succès du conseil
- Cherche à s'améliorer continuellement et à relever la barre

ENGAGEMENT

- S'investit pleinement et participe activement à toutes les réunions
- Encourage activement la collégialité
- Prend en considération les commentaires des autres et fournit des conseils judicieux

INTÉGRITÉ

- Travaille dans l'intérêt de RBC
- Souscrit à des normes d'éthique élevées
- Adhère aux valeurs de RBC

SENS DES AFFAIRES

- Vise les bons résultats sur le plan du rendement
- Concilie les objectifs à court, à moyen et à long terme
- Exerce un jugement éclairé et soupèse judicieusement les compromis

ORIENTATION STRATÉGIQUE

- Débat des avantages et inconvénients associés aux stratégies de croissance future
- Évalue les possibilités offertes à l'échelle mondiale pouvant cadrer avec la stratégie de RBC

COURAGE

- Remet en question le statu quo de façon pertinente
- Est capable de prendre des décisions difficiles
- Encourage le changement et la diversité

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



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

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

La **présidente du conseil** est évaluée par tous les administrateurs indépendants.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rémunération des administrateurs

Notre approche en matière de rémunération

Des administrateurs chevronnés, attentifs et talentueux sont essentiels à l'atteinte de nos objectifs stratégiques dans le respect de notre appétit pour le risque et permettent à la direction de bénéficier de conseils éclairés et d'une supervision efficace. Le comité de la gouvernance est responsable de tous les aspects de la rémunération des administrateurs et reçoit annuellement le montant de la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction et la forme que celle-ci prend en tenant compte de ce qui suit :

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

Processus décisionnel

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

Groupe de comparaison canadien



Institutions financières

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

Institutions non financières

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

Groupe de référence américain et international



Institutions financières américaines

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

Institutions financières internationales

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

Structure de la rémunération

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

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

Au cours de l'exercice 2024, 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.

Aucun changement à la rémunération

Aucun changement n'a été recommandé ou approuvé pour 2025.

Corrélation entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires

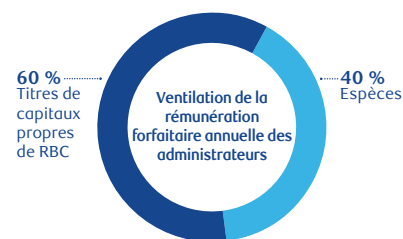
Le conseil estime que les trois mesures suivantes permettent d'établir une corrélation efficace entre les intérêts de nos administrateurs et ceux de nos actionnaires.

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

Les administrateurs doivent détenir des titres de capitaux propres de RBC d'une valeur globale totale d'au moins quatre fois leur rémunération forfaitaire totale à titre d'administrateurs (1 360 000 \$ au cours de l'exercice 2024), 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 unités d'actions différées d'administrateurs, ou UADA) facilitent l'investissement dans des titres de capitaux propres de RBC par les administrateurs. Les UADA sont des unités théoriques qui ont la même valeur que les actions ordinaires de RBC. La valeur d'une UADA, lorsqu'elle est portée au crédit du compte de l'administrateur ou que celui-ci en demande le rachat, est calculée en fonction du cours de clôture moyen d'une action ordinaire de RBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédents.



Les administrateurs doivent investir au moins 60 % (204 000 \$ au cours de l'exercice 2024) 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 2024) 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

Les administrateurs ne faisant pas partie de la direction peuvent être invités à siéger au conseil d'administration de filiales de RBC et être alors rémunérés pour leurs services et remboursés de leurs frais de déplacement et autres frais. M. Chisholm et M. Vettese siègent tous deux au conseil de RBC US Group Holdings LLC (RBC US), notre société de portefeuille intermédiaire américaine. Pendant l'exercice 2024, M. Chisholm a touché une rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs de RBC US de 175 000 \$ US. M. Vettese a été nommé au conseil de RBC US avec prise d'effet le 17 juin 2024 et a touché une tranche proportionnelle de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs de RBC US d'un montant de 72 917 \$ US.