

Banque Royale du Canada

Environnement, société et gouvernance (ESG)

Rapport de performance 2022

Ce document contient des renseignements archivés. Les renseignements identifiés comme archivés sont fournis à titre de référence seulement et ne doivent pas être utilisés. Les renseignements archivés n'ont pas été modifiés ou mis à jour depuis leur archivage. Il se peut que les renseignements archivés ne reflètent pas les renseignements, activités, engagements, objectifs, stratégies, politiques, pratiques et normes en vigueur de la Banque Royale du Canada, ni les normes ou les méthodologies les plus récentes en matière de publication d'information, d'essais ou de validation. La Banque Royale du Canada décline toute responsabilité quant à l'utilisation de ces renseignements et n'a pas l'intention de les mettre à jour sauf si la loi applicable l'exige.



> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Mise en garde au sujet des déclarations prospectives

À l’occasion, la Banque Royale du Canada et ses filiales (« RBC », « 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 applicable au Canada. Nous pouvons faire des déclarations prospectives dans le présent Rapport de performance ESG (environnement, société et gouvernance) 2022 en date du 6 mars, 2023 (le « rapport ») et dans des documents déposés auprès des organismes de réglementation canadiens ou de la Commission des valeurs mobilières des États-Unis (Securities and Exchange Commission [SEC]), ainsi que dans les rapports aux actionnaires et dans d’autres communications. Les déclarations prospectives figurant dans le présent rapport comprennent des déclarations concernant nos objectifs, notre vision, nos engagements, nos buts, nos paramètres et nos cibles en matière d’économie, d’environnement (incluant le climat), de société et de gouvernance, y compris notre première série d’objectifs intermédiaires de réduction des émissions pour 2030 (les « objectifs intermédiaires »), de même que nos impacts, notre intention d’atteindre nos objectifs intermédiaires, notre démarche pour favoriser une transition ordonnée et inclusive vers une économie à zéro émission nette, notre engagement à aider nos clients à passer à la carboneutralité et nos vues sur l’importance de leur engagement à réduire leurs émissions. En outre, ces déclarations mettent en avant notre conviction que la transition vers une économie carboneutre exigera une coopération et des mesures concrètes sans précédent de nombreuses parties et que les normes de référence que nous avons établies pour certains engagements nécessiteront peut-être des révisions. Elles portent également sur nos mesures et communications relatives aux émissions financées, notre recours aux estimations, nos opinions quant à la disponibilité future des données et quant aux causes et aux répercussions générales des changements climatiques, y compris dans les milieux économiques et les collectivités où RBC et ses clients sont établis, nos stratégies visant à cerner et à atténuer les risques liés au climat, ainsi que notre approche pour exploiter les occasions que présentent les changements climatiques. L’information prospective contenue dans le présent rapport est fournie dans le but de renseigner nos parties prenantes sur notre vision, nos engagements, nos buts, nos paramètres et nos cibles, de même que nos impacts et objectifs économiques, environnementaux (notamment en ce qui concerne les changements climatiques), sociaux et de gouvernance, notamment les façons dont nous avons l’intention de traiter la gouvernance, la stratégie, les risques, les occasions, les paramètres et les cibles liés au climat ; elle pourrait ne pas convenir à d’autres fins.

Les mots « croire », « s’attendre à », « viser à », « atteindre », « prévoir », « anticiper », « prédire », « se proposer », « estimer », « s’engager à », « planifier », « s’efforcer de », « projeter », « devoir », « cibler » et « pouvoir », de même que l’emploi du futur ou du conditionnel ainsi que de mots et d’expressions semblables dénotent généralement des déclarations prospectives.

Par leur nature même, les déclarations prospectives reposent sur des hypothèses et font l’objet d’incertitudes et de risques intrinsèques pouvant faire que les prédictions, prévisions, projections, attentes ou conclusions se révèlent inexactes, que nos hypothèses s’avèrent erronées et que nos objectifs, notre vision, nos engagements, nos buts, nos cibles et nos stratégies d’atténuation et d’adaptation aux risques et aux occasions liés aux changements climatiques, de même que nos objectifs et notre incidence sur les plans économique, environnemental, social et de la gouvernance ne se matérialisent pas. De plus, bon nombre des hypothèses, normes, paramètres et mesures utilisés dans la préparation du présent rapport continuent d’évoluer et sont fondés sur des suppositions jugées raisonnables au moment de la rédaction, mais leur exactitude ne devrait pas être considérée comme garantie. Nous déconseillons aux lecteurs de se fier indûment à ces déclarations étant donné que plusieurs facteurs de risque pourraient faire en sorte que nos résultats diffèrent sensiblement des prévisions exprimées dans ces déclarations prospectives.

Ces facteurs, dont plusieurs sont indépendants de notre volonté et dont les effets sont difficiles à prédire, comprennent notamment : la nécessité de disposer de données climatiques plus nombreuses et de meilleure qualité et d’une normalisation des méthodes de mesure liées au climat, les conditions climatiques et les événements météorologiques, la nécessité d’une participation active et constante des parties prenantes (y compris les organisations gouvernementales et non gouvernementales, les autres institutions financières, les entreprises et les particuliers), les avancées technologiques, l’évolution du comportement des consommateurs, les efforts de décarbonation variables selon les économies, la nécessité de politiques climatiques pertinentes à l’échelle mondiale, les défis de l’équilibre entre les objectifs de réduction des émissions et une transition ordonnée et inclusive, les facteurs géopolitiques influant sur les besoins énergétiques mondiaux, notre capacité de recueillir et de vérifier les données, notre capacité de mettre en œuvre diverses initiatives dans l’ensemble de l’entreprise dans les délais prévus, le risque que les initiatives ne soient pas achevées dans le délai indiqué ou pas du tout, ou sans les résultats escomptés ou anticipés par RBC, la conformité de divers tiers par

rapport à nos politiques et procédures ainsi que leur engagement envers nous, les conditions sur les marchés financiers, nos activités commerciales, nos résultats financiers, notre situation et nos objectifs, le contexte juridique et réglementaire et la conformité réglementaire (qui pourrait nous exposer à des poursuites légales et réglementaires, dont les conséquences incluraient des restrictions réglementaires, des pénalités et des amendes), et les risques stratégiques, réputationnels, environnementaux juridiques et réglementaires, systémiques et de concurrence, ainsi que d’autres risques. Les autres facteurs susceptibles d’entraîner des résultats réels sensiblement différents des attentes exprimées dans ces déclarations prospectives sont exposés dans les sections portant sur les risques de notre rapport annuel pour l’exercice financier terminé le 31 octobre 2022 ([Rapport annuel 2022](#)) et dans la section « Gestion du risque » de notre rapport trimestriel pour la période de trois mois terminée le 31 janvier 2023 (Rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2023).

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

Les hypothèses économiques importantes qui sous-tendent les déclarations prospectives contenues dans le présent rapport sont présentées à la section « Examen de la conjoncture économique, des marchés et du contexte réglementaire et perspectives » et, pour chacun de nos secteurs d’exploitation, aux sections « Priorités stratégiques » et « Perspectives » de notre [Rapport annuel 2022](#), telles que mises à jour à la section « Examen de la conjoncture économique, des marchés et du contexte réglementaire et perspectives » de notre Rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2023.

Sauf si la loi l’exige, ni RBC ni ses sociétés affiliées ne s’engagent à mettre à jour quelque déclaration prospective que ce soit, écrite ou verbale, qu’elles pourraient faire ou qui pourrait être faite à l’occasion pour leur compte. Des renseignements supplémentaires sur ces facteurs et sur d’autres facteurs sont exposés dans les sections portant sur les risques de notre [Rapport annuel 2022](#) et dans la section « Gestion du risque » de notre Rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2023.



> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Avis important concernant le présent rapport

Le présent rapport contient des renseignements qui font état des progrès que nous avons réalisés jusqu’à maintenant en ce qui a trait à la gestion des risques et des occasions liés au climat et à la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur l’information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). Il est fourni uniquement à titre indicatif et ne constitue en aucun cas une offre de vente ou une sollicitation d’achat d’un titre, d’un produit ou d’un service dans quelque territoire que ce soit. Il ne vise pas non plus à donner des conseils de placement, financiers, juridiques, comptables, fiscaux ou autres, et l’information qu’il renferme ne doit pas servir de fondement à de tels conseils. Aucune partie du présent rapport ne doit servir de fondement à quelque contrat, engagement ou décision de placement que ce soit, ni être considérée à ce titre. Le lecteur est seul responsable de toute utilisation des renseignements contenus dans le présent rapport, et ni RBC, ni ses sociétés affiliées, ni leurs administrateurs, dirigeants, employés ou mandataires respectifs ne seront tenus responsables des dommages directs ou indirects découlant de l’utilisation du présent rapport par le lecteur.

Les paramètres, les données et les autres renseignements climatiques contenus dans le présent rapport – notamment l’information ayant trait à nos engagements, buts et cibles, liés au bilan zéro émission nette y compris nos objectifs intermédiaires, nos émissions financées et les émissions provenant de nos propres activités – sont ou peuvent être fondés sur des hypothèses, des estimations et des jugements. De plus, comme nous le mentionnons dans les présentes, certains des renseignements fournis, y compris ceux concernant les émissions financées, la norme de référence utilisée pour établir les objectifs intermédiaires et les objectifs intermédiaires, sont fondés sur des données estimatives peu étayées. Par exemple, nous n’avons pas vérifié ou évalué de façon indépendante les hypothèses sous-jacentes aux données obtenues de nos clients et d’autres tiers, et que nous utilisons pour établir, suivre et déclarer notre avancée dans la réalisation de nos objectifs intermédiaires. De plus, les données nécessaires pour définir notre parcours vers la réalisation de nos objectifs intermédiaires peuvent être limitées en qualité, indisponibles, ou incohérentes d’un secteur à l’autre. Compte tenu de l’incertitude et de la complexité de ces données, ainsi que des questions importantes quant à la fiabilité de certaines d’entre elles, les hypothèses et estimations considérées comme raisonnables au moment de la rédaction du présent rapport pourraient ultérieurement s’avérer inexactes, et nos buts et les

objectifs intermédiaires visés dans le présent rapport pourraient être appelés à évoluer. En outre, bon nombre des hypothèses, estimations, normes, méthodologies, scénarios, paramètres et mesures ayant servi à la préparation du présent rapport continuent d’évoluer et peuvent différer considérablement de ceux utilisés par d’autres sociétés et de ceux sur lesquels nous pourrions nous appuyer à l’avenir. Les modifications législatives et réglementaires, l’évolution du marché et les changements dans la disponibilité et la fiabilité des données pourraient également avoir une incidence importante sur les hypothèses, estimations, normes, méthodologies, scénarios, paramètres et mesures que nous ou d’autres sociétés utilisons, et donc sur la comparabilité de l’information et des données d’un secteur ou d’une entreprise à l’autre et d’une période de déclaration à l’autre, ainsi que sur notre capacité à réaliser nos engagements et à atteindre nos cibles et objectifs. Les engagements, objectifs et cibles dont il est question dans le présent rapport, y compris les engagements, objectifs et cibles liés au bilan zéro émission nette et les objectifs intermédiaires pour les clients des secteurs du pétrole et du gaz, de la production d’énergie et de l’automobile, sont des objectifs ambitieux qui pourraient être appelés à être 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. En établissant nos cibles intermédiaires, nous reconnaissons qu’il existe des écarts importants entre nos normes de référence et nos objectifs. L’atteinte des objectifs intermédiaires énoncés dans le présent rapport, de nos objectifs de réduction des émissions à venir et de notre objectif ultime de carboneutralité dans nos prêts d’ici 2050 dépendra collectivement des efforts et des actions engagés par une grande diversité de parties prenantes sur lesquelles nous n’avons aucun contrôle, et rien ne garantit que ces objectifs seront réalisés. Voir la section « Mise en garde au sujet des déclarations prospectives » à la page i.

Notre engagement à atteindre d’ici 2050 un bilan zéro émission nette découlant de nos activités de prêt ne tient pas compte des activités et des actifs sous gestion de RBC Gestion mondiale d’actifs et de RBC Gestion de patrimoine définis à la note de fin de texte 1.

Le présent rapport et les renseignements qu’il contient ne sont pas audités. PricewaterhouseCoopers s.r.l.\s.e.n.c.r.l. (PwC) a procédé à une mission d’assurance limitée pour certains indicateurs de

performance de RBC. Ces indicateurs sont accompagnés du symbole . Autres que ceux ayant trait à ces indicateurs de performance RBC, les renseignements contenus dans le présent rapport n’ont pas été visés par la mission d’assurance limitée. Vous pouvez en apprendre davantage sur la mission de PwC, y compris les paramètres et les données sur lesquels elle est fondée, à la page 109 du présent rapport.

Le présent rapport vise à fournir des renseignements d’un point de vue différent et avec plus de détails que ceux devant être inclus dans les dépôts d’information réglementaires, y compris les dépôts d’information auprès des autorités de réglementation des valeurs mobilières du Canada et de la SEC. Bien que certaines questions abordées dans le présent rapport puissent être significatives pour nos parties prenantes, elles ne sont pas nécessairement suffisamment importantes pour affecter notre conformité aux lois et règlements sur les valeurs mobilières, même si nous utilisons le mot « important » ou d’autres mots ou expressions semblables. Nous n’avons aucune obligation de tenir à jour les renseignements et les données contenus dans le présent rapport.

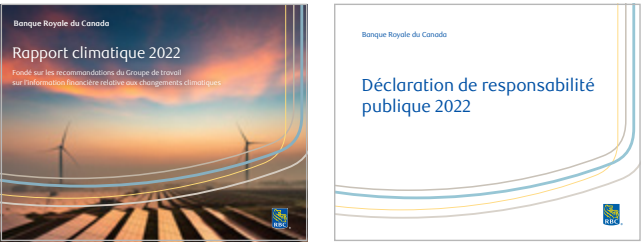
Tous les renvois à des sites Web sont fournis à titre indicatif seulement. Le contenu des sites Web mentionnés dans le présent rapport, y compris celui pouvant être obtenu par l’intermédiaire d’un lien vers un site Web, et de tout autre site Web auquel ces sites font référence, n’est pas intégré par renvoi au présent rapport et ne fait pas partie du présent rapport.

Table des matières

Le présent rapport fait partie
d'un ensemble de déclarations :

Communication ESG

- > Rapport climatique 2022
- > Déclaration de responsabilité
publique 2022
- > Énoncé sur la *Loi sur l'esclavage moderne*
- > Politiques et déclarations
- > Stratégie climatique RBC



Notre approche en matière d'ESG
fait partie intégrante de notre
stratégie globale.

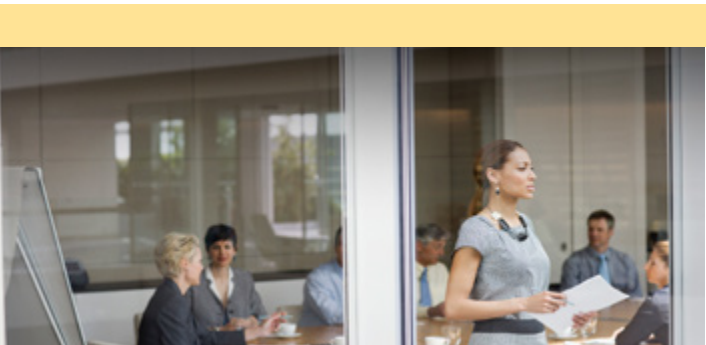
Renseignez-vous

- > Rapport annuel 2022
- > Circulaire de la direction 2023



Introduction

- 1 À propos de RBC
- 2 Message du chef de la direction
- 4 Faits saillants de 2022
- 5 Prix et distinctions*
- 6 À propos du présent rapport
- 7 Offrir de la valeur
- 8 Notre approche des critères ESG
- 11 Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG
- 13 Énoncé de performance



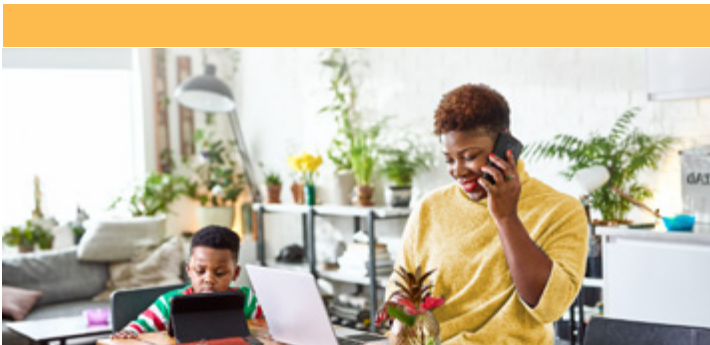
Gouvernance et intégrité

- 17 De solides assises axées sur la confiance
- 18 Pratiques de gouvernance responsable
- 19 Déontologie et confiance
- 23 Gestion du risque
- 25 Droits de la personne



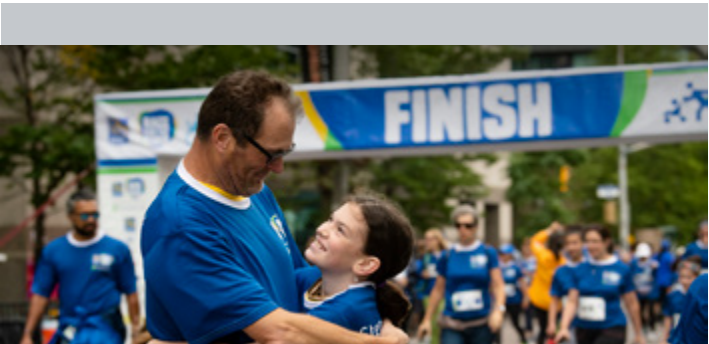
Valeur pour les employés

- 27 Perfectionner le talent pour appuyer la réussite
de RBC aujourd'hui et à l'avenir
- 28 Recruter et retenir les bons talents
- 31 Permettre aux employés de donner leur pleine mesure
- 34 Renforcer notre culture d'inclusion et d'appartenance



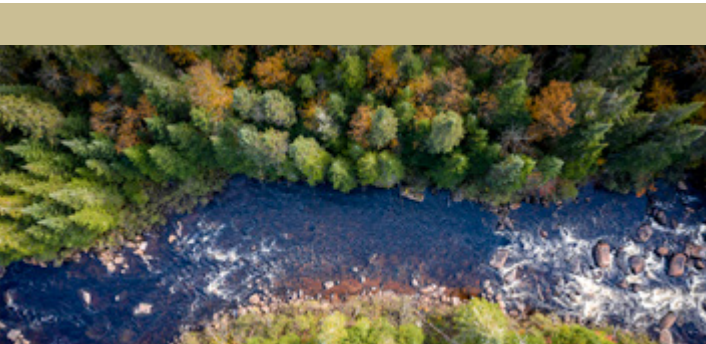
Valeur pour les clients

- 39 Reconcevoir notre avenir collectif
- 40 Satisfaction et fidélisation de la clientèle
- 44 Habilitation numérique
- 47 Protection des renseignements personnels
- 48 Cybersécurité
- 49 Investissement responsable
- 53 Finance durable



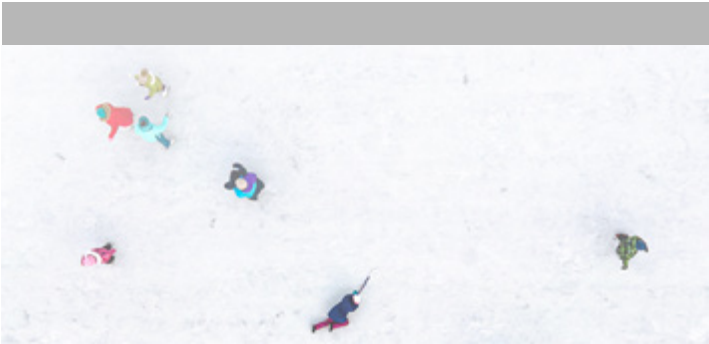
Valeur pour les collectivités

- 57 Renforcer les collectivités que nous servons
- 58 Valeur économique générée et distribuée
- 59 Impact sur la collectivité et la société
- 65 Bien-être financier et inclusion
- 68 Approvisionnement responsable et diversité
des fournisseurs



Valeur pour la planète

- 71 Changements climatiques



Annexes

- 74 Notes de fin de texte
- 78 Annexe I : Indice SASB
- 84 Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes
- 86 Annexe III : Domaines d'impact et harmonisation avec les
objectifs de développement durable (ODD)
- 88 Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires
- 91 Annexe V : Initiatives de bien-être financier
- 95 Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes
- 96 Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance
- 107 Annexe VIII : Glossaire
- 109 Rapport indépendant de mission d'assurance

Légende des icônes : Les icônes
suivantes sont utilisées dans le présent rapport :

- ✓ Nos domaines d'intervention ESG
- ⓐ Indicateur de rendement vérifié
de manière indépendante

Suivez-nous :

- facebook.com/rbc
- instagram.com/rbc
- twitter.com/@rbc
- youtube.com/user/rbc
- linkedin.com/company/rbc
- tiktok.com/@rbc

À propos de RBC

> Table des matières	iii
Introduction	1
• À propos de RBC	1
• Message du chef de la direction	2
• Faits saillants de 2022	4
• Prix et distinctions‡	5
• À propos du présent rapport	6
• Offrir de la valeur	7
• Notre approche des critères ESG	8
• Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG	11
• Énoncé de performance	13
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Notre raison d'être : contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités

Inspirés par **notre vision** de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde et par **notre objectif**, nous voulons être :

-  **Au Canada** : le chef de file incontesté des services financiers
-  **Aux États-Unis** : le partenaire privilégié des entreprises, des clients institutionnels et de la clientèle fortunée
-  **Dans certains marchés à l'échelle mondiale** : un partenaire de choix en services financiers de par notre expertise

Nous sommes guidés par **nos valeurs** :

- Le client avant tout
- Collaboration
- Responsabilisation
- Diversité et inclusion
- Intégrité

La Banque Royale du Canada est une institution financière mondiale définie par sa raison d'être, guidée par des principes et orientée vers la performance. Notre succès est attribuable aux quelque 95 000 employés qui mettent à profit leur créativité et leur savoir-faire pour concrétiser notre vision, nos valeurs et notre stratégie afin que nous puissions contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. Selon la capitalisation boursière, RBC est la plus importante banque du Canada et l'une des plus grandes banques au monde. Nous avons adopté un modèle d'affaires diversifié axé sur l'innovation et l'offre d'expériences exceptionnelles aux **17 millions de clients qui nous sont fidèles au Canada, aux États-Unis et dans 27 autres pays.**



Message du chef de la direction

> Table des matières	iii
Introduction	1
• À propos de RBC	1
• Message du chef de la direction	2
• Faits saillants de 2022	4
• Prix et distinctions [‡]	5
• À propos du présent rapport	6
• Offrir de la valeur	7
• Notre approche des critères ESG	8
• Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG	11
• Énoncé de performance	13
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73



Message de notre président et chef de la direction

L'année écoulée a été éprouvante pour l'économie mondiale et pour la société en général : nous avons dû composer avec les effets de l'inflation, de la volatilité des marchés et des perturbations géopolitiques.

Particuliers ou chefs d'entreprise, lorsque l'avenir semble incertain, nous avons tous tendance à reléguer à l'arrière-plan nos objectifs à long terme afin de nous concentrer sur le présent. Aucun compromis n'est toutefois acceptable lorsqu'il s'agit de la santé et du bien-être des collectivités et de la planète.

En ces temps incertains, le leadership, la stabilité et les conseils que RBC peut apporter à ses clients et aux collectivités sont plus importants que jamais.

Notre volonté d'amener des changements positifs et de contribuer à la création d'un avenir plus inclusif, plus durable et plus prospère est un impératif commercial. Nous sommes donc très fiers des progrès réalisés cette année à l'égard de nos priorités environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Créer de la valeur ajoutée pour nos parties prenantes – **clients, employés, actionnaires, collectivités et planète** – est notre priorité absolue.

Institution financière parmi les plus respectées au monde et partenaire de millions de clients et de milliers de collectivités, RBC est la mieux placée pour faire avancer les dossiers décisifs pour notre avenir collectif.

Cette année, nous avons continué d'investir dans la formation de collectivités dynamiques et inclusives, et avons solidifié notre culture de gouvernance, déjà rigoureuse. Nous entendons principalement aider nos clients à accéder au **bien-être financier**, promouvoir la **diversité et l'inclusion**, jouer un rôle dans la transition vers un avenir **carboneutre**, et outiller les **jeunes** pour les emplois et les défis de demain.

Nous croyons aussi que les marchés financiers peuvent jouer un rôle de premier plan pour la résolution des plus grands défis modernes, y compris la lutte contre les changements climatiques. C'est pourquoi RBC s'est engagée à fournir 500 milliards de dollars en finance durable d'ici 2025, une occasion pour les clients et les collectivités de poursuivre leur croissance.

Le présent rapport décrit ce que nous avons fait en 2022 pour bâtir un avenir meilleur pour nos employés, pour nos clients, pour les collectivités et pour la planète, et comment nous rendons compte des engagements que nous avons pris.

Le bien-être financier favorise le bien-être en général

Notre société ne peut pas s'attaquer aux grands problèmes auxquels elle fait face si une partie des gens qui la composent sont laissés pour compte.

Nous voulons aider les gens à accéder au bien-être financier et à se bâtir un avenir résilient. Cela signifie simplifier les finances, donner aux clients les moyens d'atteindre leurs objectifs, favoriser de meilleures relations avec l'argent et offrir un accès plus équitable à la sécurité financière.

À ce jour, nous avons aidé des millions de clients à établir un budget et permis aux utilisateurs de TrouvÉpargne NOMI^{MC} d'épargner en moyenne plus de 450 \$ par mois, tandis que Mydoh[®] a aidé plus de 100 000 jeunes Canadiens à acquérir des connaissances financières. De plus, en collaboration avec l'Université McGill, nous avons lancé le cours Finances



Notre volonté d'amener des changements positifs et de contribuer à la création d'un avenir plus inclusif, plus durable et plus prospère est un impératif commercial. »

personnelles pour tous. Offert gratuitement en ligne, ce cours a été donné à près de 240 000 participants depuis 2019.

Le bien-être financier est indissociable de l'éducation et de l'autonomisation. Voilà pourquoi nous voulons aider les clients et les collectivités à établir de solides assises qui leur seront utiles leur vie durant.

Stimuler l'innovation et la réussite par la diversité et l'inclusion

Il est toujours possible de faire mieux au chapitre de la diversité et de l'inclusion. La diversité et l'inclusion sont au cœur de notre raison d'être. Elles constituent une force vitale pour RBC.

Nous avons réitéré notre engagement à l'égard du leadership inclusif en nommant plus de Noirs, Autochtones ou personnes de couleur (NAPC) à des postes de direction afin de stimuler l'innovation et de mieux représenter les collectivités que nous servons. En 2022, les employés NAPC représentaient 43 pour cent des embauches, 43 pour cent des promotions et 31 pour cent des nominations à des postes de cadre supérieur. Les femmes, quant à elles, représentaient 51 pour cent des embauches, 53 pour cent des promotions et 43 pour cent des nominations à des postes de cadre supérieur.

Mais la responsabilité de RBC d'apporter des changements significatifs dépasse ses murs. Nous devons aussi agir dans les collectivités où nous vivons et travaillons.

Notre engagement à l'égard du bien-être financier est étroitement lié à l'offre aux gens et aux collectivités des ressources dont ils ont besoin pour réussir. Nous sommes fiers de notre engagement

Message du chef de la direction

> Table des matières	iii
Introduction	1
• À propos de RBC	1
• Message du chef de la direction	2
• Faits saillants de 2022	4
• Prix et distinctions [‡]	5
• À propos du présent rapport	6
• Offrir de la valeur	7
• Notre approche des critères ESG	8
• Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG	11
• Énoncé de performance	13
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

à accorder, au cours des cinq prochaines années, 100 millions de dollars de prêts aux entrepreneurs noirs. Ceux au Canada qui y sont admissibles pourront ainsi bénéficier d'un prêt pouvant atteindre 250 000 \$. De plus, par notre association avec Futurpreneur, nous avons soutenu plus de 200 entrepreneurs, stimulant ainsi la création de richesse et aidant des jeunes diversifiés à réaliser leurs ambitions entrepreneuriales.

Atteindre la carboneutralité grâce à des idées, des solutions et des conseils à forte incidence

Les changements climatiques constituent l'un des enjeux les plus ardues et les plus urgents que nous ayons connus depuis des générations, et ils ont des répercussions sur notre habitat, notre approvisionnement alimentaire et notre environnement.

Nous croyons que c'est en aidant nos clients, y compris ceux des secteurs à fortes émissions, à réduire leurs émissions que nous aurons la plus grande incidence sur cet enjeu. Nous avons réaffirmé cet engagement en octobre 2022 en publiant une première série de cibles intermédiaires de réduction des émissions pour trois secteurs clés – pétrole et gaz, production d'énergie, et automobile –, ces cibles devant être atteintes d'ici 2030. Ces objectifs nous permettront de déterminer dans quelle mesure nous parvenons à soutenir l'évolution de nos clients vers la carboneutralité.

De plus, nous investissons temps et ressources à la conception d'idées et à l'établissement de dialogues qui inspirent le changement. Nous avons notamment publié un rapport présentant les voies de transition sectorielles à emprunter, et octroyé des subventions à plus de 100 universités et organismes de bienfaisance qui cherchent des solutions aux défis environnementaux.

Il est essentiel que les entreprises, les gouvernements et les particuliers collaborent encore plus activement pour remanier nos économies et nos sociétés. RBC entend participer à la coordination de ces efforts qui visent à offrir des solutions écologiques et à assurer une transition ordonnée et inclusive vers la carboneutralité.

Préparer les jeunes aux plus grands défis de demain

Évidemment, la lutte contre les changements climatiques et les autres défis exigera plus que des capitaux. Nous aurons également besoin de capital humain.

RBC s'emploie depuis des années à libérer le potentiel des gens, en particulier celui des jeunes et des groupes traditionnellement sous-représentés. Nous croyons que les jeunes voient le monde différemment et que c'est la diversité des expériences et des idées qui sera le moteur de notre capacité à innover.

Nous ignorons précisément à quoi ressemblera l'avenir, mais nous savons que l'une des meilleures façons d'y préparer les jeunes est de leur fournir les ressources nécessaires pour réussir. C'est pourquoi nous avons créé Objectif avenir RBC®, un engagement de 500 millions de dollars visant à préparer les jeunes pour les emplois de demain. Grâce à ce programme, nous avons permis à plus de cinq millions de jeunes Canadiens de bénéficier d'outils, de bourses d'études et de partenariats.

En 2020, nous nous sommes engagés à fournir 50 millions de dollars d'ici 2025 afin de favoriser la prospérité de 25 000 jeunes NAPC par le mentorat et le développement des aptitudes. Au 31 octobre 2022, nous avons consacré près de 24 millions de dollars à la poursuite de cet objectif.

L'ambition à elle seule ne suffit pas : il faut une bonne gouvernance

Le souci d'une bonne gouvernance sous-tend toutes nos activités.

Notre Conseil d'administration et ses comités dirigent notre approche stratégique en ce qui concerne les facteurs ESG, dont les changements climatiques, et leurs décisions en la matière s'appuient sur les experts, les groupes et les unités fonctionnelles responsables de la performance, des politiques, des produits et des programmes pertinents de l'ensemble des unités opérationnelles de la banque. C'est le Conseil qui est chargé de définir le plan d'affaires, la stratégie, l'appétit pour le risque et la culture de la banque. Il encadre également notre approche stratégique des changements climatiques et des enjeux



sociaux, ainsi que notre structure, nos principes et nos pratiques de gouvernance.

Comme l'a souligné Katie Taylor, présidente du Conseil, dans notre Rapport annuel 2022 : « Les administrateurs ont une responsabilité de gérance ; ils exercent un jugement indépendant en surveillant la gestion de la banque et en protégeant les intérêts de ses actionnaires. Nous reconnaissons aussi que la banque n'est pas un acteur passif de la société. Celle-ci doit assumer la responsabilité de ses engagements et de ses actions, et c'est ce qu'elle fait. »

Même s'il est difficile d'imaginer une telle chose dans un monde de plus en plus agité et complexe, j'ai beaucoup d'optimisme et d'espoir pour l'année à venir.

Une partie de la force de RBC réside dans sa capacité à s'adapter aux nombreux besoins des clients et des collectivités.

Nous croyons que RBC doit être à la fois un phare et un point d'ancrage pour ceux que nous servons avec fierté. Nous avons assumé ce rôle ces derniers temps, durant une période particulièrement éprouvante, et je suis convaincu que nous continuerons de le faire.



Dave McKay
Président et chef de la direction
Banque Royale du Canada



Faits saillants de 2022

➤ Table des matières	iii
Introduction	1
• À propos de RBC	1
• Message du chef de la direction	2
• Faits saillants de 2022	4
• Prix et distinctions‡	5
• À propos du présent rapport	6
• Offrir de la valeur	7
• Notre approche des critères ESG	8
• Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG	11
• Énoncé de performance	13
➤ Gouvernance et intégrité	16
➤ Valeur pour les employés	26
➤ Valeur pour les clients	38
➤ Valeur pour les collectivités	56
➤ Valeur pour la planète	70
➤ Annexes	73

En chiffres

29 pays

Plus de 95 000 employés

17 millions de clients

Gouvernance et intégrité	Employés	Clients	Collectivités	Planète
				
42 %² des administrateurs de la Banque Royale du Canada se déclarent femmes et 25 %² se déclarent Noirs, Autochtones ou personnes de couleur (NAPC³) 86,5^e rang centile moyen relativement aux indices prioritaires ESG⁴ Mise à jour de la Politique générale de RBC sur la gestion des risques environnementaux et sociaux pour tenir compte de nos engagements accrus en matière de climat Création d'un cadre enrichi de contrôle diligent et d'évaluation des risques client et fournisseur afin de cerner et de gérer les risques liés aux droits de la personne, et examen de nos contrats avec les fournisseurs afin de vérifier qu'ils comportent des clauses visant le respect des droits de la personne Mise sur pied du Forum sur la performance et l'information climatiques, composé de cadres dirigeants de l'ensemble de l'entreprise qui veillent à fournir des conseils sur des sujets clés liés à la stratégie climatique de RBC, notamment notre première série de cibles intermédiaires de réduction des émissions pour 2030 et les communications connexes	Annonce d'un investissement de 200 M\$ dans nos employés, dont une augmentation salariale de 3 % en milieu d'année pour certains employés⁵, un enrichissement de notre régime de retraite à cotisations déterminées et un programme bonifié de planification familiale pour les employés au Canada, ainsi que des aménagements de travail flexibles pour tous les employés à l'échelle mondiale 89 % des employés sont fiers de faire partie de RBC⁶ 99 % des employés et des contractuels de RBC ont suivi un programme de formation et de sensibilisation contre le racisme 51 % des personnes nouvellement embauchées⁷ se déclarent femmes et 43 % se déclarent NAPC 43 % des personnes nommées à un poste de cadre supérieur⁸ sont de sexe féminin et 31 % sont des NAPC 4^e année consécutive dans le classement mondial des 100 entreprises les plus diversifiées et inclusives de l'indice sur la diversité et l'inclusion Refinitiv 2022	Indice de satisfaction clientèle le plus élevé parmi les cinq grandes banques de détail pour une 6^e fois au cours des sept dernières années et, en 2022, indice de satisfaction clientèle le plus élevé parmi les applis de services bancaires mobiles (J.D. Power) Meilleur service clientèle parmi les cinq grandes banques – Distinction dans les 11 catégories des Prix d'excellence des services financiers d'Ipsos 2022 pour une 2^e année consécutive Octroi de 84,8 G\$ en finance durable Publication de notre cadre de finance durable⁹, qui décrit notre approche et notre méthodologie pour classer les opérations comme admissibles à compter pour notre engagement d'octroyer 500 milliards de dollars en finance durable d'ici 2025 et pour évaluer les progrès réalisés par rapport à cet engagement Partenariat avec la Banque ICICI du Canada afin d'offrir une expérience bancaire harmonieuse aux nouveaux arrivants au Canada 3,3 millions de Canadiens ont utilisé MonConseiller^{MC} pour établir un plan financier personnalisé	Versement de plus de 154 M\$¹⁰ à l'échelle mondiale sous forme de dons et d'investissements dans les collectivités Engagement à investir 1 % de notre bénéfice net avant impôt (moyenne mobile sur cinq ans) dans nos marchés de base (Canada, États-Unis, Royaume-Uni et Europe) d'ici 2025 Engagement de 100 M\$ pour aider les entrepreneurs noirs à réaliser leur plein potentiel Dons d'employés et de retraités totalisant plus de 21 M\$ au profit de plus de 9 500 organismes de bienfaisance à l'occasion de notre Campagne annuelle de dons des employés Dépenses de 331 M\$ en espèces et en investissements communautaires et établissement d'un partenariat avec plus de 840 organismes pour offrir des programmes à 5,3 millions de jeunes depuis la création d'Objectif avenir RBC	Réalisation d'une étape importante de notre engagement visant à atteindre un bilan zéro émission nette dans notre portefeuille de prêts d'ici 2050 avec la publication de notre première série de cibles intermédiaires de réduction des émissions dans trois secteurs clés – pétrole et gaz, production d'énergie et automobile – d'ici 2030¹ Signature d'une deuxième convention d'achat d'énergie renouvelable à long terme, qui nous aidera à atteindre nos objectifs en matière de réduction des émissions et d'électricité de source renouvelable¹¹ Par Techno nature RBC^{MC}, versement de plus de 12 millions de dollars à plus de 100 organismes qui s'emploient à résoudre des problèmes environnementaux pressants 90 % de l'électricité consommée par toutes nos installations proviennent de sources renouvelables et non émettrices de GES



Prix et distinctions‡

> Table des matières iii

Introduction 1

• À propos de RBC 1

• Message du chef de la direction 2

• Faits saillants de 2022 4

• Prix et distinctions‡ 5

• À propos du présent rapport 6

• Offrir de la valeur 7

• Notre approche des critères ESG 8

• Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG 11

• Énoncé de performance 13

> Gouvernance et intégrité 16

> Valeur pour les employés 26

> Valeur pour les clients 38

> Valeur pour les collectivités 56

> Valeur pour la planète 70

> Annexes 73

Voici certains des prix et distinctions que nous avons reçus pour nos initiatives axées sur les critères ESG.



Étude sur la satisfaction de la clientèle des services bancaires de détail au Canada J.D. Power 2022 : RBC s’est classée au premier rang des cinq grandes banques canadiennes en matière de satisfaction de la clientèle pour une 3^e année de suite.



Prix d’excellence des services financiers d’Ipsos 2022 : Meilleur service clientèle parmi les cinq grandes banques de détail – distinction dans les 11 catégories des Prix d’excellence des services financiers d’Ipsos 2022 pour une 2^e année de suite.



Palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada : Chaque année depuis 14 ans (2009-2022), RBC s’est classée dans le palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada de Mediacorp Canada Inc. RBC a également été reconnue comme l’un des meilleurs employeurs pour la diversité, les jeunes et le perfectionnement professionnel, et comme l’un des employeurs les plus écolos au Canada par MediaCorp Canada Inc.



Palmarès Les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada : Entre 2009 et 2022, RBC a été nommée 12 fois l’un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada par Mediacorp Canada Inc. dans le cadre d’un palmarès national des entreprises qui se démarquent sur le plan de la diversité et de l’inclusion.



Palmarès Les meilleurs employeurs pour les jeunes canadiens : RBC a été reconnue comme l’un des meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada (2022), lequel palmarès reconnaît les employeurs qui offrent les meilleurs programmes et lieux de travail aux jeunes qui entament leur carrière.



Meilleurs lieux de travail au Canada : Pour une 14^e année de suite (2009-2022), RBC figure parmi les meilleurs lieux de travail au Canada selon le Great Place to Work Institute. Le prix Meilleurs lieux de travail pour le mode hybride a aussi été décerné à RBC.



Indice de l’égalité des sexes Bloomberg : Pour une 6^e année de suite (2017-2022), RBC a été admise à l’indice de l’égalité des sexes Bloomberg à la suite d’un examen annuel visant à mesurer l’égalité des sexes selon les statistiques internes des entreprises, leurs politiques relatives aux employés, leur soutien et leur mobilisation dans la collectivité, ainsi que leur offre de produits démontrant un souci d’équité entre les sexes.



Classement Kantar BrandZ des marques mondiales ayant le plus de valeur : Kantar BrandZ a désigné RBC comme la marque ayant le plus de valeur au Canada pour une 4^e année de suite, et comme la deuxième marque bancaire ayant le plus de valeur au monde en 2022. RBC occupe également le 57^e rang du classement Kantar BrandZ des 100 marques mondiales ayant le plus de valeur.



Indice sur la diversité et l’inclusion Refinitiv : Pour une 4^e année de suite, RBC compte parmi les 100 meilleures sociétés au chapitre de la diversité et de l’inclusion, selon l’indice sur la diversité et l’inclusion Refinitiv. Cet indice dresse, parmi plus de 12 000 sociétés à l’échelle mondiale, la liste des 100 meilleures sociétés ouvertes au chapitre de la diversité et de l’inclusion en fonction de 24 paramètres distincts dans quatre catégories.



Palmarès des 30 meilleurs employeurs pour les travailleurs avec famille : Pour une 7^e année de suite, RBC s’est classée parmi les 30 meilleurs employeurs axés sur la famille au Royaume-Uni selon le Top Employers Benchmark de l’organisme Working Families. Cet indice qui tient compte des expériences de plus de 450 000 employés de différentes sociétés britanniques est le seul qui mesure tous les aspects du travail flexible, ainsi que les pratiques et les politiques sur l’équilibre travail-famille.



Les 100 meilleures sociétés internationales pour l’égalité des sexes en 2022 d’Equileap : RBC figure dans l’édition 2022 du palmarès des 100 meilleures sociétés internationales pour ce qui est de l’égalité des sexes d’Equileap. Ce palmarès est le fruit d’une étude de 3 895 sociétés ouvertes. Parmi les 19 critères qui ont été appliqués, on compte l’équilibre entre les sexes, l’égalité des salaires, et les politiques concernant les congés parentaux et le harcèlement sexuel.



Indice d’égalité en entreprise 2022 de Human Rights Campaign : Pour une 13^e année, RBC Gestion de patrimoine – États-Unis a été reconnue pour l’implantation de politiques, d’avantages sociaux et de pratiques exemplaires visant à favoriser l’équité pour les employés LGBTQ+ et leurs familles.



Prix Retail Banker International : RBC a été désignée meilleure banque au monde du secteur détail par Retail Banker International.



Indice nord-américain de durabilité Dow Jones : L’indice nord-américain de durabilité Dow Jones se compose de chefs de file de la durabilité désignés par S&P Global. Il s’agit de la tranche supérieure de 20 % des 600 plus grandes sociétés nord-américaines inscrites à l’indice mondial de marché élargi S&P, d’après des critères sociaux, environnementaux et économiques à long terme.



Membre de l’indice FTSE4Good : L’indice FTSE4Good souligne le rendement des entreprises qui se distinguent sur la base de critères ESG.



À propos du présent rapport

> Table des matières	iii
----------------------	-----

Introduction	1
• À propos de RBC	1
• Message du chef de la direction	2
• Faits saillants de 2022	4
• Prix et distinctions‡	5
• À propos du présent rapport	6
• Offrir de la valeur	7
• Notre approche des critères ESG	8
• Nos domaines d’intervention et priorités stratégiques ESG	11
• Énoncé de performance	13

> Gouvernance et intégrité	16
----------------------------	----

> Valeur pour les employés	26
----------------------------	----

> Valeur pour les clients	38
---------------------------	----

> Valeur pour les collectivités	56
---------------------------------	----

> Valeur pour la planète	70
--------------------------	----

> Annexes	73
-----------	----

Cadres d’information

Nous suivons l’évolution des normes et des cadres internationaux de présentation de l’information sur les critères ESG, de même que les attentes de nos parties prenantes à l’égard de ces normes. La structure et le contenu du rapport s’inspirent des références suivantes :

- Global Reporting Initiative (GRI)
- Normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies

Examen et assurance

PricewaterhouseCoopers s.r.l.\s.e.n.c.r.l. (PwC) a procédé à une mission d’assurance limitée pour certains indicateurs de performance de RBC. Son rapport indépendant de mission d’assurance limitée se trouve à la page 109.

Portée

Le présent Rapport de performance ESG (environnement, société et gouvernance) (le « rapport ») contient des renseignements sur la Banque Royale du Canada et certaines de ses filiales, selon le cas et comme mentionné aux présentes (« RBC », « nous », « notre », « nos » ou « la banque »). Le 27 septembre 2022, RBC a achevé l’acquisition de la société de gestion de patrimoine britannique Brewin Dolphin Holdings PLC (« Brewin Dolphin »). Sauf indication contraire, les renseignements concernant Brewin Dolphin et ses filiales, y compris leurs données, ne sont pas inclus dans le présent rapport. Le rapport donne un aperçu des priorités, des principaux indicateurs de rendement et des faits saillants de 2022 relatifs aux critères ESG qui touchent les sociétés de services financiers en général et RBC en particulier. Il complète les renseignements sur nos résultats d’exploitation et notre situation financière présentés dans notre [Rapport annuel 2022](#), ainsi que l’information sur la gouvernance et la rémunération des cadres supérieurs publiée dans la [Circulaire de la direction 2023](#), que vous trouverez à [rbc.com](#). Le rapport s’accompagne d’une série de documents d’information contenant des renseignements complémentaires sur les politiques, les procédures et les programmes liés à nos priorités. Nos rapports antérieurs sont accessibles par l’intermédiaire de notre [site Web](#) Rapport sur la citoyenneté d’entreprise et rendement. Du contenu provenant des sections Citoyenneté d’entreprise, Valeur pour les clients et Valeur pour les collectivités de rapports antérieurs a été intégré dans le présent Rapport de performance ESG.

Période d’information

Sauf indication contraire, toutes les données et tous les exemples dont fait état le présent rapport portent sur les activités de l’exercice 2022 (du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022). Dans de

nombreux cas, nous avons fourni des données pour l’exercice 2022 et les deux exercices précédents afin de permettre aux lecteurs de constater l’évolution de notre performance sur trois ans.

Monnaies et mesures

Sauf indication contraire, les montants d’argent sont exprimés en dollars canadiens. Les dollars américains et les livres sterling sont convertis au cours au comptant au 31 octobre 2022 (1 \$ CA = 0,734 \$ US ; 1 \$ CA = 0,640 £). Sauf indication contraire, les mesures sont exprimées en unités métriques.

Glossaire

Vous trouverez la définition des termes clés utilisés dans le présent rapport à l’Annexe VIII : Glossaire, qui se trouve à la page 107.

Notes de fin de texte

Nos indicateurs de performance et nos critères de mesure sont définis plus en détail dans les notes de fin de texte, qui se trouvent à la page 74.



Offrir de la valeur

> Table des matières iii

Introduction 1

- À propos de RBC 1
- Message du chef de la direction 2
- Faits saillants de 2022 4
- Prix et distinctions[‡] 5
- À propos du présent rapport 6
- Offrir de la valeur 7
- Notre approche des critères ESG 8
- Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG 11
- Énoncé de performance 13

> Gouvernance et intégrité 16

> Valeur pour les employés 26

> Valeur pour les clients 38

> Valeur pour les collectivités 56

> Valeur pour la planète 70

> Annexes 73

Notre capacité à gérer les enjeux ESG est essentielle à notre réussite à long terme. Elle nous permet de concrétiser notre raison d'être et de générer une valeur ajoutée pour nos parties prenantes.

Employés



Conscients de l'apport positif de nos employés à l'entreprise, à nos clients et aux collectivités que nous servons, nous attirons, perfectionnons et fidélisons les talents en leur offrant des occasions d'apprentissage et de croissance, de même qu'une culture axée sur la diversité et l'inclusion.

Actionnaires



Nous offrons une valeur actionnariale par de solides résultats financiers – situation du compte capital, bilan et cotes de solvabilité – assurés par une culture de gouvernance qui s'exerce à tous les niveaux de l'entreprise.

Planète



Par notre stratégie climatique – la Stratégie climatique RBC –, nous aidons les clients dans leur transition carboneutre, nous établissons des cibles pour notre propre entreprise et en assurons le suivi, nous partageons idées et réflexions et appuyons l'innovation, et nous visons la carboneutralité dans nos propres activités.

Clients



Nous offrons à nos clients des produits, des services et des conseils qui répondent à leurs besoins et attentes uniques et changeants. Nous développons des solutions distinctives, travaillons avec des partenaires stratégiques qui rehaussent la valeur que nous apportons, et resserrons notre attention sur l'innovation et les stratégies numériques.

Collectivités



Par notre action sociale et économique, nous cherchons à exercer une influence positive sur les collectivités où nous vivons et travaillons. Qu'il s'agisse de secours en cas de catastrophe, de santé mentale, ou de diversité et d'inclusion, nous aidons les personnes qui en ont le plus besoin.



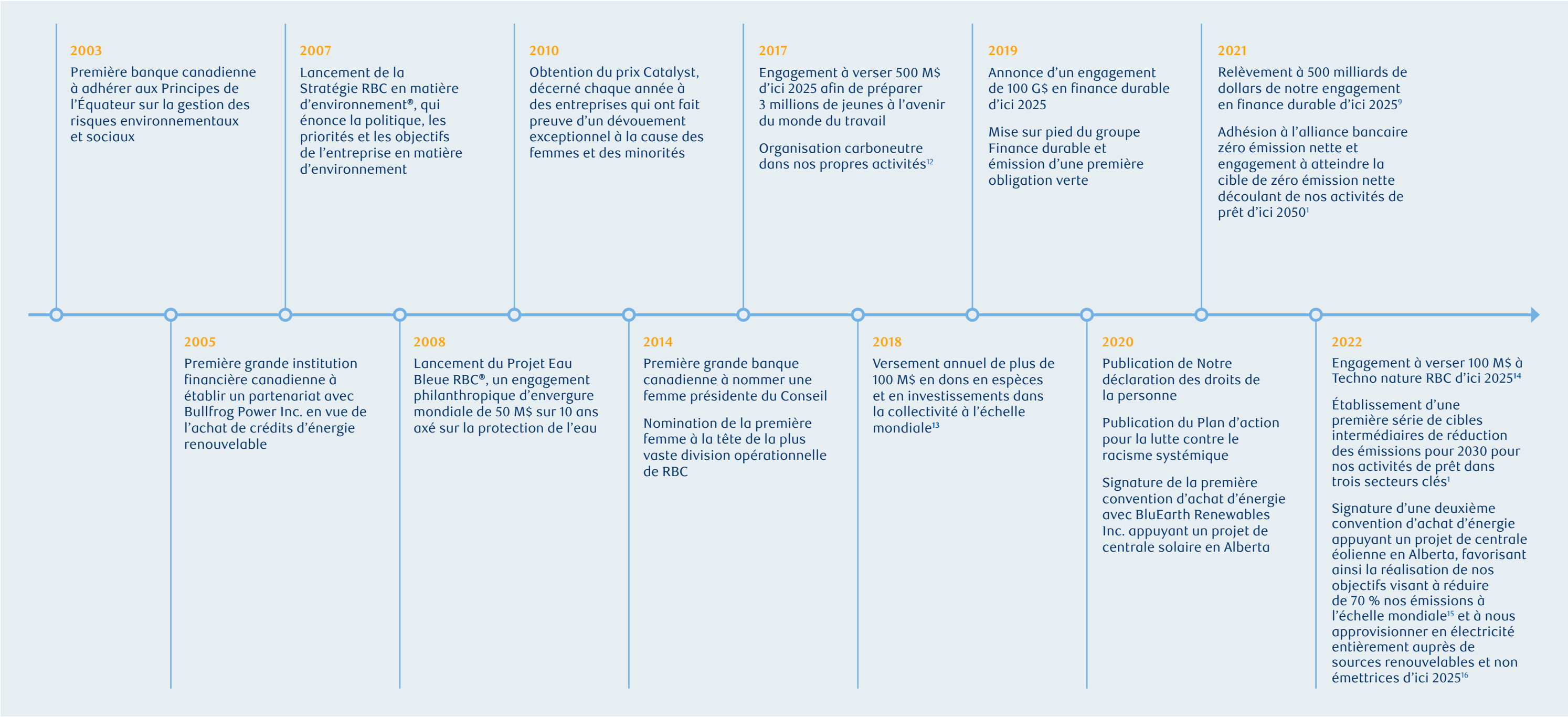


Notre approche des critères ESG

> Table des matières	iii
Introduction	1
• À propos de RBC	1
• Message du chef de la direction	2
• Faits saillants de 2022	4
• Prix et distinctions [‡]	5
• À propos du présent rapport	6
• Offrir de la valeur	7
• Notre approche des critères ESG	8
• Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG	11
• Énoncé de performance	13
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Créer une valeur durable à long terme

RBC soutient depuis longtemps des causes et des initiatives axées sur l'environnement, la responsabilité sociale et la gouvernance. Depuis son premier investissement dans la collectivité en 1891, RBC participe activement aux collectivités où ses employés vivent et travaillent, y compris en s'attaquant à de grands enjeux de société. Ces 20 dernières années, nous avons accentué nos efforts en matière de facteurs ESG en vue de créer une valeur durable à long terme pour nos parties prenantes.



Notre approche des critères ESG

> Table des matières	iii
Introduction	1
• À propos de RBC	1
• Message du chef de la direction	2
• Faits saillants de 2022	4
• Prix et distinctions [‡]	5
• À propos du présent rapport	6
• Offrir de la valeur	7
• Notre approche des critères ESG	8
• Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG	11
• Énoncé de performance	13
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Une conduite des affaires définie par notre raison d'être

Nous adoptons, pour élaborer notre stratégie, nos priorités, et nos programmes en matière d'ESG, une démarche rigoureuse qui tient compte des moteurs de prospérité économique et des forces du changement qui touchent ceux que nous servons.

RBC travaille à bâtir un avenir plus inclusif, durable et prospère. Pour ce faire, nous mettons en œuvre toute la puissance de notre raison d'être – contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités – pour nous attaquer aux plus grands défis sociétaux dans les collectivités où nous vivons et travaillons.

En 2022, nous nous sommes concentrés sur l'avancement de quatre priorités stratégiques : la lutte aux changements climatiques, la diversité et l'inclusion, la réussite des jeunes et le bien-être financier. Nous avons choisi ces priorités, car ce sont sur elles que notre action, notre offre et notre influence peuvent agir le plus efficacement.

Nous nous fondons sur les résultats de nos actions et de nos programmes pour peaufiner notre programmation et notre stratégie. De concert avec nos partenaires, nous axons nos efforts sur des interventions pertinentes et déterminantes. Nous misons sur nos leviers autres que financiers, comme le leadership avisé, le pouvoir de rassembler, l'expertise et la mobilisation de nos employés, pour réaliser des progrès.

Outre nos quatre priorités stratégiques ESG, de nombreux autres domaines d'intervention en matière d'ESG touchent notre entreprise et les collectivités. Nous continuons de gérer et de surveiller notre performance à l'égard de ces enjeux, y compris ceux qui dépassent le cadre de nos programmes de marque et priorités stratégiques ESG.

Modèle de gouvernance et de surveillance ESG

Nous nous attaquons aux enjeux qui comptent le plus pour nos parties prenantes et pour notre entreprise en intégrant les critères ESG à nos stratégies commerciales, à nos pratiques de gestion du risque et à nos activités d'exploitation. Notre modèle de gouvernance ESG assure un équilibre entre la surveillance des facteurs ESG par notre Conseil d'administration et de ses comités et l'expertise des unités fonctionnelles et opérationnelles de l'ensemble de la banque.



Christoph Knoess
Chef de l'administration et de la stratégie

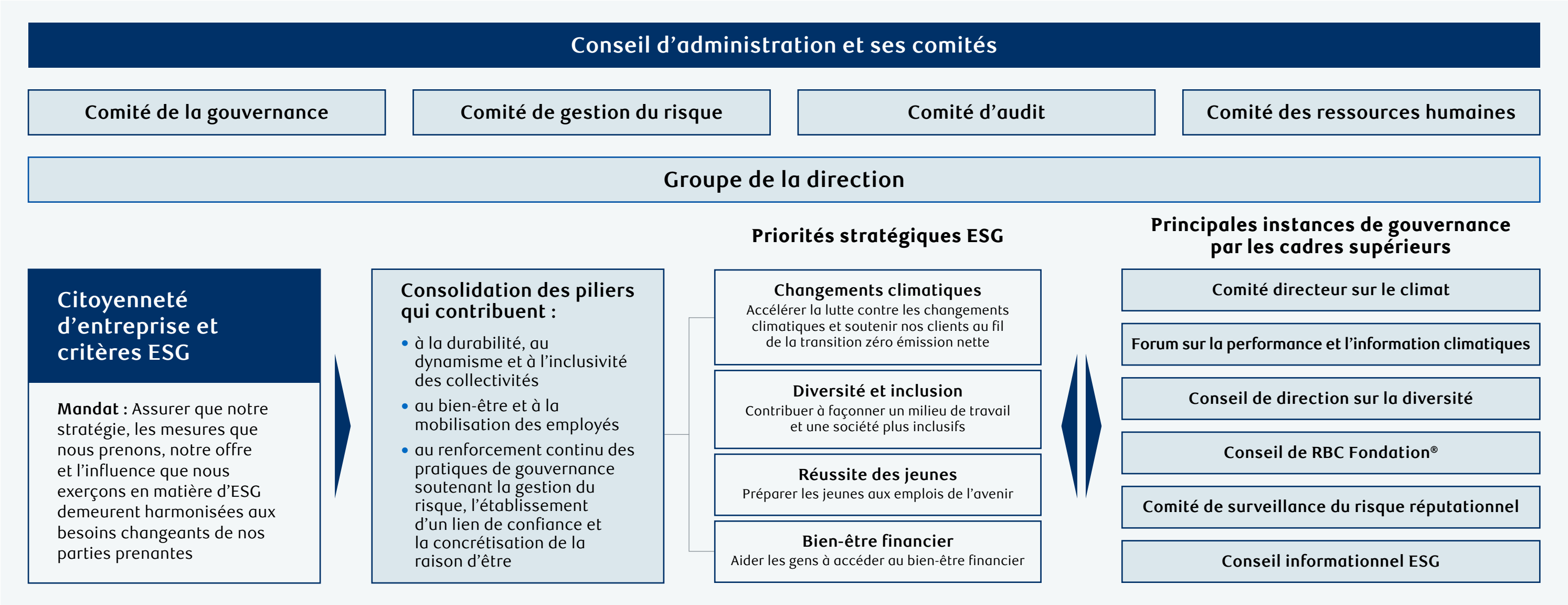


Le contexte entourant les facteurs ESG est en évolution, et nous aussi. Nous sommes à l'écoute de nos parties prenantes pour déterminer la meilleure façon de nous attaquer aux enjeux les plus pressants dans les collectivités que nous servons. Ce sont ces apprentissages qui façonnent notre stratégie ESG. Nous misons sur nos capacités et nos actifs pour relever ces défis et apporter une contribution mesurable. Tous les secteurs de RBC unissent leurs forces pour susciter des changements positifs dans notre société en constante évolution. »

Notre approche des critères ESG

> Table des matières	iii
Introduction	1
• À propos de RBC	1
• Message du chef de la direction	2
• Faits saillants de 2022	4
• Prix et distinctions [‡]	5
• À propos du présent rapport	6
• Offrir de la valeur	7
• Notre approche des critères ESG	8
• Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG	11
• Énoncé de performance	13
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Nous pouvons ainsi assurer une solide gouvernance dans la mise en œuvre de nos priorités stratégiques ESG.



Notre Conseil d'administration et ses comités dirigent l'approche stratégique de RBC en ce qui concerne les facteurs ESG, dont les changements climatiques, et leurs décisions en la matière s'appuient sur les experts, les groupes et les unités fonctionnelles responsables de la performance, des politiques, des produits et des programmes pertinents de l'ensemble des unités opérationnelles de la banque. Veuillez vous reporter à la page 38 de la circulaire d'information pour consulter le mandat du Comité du Conseil d'administration en ce qui concerne les critères ESG.

Le Comité de la gouvernance du Conseil donne son avis au Conseil sur les questions ESG, dont les changements climatiques, et encadre la production d'information ESG et la stratégie de citoyenneté d'entreprise de la banque. Le Comité informationnel RBC revoit et approuve l'information ESG présentée dans le présent Rapport de performance ESG. Le Conseil informationnel ESG,

sous-groupe du Comité informationnel, a pour mandat d'orienter et d'encadrer la communication de l'information, d'appuyer l'exécution des contrôles, et d'assurer la gouvernance à l'échelle de l'entreprise en ce qui a trait aux critères ESG. Il permet à RBC de réagir à l'évolution de l'écosystème d'information sur les critères ESG, aux demandes croissantes des investisseurs et au besoin de relever les contrôles dans ce domaine en plein essor.

De plus, nous avons intégré des considérations ESG liées à nos priorités stratégiques en la matière dans la conception de notre programme de rémunération de la Haute direction afin de favoriser leur responsabilisation dans la promotion du changement positif. Veuillez vous reporter à la page 76 de la circulaire d'information pour en savoir plus sur la rémunération de la Haute direction en ce qui concerne les critères ESG.

Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG

> Table des matières	iii
Introduction	1
• À propos de RBC	1
• Message du chef de la direction	2
• Faits saillants de 2022	4
• Prix et distinctions [‡]	5
• À propos du présent rapport	6
• Offrir de la valeur	7
• Notre approche des critères ESG	8
• Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG	11
• Énoncé de performance	13
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Chaque année, nous passons en revue nos secteurs d'intervention privilégiés en tenant compte des grands défis sociétaux et des activités qui génèrent le plus de valeur.

Pour déterminer nos domaines d'intervention ESG, nous procédons à une revue annuelle des questions d'importance croissante pour nos parties prenantes. Nous analysons nos échanges avec ces dernières, effectuons une évaluation prospective des risques pour l'entreprise, et suivons l'évolution des cadres de présentation de l'information sur les critères ESG, des exigences des agences de notation ESG, des tendances sectorielles et des recherches indépendantes.

Détecter, gérer et prendre en compte les risques connus et les risques émergents dans nos processus de détermination des domaines d'intervention ESG sont des pratiques qui ont pour objet de garantir que la direction anticipe les risques susceptibles de se poser et qui s'inscrivent dans les responsabilités de surveillance continue des risques.

En 2022, nous avons chargé la société de services-conseils Deloitte de faciliter une évaluation des questions ESG touchant le plus nos parties prenantes et nos employés, et influant le plus sur nos objectifs commerciaux. Par l'analyse de divers renseignements – sondages auprès d'investisseurs, perspectives d'agences de notation ESG et commentaires de parties prenantes à l'interne, notamment par l'intermédiaire d'un atelier de la direction – nous avons pris le pouls des parties prenantes sur les questions ESG les plus préoccupantes pour nos divers secteurs. Des domaines d'intervention en matière d'ESG ont ainsi été relevés, puis hiérarchisés en fonction de leurs répercussions sur RBC et de la capacité de la banque à les influencer.

À l'issue de ce processus, nous avons validé la pertinence continue des 18 axes prioritaires de l'année précédente. Aucun changement à cet égard ; les axes prioritaires identifiés en 2022 sont les mêmes que ceux de 2021. Nous continuons de surveiller le contexte externe et l'évolution de ces enjeux avec nos parties prenantes.



Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG

> Table des matières	iii
Introduction	1
• À propos de RBC	1
• Message du chef de la direction	2
• Faits saillants de 2022	4
• Prix et distinctions [‡]	5
• À propos du présent rapport	6
• Offrir de la valeur	7
• Notre approche des critères ESG	8
• Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG	11
• Énoncé de performance	13
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Nous avons classé nos domaines d'intervention en matière d'ESG en cinq catégories – 1) gouvernance et intégrité ; 2) valeur pour les employés ; 3) valeur pour les clients ; 4) valeur pour les collectivités ; et 5) valeur pour la planète – pour illustrer l'apport détaillé de nos actions sur la création de valeur pour nos parties prenantes et pour RBC.



* Les domaines d'intervention et les priorités stratégiques ESG ne sont pas indiqués par ordre d'importance.



Énoncé de performance

> Table des matières	iii
Introduction	1
• À propos de RBC	1
• Message du chef de la direction	2
• Faits saillants de 2022	4
• Prix et distinctions [‡]	5
• À propos du présent rapport	6
• Offrir de la valeur	7
• Notre approche des critères ESG	8
• Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG	11
• Énoncé de performance	13
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Paramètres de performance	Objectifs	2022	2021	2020
Global – Rang centile moyen et notation relativement aux indices prioritaires ESG ⁴	↑	86,5	82	86
Gouvernance et intégrité				
Pourcentage d’administrateurs indépendants	Grande majorité	92 % ¹⁷	92 %	92 %
Pourcentage d’administratrices	Plus de 35 % à 45 %	42 % ²	46 %	42 %
Pourcentage d’administrateurs NAPC	–	25 % ²	23 %	17 %
Valeur pour les employés ¹⁸				
Pourcentage de cadres dirigeantes	48 % ¹⁹	42 % ²⁰	44 %	46 %
Pourcentage de cadres dirigeants NAPC	25 %	23 %	23 %	21 %
Pourcentage de femmes nommées à un poste de cadre dirigeant ⁸	50 %	43 %	41 %	36 %
Pourcentage de NAPC nommés à un poste de cadre dirigeant ⁸	30 %	31 %	43 %	23 %
Pourcentage de femmes à la Haute direction ²¹	–	40 %	40 %	40 %
Pourcentage de NAPC à la Haute direction ²¹	–	37 %	36 %	35 %
Pourcentage de femmes promues ²²	–	53 %	54 %	52 %
Pourcentage de NAPC promus ²²	–	43 %	43 %	40 %
Taux de roulement volontaire total ²³	–	14,7 %	10,6 %	7,1 %
Taux de roulement total ²³	–	17,3 %	12,6 %	9,1 %
Nombre total d’heures de formation avec instructeur et de formation en ligne	–	1,6 million	1,4 million	1,3 million
Cote composite de l’Expérience inclusive ²⁴	–	82	82	s. o. ²⁴
Taux de mobilisation ²⁵	–	86	88	s. o. ²⁵

↑ Objectif associé à l’amélioration continue par rapport à l’année précédente ou à la moyenne mobile sur trois ans.

➔ Objectif associé au maintien de la performance par rapport à l’année précédente.

s. o. Objectifs ou indicateurs de performance non applicables.

– Actuellement, nous ne disposons pas d’objectif associé à ce paramètre de performance. Nous continuons d’améliorer notre programme de gestion et d’information visant le rendement, et d’autres paramètres de performance ESG cibles figureront dans des documents ultérieurs.

ⓐ PwC a procédé à une mission d’assurance limitée concernant cette donnée en 2022. Veuillez vous reporter à la page 109 pour lire le rapport indépendant de mission d’assurance limitée de PwC.

Énoncé de performance

> Table des matières

iii

Introduction

1

• À propos de RBC

1

• Message du chef de la direction

2

• Faits saillants de 2022

4

• Prix et distinctions[‡]

5

• À propos du présent rapport

6

• Offrir de la valeur

7

• Notre approche des critères ESG

8

• Nos domaines d’intervention et priorités stratégiques ESG

11

• Énoncé de performance

13

> Gouvernance et intégrité

16

> Valeur pour les employés

26

> Valeur pour les clients

38

> Valeur pour les collectivités

56

> Valeur pour la planète

70

> Annexes

73

Paramètres de performance	Objectifs	2022	2021	2020
Valeur pour les clients				
Cote de l’Expérience client ²⁶	→	59,6	62,4	64,1
Part des affaires du client ²⁷	Plus de 13 % ²⁸	19 %	19 %	19 %
Pourcentage d’opérations de services financiers effectuées en libre-service ²⁹	↑	94 %	94 %	92 %
Pourcentage d’utilisateurs actifs des services numériques sur 90 jours ³⁰	↑	58 %	57 %	54 %
Valeur totale de la finance durable	500 G\$ d’ici 2025 ⁹	84,8 G\$	83,8 G\$	73,3 G\$
Valeur pour les collectivités				
Valeur économique générée et distribuée ³¹	s. o.	35,9 G\$	35,1 G\$	32,1 G\$
Total des dons en espèces et des investissements dans la collectivité ¹⁰	–	154,9 M\$	142,0 M\$	142,2 M\$
Montant total investi dans des organismes jeunesse	–	65,5 M\$	64,1 M\$	64,0 M\$
Nombre total de jeunes auxquels nous nous sommes adressés au moyen d’Objectif avenir RBC depuis sa création en 2017	–	5,3 millions	3,6 millions	2,5 millions
Pourcentage de participants répondant aux critères de la diversité ³² – Objectif avenir RBC	–	89 %	84 %	83 %
Pourcentage de jeunes participants qui se sentent mieux préparés aux emplois de demain – Objectif avenir RBC ³³	–	76 %	75 %	71 %
Pourcentage de bénéficiaires autochtones d’Objectif avenir RBC ³⁴	–	6 % [ⓐ]	7 %	7 %
Montant total versé à des programmes de bien-être financier	↑	7,1 M\$	4,0 M\$ ³⁵	5,0 M\$

↑ Objectif associé à l’amélioration continue par rapport à l’année précédente ou à la moyenne mobile sur trois ans.

→ Objectif associé au maintien de la performance par rapport à l’année précédente.

s. o. Objectifs ou indicateurs de performance non applicables.

– Actuellement, nous ne disposons pas d’objectif associé à ce paramètre de performance. Nous continuons d’améliorer notre programme de gestion et d’information visant le rendement, et d’autres paramètres de performance ESG cibles figureront dans des documents ultérieurs.

ⓐ PwC a procédé à une mission d’assurance limitée concernant cette donnée en 2022. Veuillez vous reporter à la page 109 pour lire le rapport indépendant de mission d’assurance limitée de PwC.

Énoncé de performance

> Table des matières iii

Introduction 1

- À propos de RBC 1
- Message du chef de la direction 2
- Faits saillants de 2022 4
- Prix et distinctions[‡] 5
- À propos du présent rapport 6
- Offrir de la valeur 7
- Notre approche des critères ESG 8
- Nos domaines d'intervention et priorités stratégiques ESG 11
- Énoncé de performance 13

> Gouvernance et intégrité 16

> Valeur pour les employés 26

> Valeur pour les clients 38

> Valeur pour les collectivités 56

> Valeur pour la planète 70

> Annexes 73

Paramètres de performance	Objectifs	2022	2021 ³⁶	2020 ³⁶
Valeur pour la planète ³⁷				
Émissions de GES périmètre 1 (tonnes d'éq. CO ₂)	–	22 840 ^a	21 089	23 720
Émissions de GES périmètre 2 (tonnes d'éq. CO ₂)	–	65 577 ^a	70 440	77 668
Émissions de GES périmètre 3 (catégorie 6 : déplacements d'affaires) (tonnes d'éq. CO ₂)	–	11 920 ^a	1 555	11 726
Émissions totales de GES, en fonction du lieu (tonnes d'éq. CO ₂)	–	100 337	93 084	113 114
Réduction des émissions de GES liée aux crédits d'énergie renouvelable (tonnes d'éq. CO ₂)	–	-35 379 ^a	-24 712	-14 288
Émissions totales de GES, en fonction du marché (tonnes d'éq. CO ₂)	Réduction de 70 % d'ici 2025 par rapport aux niveaux de 2018 ¹⁵	64 958	68 372	98 826
Réduction des émissions de GES attribuable aux crédits de carbone retirés (tonnes d'éq. CO ₂)	–	-64 958 ^a	-68 372	-98 826
Émissions totales nettes de GES (tonnes d'éq. CO ₂)	Exploitation carboneutre sur une base annuelle ¹²	0	0	0
Intensité des émissions de GES liées à la consommation d'énergie (tonnes d'éq. CO ₂ /m ²)	–	0,025 ^a	0,032	0,041
Pourcentage d'électricité provenant de sources renouvelables et non émettrices de GES pour toutes les installations	100 % de sources renouvelables et non émettrices d'ici 2025 ¹⁶	90 % ^a	84 %	78 %

En 2022, nous avons fait état des sources additionnelles d'émissions liées au carburant acheté pour les modes de transport appartenant à la société (périmètre 1) et les déplacements des employés (périmètre 3). Les données provenant de ces sources ont été obtenues pour les années à compter de 2018 (année de référence), et les émissions déclarées des périmètres 1 et 3 sont retraitées dans la table ci-dessus. La somme des tonnes supplémentaires entre 2018 et 2021 est de 3 513 tonnes. Nous avons compensé ces émissions dans le cadre du cycle de déclaration 2022, et les compensations achetées ont été incluses dans les données de l'année au cours de laquelle les émissions compensées sont survenues.

Veuillez consulter l'Annexe IV : Autres paramètres environnementaux du présent rapport, et la section Paramètres et objectifs du [Rapport climatique 2022](#) (page 46).

- ↑

Objectif associé à l'amélioration continue par rapport à l'année précédente ou à la moyenne mobile sur trois ans.
- Objectif associé au maintien de la performance par rapport à l'année précédente.
- s. o.

Objectifs ou indicateurs de performance non applicables.
- Actuellement, nous ne disposons pas d'objectif associé à ce paramètre de performance. Nous continuons d'améliorer notre programme de gestion et d'information visant le rendement, et d'autres paramètres de performance ESG cibles figureront dans des documents ultérieurs.
- ^a

PwC a procédé à une mission d'assurance limitée concernant cette donnée en 2022. Veuillez vous reporter à la page 109 pour lire le rapport indépendant de mission d'assurance limitée de PwC.

> Table des matières	iii
> Introduction	1
Gouvernance et intégrité	16
• De solides assises axées sur la confiance	17
• Pratiques de gouvernance responsable	18
• Déontologie et confiance	19
• Gestion du risque	23
• Droits de la personne	25
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Gouvernance et intégrité



De solides assises axées sur la confiance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
Gouvernance et intégrité	16
• De solides assises axées sur la confiance	17
• Pratiques de gouvernance responsable	18
• Déontologie et confiance	19
• Gestion du risque	23
• Droits de la personne	25
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73



Notre conviction

L’avenir de notre société sera plus inclusif, plus durable et plus prospère s’il est soutenu par un cadre de gouvernance solide, transparent, responsable et éthique. Ce sont ces processus de gouvernance qui assurent nos parties prenantes de notre capacité à réaliser notre mission et notre vision. La gouvernance et l’intégrité sont des facteurs essentiels de la prise de décisions qui détermineront notre réussite à long terme et celle de nos parties prenantes.



Notre approche

Les normes élevées de RBC en matière de gouvernance correspondent aux exigences réglementaires et à l’évolution des meilleures pratiques, de même qu’à sa stratégie et à sa tolérance au risque.

Nous croyons qu’une bonne gouvernance consiste non seulement à superviser les pratiques de RBC, mais aussi à le faire de façon transparente, responsable et intègre. Pour cela, un Conseil d’administration dont les membres sont indépendants doit dialoguer activement avec les parties prenantes ; connaître les activités de l’entreprise et les risques qui y sont associés ; discuter de façon constructive avec la direction ; comprendre les occasions et les défis que présente l’évolution du secteur et de l’économie ; et établir des normes et des principes permettant à RBC de réaliser sa raison d’être – contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités – tout en créant de la valeur pour ses actionnaires.



Nos domaines d’intervention ESG

- **Pratiques de gouvernance responsable** – Nous appliquons des pratiques de gouvernance rigoureuses et efficaces que nous perfectionnons constamment.
- **Déontologie et confiance** – Nous croyons que nous devons servir nos clients avec intégrité afin de préserver la confiance qu’ils nous accordent.
- **Gestion du risque** – Nous intégrons la gestion des risques environnementaux et sociaux dans toutes nos activités et à tous les égards : clients, opérations, produits et fournisseurs.
- **Droits de la personne** – Nous prenons les mesures nécessaires pour satisfaire à l’obligation qui incombe aux entreprises comme la nôtre en ce qui a trait au respect des droits de la personne, conformément aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme.

Pour en savoir plus sur nos programmes, nos politiques et nos pratiques liés à la gouvernance et à l’intégrité, veuillez consulter notre rapport intitulé **À propos de la gouvernance et de l’intégrité**.





Pratiques de gouvernance responsable

> Table des matières	iii
> Introduction	1
Gouvernance et intégrité	16
• De solides assises axées sur la confiance	17
• Pratiques de gouvernance responsable	18
• Déontologie et confiance	19
• Gestion du risque	23
• Droits de la personne	25
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Nous appliquons des pratiques de gouvernance rigoureuses et efficaces. Le Conseil d'administration veille à l'amélioration continue de notre approche de gouvernance, s'assurant que nos pratiques s'inspirent des tendances sectorielles et des pratiques exemplaires et sont conformes à la réglementation. Sur le plan de la gouvernance responsable, notre approche s'appuie sur les principes de base énoncés dans notre Cadre de la gouvernance.

Le Conseil encourage la diversité et l'inclusion à tous les niveaux, en accord avec la stratégie de RBC en matière de diversité et d'inclusion. Dans nos efforts de recrutement des administrateurs et de planification de la relève, nous cherchons à réunir des gens d'origines très diverses afin de

profiter d'une variété d'expertises et de points de vue. Conformément à notre Politique de diversité du Conseil d'administration et compte tenu de notre engagement à favoriser un conseil équilibré et caractérisé par la diversité, nous prenons en considération d'autres facteurs importants, dont la diversité de genre, d'origine ethnique, de race, d'origine ancestrale, d'âge, de provenance géographique, de formation, et d'orientation sexuelle. Quand il envisage les candidatures à un poste d'administrateur, le Conseil tient compte de la proportion de femmes, de Noirs, d'Autochtones, de personnes de couleur et de membres d'autres groupes sous-représentés. Parmi ses priorités en matière de gouvernance, le Conseil donne accès à ses membres à un programme de formation étendu sur les enjeux émergents.

Paramètres de performance	Objectifs	2022	2021	2020
Nombre de personnes siégeant au Conseil d'administration	s. o.	12	13	12
Pourcentage d'administrateurs indépendants	Grande majorité	92 % ¹⁷	92 %	92 %
Pourcentage d'administratrices	Plus de 35 % à 45 %	42 % ²	46 %	42 %
Pourcentage d'administrateurs NAPC	–	25 % ²	23 %	17 %



Pour en savoir plus

- Gouvernance d'entreprise à RBC
- Cadre de la gouvernance RBC
- Circulaire de la direction 2023
- Énoncé des pratiques de gouvernance
- Politique sur l'indépendance des administrateurs



Déontologie et confiance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
Gouvernance et intégrité	16
• De solides assises axées sur la confiance	17
• Pratiques de gouvernance responsable	18
• Déontologie et confiance	19
• Gestion du risque	23
• Droits de la personne	25
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Notre vision est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde. En tant que société de services financiers, nous devons servir nos clients avec intégrité et préserver la confiance qu’ils nous accordent. Nous percevons la conduite comme étant l’expression de notre culture par les comportements, les jugements, les décisions et les mesures de notre entreprise et de ses employés. Plus particulièrement, nous estimons qu’il est de notre devoir d’offrir à nos parties prenantes des rendements appropriés et équitables.

Nos observations relatives à la déontologie et à la confiance portent principalement sur les éléments suivants :

- **Le Cadre des risques liés à la culture et à la conduite des affaires, ainsi que le souci de l’entreprise de s’assurer que nos comportements, nos jugements, nos décisions et nos mesures se traduisent par des résultats équitables pour les clients et les employés**
- **Nos politiques et programmes en matière de lutte anti-blanchiment (LAB), de lutte contre le financement d’activité terroriste (LAT) et de sanctions économiques** (pour en savoir plus, veuillez consulter notre rapport intitulé [À propos de la gouvernance et de l’intégrité](#))
- **Nos politiques en matière de lobbying et de contributions politiques** (pour en savoir plus, veuillez consulter notre rapport intitulé [Déclaration de lobbying et de contribution politique](#))
- **Payer notre juste part d’impôts**

Nous fixons des attentes en vue de favoriser une culture sensibilisée au risque et axée sur la volonté d’agir à bon escient. Ces attentes s’articulent autour des éléments suivants :

- Valeurs
- [Code de déontologie](#)
- Principes de gestion du risque, y compris notre Cadre général de gestion du risque
- Limites et énoncés de tolérance au risque
- Règles, pratiques et politiques de conduite réglementaires
- Processus de gestion du rendement
- Cadre des risques liés à la culture et à la conduite des affaires

Nos valeurs et notre Code de déontologie guident nos comportements et nos décisions lorsque nous servons nos clients et lorsque nous interagissons avec les investisseurs, nos collègues et les collectivités. Chaque année, tous les employés et les contractuels doivent réussir la formation sur la conformité et s’engager à respecter le Code de déontologie.

La façon d’atteindre nos résultats compte autant que les résultats eux-mêmes. Cet objectif est ancré dans notre culture, nos mandats et nos programmes de rémunération. Nous produisons deux fois par an des rapports et tableaux de bord qui offrent au Conseil une vue d’ensemble des questions de culture et de déontologie – traitement des plaintes des clients ; conduite des employés ; culture de risque ; impact sur l’intégrité des marchés financiers et sur notre réputation. Ces rapports comprennent également des comptes-rendus de nos divisions opérationnelles ainsi que des analyses des tendances.

Pour en savoir plus

- [Code de déontologie](#)
- [Bureau de révision des plaintes clients](#)
- [Approche globale de RBC relativement à la lutte anti-blanchiment](#)
- [Déclaration de lobbying et de contribution politique](#)
- [À propos de la gouvernance et de l’intégrité](#)

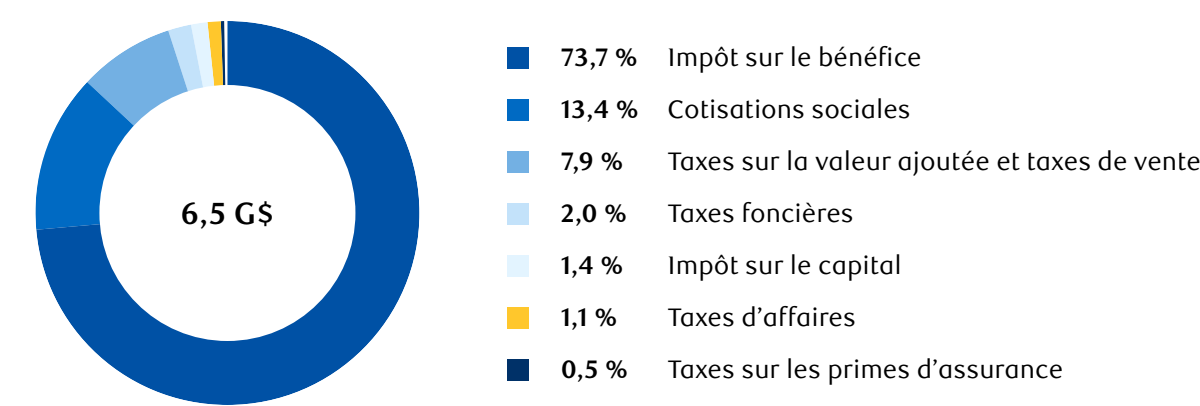


Déontologie et confiance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
Gouvernance et intégrité	16
• De solides assises axées sur la confiance	17
• Pratiques de gouvernance responsable	18
• Déontologie et confiance	19
• Gestion du risque	23
• Droits de la personne	25
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Paramètres de performance	Objectifs	2022	2021	2020
Code de déontologie				
Pourcentage d'employés qui ont suivi la formation sur le Code de déontologie dans les délais prescrits ³⁸	> 98 %	98,6 %	99,3 %	99,2 %
LAB, LAT et sanctions économiques				
Pourcentage d'employés et de contractuels qui ont satisfait à l'exigence de formation LAB ³⁹	> 98 %	98,2 %	99,1 %	98,9 %
Dépenses de lobbying				
Dépenses de lobbying aux États-Unis non déductibles à la fin de l'année civile (en \$ US)	s. o.	226 607 \$	220 279 \$	185 579 \$
Impôts				
Total des taxes et impôts au Canada (impôts sur le bénéfice, sur le capital, et autres taxes et impôts)	s. o.	4,9 G\$	6,6 G\$	2,7 G\$
Total des autres taxes et impôts ailleurs dans le monde (impôts sur le bénéfice et autres taxes et impôts)	s. o.	1,6 G\$	1,4 G\$	1,2 G\$
Total de l'impôt sur le bénéfice et des autres taxes et impôts ⁴⁰	s. o.	6,5 G\$	8,0 G\$	3,9 G\$
Taux d'imposition effectif total ⁴¹	s. o.	27,5 %	27,6 %	28,2 %

Total de l'impôt sur le bénéfice et des autres taxes et impôts





Déontologie et confiance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
Gouvernance et intégrité	16
• De solides assises axées sur la confiance	17
• Pratiques de gouvernance responsable	18
• Déontologie et confiance	19
• Gestion du risque	23
• Droits de la personne	25
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Promotion d’une culture et d’une ligne de conduite positives

Nous nous efforçons de maintenir un milieu de travail ouvert et sain, et une culture où la possibilité de s’exprimer et la diversité de pensée sont considérées comme essentielles à notre capacité à recruter et à maintenir en poste les meilleurs talents.

Notre modèle de leadership, qui établit les attentes quant aux comportements clés que doivent manifester nos employés, encourage ceux-ci à s’exprimer pour le bien de notre entreprise. De plus, conformément à notre Code de déontologie, tous les employés sont tenus de signaler les inconduites réelles ou présumées, même les leurs. Les employés sont invités à signaler les inconduites à leur supérieur, à un cadre supérieur, aux Ressources humaines ou au service Conformité à la réglementation de manière à ce que des mesures rapides et objectives soient prises.

Notre Infoligne Déontologie est un mode de communication confidentiel que les employés et les contractuels dans toute l’entreprise peuvent utiliser pour signaler une inconduite. Les employés et les contractuels peuvent utiliser celle-ci pour signaler une inconduite et effectuer le suivi confidentiel du cheminement de leur signalement. En 2022, RBC a reçu 407 signalements d’inconduite par l’intermédiaire de l’Infoligne Déontologie⁴².

Conformément à ses valeurs, RBC traite ses employés de façon équitable et transparente lorsqu’ils font des signalements. Au besoin, des enquêtes sont menées par des professionnels des Ressources humaines, de Conformité, du Groupe juridique, du service de sécurité de l’information et protection des renseignements personnels, d’Audit interne ou du Service central des enquêtes de RBC, ou par des enquêteurs externes indépendants. En plus de traiter les inconduites, nous prenons note des conclusions des enquêtes et, au besoin, nous faisons des recommandations visant à améliorer notre milieu de travail.

Il n’y a pas de représailles contre les employés qui font part de leurs préoccupations ou qui signalent un cas réel ou possible d’inconduite. Nous exerçons une surveillance active des cas potentiels de représailles, ce qui signifie, dans certaines situations, faire un suivi périodique auprès des employés qui soulèvent des préoccupations afin de cerner les gestes ou comportements qui pourraient être considérés comme des formes de représailles, et passer en revue les décisions liées aux cotes de rendement et à la rémunération touchant les personnes qui signalent des inconduites. Tous les gestionnaires de personnes sont tenus de maintenir un milieu où les représailles sont interdites, de signaler sans délai à leur supérieur immédiat tout cas réel ou potentiel d’inconduite, et de faire un suivi jusqu’à ce que la situation soit réglée.

Impôts

Notre comité d’audit supervise notre information financière, y compris nos renseignements fiscaux. Nous soumettons chaque année notre stratégie fiscale au comité d’audit, et nous fournissons régulièrement des mises à jour sur notre position fiscale.

Notre démarche en matière de fiscalité repose sur les principes énoncés dans notre Code de déontologie, est régie par notre Politique de gestion du risque fiscal et intègre les éléments fondamentaux de nos facteurs de risque. La supervision de notre politique fiscale et la gestion du risque fiscal incombent au Groupe de la direction, au chef des finances et au premier vice-président, Fiscalité.

Nos activités, que nous exerçons dans 29 pays, sont assujetties aux lois fiscales canadiennes et internationales ainsi qu’à divers autres règlements, et l’information s’y rapportant est communiquée intégralement aux autorités fiscales compétentes. Nous tirons 84 % de nos revenus de nos activités au Canada et aux États-Unis, et nous fournissons les renseignements fiscaux connexes dans nos états financiers publiés. De plus, nous fournissons annuellement nos renseignements fiscaux, pays par pays, à l’Agence du revenu du Canada (ARC).

Les groupes Fiscalité et Gestion des risques du Groupe (GRG) examinent régulièrement les activités de RBC et de ses filiales afin de confirmer qu’elles satisfont aux exigences fiscales et aux autres formes de réglementation.

Nous voulons :

- Agir avec intégrité et de manière claire, ouverte et honnête relativement à toutes les questions fiscales
- Veiller à ce que notre stratégie fiscale soit harmonisée à notre stratégie commerciale visant à appuyer uniquement les opérations de bonne foi effectuées à des fins professionnelles et ayant une substance économique
- Veiller à ce que les opérations intragroupes respectent les principes de tarification des cessions internes
- Nous conformer entièrement aux obligations réglementaires imposées par les autorités fiscales et aux exigences d’information à cet égard
- Collaborer avec les autorités fiscales pour entretenir des relations à long terme positives et régler les différends de manière constructive, le cas échéant



Déontologie et confiance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
Gouvernance et intégrité	16
• De solides assises axées sur la confiance	17
• Pratiques de gouvernance responsable	18
• Déontologie et confiance	19
• Gestion du risque	23
• Droits de la personne	25
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Nous gérons le risque fiscal des façons suivantes :

- En améliorant constamment l’environnement de contrôle au moyen de cadres de gestion du risque cohérents, de politiques pratiques, de principes directeurs et de procédures
- En établissant une politique de tolérance zéro en matière d’évasion fiscale et en la faisant connaître à :
 - **Nos employés** : au moyen de formations sur le Code de déontologie, le cadre de gestion du risque et les politiques et procédures en matière de fiscalité de RBC. Les employés sont tenus de signaler les cas potentiels d’évitement fiscal en suivant les procédures de signalement d’opération douteuse. Notre Infoligne Déontologie interne indépendante a été créée en 2019 pour permettre le signalement de ces cas et d’autres situations.
 - **Nos fournisseurs et fournisseurs de service** : depuis 2018, nos attentes à l’égard du respect par nos fournisseurs de leurs obligations fiscales sont explicitement exprimées dans notre Code de déontologie à l’intention des fournisseurs.
 - **Nos clients** : notre démarche en matière de gestion du risque fiscal est décrite dans notre rapport annuel ainsi que dans l’énoncé sur notre stratégie fiscale au Royaume-Uni. Ce dernier s’inscrit dans notre engagement à nous conformer au Code of Practice on Taxation for Banks. Ces énoncés expriment notre politique de tolérance zéro à l’égard des opérations qui semblent viser l’évasion fiscale.





Gestion du risque

> Table des matières	iii
> Introduction	1
Gouvernance et intégrité	16
• De solides assises axées sur la confiance	17
• Pratiques de gouvernance responsable	18
• Déontologie et confiance	19
• Gestion du risque	23
• Droits de la personne	25
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

En tant que société de services financiers, nous gérons les risques de manière à créer le maximum de valeur pour nos actionnaires, nos clients, nos employés et les collectivités. La gestion du risque est l’une de nos compétences de base, appuyée par notre culture de sensibilisation au risque et notre stratégie de gestion du risque.

On entend par « risques environnementaux et sociaux » la possibilité qu’un enjeu environnemental ou social lié à RBC, à un client, à une opération, à un produit, à un fournisseur ou à une activité puisse avoir une incidence négative sur le plan financier, opérationnel, juridique, réglementaire ou réputationnel pour RBC. Autrement dit, il s’agit des risques découlant de notre façon de gérer, ou de la façon dont un fournisseur ou un client gère, les enjeux environnementaux et sociaux ou les relations avec les parties prenantes et les collectivités. Les enjeux sociaux et environnementaux comprennent notamment ce qui suit : contamination de site, gestion des déchets, utilisation du sol et des ressources, biodiversité, qualité et accessibilité de l’eau, changements climatiques, réglementation environnementale, droits de la personne (y compris les droits des peuples autochtones), et engagement envers la collectivité.

La GRG se charge d’orienter et de favoriser l’intégration de la gestion des risques environnementaux et sociaux. L’équipe Risques environnementaux et sociaux détermine, évalue, mesure, gère, atténue et signale les enjeux environnementaux et sociaux susceptibles d’exposer la banque à des risques, et élabore et actualise les politiques de gestion des risques environnementaux et sociaux. Nos divisions opérationnelles et nos unités fonctionnelles sont tenues de respecter les exigences liées à la gestion des risques environnementaux et sociaux dans le cadre de leurs activités. Une approche ascendante est utilisée pour cerner les risques environnementaux et sociaux posés par les clients, les opérations et les fournisseurs, ainsi que pour évaluer les stratégies commerciales, les projets d’acquisition, les initiatives, les produits et les services. Pour ce qui est des risques au sein des secteurs, des portefeuilles et des régions, nous nous appuyons plutôt sur une approche descendante.

Notre politique d’entreprise sur les risques environnementaux et sociaux (y compris le risque climatique) (la « Politique générale de RBC sur la gestion des risques environnementaux et sociaux ») est à la base de notre approche en matière de gestion des risques environnementaux et sociaux découlant de nos activités. Elle décrit nos principes de gestion des risques environnementaux et sociaux, ainsi que les exigences minimales relatives à la détermination, l’évaluation, la mesure, la gestion, la surveillance et le signalement des risques environnementaux et sociaux découlant de nos activités. La Politique générale de RBC sur la gestion des risques environnementaux et sociaux exige aussi que les clients qui évoluent dans des secteurs exposés à des risques environnementaux élevés soient soumis à un processus d’examen. Elle est étayée par d’autres politiques et procédures relatives à la gestion des risques environnementaux et sociaux pour les divisions opérationnelles. Nous avons par ailleurs mis en place des lignes directrices visant le financement de clients et de projets dans les secteurs de l’énergie au charbon et de l’extraction de charbon, dans l’écosystème arctique, sur la Réserve faunique nationale de l’Arctique ou sur les sites du patrimoine mondial de l’UNESCO⁴³.

Notre politique établit également les exigences minimales concernant la détermination, l’évaluation, la gestion et l’atténuation des enjeux liés aux droits de la personne. Elle est soutenue par des politiques et des déclarations complémentaires reflétant notre approche en gestion d’affaires responsable.



Graeme Hepworth
Chef de la gestion du risque

« Étant la plus importante banque du Canada selon la capitalisation boursière, nous appliquons des pratiques de gestion du risque rigoureuses qui favorisent la responsabilisation et la transparence. Nous utilisons la technologie pour rehausser nos capacités et nos processus, et notre approche de la gouvernance façonne nos politiques, processus et mesures de contrôle pour en assurer la solidité. Surtout, nous sommes guidés par notre culture de risque, notre raison d’être et nos valeurs, qui protègent notre réputation d’entreprise intègre, forte et stable. »

Pour en savoir plus

- Rapport annuel 2022
- Rapport climatique 2022
- Gestion des risques environnementaux et sociaux



Gestion du risque

> Table des matières	iii
> Introduction	1
Gouvernance et intégrité	16
• De solides assises axées sur la confiance	17
• Pratiques de gouvernance responsable	18
• Déontologie et confiance	19
• Gestion du risque	23
• Droits de la personne	25
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Paramètres de performance	Objectifs	2022	2021	2020
Formation sur la gestion du risque				
Pourcentage d'employés qui ont suivi la formation				
Introduction à la gestion du risque dans les délais prescrits	> 98 %	98,3 %	99,6 %	98,7 %



Faits saillants de 2022

- Nous avons franchi une étape importante de notre engagement visant à atteindre un bilan zéro émission nette dans notre portefeuille de prêts d'ici 2050 avec la publication de cibles intermédiaires de réduction des émissions d'ici 2030 pour trois secteurs clés¹ : pétrole et gaz, production d'énergie, et automobile.
- Nous avons mis à jour la Politique générale de RBC sur la gestion des risques environnementaux et sociaux pour tenir compte de nos nouveaux engagements et objectifs climatiques et de notre gestion des risques environnementaux et sociaux.
- De concert avec Marchés des capitaux et Grandes entreprises clientes, nous avons actualisé et mis en œuvre des procédures visant à déterminer et à gérer les questions liées aux risques environnementaux et sociaux.
- Nous avons harmonisé notre mesure de la qualité des données relatives à nos émissions financées à la définition du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF).





Droits de la personne

> Table des matières	iii
> Introduction	1
Gouvernance et intégrité	16
• De solides assises axées sur la confiance	17
• Pratiques de gouvernance responsable	18
• Déontologie et confiance	19
• Gestion du risque	23
• Droits de la personne	25
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

En accord avec notre raison d’être, notre vision et nos valeurs, notre respect des droits de la personne se traduit depuis longtemps dans nos politiques et nos pratiques. Nos valeurs et notre Code de déontologie établissent nos attentes à l’égard des comportements de nos employés et des décisions qu’ils prennent, et notre Code de déontologie à l’intention des fournisseurs définit celles que nous appliquons à nos fournisseurs et à leurs sous-traitants en matière de respect des droits de la personne et des normes du travail et d’emploi.

Adoptée par les plus hautes instances de l’entreprise et revue par le Comité de la gouvernance du Conseil, Notre déclaration des droits de la personne définit notre engagement à respecter les droits de la personne reconnus à l’échelle internationale, conformément aux principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme, et à faire en sorte que nos activités et nos relations commerciales n’aient pas d’incidences négatives directes ou indirectes en matière de droits de la personne. Notre Énoncé sur la Loi sur l’esclavage moderne décrit les politiques et processus en place pour assurer l’absence d’esclavage et de traite de personnes dans nos activités et notre chaîne logistique.

Dans le cadre de notre programme sur les droits de la personne, qui s’applique à l’échelle de l’entreprise, des cadres supérieurs de nos principales unités opérationnelles et fonctionnelles sont mobilisés et consultés relativement à la supervision de notre gouvernance en matière de droits de la personne, à l’établissement des principaux risques liés aux droits de la personne, à l’examen de nos politiques et de nos méthodes de contrôle diligent, et à l’élaboration d’outils permettant de mesurer l’efficacité de notre approche.



Faits saillants de 2022

- Dans l’esprit des principes directeurs des Nations Unies, nous avons évalué l’importance accordée aux droits de la personne dans nos principaux secteurs d’activité et unités fonctionnelles pour mieux comprendre l’incidence de nos activités commerciales sur les droits de la personne de nos parties prenantes. À la lumière de nos évaluations, nous avons dressé une liste des principaux risques et avons revu nos politiques de gestion de ces risques.
- Nous avons rehaussé nos processus de contrôle diligent et d’évaluation des risques client et fournisseur afin de mieux cerner et gérer les risques liés aux droits de la personne. Nous avons également révisé nos contrats avec les fournisseurs pour vérifier que le respect des droits de la personne fait bien partie de leurs obligations contractuelles.
- Enfin, nous avons revu et amélioré encore davantage la formation des employés portant sur les droits de la personne ; cette formation sera donnée en 2023.

Pour en savoir plus

- Notre déclaration des droits de la personne
- Énoncé sur la Loi sur l’esclavage moderne
- Code de déontologie
- Code de déontologie à l’intention des fournisseurs de RBC
- À propos de la gouvernance et de l’intégrité
- Un chemin tracé : Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones 2022

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
Valeur pour les employés	26
• Perfectionner le talent pour appuyer la réussite de RBC aujourd’hui et à l’avenir	27
• Recruter et retenir les bons talents	28
• Permettre aux employés de donner leur pleine mesure	31
• Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance	34
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Valeur pour les employés



Perfectionner le talent pour appuyer la réussite de RBC aujourd’hui et à l’avenir

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
Valeur pour les employés	26
• Perfectionner le talent pour appuyer la réussite de RBC aujourd’hui et à l’avenir	27
• Recruter et retenir les bons talents	28
• Permettre aux employés de donner leur pleine mesure	31
• Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance	34
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73



Notre conviction

Depuis plus de 150 ans, notre réussite repose sur notre capacité d’adaptation, d’évolution et d’innovation. Notre force est – et demeurera – notre personnel, et notre réussite collective dépend de l’attrait et de la fidélisation de talents qui sont inspirés par notre raison d’être, notre vision et nos valeurs, ainsi que par notre culture inclusive et de rendement élevé.



Notre approche

Nous continuons d’accroître notre leadership sur le marché en habilitant nos 95 000 employés au Canada, aux États-Unis et dans 27 autres pays à soutenir nos clients et les collectivités.

Attirer et fidéliser les bons talents exige l’offre d’une expérience différenciée qui répond aux besoins uniques et changeants des employés. Nos employés nous disent qu’ils se sentent motivés par l’appartenance à une organisation inclusive qui les aide à atteindre d’importants objectifs de carrière et de vie par l’offre de buts, de leadership, de souplesse et d’occasions de croissance. Conscients que l’équilibre travail et vie privée a évolué au cours des dernières années, nous voulons aider nos employés à composer avec cette réalité et à s’y épanouir.

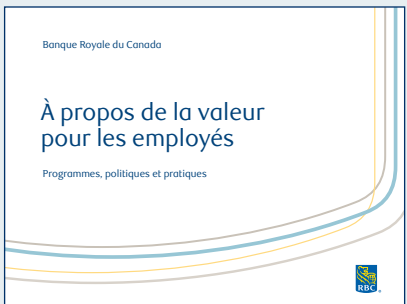
Cette année, nous avons enrichi l’Expérience employé afin d’offrir un soutien supplémentaire dans cette période marquée par le changement constant. Nous avons déployé une nouvelle plateforme de ressources humaines qui aide les dirigeants à mieux comprendre leur effectif, et fournit aux employés et aux gestionnaires de personnes des outils leur permettant de gérer eux-mêmes les processus RH et leur perfectionnement professionnel, le tout grâce à une technologie basée sur l’IA. Nous avons également annoncé un investissement de 200 millions de dollars qui vise la rémunération globale, le soutien aux aménagements de travail souples et personnalisés, et le soutien au cheminement professionnel. Nous sommes déterminés à demeurer à l’écoute de nos employés et à leur fournir les outils, les programmes et le soutien qui répondent à leurs besoins individuels.



Nos domaines d’intervention ESG

- **Recruter et retenir les bons talents** – Investir dans notre Expérience employé et notre recrutement concurrentiel pour rehausser notre effectif.
- **Permettre aux employés de donner leur pleine mesure** – Nous adapter aux besoins changeants de nos employés afin de les préparer au mieux au présent et à l’avenir.
- **Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance** – Promouvoir la diversité, la représentation et l’inclusion afin de favoriser un milieu de travail équitable et sûr.

Pour en savoir plus sur les programmes, les politiques et les pratiques au moyen desquels nous offrons l’excellence à nos employés, veuillez consulter le document d’information [À propos de la valeur pour les employés](#).





Recruter et retenir les bons talents

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
Valeur pour les employés	26
• Perfectionner le talent pour appuyer la réussite de RBC aujourd’hui et à l’avenir	27
• Recruter et retenir les bons talents	28
• Permettre aux employés de donner leur pleine mesure	31
• Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance	34
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Investissement dans l’Expérience employé

La manière dont nous vivons et travaillons a considérablement changé au cours des dernières années. La pandémie de COVID-19 a modifié les attentes des employés en matière d’équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que leurs attentes à l’égard des employeurs. Afin de répondre aux besoins changeants des employés et de reconnaître leur contribution à notre réussite, nous avons annoncé en 2022 un investissement de 200 millions de dollars dans une combinaison d’initiatives en matière de rémunération globale, d’aménagements de travail souples et de soutien au cheminement professionnel. Tout au long de 2022, nous avons mis en œuvre les mesures suivantes :

- À mi-année, augmentation de 3 pour cent du salaire de base de certains employés⁵ ; prise en compte des conditions du marché lors des décisions salariales de fin d’année
- Améliorations à plusieurs avantages sociaux au Canada, y compris en ce qui a trait à l’infertilité, aux mères porteuses, aux services d’adoption, à l’affirmation de genre et aux soins aux aînés ; mise en place des Soins Virtuels TELUS Santé
- Augmentation des protections d’avantages sociaux aux États-Unis, notamment le doublement de la couverture des frais de traitement de l’infertilité et la hausse de l’indemnité de déplacement pour soins de santé relative à tous les services médicaux couverts
- Augmentation de couverture des services et des programmes liés à la santé mentale
- Outils et ressources pour améliorer la souplesse des expériences de travail à distance, hybrides et en personne – comme l’application Waldo pour la planification de la collaboration sur place
- Fonctionnalités améliorées dans le marché des talents fondé sur l’intelligence artificielle pour appuyer le perfectionnement des aptitudes
- Enrichissement du régime de retraite à cotisations déterminées des employés du Canada

Nous investissons également dans notre marque d’employeur en faisant voir aux employés et aux candidats à l’emploi les avantages de travailler dans une organisation où ils peuvent concrétiser leurs idées et leurs objectifs tout en servant ses clients et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Recrutement dans un marché concurrentiel

En raison de la concurrence sur le marché des talents, et en particulier de la pénurie persistante de compétences spécialisées, il est plus important que jamais de doter notre équipe de recrutement d’outils permettant de trouver et d’embaucher rapidement les bons candidats. RBC s’efforce d’accroître sa capacité à repérer et à embaucher rapidement et avec simplicité les bons talents pour les bons postes.

Grâce à notre nouvelle plateforme numérique RH, les gestionnaires de personnes disposent de processus automatisés et de meilleures perspectives pour accélérer le recrutement et l’embauche, tant en interne qu’en externe. Cette année, RBC a accueilli plus de 17 000 nouveaux employés à



Kelly Pereira
Chef des ressources humaines



Ce ne sont pas les entreprises qui font bouger les choses, mais bien les gens. C’est pourquoi nous nous efforçons d’attirer, de retenir et de mobiliser les talents qui contribueront à la réalisation de la raison d’être de RBC : contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. Nous offrons aux employés une valeur distinctive, attrayante et représentative de notre culture d’inclusion. En proposant à nos employés un travail enrichissant, de l’encadrement et des débouchés de carrière – ainsi que des avantages sociaux et une rémunération globale concurrentiels –, nous leur donnons les moyens d’atteindre leurs professionnels et personnels. »



Recruter et retenir les bons talents

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
Valeur pour les employés	26
• Perfectionner le talent pour appuyer la réussite de RBC aujourd’hui et à l’avenir	27
• Recruter et retenir les bons talents	28
• Permettre aux employés de donner leur pleine mesure	31
• Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance	34
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

l'échelle mondiale ; cette nouvelle plateforme numérique RH devrait offrir aux nouveaux employés une expérience d'intégration améliorée et plus efficiente.

Nous avons aussi accentué nos efforts de recrutement inclusif en établissant des partenariats avec le Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail, le programme Big City Bright Future Program, SEO US and London, The Bennett Edge, Specialisterne, Lésions médullaires Ontario, l'Association canadienne pour la santé mentale, Uncovering Prospects, Inside Out, O4U, Jopwell, la National Black MBA Association et la People of Color Platform – Twin Cities, le United Negro College Fund, Ready, l'Association of African American Financial Advisors, et Mossier. Nous collaborons par ailleurs avec

plus de 20 bureaux chargés de l'accessibilité sur les campus pour faire connaître notre engagement à embaucher des personnes ayant un handicap visible ou non.

Nous avons continué de faire valoir l'Expérience employé à RBC au moyen de vidéos et de contenu numérique sur la page Web [Espace vie @ RBC](#) : nos témoignages sur le travail à RBC du point de vue des employés, des partenaires et des collectivités. De plus, nous organisons, à l'intention des bénéficiaires de bourses d'études Objectif avenir RBC pour jeunes Noirs et jeunes Autochtones, des séances d'information sur les possibilités d'emploi à RBC.

Paramètres de performance	2022	2021	2020
Nombre d'employés à l'échelle mondiale ⁴⁴	95 634	87 830	86 451
Durée en poste moyenne	10 ans	11 ans	11 ans
Employés de moins de 30 ans ⁴⁵	20 %	18 %	18 %
Contractuels (pourcentage du total des employés) ⁴⁶	2 094 (2,2 %)	1 624 (1,8 %)	1 485 (1,7 %)
Pourcentage d'employés couverts par des conventions collectives ⁴⁷	1,1 %	1,5 %	1,8 %
Taux de roulement total ²³	17,3 %	12,6 %	9,1 %
Taux de roulement volontaire total ²³	14,7 %	10,6 %	7,1 %
Canada	15,5 %	11,2 %	7,4 %
International	11,8 %	8,5 %	6,0 %
Taux de roulement involontaire total ²³	2,6 %	1,9 %	2,0 %
Canada	2,1 %	1,4 %	1,4 %
International	4,3 %	3,7 %	4,0 %
Pourcentage de postes pourvus par des candidats internes	s. o. ⁴⁸	68 %	69 %
Taux d'absentéisme (pourcentage du nombre total de jours à l'horaire)	s. o. ⁴⁸	0,81 %	1,03 %



Recruter et retenir les bons talents

> Table des matières iii

> Introduction 1

> Gouvernance et intégrité 16

Valeur pour les employés 26

• Perfectionner le talent pour appuyer la réussite de RBC aujourd’hui et à l’avenir 27

• Recruter et retenir les bons talents 28

• Permettre aux employés de donner leur pleine mesure 31

• Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance 34

> Valeur pour les clients 38

> Valeur pour les collectivités 56

> Valeur pour la planète 70

> Annexes 73

Concentration sur les catégories de talents et les aptitudes critiques

RBC doit repérer et attirer les talents qui offrent les aptitudes requises pour lui permettre de mener à bien sa stratégie. Voici les catégories de talents qui sont essentiels à notre réussite :

Talents techniques

RBC continue de renforcer sa position en tant qu’employeur de choix pour les technologues grâce à sa culture d’innovation et à sa stratégie qui vise à attirer les talents technologiques, à former et à retenir les meilleurs technologues, à renforcer la diversité des futurs dirigeants, à offrir une Expérience employé unique et à soutenir le bien-être des employés. La stratégie de RBC à l’égard des talents technologiques essentiels, qui représentent environ le quart des technologues à son emploi, comprend l’accès à un accompagnement professionnel par Ezra, l’habilitation des gestionnaires de personnes et la création du parcours de carrière technique. Ce parcours, qui reflète les normes sectorielles en matière de cheminement de carrière, de rôles et de titres techniques, nous aide à attirer et à retenir les technologues en leur offrant des occasions de carrière. De plus, nous publions, sous la bannière Technologie @ RBC, des témoignages qui nous permettent de renforcer notre réputation d’employeur de choix pour les technologues.

Talents prometteurs

Nous continuons d’offrir aux étudiants des expériences de travail enrichissantes dans le cadre de programmes de stage d’été. En 2022, plus de 1 500 étudiants stagiaires (43 pour cent de femmes, 52 pour cent de NAPC) en provenance de plus de 100 établissements d’enseignement postsecondaire du monde entier ont travaillé à RBC. Les stagiaires se sont familiarisés avec la vie à RBC grâce au réseautage au Café d’intégration RBC (sur Ten Thousand Coffees), à des séances sur la diversité et l’inclusion et, au Canada, à un projet communautaire avec l’athlète olympique Sarah Wells et son programme Believe Impact.

Depuis 2014, le programme Lancement de carrière RBC®, d’une durée d’un an, a permis à plus de 800 diplômés de collèges et d’universités de passer des études au travail. Les participants profitent d’un apprentissage expérientiel grâce à des rotations dans un centre administratif, un organisme de bienfaisance et une équipe du siège social. En 2022, nous avons accueilli la première cohorte à travailler selon un aménagement hybride. La cohorte de 2022 comptait 56 pour cent de femmes et 41 pour cent de NAPC.

Le Programme de perfectionnement en leadership est un programme de stage en roulement pour nouveaux diplômés conçu pour constituer un bassin de futurs leaders. Ce programme de deux ans comprend quatre rotations de six mois dans l’un de cinq volets : Finances, Audit interne, Gestion des risques du Groupe, RBC, et Services bancaires aux particuliers et aux entreprises. Les participants perfectionnent leurs aptitudes pour le leadership grâce à l’apprentissage expérientiel, au mentorat

et à la formation officielle. La cohorte de 2022 était composée à 57 pour cent de femmes et à 86 pour cent de NAPC.

Talents diversifiés

RBC offre à ses talents diversifiés un éventail de programmes et d’occasions de perfectionnement, notamment le Programme de perfectionnement du talent autochtone et le programme de stages Avantage Carrière.

D’une durée de deux ans, le programme Perfectionnement du talent autochtone donne aux nouveaux diplômés qui se définissent comme Autochtones (Premières Nations, Inuits ou Métis) du Canada l’occasion d’acquérir une expérience de travail concrète à RBC. Les participants, appelés associés, acquièrent des compétences et établissent des relations de réseautage dans différents secteurs de RBC, notamment Finances, Vente et service, Technologie et exploitation, Marchés des capitaux, Marketing, Services bancaires canadiens, Approvisionnement et Ressources humaines. Depuis 2017, nous avons embauché 58 associés de ce programme, et en 2023, nous avons l’intention d’en embaucher 28 de plus. Le programme a remporté un franc succès : 83 pour cent des participants en 2022 ont obtenu un poste à temps plein à RBC. Les associés ont également appris à connaître et à soutenir les collectivités autochtones locales en collaborant avec 10 organismes de bienfaisance pendant un total de 6 375 heures.

Le programme de stages Avantage Carrière aide RBC à recruter des personnes handicapées, de nouveaux arrivants et de nouveaux diplômés. En 2022, 51 pour cent des participants ont obtenu un emploi à temps plein à RBC.

Mobilisation des employés au service de la collectivité

RBC est attrayante pour les personnes qui veulent avoir une incidence à l’intérieur et à l’extérieur de l’entreprise. Tirant parti de notre taille et de notre envergure mondiales, nous faisons appel à nos ressources collectives, à nos talents et à nos relations pour habiliter nos employés à soutenir les collectivités où nous exerçons nos activités. Pour ce faire, nous leur offrons des campagnes et des défis en soutien au climat, à la diversité et à l’inclusion, à la jeunesse, et à d’autres enjeux à l’échelle mondiale. Nos employés ont établi plus de 50 groupes-ressources afin de favoriser un sentiment de communauté et d’appartenance, et de nouer des relations avec des collègues qui partagent un aspect de leur identité ou un de leurs champs d’intérêt.

Reportez-vous à la section Valeur pour les collectivités du présent rapport pour en savoir plus sur l’incidence sociale de nos employés.



Permettre aux employés de donner leur pleine mesure

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
Valeur pour les employés	26
• Perfectionner le talent pour appuyer la réussite de RBC aujourd’hui et à l’avenir	27
• Recruter et retenir les bons talents	28
• Permettre aux employés de donner leur pleine mesure	31
• Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance	34
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

À l’écoute pour comprendre les besoins changeants

Nos gens travaillent maintenant selon divers aménagements : en personne, en mode hybride ou à distance. Il est donc essentiel de disposer de plusieurs stratégies pour recueillir leurs commentaires et maintenir le contact avec eux. Nous utilisons diverses méthodes – cercles d’écoute, entretiens ciblés, groupes de discussion, sondages d’opinion et le Sondage annuel sur la mobilisation des employés – pour nous renseigner sur les besoins, les préférences et les expériences individuelles des employés.

Dans l’ensemble, les employés demeurent très motivés et fiers de faire partie de RBC, ce qui témoigne de leur résilience et de leur attachement à la culture de notre entreprise. Selon les réponses « Totalement d’accord » et « D’accord », le Sondage annuel sur la mobilisation des employés indique ce qui suit :

- 93 % estiment qu’ils contribuent à la réussite de RBC
- 89 % sont fiers de faire partie de RBC
- 88 % sont déterminés à faire le maximum pour RBC

Bien que la pandémie ait posé des défis quant à l’équilibre travail-vie personnelle et qu’elle ait accru le besoin de souplesse, les résultats du sondage ont montré que les employés continuent de se sentir bien soutenus par RBC à ces égards. Alors que les équipes ont continué de réintégrer les locaux tout au long de l’année, les employés ont déclaré avoir constaté des avantages d’un aménagement de travail hybride.

Paramètres de performance	2022	2021	2020
Taux de participation au Sondage sur la mobilisation des employés	73 %	76 %	s. o. ²⁵
Taux de mobilisation ²⁵	86 ^a	88	s. o. ²⁵
Hommes	86	87	s. o. ²⁵
Femmes	87	89	s. o. ²⁵
Membres de minorités visibles ⁴⁹	87	88	s. o. ²⁵
Personnes handicapées	82	84	s. o. ²⁵
Autochtones	86	87	s. o. ²⁵
Personnes LGBTQ+	82	84	s. o. ²⁵

Élever le rendement

Nous continuons de favoriser une culture de rendement élevé pour nos clients et nos autres parties prenantes. Notre approche continue visant à rehausser le rendement et à libérer le potentiel, le programme ÉLEVER, repose sur la poursuite d’objectifs ambitieux, l’encadrement et la rétroaction, la reconnaissance des comportements correspondant à notre modèle de leadership, et le perfectionnement continu. Nous avons rehaussé nos capacités d’habilitation au rendement avec notre nouvelle plateforme numérique RH, qui permet de consigner les objectifs et d’en suivre la réalisation, de demander et de donner de la rétroaction, de planifier le perfectionnement, de chercher du mentorat, et de créer des profils exprimant ses intérêts en matière de carrière et d’acquisition d’aptitudes.

Nous continuons d’offrir à nos employés un éventail de ressources pour gérer eux-mêmes leur carrière. Cette année, nous avons ajouté un webinaire mensuel sur le perfectionnement et de nouveaux outils pour aider les employés à faire progresser leur carrière à RBC.



Permettre aux employés de donner leur pleine mesure

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
Valeur pour les employés	26
• Perfectionner le talent pour appuyer la réussite de RBC aujourd’hui et à l’avenir	27
• Recruter et retenir les bons talents	28
• Permettre aux employés de donner leur pleine mesure	31
• Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance	34
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Investissement dans le perfectionnement des aptitudes de l’avenir

Pour continuer de réussir, les employés doivent assidûment renforcer leurs aptitudes et en acquérir de nouvelles afin de s’adapter à l’évolution du marché et des besoins de nos clients. Nous considérons les aptitudes humaines – y compris l’adaptabilité, la résilience, la résolution de problèmes et la créativité – comme essentielles à notre capacité à offrir de la valeur à nos clients et aux collectivités. Nous aidons nos employés à acquérir les aptitudes nécessaires à leur rôle actuel ou à la prochaine étape de leur carrière de plusieurs manières : apprentissage expérientiel, accompagnement, mentorat, rehaussement des aptitudes et formation officielle.

Nous avons mis en place un nouveau profil numérique dans lequel les employés peuvent consigner leurs aptitudes et leurs intérêts, explorer de nouveaux parcours de carrière, et discuter de perfectionnement avec leur supérieur hiérarchique. Cet outil offre aussi aux gestionnaires de personnes une base pour cibler les aptitudes dont ils ont besoin et pour mener des entretiens d’accompagnement avec les membres de leur équipe. Les employés, quant à eux, peuvent recevoir des recommandations d’apprentissage pertinentes par rapport à leurs domaines d’intérêt et aux aptitudes qu’ils indiquent vouloir perfectionner.

Paramètres de performance	2022 ⁵⁰	2021	2020
Nombre total d’heures de formation avec instructeur et de formation en ligne	1,6 million	1,4 million	1,3 million
Total des investissements directs et indirects dans la formation et le développement de carrière ⁵¹	75,6 M\$	63,9 M\$	66,9 M\$
Total investi par équivalent à temps plein (ETP) dans la formation officielle et le perfectionnement ⁵¹	827 \$	749 \$	797 \$
Nombre moyen d’heures de formation structurée par employé à temps plein	18	17	16
Nombre moyen d’heures de formation structurée par employé-cadre	8,0	9,4	10,2
Nombre moyen d’heures de formation structurée par employé non-cadre	15,1	13,8	13,6

Une culture de leadership inclusive axée sur l’humain

La qualité du leadership est citée comme un facteur clé d’inspiration et d’engagement pour les employés. En 2021, nous avons formulé les Responsabilités principales de la gestion de personnes afin de jeter les bases d’un perfectionnement continu des aptitudes axées sur l’avenir et sur l’humain pour attirer, perfectionner et retenir les talents les plus performants. En 2022, le programme a continué d’évoluer à la lumière des commentaires des participants. Nous avons lancé le Forum du gestionnaire de personnes, un événement virtuel où des leaders éclairés discutent de sujets propres à inspirer les gestionnaires de personnes à veiller à leur propre perfectionnement. Depuis ses débuts, en 2021, nous avons tenu sept séances qui ont reçu une rétroaction positive : 93 pour cent des participants ont déclaré que le temps consacré aux séances était bien employé et 95 pour cent ont dit qu’ils continueraient d’investir dans leur perfectionnement. La création

Nos programmes de rehaussement des aptitudes continuent de gagner en popularité.

- **Mise à niveau des aptitudes LEAP** : Combinant apprentissage autodirigé et apprentissage social, le programme LEAP aide les employés à acquérir de nouvelles aptitudes tout établissant des liens avec d’autres services et secteurs géographiques grâce à des expériences d’apprentissage immersives et structurées (un parcours). Ce programme continue de croître chaque année, plus de 6 900 participants ayant suivi un parcours depuis sa création en 2020. Cette année, nous avons lancé un parcours LEAP pour aider les leaders de personnes nouveaux et potentiels à renforcer leurs comportements du modèle de leadership.
- **Microapprentissage adaptatif** : Comptant 24 000 utilisateurs et tirant parti des plus récentes méthodes d’apprentissage pour offrir une expérience personnalisée de rehaussement des aptitudes – comme les pépites de microapprentissage, l’IA et l’analyse des données –, la plateforme d’apprentissage Axonify vise le perfectionnement des employés à rendement élevé.

d’environnements d’équipe inclusifs, une responsabilité importante des gestionnaires de personnes, était l’objet des nouveaux modules de leadership inclusif (ALLY et INCLUDE).

Unique à RBC et élaboré en partenariat avec la Taproot Foundation, le programme de leadership d’impact social offre aux dirigeants à potentiel élevé l’occasion de renforcer leurs aptitudes et leur vision en leadership par une affectation de 10 semaines auprès d’un organisme communautaire. Les participants font don de leurs compétences et de leur expertise pour aider l’organisme auquel ils sont affectés à résoudre des problèmes concrets. Les participants acquièrent ainsi des aptitudes et une vision qui dépasse leur rôle immédiat, et même RBC, pour soutenir les collectivités où nous vivons et travaillons.



Permettre aux employés de donner leur pleine mesure

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
Valeur pour les employés	26
• Perfectionner le talent pour appuyer la réussite de RBC aujourd’hui et à l’avenir	27
• Recruter et retenir les bons talents	28
• Permettre aux employés de donner leur pleine mesure	31
• Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance	34
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

En 2022, près de 150 employés de RBC dans le monde entier ont fourni des services gratuits à 20 organismes communautaires.

Soutien de la santé et du bien-être de nos employés

RBC continue de relever les programmes et les ressources de bien-être global qui répondent à divers besoins de ses employés. Par nos sondages sur la mobilisation des employés et nos sondages d’opinion, nous nous renseignons sur le bien-être général des employés afin de pouvoir tirer parti de cette rétroaction pour rehausser nos programmes. Cette année, nous avons axé nos campagnes sur le bien-être global et investi dans un certain nombre d’avantages sociaux nouveaux ou améliorés pour soutenir la santé physique et mentale de nos employés et de leurs familles. Au Canada, nous avons mis en place les Soins Virtuels TELUS Santé, disponibles en tout temps, et amélioré les protections en ce qui a trait à l’infertilité, aux mères porteuses, aux services d’adoption et à l’affirmation de genre. Nous continuons d’étudier les possibilités d’offrir des avantages similaires dans d’autres régions du monde. La sensibilisation et la réduction de la stigmatisation relatives à la santé mentale demeurent au cœur de nos événements virtuels – auxquels participent des conférenciers de renom tout au long de l’année –, de même que de notre campagne Ensemble, nous sommes parfaitement humains.

Évolution des modes de travail

La santé et le bien-être de nos employés ont constitué des priorités absolues et ont inspiré nos décisions tout au long de la pandémie. Notre approche de la réintégration dans les locaux a tenu compte de facteurs externes (nouveaux variants de la COVID-19, taux locaux de vaccination et d’infection, restrictions gouvernementales, etc.), ainsi que de nos besoins opérationnels et de nos protocoles.

Bien que notre approche soit assez souple pour s’adapter aux conditions changeantes, nous considérons les liens humains directs comme essentiels à notre culture et à la manière dont nous concrétisons notre raison d’être pour ceux que nous servons. Tout au long de l’année 2022, un grand nombre de nos employés ont réintégré nos locaux selon un aménagement flexible, rejoignant ainsi les employés restés sur place dans des postes de contact clientèle et d’autres fonctions essentielles pendant la pandémie.

Nous continuons d’aider les employés à s’adapter aux changements apportés aux modes de travail au moyen de notre portail L’avenir du monde du travail, qui propose des trousse de bienvenue, des guides conversationnels, des plans de match et des outils de collaboration virtuelle. Nous avons offert aux employés et à leurs directeurs des ateliers pour les aider à s’adapter au travail hybride afin qu’ils demeurent mobilisés, productifs et en contact les uns avec les autres. Nous avons recouru à divers modes de consultation des employés pour mieux comprendre ce qu’ils pensent des aménagements de travail, ce qui a éclairé notre analyse et notre planification. Nous

demeurerons à l’écoute des employés et continuerons d’innover en matière d’aménagements de travail, d’espaces de bureaux et de technologies de travail hybride. Lancée en 2022, l’appli Waldo, pour la planification de la collaboration sur place, n’est qu’un exemple des outils et ressources en cours de développement. Nous nous efforçons de trouver un juste équilibre quant aux moments et aux modalités de collaboration en personne.

Les principes directeurs de RBC pour l’avenir du monde du travail, établis en 2020, continuent de soutenir une Expérience employé cohérente et d’éclairer la prise de décision.

- **Souplesse dans les aménagements de travail** : Lorsque possible sans nuire aux affaires ou au service à la clientèle, nous offrirons des aménagements de travail hybrides.
- **Approche reposant sur notre stratégie commerciale** : Nous avons la latitude voulue pour établir des stratégies personnalisées pour des équipes, rôles et régions ciblés, dans le cadre de normes générales en matière d’uniformité et de portée.
- **Proximité** : Nous tenons depuis toujours à ce que nos établissements soient situés géographiquement dans les collectivités que nous servons et à ce que nos employés qui doivent travailler sur place habitent à distance raisonnable de leur lieu de travail.
- **Investissement stratégique** : Nous continuerons d’investir dans les technologies, l’infrastructure et l’acquisition des aptitudes qui nous permettront d’offrir à nos employés des aménagements de travail souples.
- **Culture inclusive et occasions de croissance** : Les employés doivent bénéficier d’une expérience uniforme et enrichissante et avoir accès à des possibilités de perfectionnement, peu importe leur aménagement ou lieu de travail.



Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
Valeur pour les employés	26
• Perfectionner le talent pour appuyer la réussite de RBC aujourd’hui et à l’avenir	27
• Recruter et retenir les bons talents	28
• Permettre aux employés de donner leur pleine mesure	31
• Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance	34
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Concentration sur les priorités stratégiques

La diversité et l’inclusion sont au cœur de notre raison d’être. Elles constituent une force vitale pour RBC. Nous croyons que la diversité et l’inclusion sont des facteurs d’innovation et de prospérité économique. En tant que plus grande banque du Canada et l’une des plus importantes au monde selon la capitalisation boursière, nous voulons jouer un rôle de premier plan dans la promotion d’un avenir plus inclusif, durable et prospère. Plus précisément, nous voulons compter parmi les milieux de travail les plus accueillants et les entreprises les plus prospères, et mettre la diversité en œuvre pour favoriser la réussite des employés, des clients et des collectivités.

Pour y parvenir, nous devons nous fixer des objectifs audacieux fondés sur des consultations en profondeur, mesurer les progrès accomplis et en rendre compte à nos parties prenantes. Nous avons pris en compte les besoins des clients, l’intérêt des collectivités et des investisseurs, les changements réglementaires et les demandes d’information des parties prenantes pour élaborer un Plan stratégique de diversité et d’inclusion 2025 bonifié afin de créer une valeur concrète et mesurable pour les collègues, les clients, les collectivités et les actionnaires. Ce plan mettra l’accent sur :

- **Promotion de la diversité et de la représentation** en rehaussant nos programmes d’embauche et de recrutement ; en offrant des chances égales en matière de rémunération, de promotion et de perfectionnement ; et en favorisant une représentation plus diversifiée aux postes de direction, quel que soit l’échelon ou le groupe démographique.
- **Intensification de l’inclusion** en renforçant les capacités en matière de leadership inclusif ; en favorisant l’écoute ; en dirigeant avec empathie ; en permettant aux employés de s’exprimer en faveur de l’inclusion ; et en encourageant la responsabilisation.
- **Instauration de l’inclusion économique** en favorisant un accès équitable aux produits et services financiers ; en soutenant les produits, les programmes et les initiatives qui ont des retombées sociales positives ; en tirant profit de notre pouvoir d’achat pour encourager la diversité dans les entreprises de nos fournisseurs et de nos clients.

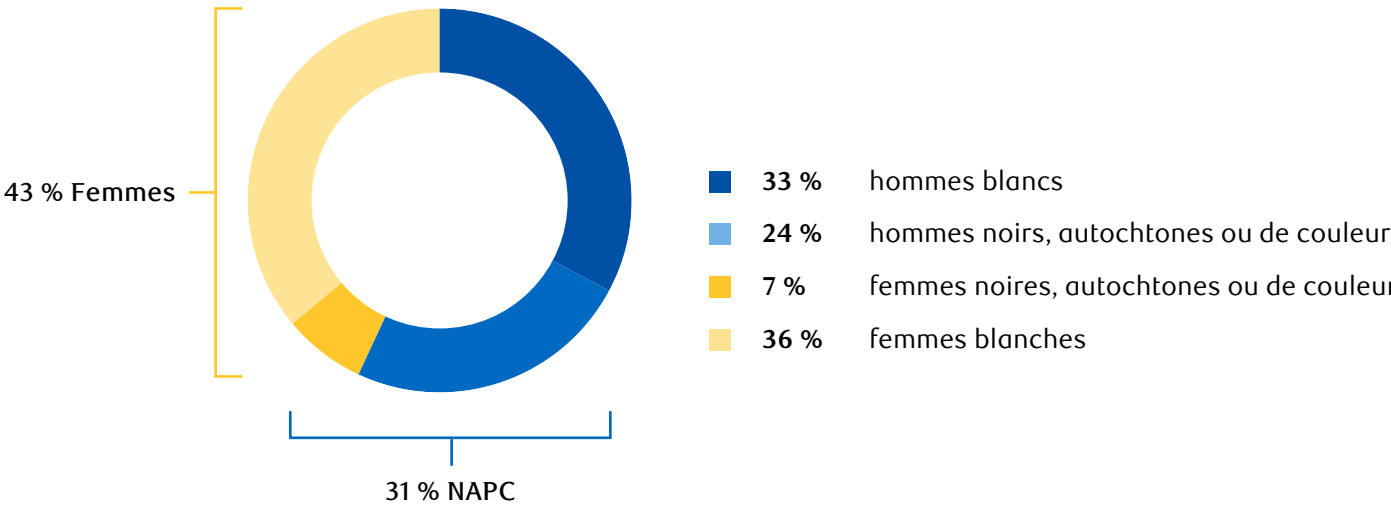
Reportez-vous à la section Valeur pour les collectivités pour en savoir plus sur les efforts de RBC en matière de bien-être financier et d’inclusion.

Promotion de la diversité et de la représentation

Nous utilisons diverses stratégies pour faire progresser la représentation au sein de notre effectif : rehaussement de nos programmes d’embauche et de recrutement ; équité en matière de rémunération, de promotion et de perfectionnement des employés ; et amélioration de la représentation, le tout à tous les échelons et dans tous les groupes démographiques. Nous croyons que l’inclusivité est la clé pour libérer le potentiel de nos employés et répondre aux besoins des clients et des collectivités que nous servons. Par conséquent, les gestionnaires de personnes à tous les échelons ont des objectifs en matière d’équipes inclusives.

De plus, la représentation des femmes, des Noirs, Autochtones et personnes de couleur (NAPC), des personnes handicapées et des personnes qui s’identifient comme LGBTQ+ dans les rôles de direction va en s’améliorant. En 2022, les femmes et les NAPC représentaient respectivement 43 pour cent et 31 pour cent des nominations à des postes de direction⁸. Néanmoins, nous devons faire encore plus afin d’atteindre nos objectifs de représentation au sein de la direction.

Répartition des nominations à des postes de direction



Nos stratégies de gestion du talent, de perfectionnement en leadership et de planification de la relève contribuent toutes à l’atteinte de notre objectif : constituer une équipe de direction qui présente une diversité de pensée, d’expériences et d’aptitudes. Le processus annuel de planification du talent met l’accent sur le perfectionnement et le parrainage de dirigeants potentiels issus de groupes sous-représentés.

Programme de perfectionnement en leadership Ascension : Programme de 10 à 12 mois conçu pour accélérer l’accession d’employés noirs, autochtones ou de couleur désignés comme prioritaires à des postes de Haute direction. Depuis son lancement, en 2018, le programme a contribué à lever des obstacles courants, offert des occasions de perfectionnement des comportements de leadership, et permis de réseauter avec des collègues et des membres de la Haute direction d’autres secteurs de l’entreprise. Pas moins de 220 participants ont effectué le programme et 29 pour cent d’entre eux ont été promus.

Programme de perfectionnement en leadership INTRO (en anglais seulement) : Programme de leadership de cinq à six mois pour accélérer le développement des nouveaux gestionnaires de personnes noirs, autochtones ou de couleur désignés comme prioritaires. Le programme met l’accent sur les aptitudes en leadership, l’établissement de réseaux internes, le développement d’une marque de leadership et l’acquisition de visibilité, le tout au moyen d’une expérience de



Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
Valeur pour les employés	26
• Perfectionner le talent pour appuyer la réussite de RBC aujourd’hui et à l’avenir	27
• Recruter et retenir les bons talents	28
• Permettre aux employés de donner leur pleine mesure	31
• Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance	34
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

perfectionnement unique. Depuis son lancement, en 2021, 40 participants NAPC ont effectué le programme et 33 pour cent d’entre eux ont été promus.

Les femmes et le leadership : Programme mondial de leadership de 10 à 12 mois offert à des cadres supérieures non membres de la Haute direction qui sont désignées comme talents prioritaires. Ce programme cherche à accélérer le perfectionnement des dirigeantes et à maximiser leur potentiel. Le programme aide les femmes à améliorer leurs capacités de leadership, à approfondir leur sens des affaires, à bâtir une mentalité d’entreprise, à élargir leurs aptitudes en communication et leur

influence stratégique, à raffiner leur marque de leadership et à accroître leur réseau en rencontrant des cadres supérieurs de l’ensemble de l’organisation.

Programme de perfectionnement en leadership STEPS (en anglais seulement) : Programme de leadership de cinq à six mois offert aux nouvelles dirigeantes désignées comme talents prioritaires afin d’accroître leurs capacités de leadership, d’accélérer leur perfectionnement et de les préparer à accéder à des postes de Haute direction. Au cours de l’année inaugurale, 40 participantes ont effectué le programme et 25 pour cent d’entre elles ont été promues.

Paramètres de performance ¹⁸	Objectifs	2022	2021	2020
Monde				
Pourcentage d’employées	–	54 %	54 % ⁵²	54 % ⁵²
Canada				
Pourcentage de femmes nommées à un poste de cadre dirigeant ⁸	50 %	43 % ⓐ	41 %	36 %
Pourcentage de cadres dirigeantes	48 % ¹⁹	42 % ²⁰	44 %	46 %
Pourcentage de femmes à la Haute direction ²¹	–	40 %	40 %	40 %
Pourcentage d’employés NAPC	–	41 %	39 %	39 %
Pourcentage de NAPC nommés à un poste de cadre dirigeant ⁸	30 %	31 % ⓐ	43 %	23 %
Pourcentage de cadres dirigeants NAPC	25 %	23 %	23 %	21 %
Pourcentage de NAPC à la Haute direction ²¹	–	37 %	36 %	35 %
Pourcentage de personnes handicapées ⁵³	s. o. ⁵⁴	6 %	7 %	7 %
Pourcentage d’Autochtones ⁵⁵	1,6%	1,3%	1,3%	1,3%
Pourcentage de personnes LGBTQ+ ⁵⁶	2,8 %	2,8 %	2,6 %	2,2 %
Renforcement de l’inclusion				
Cote composite de l’Expérience inclusive ²⁴	–	82 ⓐ	82	s. o. ²⁴

Des renseignements supplémentaires reflétant notre résultat en matière de diversité et d’inclusion sont disponibles dans les tableaux de données de l’Annexe VII.



Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance

> Table des matières iii

> Introduction 1

> Gouvernance et intégrité 16

Valeur pour les employés 26

• Perfectionner le talent pour appuyer la réussite de RBC aujourd’hui et à l’avenir 27

• Recruter et retenir les bons talents 28

• Permettre aux employés de donner leur pleine mesure 31

• Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance 34

> Valeur pour les clients 38

> Valeur pour les collectivités 56

> Valeur pour la planète 70

> Annexes 73

Évolution de nos pratiques pour favoriser la transparence et promouvoir l’équité salariale

RBC respecte les principes de l’équité salariale. Nous avons mis en place des processus et prenons des mesures pour corriger toute disparité salariale entre groupes d’employés qui occupent les mêmes fonctions ou des fonctions comparables.

Dans le cadre de nos révisions de la rémunération, nous effectuons des analyses fondées sur le sexe et la race ou l’origine ethnique. Ces analyses tiennent compte de facteurs, comme le niveau de poste, la durée en poste, les aptitudes spécialisées, l’unité opérationnelle ou fonctionnelle et l’emplacement géographique, qui peuvent contribuer aux différences salariales. Chaque année, nous apportons des rajustements salariaux pour corriger tout écart de rémunération qui ne peut être attribué à des facteurs individuels. Outre ce processus annuel, nous revoyons ponctuellement la rémunération des employés mutés en fonction des étalons externes et internes applicables au nouveau poste, ainsi que des aptitudes et de l’expérience de l’employé.

Nous mesurons et gérons l’équité salariale entre les sexes et les races à l’aide d’un outil d’analyse personnalisé qui permet de repérer les disparités salariales potentielles, tenant compte des variables qui ont une incidence sur la rémunération, comme l’unité opérationnelle ou fonctionnelle et l’échelon du poste.

Nous procédons périodiquement à des dépouillements statistiques pour cerner les facteurs susceptibles d’expliquer les écarts salariaux, comme les niveaux de compétence et de rendement, le niveau d’études, les titres professionnels et les responsabilités liées au rôle. Nous avons ainsi pu élaborer des outils, des procédures et des formations pour continuer de sensibiliser les gestionnaires aux préjugés pouvant affecter les évaluations du rendement et les décisions de rémunération, et pour les aider à combattre les préjugés et à faire preuve d’objectivité.

Nous continuons d’améliorer nos pratiques afin de mieux comprendre les inégalités salariales constatées au sein de notre effectif, de favoriser une plus grande équité et de renforcer notre culture d’inclusion afin d’attirer, de retenir et de faire progresser des personnes talentueuses sous-représentées, et de permettre à nos employés d’actualiser leur plein potentiel.

De plus, nous effectuons chaque année les dépôts d’information sur l’équité entre genres et l’équité raciale prescrits par la Loi sur l’équité en matière d’emploi (Canada), par les lois fédérales et provinciales du Canada sur l’équité salariale, et par la réglementation britannique sur la publication de données concernant l’écart de rémunération entre les genres. En 2021, RBC est devenue la première banque canadienne à publier des renseignements sur l’équité salariale fondée sur la race. Nous avons également élaboré une approche pour assurer la conformité à la nouvelle réglementation canadienne sur l’équité salariale d’ici 2024 ; cette approche comprendra la création de comités conjoints gestionnaires-employés sur l’équité salariale et la création des régimes d’équité salariale requis.

Paramètres de performance	2021	2020
Rémunération médiane femmes-hommes ⁵⁷	95 %	95 %
Cadres supérieurs (VP ou PVP)	90 % ⁵⁹	94 %
Haute direction	97 %	97 %
Gestionnaires et professionnels d’expérience	97 %	97 %
Postes administratifs et opérationnels	100 %	101 %
Rémunération médiane NAPC-Blancs ⁵⁸	98 %	99 %
Cadres supérieurs (VP ou PVP)	93 % ⁵⁹	96 %
Haute direction	101 %	101 %
Gestionnaires et professionnels d’expérience	99 %	99 %
Postes administratifs et opérationnels	98 %	100 %



Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
Valeur pour les employés	26
• Perfectionner le talent pour appuyer la réussite de RBC aujourd’hui et à l’avenir	27
• Recruter et retenir les bons talents	28
• Permettre aux employés de donner leur pleine mesure	31
• Renforcer notre culture d’inclusion et d’appartenance	34
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Renforcement de l’inclusion

Afin de continuer de renforcer notre culture, nous mettons l’accent sur les compétences de leadership inclusives et nous nous renseignons sur l’expérience des employés par l’intermédiaire de notre cote de l’Expérience inclusive. La cote de l’Expérience inclusive composée de trois éléments : Sécurité psychologique, sentiment d’appartenance, et respect et confiance. Cette année, nous avons mis en place des mécanismes permettant à plus de 12 000 gestionnaires de personnes de gérer activement l’Expérience inclusive de leurs équipes par l’accès aux cotes et aux plans d’amélioration continue. Nous croyons que la gestion de l’Expérience inclusive des employés suscitera un plus grand sentiment d’appartenance, une plus grande mobilisation, une productivité accrue et de meilleures performances.

En 2022, par suite des commentaires des employés, nous avons ajouté la direction avec empathie, la création d’espaces sûrs et la promotion d’un sentiment d’appartenance aux comportements de notre modèle de leadership. Nous avons aussi réfléchi à d’autres mesures susceptibles de favoriser l’inclusion dans nos milieux de travail et dans la collectivité.

Engagés envers la direction avec empathie, nous voulons permettre à nos employés de s’exprimer librement en matière d’inclusion et favoriser une plus grande responsabilisation. Le Programme de formation et de sensibilisation contre le racisme, obligatoire à l’échelle de l’entreprise, a été lancé en 2021. Il affiche maintenant un taux d’achèvement de 99 pour cent chez les employés et les contractuels, et nous prévoyons lancer un nouveau module sur la lutte contre la discrimination au premier trimestre de 2023. Cette année, nous avons lancé un programme pilote de formation contre les préjugés sur une plateforme de micro-apprentissage adaptative, et nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre série de webinaires Inclusion et appartenance à l’intention des employés. Des événements virtuels à l’échelle de l’entreprise ont également permis de faire connaître le Mois de l’histoire des Noirs, la Journée internationale des femmes, le Mois national de l’histoire autochtone, le Jour de la Liberté, la Fierté, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, la Journée mondiale de la santé mentale et la Journée internationale des personnes handicapées des Nations Unies.

RBC veut offrir un milieu de travail diversifié et inclusif où chacun est en mesure de réaliser son plein potentiel. En progressant dans nos efforts pour soutenir la diversité et l’inclusion, nous espérons changer les choses de manière concrète pour les employés, les clients et les collectivités.



> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26

Valeur pour les clients38

- Reconcevoir notre avenir collectif39
- Satisfaction et fidélisation de la clientèle40
- Habilitation numérique44
- Protection des renseignements personnels47
- Cybersécurité48
- Investissement responsable49
- Finance durable53

> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Valeur pour les clients



Reconcevoir notre avenir collectif

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
Valeur pour les clients	38
• Reconcevoir notre avenir collectif	39
• Satisfaction et fidélisation de la clientèle	40
• Habilitation numérique	44
• Protection des renseignements personnels	47
• Cybersécurité	48
• Investissement responsable	49
• Finance durable	53
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Faire équipe avec nos clients lorsqu'ils en ont le plus besoin



Notre conviction

Nous servons 17 millions de clients au Canada et ailleurs dans le monde. Nous voulons répondre à leurs besoins avec intégrité et préserver la confiance qu'ils nous accordent. De la conception et la vente de nos produits et services à leur incidence sur les collectivités, nous sommes inspirés par notre raison d'être : contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. Cette raison d'être sous-tend nos comportements et la conduite de toutes nos activités.



Notre approche

À RBC, nous avons une vision claire de l'avenir. Notre modèle de réussite exige plus d'innovation, d'intégration et de collaboration afin de reconcevoir notre proposition de valeur pour nos clients.

Nous occupons une position sans pareille pour créer une valeur à long terme pour nos clients grâce au pouvoir de nos idées, à nos investissements dans les talents et les technologies, et à nos conseils, produits et services uniques. Nous nous efforçons de mériter la confiance de nos clients en les servant de manière responsable, en leur donnant accès aux produits, aux services et aux conseils financiers qu'il leur faut pour prendre les meilleures décisions possible.



Nos domaines d'intervention ESG

- **Satisfaction et fidélisation de la clientèle** – Offrir des solutions pertinentes, approfondir les relations et accélérer l'innovation.
- **Habilitation numérique** – Rendre les services bancaires courants plus simples, plus pratiques et plus utiles pour nos clients.
- **Protection des renseignements personnels** – Investir dans des technologies de pointe pour protéger nos clients et nos activités ; faire preuve de transparence en ce qui a trait à l'utilisation des renseignements personnels.
- **Cybersécurité** – Mettre en place des contrôles de sécurité et d'exploitation adéquats pour protéger les renseignements et les actifs de nos clients.
- **Investissement responsable** – Offrir aux clients des options d'investissement responsable qui répondent à leurs besoins.
- **Finance durable** – Soutenir nos clients afin qu'ils atteignent leurs objectifs ESG en leur offrant des solutions de financement durable, y compris dans le cadre d'un engagement à fournir 500 milliards de dollars en finance durable d'ici 2025.



Satisfaction et fidélisation de la clientèle

> Table des matières iii

> Introduction 1

> Gouvernance et intégrité 16

> Valeur pour les employés 26

Valeur pour les clients 38

• Reconcevoir notre avenir collectif 39

• Satisfaction et fidélisation de la clientèle 40

• Habilitation numérique 44

• Protection des renseignements personnels 47

• Cybersécurité 48

• Investissement responsable 49

• Finance durable 53

> Valeur pour les collectivités 56

> Valeur pour la planète 70

> Annexes 73

Le client est au cœur de nos activités. Nous lui offrons une valeur à long terme et une expérience exceptionnelle par nos investissements dans les talents et les technologies, et par nos conseils, produits et services uniques.

Il s’agit non seulement de l’offre de nouveaux produits, outils et fonctionnalités, mais aussi de la conception de nouveaux modèles d’affaires, de l’utilisation de l’information et des données dont nous disposons, et de la conclusion de partenariats avantageux pour nos clients. Nous évaluons activement notre Expérience client et donnons régulièrement aux clients l’occasion de nous faire part de leurs commentaires. Cet échange contribue à créer une culture d’écoute et d’action qui se traduit par une meilleure expérience pour les gens que nous servons.

En 2022, nous appuyant sur l’ampleur de notre gamme de produits, la richesse de notre expertise et l’efficacité de nos solutions numériques, nous avons continué d’axer nos efforts sur les priorités suivantes :

- Fournir à nos clients des perspectives, des conseils et des solutions pouvant contribuer à leur prospérité
- Approfondir les relations clientèle grâce à la collaboration et aux partenariats stratégiques
- Nous concentrer davantage sur l’innovation et les stratégies numériques

Paramètres de performance	Objectifs	2022	2021	2020
Cote de l’Expérience client ²⁶	→	59,6	62,4	64,1
Part des affaires du client ²⁷	Plus de 13 % ²⁸	19 %	19 %	19 %
Part des affaires du client ²⁷ – moyenne des pairs	s. o.	12 %	13 %	13 %



Satisfaction et fidélisation de la clientèle

> Table des matières iii

> Introduction 1

> Gouvernance et intégrité 16

> Valeur pour les employés 26

Valeur pour les clients 38

• Reconcevoir notre avenir collectif 39

• Satisfaction et fidélisation de la clientèle 40

• Habilitation numérique 44

• Protection des renseignements personnels 47

• Cybersécurité 48

• Investissement responsable 49

• Finance durable 53

> Valeur pour les collectivités 56

> Valeur pour la planète 70

> Annexes 73



Faits saillants de 2022

Fournir des perspectives, des conseils et des solutions pertinentes

- Afin de soutenir la transition carboneutre des Canadiens, nous avons misé sur notre portefeuille de produits : prêts pour l’achat de véhicules électriques et hybrides ou pour l’amélioration du rendement énergétique, et produits de placement ESG, comme le CPG Marché des titres ESG et le portefeuille d’investissement responsable Investi-Clic®.
- Nous avons lancé un outil interactif afin d’aider les conseillers de la plateforme RBC Gestion mondiale d’actifs (GMA)⁴⁹ à structurer un portefeuille capable de générer des revenus de retraite viables. Cet outil répartit de façon dynamique les actifs en « paniers » à court, à moyen et à long terme, selon les flux de trésorerie estimatifs et les besoins de réserves d’urgence. Les clients devraient ainsi pouvoir maintenir le cap malgré l’instabilité des marchés, sachant que leurs besoins de liquidités à court terme seront satisfaits.
- Nous avons conçu un nouveau produit d’assurance Protection-Solde®, Protection-Solde Maximale (qui remplace le produit Protection-Solde Première Plus), pour les titulaires d’une carte de crédit RBC admissible. Offerte sur toutes les plateformes numériques de demande de carte de crédit, ainsi que par le Centre de conseils et le réseau de succursales RBC Bank, Protection-Solde Maximale comporte moins d’exclusions et de restrictions et prévoit une indemnité mensuelle équivalant à 25 % du solde en cas de perte d’emploi ou d’invalidité.
- Nous avons perfectionné la plateforme Avantages Perspectives RBC^{MC}, qui fournit aux entreprises canadiennes, en temps réel, des données et des renseignements sur le marché qui leur procure un avantage concurrentiel. Offerte aux clients des marchés commerciaux et de la petite entreprise, la plateforme leur fournit des perspectives fondées sur les données relatives à leur secteur, à leur clientèle et à leurs marchés, Avantages Perspectives RBC s’inscrit dans la mission que s’est donnée RBC d’aider les entreprises canadiennes à prendre de l’expansion et à gérer leurs activités au moyen de fonctionnalités et de solutions numériques qui vont au-delà des services bancaires traditionnels.
- Nous avons lancé la Boîte à outils pour le bien-être au travail en vue d’aider les promoteurs des régimes d’assurance collective de RBC à évaluer le bien-être de leurs employés et à établir des stratégies bien-être adaptées à leurs besoins individuels.

- Plus de 4 000 clients existants et potentiels de Gestion de patrimoine – Canada ont assisté à des événements conseils virtuels sur des sujets comme la cybersécurité, la volatilité des marchés, la planification patrimoniale, les dons de bienfaisance et la littératie financière.

Approfondir les relations clientèle grâce à la collaboration et aux partenariats stratégiques

- Nous avons lancé notre programme de fidélisation de nouvelle génération, Avion Récompenses^{MC}, qui offre aux Canadiens la possibilité d’obtenir les récompenses qu’ils privilégient sans avoir à choisir entre points, rabais et offres. Nous avons ajouté METRO Inc.[‡], Lowe’s[‡], RONA[‡] et Réno-Dépôt[‡] à notre réseau de partenaires commerciaux qui comprenait déjà Petro-Canada[‡] (une entreprise de Suncor), WestJet[‡], Rexall[‡] et DoorDash[‡].
- Nous avons conclu avec la Banque ICICI du Canada une entente qui simplifie la transition financière des nouveaux arrivants. Qu’il s’agisse d’ouvrir un compte bancaire, d’obtenir une carte de crédit ou de présenter une demande de prêt hypothécaire, cette collaboration permettra aux nouveaux arrivants d’accéder aux produits et aux conseils dont ils ont besoin pour prospérer au Canada.
- Nous avons étendu nos partenariats en gestion de patrimoine aux États-Unis en nous associant à Transamerica[‡] et à FuturePlan by Ascensus[‡] pour lancer Régime collectif de retraite RBC, une solution novatrice pour les propriétaires d’entreprise américains. Tous ces partenariats constitueront, pour nos conseillers financiers, des façons additionnelles de servir nos clients.
- RBC Assurances a établi un partenariat avec SmileDirectClub[‡] afin d’offrir aux membres de régime d’assurance collective une consultation orthodontique virtuelle avec un dentiste ou un orthodontiste autorisé, dans le confort de leur foyer.
- Gestion de patrimoine – Canada s’est associée avec le Women’s Age Lab du Women’s College Hospital pour combattre les conséquences financières de l’âgeisme genré et améliorer la vie des femmes âgées par la littératie financière.



Satisfaction et fidélisation de la clientèle

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
Valeur pour les clients	38
• Reconcevoir notre avenir collectif	39
• Satisfaction et fidélisation de la clientèle	40
• Habilitation numérique	44
• Protection des renseignements personnels	47
• Cybersécurité	48
• Investissement responsable	49
• Finance durable	53
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73



Faits saillants de 2022

Nous concentrer davantage sur l’innovation et les stratégies numériques

- Nous avons conclu avec Plaid[‡] et Envestnet | Yodlee[‡] des ententes d’accès aux données qui permettront aux clients de fournir leur information financière à des milliers d’applications de tiers en toute sécurité. Cette intégration offrira une expérience utilisateur fluide et exempte de communication de justificatifs, rehaussant ainsi la sécurité des renseignements des clients et le contrôle de ces derniers sur leurs données financières.
- Nous avons lancé Artie^{MC}, votre assistant liquidateur, une application de règlement successoral numérique libre-service gratuite pour les liquidateurs et les exécuteurs testamentaires du Canada. Créée par RBC Trust Royal, Artie comporte deux outils : une calculatrice qui évalue la complexité de la succession à régler au moyen d’un bref questionnaire, et une liste de vérification guidée qui indique des ressources et donne des conseils pour réaliser les principales tâches de liquidation.
- Nous avons conçu et mis en œuvre une gamme d’outils technologiques, y compris dans les domaines de l’intelligence artificielle et de l’apprentissage machine, afin de permettre aux conseillers de Gestion de patrimoine – États-Unis (GP – É.-U.) de prévoir les besoins de leurs clients et de leur offrir des solutions personnalisées et un service de premier plan.
- Nous avons déployé de nouveaux outils sur le site Web de RBC Gestion mondiale d’actifs (RBC GMA) au Canada pour libérer les conseillers de tâches de gestion et leur permettre de consacrer plus de temps à leurs clients. RBC GMA a également développé une fonction de vidéo animée qui lui permet d’envoyer des communications personnalisées et interactives aux clients.
- Nous avons déployé une fonctionnalité numérique qui offre aux clients la possibilité de souscrire l’assurance Assure-Toit[®] et de consulter les détails de leur couverture dans l’appli Mobile RBC. Ce rehaussement permettra à RBC de rejoindre les 1,5 million de clients dont le prêt hypothécaire n’est pas assuré.
- Nous avons déployé d’autres outils numériques facilitant encore davantage la vie de nos clients en assurance. Ces outils fondés sur l’intelligence artificielle utilisent des techniques avancées d’apprentissage machine et de traitement du langage naturel, de nouveaux processus de demande électronique, et la prestation électronique de certaines assurances de personnes.

Politiques et procédures

La réussite à long terme de notre entreprise s’appuie sur la confiance, qui elle-même repose sur notre efficacité à satisfaire et à fidéliser nos clients. Par conséquent, nous évaluons activement notre Expérience client sur toutes nos plateformes, et nos clients nous font régulièrement part de leurs commentaires. Il s’agit de créer une culture basée sur l’écoute et l’action qui se traduit par une meilleure Expérience client. Nous mesurons notre compétitivité au chapitre de l’expérience client et notre capacité à obtenir la loyauté de notre clientèle en les comparant, par type de produit, à celles de nos concurrents telles qu’évaluées par des sondages sectoriels indépendants et respectés. Voici quelques politiques et processus relatifs à la mesure de la satisfaction, au traitement des plaintes des clients, à l’intégrité dans les communications et le marketing, à et la protection de notre marque :

Mesure de la satisfaction

Nous avons instauré un programme de mesure de l’Expérience client, administré par des sociétés de recherche et des fournisseurs de technologie indépendants. Notre équipe Connaissance et information clientèle, composée de professionnels de la recherche interne, supervise la qualité et l’intégrité du programme. Nous fixons des objectifs et en faisons le suivi afin d’améliorer la satisfaction et la fidélisation de la clientèle, et nous évaluons régulièrement toutes les composantes de l’Expérience client.

Étant donné la nature exclusive de notre programme de mesure de l’Expérience client, nous en présentons seulement certains paramètres dans notre Rapport de performance ESG.

Au Canada, la formation sur le service clientèle est fondée sur notre objectif en matière d’Expérience client et est liée à la gestion du rendement des employés. Nous utilisons différentes sources d’information pour faire le suivi de la satisfaction et de la fidélisation de la clientèle, notamment :

- nos propres études et sondages – suivi des commentaires directs de clients à la suite de passages en succursale ; visites sur nos sites de services bancaires numériques ; et appels à nos télécentres accessibles jour et nuit ;
- des études réalisées par des organismes externes d’analyse comparative, y compris des sondages anonymes auprès des clients ;
- des classements externes.

Les résultats de sondage sur la satisfaction et la fidélité des clients sont liés à des employés en succursale précis, ce qui accroît l’imputabilité et facilite l’accompagnement des employés. Les commentaires de clients font ainsi l’objet de mesures immédiates, ce qui permet d’améliorer le service à la clientèle. Des pratiques semblables sont en place pour d’autres modes de prestation, dont les services en ligne et les services bancaires par téléphone.



Satisfaction et fidélisation de la clientèle

> Table des matières iii

> Introduction 1

> Gouvernance et intégrité 16

> Valeur pour les employés 26

Valeur pour les clients 38

• Reconcevoir notre avenir collectif 39

• Satisfaction et fidélisation de la clientèle 40

• Habilitation numérique 44

• Protection des renseignements personnels 47

• Cybersécurité 48

• Investissement responsable 49

• Finance durable 53

> Valeur pour les collectivités 56

> Valeur pour la planète 70

> Annexes 73

De plus, ces recherches guident l’élaboration de stratégies et de tactiques commerciales en fournissant d’importants renseignements sur les produits et les caractéristiques qui intéressent nos clients, de même que sur les points à améliorer.

Traitement des plaintes des clients

Nous permettons aux employés d’apporter des solutions aux problèmes soulevés par les clients au premier point de contact, car nous croyons que cette approche améliore la satisfaction de la clientèle et accroît sa fidélité. Si nous ne sommes pas en mesure de résoudre la plainte à la satisfaction du client, celui-ci peut faire appel à Approche Client. Si le client n’est toujours pas satisfait à l’issue de l’intervention d’Approche Client, il peut demander un examen par le Bureau de révision des plaintes clients. Le Bureau de révision des plaintes clients est le service de dernier ressort pour le traitement d’une plainte à RBC.

Certains différends non résolus après l’examen du Bureau de révision des plaintes clients peuvent être soumis par le plaignant à des services de conciliation et à des organismes de réglementation externes. À la section « Porter plainte » de la page rbc.com/servicealaclientele, nous offrons un outil simple qui aide les clients à déposer une plainte et, au besoin, à faire appel au Bureau de révision des plaintes clients. Tous les ans, le Bureau de révision des plaintes clients publie un rapport (rbc.com/servicealaclientele) relatant les activités qu’il a menées au cours de l’exercice.

Intégrité dans les communications sur le marketing et les ventes

Nous sommes déterminés à offrir à nos clients des renseignements faciles à comprendre et à utiliser sur les placements, les services bancaires et l’assurance. Nos brochures et nos sites Web, qui décrivent nos produits et services dans un langage simple, comprennent des exemples éclairants. Nous revoyons régulièrement la formulation de nos contrats, de nos polices d’assurance et de nos relevés afin de nous assurer qu’elle soit claire, pour que nos clients puissent évaluer plus facilement si nos produits répondent à leurs besoins.

- **Canada**
 - La publicité est fortement réglementée par les administrations fédérales et provinciales. Par exemple, nous sommes soumis à la Loi sur la concurrence (Canada), qui interdit toute publicité fausse et mensongère, et aux lois provinciales sur la protection des consommateurs, qui régissent la conduite à tenir en cas d’allégations pouvant être fausses ou mensongères.
 - Pour produire notre matériel de marketing, nous suivons également les directives et les normes sur les bonnes pratiques de divers organismes d’autoréglementation, comme les Normes de la publicité et l’Association canadienne du marketing. De plus, nous utilisons les résultats d’études auprès des consommateurs pour créer et optimiser notre matériel de marketing, et pour atténuer les risques de non-conformité.

- Nous avons signé un certain nombre de codes de conduite volontaires dans le domaine de la vente responsable de produits et de services financiers. Par exemple, nous avons choisi de notre plein gré de suivre les directives du secteur bancaire canadien pour rendre les documents hypothécaires plus faciles à comprendre, et nous avons étendu ces principes de lisibilité à d’autres documents comme les demandes d’ouverture de compte.

- **Royaume-Uni**
 - Nous nous conformons aux lois de la Financial Services Authority sur les communications de marketing, la publicité, les promotions et les commandites.

- **Antilles**
 - Nous sommes régis par de nombreux organismes de réglementation dans les Antilles, et nous nous conformons aux exigences locales en matière de divulgation et de marketing.

- **États-Unis**
 - Aux États-Unis, la publicité et les communications avec le public sont strictement encadrées par de nombreux organismes de réglementation.
 - Nous respectons les directives et les normes sur les bonnes pratiques de divers organismes de réglementation, comme la Financial Industry Regulatory Authority et la Commission des valeurs mobilières des États-Unis (Securities and Exchange Commission), ainsi que l’*Employee Retirement Income Security Act*.

Protection de notre marque et de notre réputation

Nous devons notre réussite et la confiance de nos clients à notre marque et à notre réputation. RBC a été désignée la marque ayant le plus de valeur au Canada pour une 4^e année de suite, et la deuxième marque bancaire ayant le plus de valeur au monde en 2022.

Nous préservons cette marque grâce à notre vision, au respect de nos valeurs, à la qualité et à la mobilisation de notre effectif, à l’excellence de l’Expérience client, au niveau élevé de satisfaction de la clientèle, et à la forte probabilité que nos clients nous recommandent à d’autres.

Nous surveillons et évaluons la notoriété et la santé de notre marque en nous fondant sur des études quantitatives comparatives, des classements liés au rendement et des prix du public.

Des données portant sur des paramètres propres à la marque, comme la connaissance de la marque et des marques secondaires, la probabilité de recommandation et l’incidence des campagnes publicitaires, sont recueillies à l’échelle de l’entreprise et transmises à notre chef du marketing et à des experts en gestion de la marque, qui les regroupent et évaluent la santé globale de notre marque générique.



Habilitation numérique

> Table des matières iii

> Introduction 1

> Gouvernance et intégrité 16

> Valeur pour les employés 26

Valeur pour les clients 38

• Reconcevoir notre avenir collectif 39

• Satisfaction et fidélisation de la clientèle 40

• Habilitation numérique 44

• Protection des renseignements personnels 47

• Cybersécurité 48

• Investissement responsable 49

• Finance durable 53

> Valeur pour les collectivités 56

> Valeur pour la planète 70

> Annexes 73

Nos stratégies numériques novatrices sont essentielles pour offrir une Expérience client exceptionnelle, fidéliser notre clientèle et acquérir de nouveaux clients. Elles permettent aussi d’atténuer certains risques associés aux perturbations numériques dans un contexte où nous nous employons à nous démarquer et à offrir une valeur ajoutée à nos clients. Nous concevons et développons nos produits, nos procédés, nos technologies et nos services de manière plus rapide, simple et économique.

Nous sommes fiers de compter parmi les champions de l’innovation au Canada, particulièrement dans le domaine des technologies transformatrices comme l’apprentissage automatique et l’intelligence artificielle (IA). En avril 2022, J.D. Power Canada nous a décerné le prix Satisfaction clientèle 2022 parmi les cinq grandes banques de détail au Canada pour notre appli mobile. Lancée il y a cinq ans, NOMI® comprend maintenant une gamme d’outils pratiques qui, par l’offre de perspectives personnalisées, accroît la confiance des clients en ce qui a trait à la gestion financière. Nous n’avons cessé d’innover, notamment en matière de sécurité et de commodité, pour les clients : en 2022, nous avons lancé les solutions NIP sur appareil mobile et Partager entre amis, présentées plus loin dans cette section.

De plus, le travail de recherche appliquée et fondamentale en apprentissage machine se poursuit au centre de recherche Borealis AI^{MC}, fondé en 2016. Chef de file de l’intelligence artificielle au Canada, nous investissons dans l’innovation et nous montrons la voie à suivre en matière d’utilisation responsable et éthique de l’intelligence artificielle. Par exemple, Borealis AI a conçu et amélioré sans cesse RESPECT AI^{MC}, une plateforme en ligne qui met à la disposition de la communauté de l’IA un code source ouvert, des tutoriels, des publications universitaires et des conférences sur l’IA.

Quatre objectifs sous-tendent notre stratégie numérique :

- Réinventer l’expérience des services bancaires courants afin de nous distinguer de la concurrence et de surpasser les attentes en privilégiant la simplicité et les conseils.
- Transformer l’expérience mobile des clients par la personnalisation et une parfaite maîtrise des interactions avec la clientèle.
- Être l’une des banques les plus respectées au monde grâce à la codirection d’initiatives dans les domaines de la vérification de l’identité, de l’authentification et de la sécurité numériques.
- Devenir un leader nord-américain de l’acquisition de clientèle et des ventes numériques.

Nous mettons l’accent sur l’innovation numérique afin de rendre les services bancaires courants plus simples, plus utiles et plus pratiques pour nos clients. Par exemple, la fonction de paiement mobile de facture, qui associe l’intelligence artificielle à la reconnaissance optique des caractères (ROC), simplifie le paiement de factures. Nous continuons de développer des produits bancaires numériques qui fournissent aux clients de l’information plus poussée sur leurs finances et qui leur permettent de personnaliser leur expérience numérique et d’obtenir des conseils financiers au moment et à l’endroit qui leur conviennent.

Paramètres de performance	Objectifs	2022	2021	2020
Pourcentage d’opérations de services financiers effectuées en libre-service ¹⁷	↑	94 %	94 %	92 %
Pourcentage d’utilisateurs actifs des services numériques sur 90 jours ¹⁸	↑	58 %	57 %	54 %



Habilitation numérique

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
Valeur pour les clients	38
• Reconcevoir notre avenir collectif	39
• Satisfaction et fidélisation de la clientèle	40
• Habilitation numérique	44
• Protection des renseignements personnels	47
• Cybersécurité	48
• Investissement responsable	49
• Finance durable	53
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73



Faits saillants de 2022

Expériences et perspectives personnalisées

RBC veut offrir à chaque client une expérience hautement personnalisée et unique lors de chaque interaction. Grâce à l’appli Mobile RBC, nous offrons des solutions adaptées à des segments précis, comme les étudiants, les entrepreneurs et les investisseurs autonomes. Grâce à notre gamme de solutions NOMI, nous personnalisons nos conseils et nos perspectives.

Rappels et perspectives sur mesure : Perspectives NOMI^{MC} aide les clients à gérer leurs finances au moyen d’alertes, de rappels et de perspectives personnalisés fournis en temps opportun et établis en fonction de leurs habitudes de consommation et d’épargne. Cette année, nos clients ont reçu plus de 940 millions de perspectives⁶¹ par l’intermédiaire de Perspectives NOMI.

Répartition simplifiée des dépenses faites en groupe : Nous avons lancé cette année Partager entre amis, une fonction qui simplifie la tâche souvent difficile de répartir les dépenses faites en groupe. Accessible dans l’appli Mobile RBC, Partager entre amis permet aux clients de répartir le coût d’une dépense entre plusieurs contacts, de demander l’argent et de faire le suivi des personnes qui ont payé – une première pour une banque canadienne.

Outils numériques de gestion financière fondés sur l’IA

Budget et épargne : TrouvÉpargne NOMI utilise une technologie de prévision pour aider le client à épargner, même lorsqu’il croit ne pas être en mesure de le faire. Les clients utilisateurs de ce service ont épargné en moyenne 450 \$ par mois⁶². Le bulletin Perspectives NOMI RBC Investi-Clic®, lancé plus tôt cette année, aide les clients à respecter leurs stratégies d’épargne en leur signalant leurs surplus de fonds. Nous offrons aussi Budgets NOMI, qui automatise le processus d’établissement d’un budget. Budgets NOMI fait le suivi des dépenses du client et lui recommande un budget mensuel personnalisé en fonction de ses habitudes. Depuis son lancement en avril 2019, Budgets NOMI a permis à nos clients de dresser plus de 2,9 millions de budgets en vue de mieux gérer leur argent.

Prévision des entrées et sorties de fonds : Prévisions NOMI offre aux clients des projections sur sept jours de leurs entrées et sorties de fonds et, jumelé à d’autres capacités de NOMI, une vision plus globale de l’activité de leur compte. Prévisions NOMI peut maintenant faire le suivi du revenu des clients, de leurs paiements préautorisés et prévus, de leurs virements et de leurs cotisations à des comptes de placement RBC. L’incidence de ces entrées et sorties de fonds sur leurs liquidités étant ainsi mise en évidence, les clients ont l’esprit tranquille.



Neil McLaughlin
Chef de groupe, Services bancaires
aux particuliers et aux entreprises



La façon dont les Canadiens magasinent, travaillent et font leurs opérations bancaires a changé drastiquement au cours des dernières années. Notre appli bancaire mobile, la meilleure du secteur, offre aux clients des outils simples et novateurs qui leur permettent de gérer leur argent en toute confiance et en toute sécurité. Le prix Satisfaction clientèle parmi les cinq grandes banques de détail au Canada que nous a décerné J.D. Power Canada pour notre appli mobile témoigne de l’excellence de notre équipe numérique, qui utilise la puissance de l’imagination et du savoir pour créer des expériences numériques mobilisatrices que nos clients apprécient véritablement. »



Habilitation numérique

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
Valeur pour les clients	38
• Reconcevoir notre avenir collectif	39
• Satisfaction et fidélisation de la clientèle	40
• Habilitation numérique	44
• Protection des renseignements personnels	47
• Cybersécurité	48
• Investissement responsable	49
• Finance durable	53
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73



Faits saillants de 2022

Se connecter de n'importe où

Ouverture de compte à distance : Les clients peuvent ouvrir un compte de dépôt depuis l'endroit qui leur convient, de façon autonome ou avec l'aide d'un conseiller au téléphone. RBC Placements en Direct propose aussi une ouverture de compte entièrement numérisée pour les nouveaux clients de RBC, qui peuvent maintenant obtenir une autorisation en ligne en quelques clics.

Conseils ponctuels : MonConseiller procure aux clients un accès numérique à un plan personnalisé, et les met en relation avec un conseiller RBC par vidéoconférence, par téléphone ou en personne en succursale. Ce service a été particulièrement utile pendant la pandémie, permettant aux clients de communiquer avec un conseiller de façon sécuritaire à distance. Quelque 3,3 millions de Canadiens sont maintenant dotés d'un plan personnalisé et d'un accès privilégié à leurs finances dans la plateforme MonConseiller.

Confiance et sécurité

NIP sur appareil mobile : Grâce à cette fonction intégrée à l'appli Mobile RBC®, les clients peuvent utiliser le NIP ou les données biométriques associées à leur carte-client pour s'authentifier avec leur téléphone mobile. Pour les utilisateurs d'Android, l'appli utilise la technologie de communication en champ proche (CCP) qui permet aux clients de simplement effleurer leur carte-client RBC avant d'entrer leur NIP. RBC compte parmi les premières banques au monde à utiliser cette technologie, qui combine un niveau de sécurité supplémentaire et une méthode particulière d'authentification par appli mobile. De leur côté, les utilisateurs d'appareil iOS peuvent utiliser les données biométriques activées dans leur appareil avant d'entrer leur NIP.

Vérification de l'identité à distance : Nous pouvons désormais vérifier numériquement l'identité de nos clients à distance ou en succursale. L'appli Mobile RBC utilise l'intelligence artificielle pour vérifier la validité d'une pièce d'identité présentée (permis de conduire ou passeport) en déterminant numériquement si elle est conforme aux fonctionnalités et caractéristiques de sécurité de ce type de document. En validant l'identité de nos clients dans notre appli mobile à l'aide de pièces d'identité délivrées par une instance gouvernementale, nous pouvons mieux déceler et prévenir les fraudes.





Protection des renseignements personnels

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
Valeur pour les clients	38
• Reconcevoir notre avenir collectif	39
• Satisfaction et fidélisation de la clientèle	40
• Habilitation numérique	44
• Protection des renseignements personnels	47
• Cybersécurité	48
• Investissement responsable	49
• Finance durable	53
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Nous avons une approche claire en ce qui a trait aux renseignements personnels de nos clients. La transparence est un facteur déterminant. Les organisations doivent indiquer comment ils utilisent et communiquent les renseignements personnels, et permettre à leurs clients de retirer leur consentement au partage de leurs renseignements.

Nous continuons d’investir massivement dans des technologies de pointe pour protéger au quotidien nos clients et nos activités.

Compte tenu de l’évolution continue de la réglementation, nous nous assurons de gérer prudemment les risques associés à la protection des renseignements personnels. Cette gestion nous permet d’éviter les écueils éventuels, car nous comptons exploiter davantage nos données pour créer de la valeur et nous voulons pouvoir évaluer les risques dans l’ensemble de nos procédés opérationnels. La gestion des incidents et des plaintes liés à la protection des renseignements se déroule selon des processus bien établis.

Le Bureau mondial de la protection des renseignements personnels de RBC fait partie du groupe Conformité réglementaire. La chef de la protection des renseignements personnels fournit la vision stratégique qui sous-tend la gestion mondiale du risque assumé au titre de la protection des renseignements personnels, et des chargés de la conformité ou des responsables de la protection des renseignements personnels désignés sont responsables de la prestation de conseils et de la supervision en matière de protection des renseignements personnels dans tous les secteurs. Notre programme Gestion du risque assumé au titre de la protection des renseignements personnels est fondé sur les principes de protection des données de l’Organisation de coopération et de développement économiques, dont la cybersécurité, qui est enchâssée dans le Principe des garanties de sécurité, ainsi que dans les règlements canadiens, américains et européens relatifs à la protection des renseignements personnels. Notre approche en matière de cybersécurité est présentée à la page 48.

Notre page Web Protection des renseignements personnels et Sécurité et notre avis de protection des renseignements personnels à l’échelle mondiale décrivent comment nous recueillons, utilisons, transmettons et protégeons ces renseignements. Quand nous avons recours à des fournisseurs pour traiter des renseignements personnels, (1) nous leur communiquons uniquement ceux dont ils ont besoin pour offrir les services en question ; (2) nous exigeons qu’ils protègent cette information conformément aux normes de RBC ; et (3) nous leur demandons de nous aviser de toute fuite réelle ou soupçonnée de données pour que nous collaborions avec eux afin d’en restreindre la portée, d’y remédier et, si nécessaire, de la signaler. Tous nos employés et nos contractuels sont tenus de suivre le cours Notions fondamentales sur la protection des renseignements personnels et la sécurité une ou deux fois par an, selon l’unité opérationnelle.

En 2022, nous n’avons fait l’objet d’aucune plainte non résolue et justifiée liée à la protection des renseignements personnels.



Pour en savoir plus

- Avis de protection des renseignements personnels à l’échelle mondiale de RBC
- Modes de prestation numériques – Confidentialité
- Protection des renseignements personnels et Sécurité à RBC



Cybersécurité

> Table des matières iii

> Introduction 1

> Gouvernance et intégrité 16

> Valeur pour les employés 26

Valeur pour les clients 38

• Reconcevoir notre avenir collectif 39

• Satisfaction et fidélisation de la clientèle 40

• Habilitation numérique 44

• Protection des renseignements personnels 47

• Cybersécurité 48

• Investissement responsable 49

• Finance durable 53

> Valeur pour les collectivités 56

> Valeur pour la planète 70

> Annexes 73

De plus en plus nombreuses et sophistiquées, les cyberattaques peuvent entraîner l’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 notre réputation. Nous nous employons sans relâche à renforcer nos capacités en cybersécurité, à informer nos clients et notre effectif à ce sujet, ainsi qu’à consolider nos relations avec les gouvernements, les autorités policières et le milieu universitaire pour solidifier nos techniques de cyberdéfense et ainsi bloquer les menaces dirigées vers le secteur financier.

Notre stratégie en matière de cybersécurité est conçue pour protéger les données que nos clients nous confient. Elle répond aux exigences réglementaires de tous les territoires où nous exerçons nos activités et est conforme aux pratiques sectorielles exemplaires, en particulier au cadre de cybersécurité du National Institute of Standards and Technology (NIST). Une évaluation indépendante de maturité par rapport au cadre de cybersécurité du NIST est effectuée chaque année afin de comparer nos capacités avec les meilleures pratiques sectorielles. Nous comptons sur une équipe de professionnels spécialisés en technologie et en cybersécurité qui gèrent, par des contrôles de sécurité et d’exploitation adéquats, un programme exhaustif de protection contre les vols de renseignements, les opérations non autorisées (définies dans notre Convention d’accès électronique) et d’autres incidents. Notamment, nous avons mis en place des contrôles de cybersécurité et consolidé nos relations avec d’autres institutions financières et cyberpartenaires afin de promouvoir un partage accru des renseignements et une gestion plus efficace des incidents.

Nous avons adopté des politiques et des pratiques de sécurité strictes, soutenues par des ressources disponibles en tout temps pour prévenir et détecter les activités frauduleuses éventuelles, et pour faire enquête. Nous avons aussi mis au point des systèmes et des processus perfectionnés pour suivre de près la sécurité des opérations en ligne. Par exemple :

- Afin de renforcer notre cyberrésilience, nous améliorons notre gestion des risques découlant des chaînes logistiques et de nos relations avec les tiers.
- Nous exigeons des documents d’identification du client valides pour les comptes ouverts en ligne.
- Nos contrôles et pratiques visent à prévenir les opérations en ligne ou mobiles non autorisées.

De plus, nous avons automatisé certains de nos appels de prévention des fraudes afin de joindre les clients plus rapidement concernant la sécurité de leur information et d’ainsi réduire le potentiel de conséquences négatives pour eux. Nous continuons de renforcer notre résilience et notre cadre de cybercontrôle par une surveillance continue et par le signalement d’événements et d’incidents susceptibles de poser un danger pour la sécurité de l’information.

L’utilisation de techniques de sécurité fondées sur les renseignements pour renforcer la confiance de nos unités et de nos clients est l’un des piliers de notre stratégie technologique globale. En ce qui concerne l’état du cyberrisque et notre stratégie de cybersécurité, notre Conseil d’administration reçoit un rapport annuel et notre comité de gestion du risque reçoit des rapports du chef de la gestion du risque (périodiquement) et des cadres responsables de la cybersécurité ou de la technologie (de temps à autre).

Piliers de notre stratégie de cybersécurité

Résilience des services : Assurer une protection de cybersécurité en temps réel contre les risques émergents – comme l’adoption accrue des aménagements de travail hybrides et des services numériques – au moyen de solutions multiniveaux, dont l’authentification multifacteur, la vérification d’identité en ligne et l’analyse comportementale.

Sécurité fondée sur les renseignements : S’appuyer sur l’intelligence artificielle, l’apprentissage automatique et l’analyse comportementale pour mieux comprendre les menaces opaques. Et continuer de veiller à ce que nos employés demeurent au fait de l’évolution des cyberrisques.

Gestion du risque : Adopter et appliquer des contrôles de sécurité et de cybersécurité opérationnels de pointe afin de demeurer à l’avant-garde de la gestion du risque.

Cybervigilance : Renforcer la sensibilisation à la sécurité afin de rehausser la cybervigilance des collectivités. Par exemple, plus de 99 % des employés ont suivi le cours obligatoire Notions fondamentales de protection des renseignements personnels et de sécurité.



Investissement responsable

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26

Valeur pour les clients

• Reconcevoir notre avenir collectif	39
• Satisfaction et fidélisation de la clientèle	40
• Habilitation numérique	44
• Protection des renseignements personnels	47
• Cybersécurité	48
• Investissement responsable	49
• Finance durable	53

> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

L'investissement responsable (IR) est, pour RBC Gestion de patrimoine (RBC GP) et RBC GMA, un terme qui regroupe un large éventail de méthodes utilisées pour intégrer les critères ESG dans nos processus de placement. Une approche n'en exclut pas une autre ; il est possible d'en combiner plusieurs. RBC GP et RBC GMA offrent des options de placement dans toute une gamme d'instruments et de plateformes de placement qui correspondent à certaines – ou à la totalité – des approches de l'investissement responsable décrites ci-dessous.

Investissement responsable



RBC GMA

L'équipe Gouvernance et investissement responsable RBC GMA contribue à faire progresser l'intégration des critères ESG dans le processus de placement applicable. Pour ce faire, elle mène, dirige et coordonne des recherches ESG ; elle aide les équipes de placement à intégrer les critères ESG ; elle entretient un dialogue sur les enjeux ESG avec les sociétés dans lesquelles elle investit ; elle se documente sur les enjeux qui feront l'objet de vote par procuration ; elle dirige les activités de vote par procuration de RBC GMA ; elle collabore avec les investisseurs aux vues similaires ; et elle entretient un dialogue sur les enjeux ESG avec les législateurs et les autorités de réglementation.

L'approche de RBC GMA en matière d'investissement responsable est constituée de trois piliers. Nous prenons des mesures propres à chacun de ces piliers afin de maximiser les rendements des placements de nos clients sans risque de perte indu.



Intégration ESG : Nos équipes de placement intègrent des critères ESG importants⁶³ dans leurs décisions de placement lorsque pertinents⁶⁴.



Intendance active : Lorsque pertinent en rapport avec un placement, nous communiquons notre point de vue au moyen de votes par procuration et de discussions avec l'émetteur⁶⁵. De plus, nous dialoguons avec les autorités réglementaires au sujet des critères ESG importants et nous collaborons avec d'autres investisseurs aux vues similaires s'il y a lieu.



Solutions et rapports axés sur les clients : Nous adaptons nos solutions en fonction de la demande des clients et nous fournissons des rapports transparents et pertinents.

Pour en savoir plus

- RBC Gestion mondiale d'actifs – Investissement responsable
- Rapport annuel 2022 de RBC GMA sur la gouvernance et l'investissement responsable
- Sondage 2022 de RBC GMA sur l'investissement responsable
- Rapport climatique 2022 de RBC GMA



Investissement responsable

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
Valeur pour les clients	38
• Reconcevoir notre avenir collectif	39
• Satisfaction et fidélisation de la clientèle	40
• Habilitation numérique	44
• Protection des renseignements personnels	47
• Cybersécurité	48
• Investissement responsable	49
• Finance durable	53
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73



Faits saillants de 2022

RBC GMA

Intégration ESG

À RBC GMA, les équipes de placement tiennent compte des critères ESG importants⁶³ dans la prise de décisions concernant les placements au sein des portefeuilles qui leur sont confiés⁶⁴. Nous croyons pouvoir améliorer le rendement à long terme corrigé du risque de nos portefeuilles en agissant comme un investisseur actif, dynamique et responsable, conscient de son devoir fiduciaire. Nous sommes d’avis que les émetteurs qui gèrent leurs risques et occasions importants en matière d’ESG sont plus susceptibles d’offrir, à long terme, un meilleur rendement ajusté au risque. Nous croyons également que la collaboration avec des investisseurs aux vues similaires peut nous permettre d’exercer une plus grande influence sur les questions importantes pour nos placements, et que les initiatives qui accroissent la transparence et favorisent l’efficacité des marchés profitent à tous les investisseurs et les clients.

- En 2022, nous avons continué de sensibiliser l’ensemble de l’entreprise aux facteurs ESG. Nous avons tenu, avec des experts internes, des séances d’information sur les critères ESG au cours desquelles nous avons discuté de divers sujets, dont les changements climatiques, la transition énergétique et la cybersécurité.
- RBC GMA a continué de développer son infrastructure de données ESG afin de faciliter l’intégration de critères ESG aux placements de ses équipes. Par exemple, elle a créé un Tableau de bord des changements climatiques, qu’elle met à la disposition des équipes de placement chaque trimestre aux fins de stratégies de placement. Les équipes de placement peuvent ainsi mesurer et surveiller les émissions de carbone, les risques et occasions liés à la transition, et le respect de l’objectif zéro émission nette. Elles peuvent aussi analyser différents scénarios climatiques au niveau des portefeuilles, des secteurs et des émetteurs pour les types de placement applicables.
- Afin d’appuyer l’intégration des facteurs liés aux changements climatiques aux types de placement applicables envisagés⁶⁴, nous utilisons des données et des analyses pour déterminer, évaluer et surveiller les répercussions des risques et des occasions liés au climat.

Nous attendons des émetteurs pour lesquels les changements climatiques représentent un risque majeur qu’ils établissent des cibles et des plans d’action crédibles et conformes à l’objectif mondial de zéro émission nette d’ici 2050 ; et nous poursuivons notre stratégie d’intendance active qui tient compte des questions de changement climatique.

- En 2022, RBC GMA a publié son deuxième [Rapport Groupe de travail sur l’information financière relative aux changements climatiques \(GIFCC\)](#). Nous y présentons des analyses d’émissions de carbone et l’adéquation de 54 % des actifs sous gestion de RBC GMA avec la carboneutralité⁶⁶.

Intendance active

Il nous incombe de protéger les avoirs de nos clients. Nous veillons donc à ce que les sociétés dans lesquelles nous investissons agissent dans l’intérêt à long terme de nos clients. Ainsi, nous communiquons aux émetteurs et aux organismes de réglementation nos points de vue sur des sujets comme la structure des conseils d’administration, la rémunération des dirigeants, la diversité des genres et les changements climatiques, lorsque ces enjeux sont importants⁶³. Nous le faisons par le vote par procuration et la concertation, et par la participation à des initiatives menées en collaboration.

- En 2022, nos équipes de placement ont eu 1 802 entretiens avec des émetteurs au sujet de questions ESG⁶⁷.
- Nous continuons de collaborer avec d’autres investisseurs aux vues similaires sur les enjeux ESG importants. RBC GMA participe à plusieurs projets collaboratifs, dont le groupe d’investisseurs canadiens du Club des 30 %, Climate Action 100+ et Engagement climatique Canada. Veuillez consulter le [Rapport annuel 2022 sur la gouvernance et l’investissement responsable de RBC GMA](#) pour plus de détails.

Le vote par procuration est un élément clé du processus d’intendance de RBC GMA, car il constitue un moyen important de transmettre nos points de vue aux conseils d’administration et à la direction des sociétés dans lesquelles nous investissons. Voici un résumé statistique de nos votes en 2022⁶⁸ :

	Canada	États-Unis	Outre-mer ⁶⁹	Ensemble
Propositions	3 444	11 510	20 871	35 825
Votes EN ACCORD avec la direction	3 028	9 080	18 807	30 915
Votes EN DÉSACCORD avec la direction	416	2 430	2 064	4 910
Pourcentage de votes EN DÉSACCORD avec la direction	12,1 %	21,1 %	9,9 %	13,7 %



Investissement responsable

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
Valeur pour les clients	38
• Reconcevoir notre avenir collectif	39
• Satisfaction et fidélisation de la clientèle	40
• Habilitation numérique	44
• Protection des renseignements personnels	47
• Cybersécurité	48
• Investissement responsable	49
• Finance durable	53
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73



Faits saillants de 2022

Solutions et rapports axés sur les clients

En 2022, RBC GMA a continué d’offrir des solutions axées sur les clients dans les diverses régions où elle exerce ses activités. Pour en savoir plus, allez à rbcgam.com/fr/ca/.

Nous avons à cœur de renseigner nos clients par des rapports périodiques sur nos activités liées à l’investissement responsable.

- Nous produisons un rapport annuel et semestriel sur la gouvernance et l’investissement responsable qui expose les activités de RBC GMA en matière d’investissement responsable. Nous publions également des documents de réflexion sur les critères ESG tout au long de l’année. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la page « Perspectives » du site rbcgam.com/fr/ca/.
- RBC GMA est signataire des Principes pour l’investissement responsable de l’ONU. À ce titre, elle s’est engagée à appliquer les six principes visant l’investissement responsable. L’approche des signataires est évaluée selon la méthodologie définie par l’organe directeur des PRI. Les résultats de notre plus récente évaluation se trouvent sur le site rbcgma.com.
- RBC GMA est signataire du UK Stewardship Code (2020), et son rapport de gérance de 2021 satisfait aux normes de présentation de l’information du Financial Reporting Council (FRC).
- En 2022, nous avons publié le [Sondage sur l’investissement responsable](#), lequel a été mené auprès de plus de 700 investisseurs institutionnels et experts-conseils en placement aux États-Unis, au Canada, en Europe et en Asie.

Nouveauté

En 2022, RBC GMA s’est associée à la Ivey Business School de l’Université Western pour créer le programme Femmes gestionnaires d’actifs, qui vise à accroître le nombre de personnes qui se désignent comme femmes dans le domaine de la gestion d’actifs. Le programme offre des cours et un stage rémunéré aux étudiantes qui commencent tout juste à réfléchir à leurs projets de carrière. RBC GMA a accueilli six participantes en cette première année du programme.





Investissement responsable

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
Valeur pour les clients	38
• Reconcevoir notre avenir collectif	39
• Satisfaction et fidélisation de la clientèle	40
• Habilitation numérique	44
• Protection des renseignements personnels	47
• Cybersécurité	48
• Investissement responsable	49
• Finance durable	53
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73



Faits saillants de 2022

RBC GP – É.-U. et RBC GP – Canada

En 2022, l’investissement responsable a continué de gagner en popularité. Les efforts ont été axés sur le développement continu des documents d’information et des solutions de placement offerts aux clients. Les trois priorités de 2022 :

- **Leadership avisé et éducation** : GP – É.-U. et GP – Canada ont produit plusieurs publications et infolettres pour renseigner leurs conseillers et leurs clients au sujet de l’investissement responsable. La compréhension des diverses formes d’investissement responsable et de leur intégration dans un portefeuille sont des éléments clés de tout entretien avec un conseiller. En 2021, GP a lancé une série de leadership avisé sur la technologie durable, c’est-à-dire les moyens de soutenir la durabilité par l’intermédiaire de la technologie. On y a parlé de technologie propre, financière, agricole, alimentaire et des soins de santé, ainsi que de villes intelligentes. Cette série éducative s’est poursuivie en 2022, abordant des thèmes comme la carboneutralité, la sécurité et la transition énergétiques, la sécurité alimentaire, les véhicules électriques et l’énergie solaire.
- **Solutions gérées** : En 2019, GP – É.-U. a lancé les portefeuilles ESG sélect RBC. Cette gamme de portefeuilles, qui suit les directives de GP – É.-U. relativement à la répartition mondiale d’actifs, est composée de fonds communs et de fonds négociés en bourse (FNB). En 2020, GP – Canada a lancé le Portefeuille mondial équilibré d’actifs multiples ESG. En 2022, GP – É.-U. et GP – Canada ont peaufiné leur gamme de solutions d’investissement responsable et prévoient l’élargir au cours des prochaines années.
- **Prise en compte des facteurs ESG dans les portefeuilles d’actions des Services-conseils en gestion de portefeuille (SCGP)** : SCGP effectue des recherches et compose des portefeuilles d’actions. Au début de 2020, le groupe a commencé à officiellement prendre en compte les facteurs ESG, dont les changements climatiques, dans la composition de ces portefeuilles. En 2021, le groupe a embauché un gestionnaire de portefeuille d’investissement responsable et de portefeuille ESG et, en 2022, un conseiller en gestion de portefeuille d’investissement responsable dont le mandat est de lancer d’autres solutions ESG exclusives qui cadrent bien avec les approches intégration ESG, présélection et exclusion ESG, et investissement thématique ESG.





Finance durable

> Table des matières iii

> Introduction 1

> Gouvernance et intégrité 16

> Valeur pour les employés 26

Valeur pour les clients 38

• Reconcevoir notre avenir collectif 39

• Satisfaction et fidélisation de la clientèle 40

• Habilitation numérique 44

• Protection des renseignements personnels 47

• Cybersécurité 48

• Investissement responsable 49

• Finance durable 53

> Valeur pour les collectivités 56

> Valeur pour la planète 70

> Annexes 73

Nous considérons la finance durable comme une occasion de croissance pour nos clients et notre entreprise. Nous croyons aussi que les marchés financiers peuvent jouer un rôle de premier plan pour la résolution de certains des plus grands défis sociaux et environnementaux auxquels nous sommes collectivement confrontés. C’est pourquoi RBC s’est engagée à fournir 500 milliards de dollars en finance durable d’ici 2025.

Nous accordons une grande importance à la transparence et à la responsabilité envers nos parties prenantes. En 2022, nous avons publié un [cadre de finance durable](#) qui définit l’approche et la méthodologie dont nous nous servons pour classer, suivre et divulguer les progrès réalisés par rapport à notre engagement de finance durable⁹. Dans ce cadre, la finance durable s’entend des activités financières qui tiennent compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. En tant que fournisseur de produits et de services liés à la finance durable, nous avons un grand intérêt à rehausser l’intégrité et la crédibilité du marché de la finance durable,

et sommes déterminés à satisfaire aux lignes directrices du secteur et aux bonnes pratiques du marché⁷⁰. Compte tenu de la nature dynamique et de l’évolution rapide du marché de la finance durable, nous continuerons d’adapter notre méthodologie aux pratiques et aux lignes directrices sectorielles. Nous restons déterminés à collaborer avec l’industrie, les gouvernements, les institutions financières, la société civile et le milieu universitaire afin de promouvoir le suivi et la mesure continus des activités liées à la finance durable.

RBC offre des solutions de finance durable pour répondre à un éventail de besoins des clients : obligations et prêts durables, services-conseils ESG, et financement de solutions qui poursuivent des objectifs sociaux et environnementaux, comme les véhicules électroniques et le logement abordable. RBC Marché des Capitaux® fait progresser ce dossier par la recherche et le leadership avisé sur les critères ESG.

Paramètres de performance	2022	2021	2020
Crédit accordé aux clients et aux projets admissibles ⁷¹	39,3 G\$	24,8 G\$	11,7 G\$
Valeur des obligations vertes, sociales, durables ou liées au développement durable avec prise ferme ⁷²	12,0 G\$	15,6 G\$	5,9 G\$
Capitaux réunis pour les clients et les projets admissibles ⁷³	0,8 G\$	7,4 G\$	3,9 G\$
Valeur des opérations de fusions et acquisitions pour les clients admissibles ⁷⁴	7,8 G\$	9,8 G\$	13,5 G\$
Valeur des obligations municipales américaines admissibles avec prise ferme ⁷⁵	22,1 G\$	23,0 G\$	36,5 G\$
Valeur des crédits d’impôt à l’investissement ⁷⁶	1,9 G\$	1,1 G\$	1,8 G\$
Valeur des placements en obligations vertes, sociales et durables ⁷⁷	0,9 G\$	2,1 G\$	–
Valeur totale de la finance durable	84,8 G\$	83,8 G\$	73,3 G\$

Pour en savoir plus

- [Groupe Finance durable de RBC](#)
- [Marchés des Capitaux](#)
- [Plateforme ESG de RBC Marchés des Capitaux](#)
- [Cadre de finance durable](#)
- [Cadre des obligations durables](#)



Finance durable

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26

Valeur pour les clients

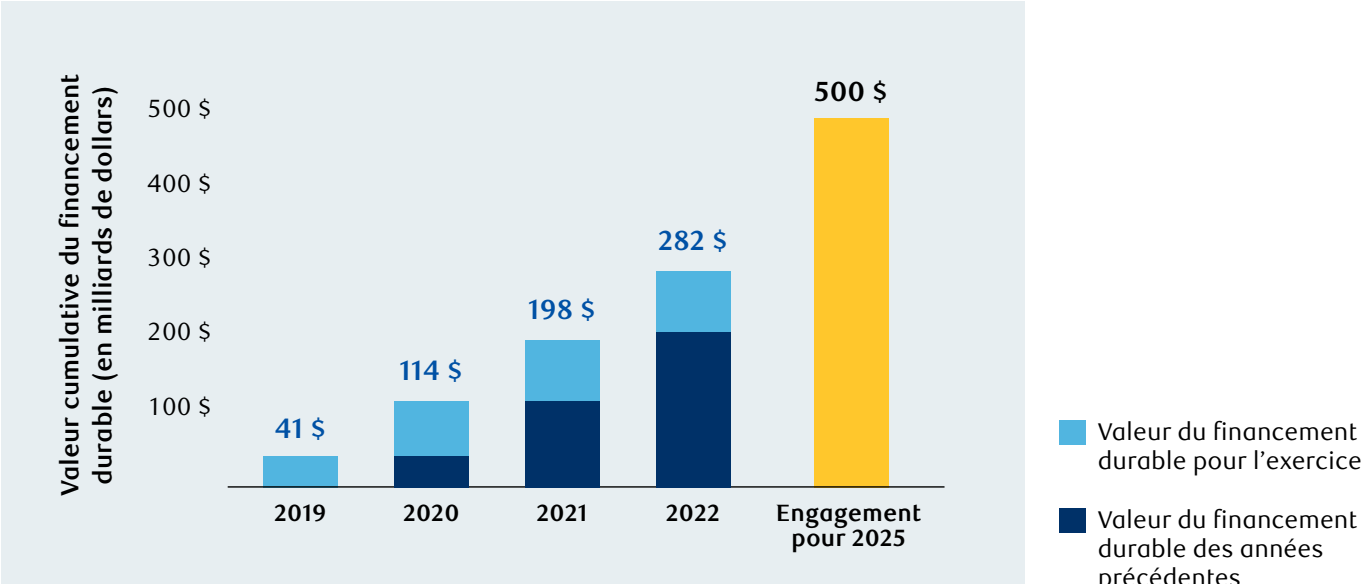
• Reconcevoir notre avenir collectif	39
• Satisfaction et fidélisation de la clientèle	40
• Habilitation numérique	44
• Protection des renseignements personnels	47
• Cybersécurité	48
• Investissement responsable	49
• Finance durable	53

> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

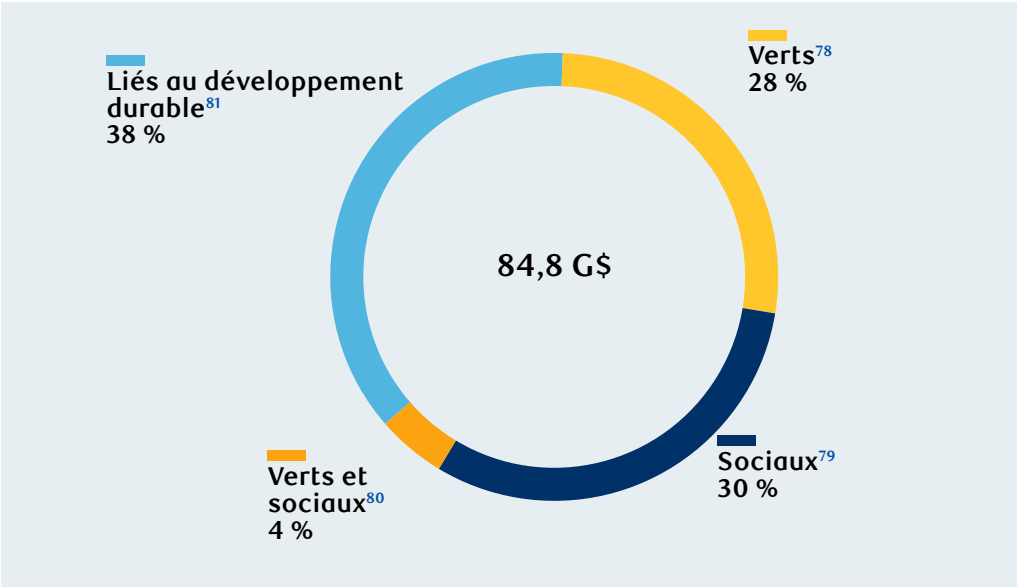
Progrès réalisés par rapport à notre engagement de finance durable

Nous suivons chaque année les progrès réalisés par rapport à notre engagement à fournir 500 milliards de dollars en finance durable d’ici 2025⁹. Il s’agit, en effet, d’une mesure de notre capacité à soutenir nos clients afin qu’ils atteignent leurs objectifs ESG. En 2022, nous avons fourni à nos clients 84,8 milliards de dollars de financement durable, comparativement à 83,8 milliards en 2021. La figure ci-dessous illustre nos progrès concernant notre cible de 500 milliards de dollars de finance durable, ventilés par catégorie de résultats.

Progrès cumulatifs par rapport à notre engagement de finance durable d’ici 2025



Financement durable par catégorie en 2022



Derek Neldner
Chef de la direction et chef de groupe
RBC Marchés des Capitaux



RBC Marchés des Capitaux fournit à ses clients des conseils et des solutions de finance durable dans le but de les aider à atteindre leurs objectifs ESG et d’appuyer les initiatives mondiales de réduction des émissions de GES et de promotion de l’inclusion socioéconomique, entre autres. Pour faire avancer ces objectifs, nous avons pris l’engagement ambitieux de fournir 500 milliards de dollars en financement durable d’ici 2025. Nous sommes aujourd’hui en bonne voie d’atteindre cette cible. Nous croyons qu’en faisant équipe avec les clients de la sorte, nous contribuerons à la prospérité économique des générations à venir. »



Finance durable

> Table des matières iii

> Introduction 1

> Gouvernance et intégrité 16

> Valeur pour les employés 26

Valeur pour les clients 38

• Reconcevoir notre avenir collectif 39

• Satisfaction et fidélisation de la clientèle 40

• Habilitation numérique 44

• Protection des renseignements personnels 47

• Cybersécurité 48

• Investissement responsable 49

• Finance durable 53

> Valeur pour les collectivités 56

> Valeur pour la planète 70

> Annexes 73



Faits saillants de 2022

Soutenir la croissance du marché des titres de créance durables

RBC est fière de soutenir la croissance et la diversification du marché des titres de créance durables. En 2022 :

- Nous avons occupé le 10^e rang global et le 1^{er} rang parmi les banques canadiennes en ce qui a trait au volume d’obligations vertes, sociales, durables ou liées au développement durable par teneur de plume⁸², et le 5^e rang global et le 1^{er} rang parmi les banques canadiennes en ce qui a trait au volume de prêts liés à la durabilité par teneur de plume dans nos devises principales⁸³.
- Nous avons annoncé l’établissement de l’équipe Finance durable au sein du groupe Grandes entreprises clientes afin d’aider la clientèle du marché milieu de gamme à atteindre ses objectifs ESG par des services-conseils et par l’offre et l’exécution de mandats axés sur les créances.
- En novembre 2022, par l’intermédiaire du groupe Grandes entreprises clientes et de concert avec Exportation et développement Canada (EDC), nous avons lancé une solution pilote pour fournir jusqu’à 1 milliard de dollars américains en financement sur trois ans afin d’appuyer les entreprises canadiennes dans leur transition vers des activités commerciales plus écologiques⁸⁴.
- Nous avons tenu notre neuvième colloque annuel sur les obligations durables.

Financer des solutions durables

RBC finance des solutions durables. Voici des exemples :

- Notre groupe Investissements dans la collectivité fournit du financement pour le développement de complexes d’habitation abordables pour les familles et les aînés, ainsi que pour la réalisation de projets d’énergie solaire et éolienne aux États-Unis. Au 31 octobre 2022, l’équipe supervisait la gestion de plus de 98 700 habitations abordables et administrait 1 084 crédits d’impôt liés au logement abordable. Depuis sa création en 2015, l’équipe a financé plus de 2,9 gigawatts de capacité énergétique générée par 54 000 actifs d’énergie renouvelable.
- Le groupe des experts de la transition énergétique mondiale de Marchés des capitaux fait profiter les clients de différents secteurs de ses conseils et de son expertise sur la mobilisation de capitaux et les investissements pour appuyer la transition énergétique. En 2022, par l’intermédiaire de ce groupe, nous avons collaboré avec des clients dans le cadre de plus de 50 mandats axés sur l’énergie renouvelable et les technologies propres, comme le gaz naturel, l’hydrogène et la capture et le stockage de carbone.

- Notre plateforme nationale à service complet en technologies propres, établie par l’intermédiaire de RBCx^{MC}, donne aux clients de ce secteur accès à des solutions de capital, à des produits et services novateurs, et à des conseils spécialisés. En 2022, nous avons poursuivi l’expansion de la plateforme, qui compte maintenant une équipe de 10 professionnels de RBCx situés partout au Canada, et avons collaboré avec des partenaires du secteur des technologies propres afin de cerner et de surmonter les obstacles à la commercialisation de solutions.
- RBC offre des options de financement concurrentielles au titre de son Programme de financement de véhicule à énergie propre (pour les véhicules hybrides et électriques). Depuis le lancement du programme en 2019, le montant total du financement pour les véhicules hybrides et électriques a été multiplié par plus de 2,5 et le nombre d’originations par année a augmenté de plus de 60 % au cours de la même période.

Faire progresser le dossier sur les critères ESG par la recherche et le leadership avisé

RBC entend faire entendre ses vues et ses perspectives relativement aux critères ESG par un leadership avisé et la tenue d’événements. En 2022 :

- Nous avons créé de la valeur pour les investisseurs avec ESG Stratify^{MC}, qui leur fournit les résultats de nos recherches sur les actions ESG.
- Nous avons publié à l’intention de nos clients dix infolettres Sustainability Matters (le développement durable est important) où nous analysons l’incidence des tendances et des événements courants sur les facteurs ESG.
- Nous avons présenté notre deuxième conférence mondiale sur les critères ESG : 29 séances échelonnées sur deux jours comprenant des allocutions de professionnels bien connus, des tables rondes dynamiques et des causeries informelles. Plus de 2 400 personnes du monde entier ont participé à la conférence.
- Nous avons offert la série de leadership avisé Compréhension des critères ESG (en anglais seulement) afin de faire la promotion des pratiques ESG exemplaires auprès de nos entreprises clientes.
- Nous avons offert la série de leadership avisé La transition énergétique (en anglais seulement) où, à titre de leader éclairé dans le domaine de la transition énergétique, nous traitons en profondeur de solutions de lutte aux changements climatiques.

Et pour en savoir plus sur notre stratégie visant à aider nos clients de tous les secteurs à effectuer une transition carboneutre qui soit ordonnée et inclusive, ainsi que sur les risques et les occasions que cette transition présente pour nous, visitez le site [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat).

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
Valeur pour les collectivités	56
• Renforcer les collectivités que nous servons	57
• Valeur économique générée et distribuée	58
• Impact sur la collectivité et la société	59
• Bien-être financier et inclusion	65
• Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs	68
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Valeur pour les collectivités



Renforcer les collectivités que nous servons

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
Valeur pour les collectivités	56
• Renforcer les collectivités que nous servons	57
• Valeur économique générée et distribuée	58
• Impact sur la collectivité et la société	59
• Bien-être financier et inclusion	65
• Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs	68
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73



Notre conviction

Notre raison d'être vise à créer une valeur ajoutée non seulement par nos activités bancaires, mais aussi par-delà ces activités. Optimistes à l'égard de l'avenir, mais conscients des défis qu'il présente, nous savons que nous pouvons aider nos clients – et la société – à mieux s'y préparer.



Notre approche

Pour créer une valeur ajoutée dans les collectivités, nous misons sur nos ressources, nos talents et nos liens afin de rallier les gens à une cause commune : la génération de changements positifs. Notre approche ne se limite pas aux ressources financières ; nous voulons accroître l'incidence de nos efforts par un leadership avisé, le pouvoir de rassembler, et l'expertise de nos employés. Nous travaillons donc avec des partenaires communautaires, des experts et les secteurs public et privé afin de promouvoir l'inclusion et le dynamisme dans les collectivités.

À l'aide de notre [Cadre de mesure de l'impact](#), nous gérons notre incidence dans nos domaines d'intervention en matière d'ESG et nous en faisons part à nos clients, à nos employés et à nos actionnaires.

Le monde change à un rythme sans précédent. Nous continuerons de mettre à profit notre marque et notre portée pour participer aux débats de l'heure et prendre position sur des questions importantes tout en exploitant nos ressources pour aider ceux qui en ont le plus besoin et contribuer à la création de solutions et d'occasions pour les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.



Nos domaines d'intervention ESG

- **Valeur économique générée et distribuée** – Honorer nos obligations à l'égard de l'économie et du bien-être de la société en général.
- **Impact sur la collectivité et la société** – Aborder les changements sociétaux et nous concentrer sur les enjeux qui comptent le plus pour nos parties prenantes.
- **Bien-être financier et inclusion** – Accompagner les gens dans leur parcours financier et les aider à se bâtir un avenir financier radieux et résilient.
- **Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs** – Faire affaire avec des fournisseurs dont les valeurs cadrent avec la raison d'être, la vision et les valeurs de RBC, et qui respectent son Code de déontologie à l'intention des fournisseurs.





Valeur économique générée et distribuée

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38

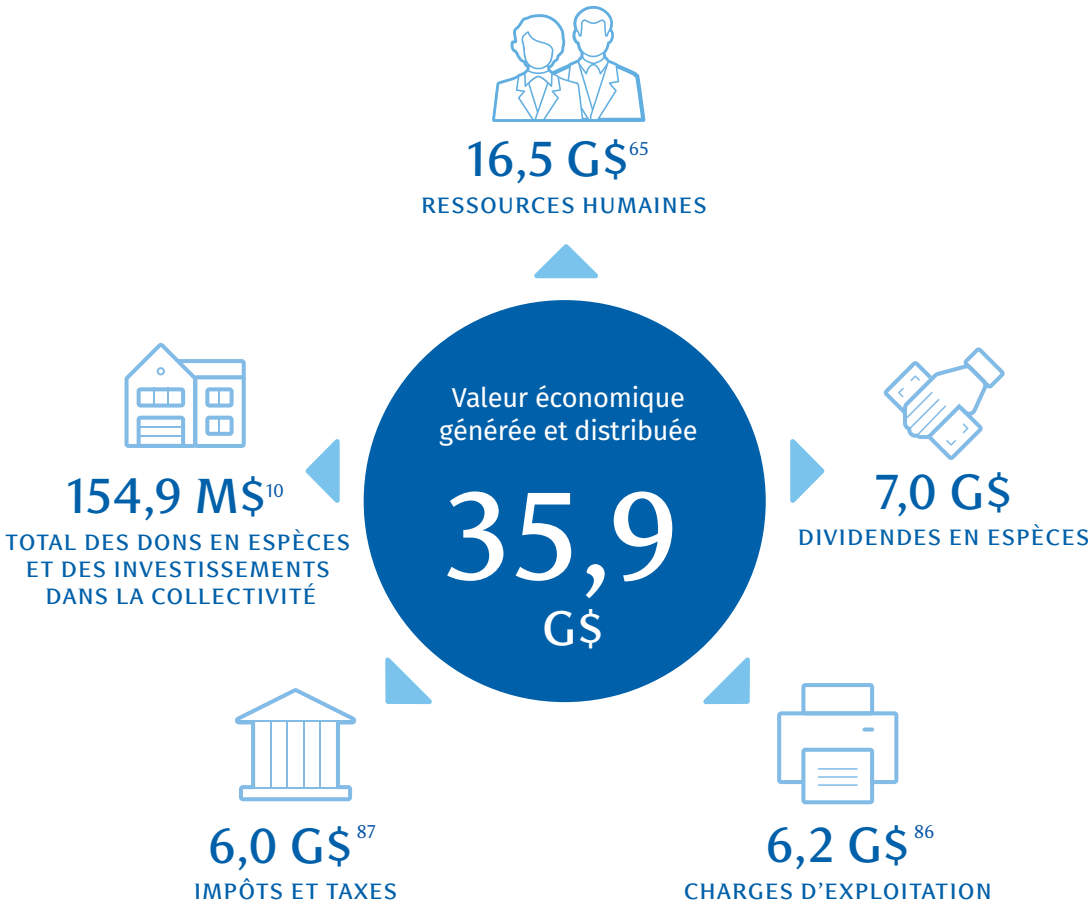
Valeur pour les collectivités	56
• Renforcer les collectivités que nous servons	57
• Valeur économique générée et distribuée	58
• Impact sur la collectivité et la société	59
• Bien-être financier et inclusion	65
• Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs	68

> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Par la génération et la distribution de valeur économique, RBC honore ses obligations à l'égard de l'économie, tout en favorisant le bien-être de la société en général. Le principe est simple : nous tirons des revenus des produits et des services que nous vendons. Nous distribuons ensuite une partie de ces revenus – de cette valeur économique – à ceux sur qui repose notre réussite. Cette distribution s'observe dans la rémunération et les avantages sociaux que nous offrons à nos employés, dans les dividendes versés à nos actionnaires, dans les impôts et les taxes que nous versons à tous les ordres de gouvernement ainsi que dans nos investissements dans les collectivités où nous exerçons des activités.

En 2022, nous avons enregistré 49,0 milliards de dollars de revenus et distribué une valeur économique de 35,9 milliards de dollars³¹. Nous avons investi le reste dans la croissance de notre entreprise. Pour en savoir plus sur nos charges d'exploitation, nos dividendes en espèces et nos charges fiscales, consultez notre [Rapport annuel 2022](#). Pour en savoir plus sur nos activités d'investissements dans la collectivité, reportez-vous à la page 59 de ce rapport.

Selon le Global Reporting Initiative, la « valeur économique générée et distribuée »³¹ permet de mesurer l'incidence d'une société sur l'économie. Nous sommes déterminés à faire connaître le rôle important que nous jouons par la valeur économique que nous générons et distribuons dans les régions où nous exerçons nos activités.



Rendement pour les actionnaires

Parmi nos actionnaires, nous comptons des particuliers du monde entier, des caisses de retraite, des compagnies d'assurances, des sociétés de fiducie, des sociétés de placement, des gestionnaires d'actifs et nos employés. Nous sommes déterminés à produire un bon rendement pour nos actionnaires. Nous mesurons notre performance à ce chapitre au moyen de la rentabilité totale pour l'actionnaire, mesure de comparaison du rendement de nos actions ordinaires sur une période donnée, en tenant compte de l'appréciation du cours et des dividendes versés aux détenteurs d'actions ordinaires. Vous trouverez plus de détails sur notre rendement financier dans notre rapport annuel.

Impôts

Nous payons notre juste part d'impôts dans tous les territoires où nous exerçons des activités. Ceci comprend l'impôt sur le résultat et sur le capital, les taxes foncières, les cotisations sociales, les taxes d'affaires, les taxes sur les primes d'assurances, les taxes sur la valeur ajoutée, et les taxes de vente. Vous trouverez notre déclaration publique de renseignements financiers et fiscaux aux pages 27 et 28 de notre rapport annuel.

Ressources humaines

RBC emploie plus de 95 000 personnes dans le monde. La rémunération et les avantages sociaux que nous offrons ont à la fois une incidence directe et des répercussions indirectes sur l'économie. La rémunération et les avantages sociaux de nos employés se répercutent dans leur collectivité en accroissant la demande pour les entreprises locales et le soutien pour les organismes de bienfaisance et sans but lucratif. À son tour, cette hausse de la demande stimule l'activité économique et l'embauche dans d'autres secteurs. Pour en savoir plus sur l'emploi et la rémunération, veuillez consulter le document d'information [À propos de la valeur pour les employés](#).

Charges d'exploitation

Dans le cours de nos activités, nous redistribuons nos revenus en payant en espèces des matériaux, des composants de produits, des installations et des services. Ces dépenses comprennent des frais d'usage, d'équipement et de communication, ainsi que des honoraires.



Impact sur la collectivité et la société

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
Valeur pour les collectivités	56
• Renforcer les collectivités que nous servons	57
• Valeur économique générée et distribuée	58
• Impact sur la collectivité et la société	59
• Bien-être financier et inclusion	65
• Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs	68
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Dons et investissements dans la collectivité

Forte d’une tradition de philanthropie qui remonte à 1891, RBC compte parmi les entreprises donatrices les plus généreuses au Canada. Nous reconnaissons que nous avons un rôle de leadership important à jouer dans la résolution des défis et des enjeux sociaux. Par nos programmes mondiaux d’investissement dans la collectivité, nous voulons créer des retombées positives dans les milieux où nous exerçons des activités. C’est pourquoi nous concevons avec soin notre stratégie et nos programmes, en nous concentrant sur les enjeux qui sont importants pour la société et sur lesquels notre action, notre offre et notre influence peuvent agir le plus efficacement. Tirant parti de nos ressources, de nos capacités et de nos leviers autres que financiers, nous avons élaboré une stratégie ciblée, globale et coordonnée pour nous attaquer à ces enjeux. Nous collaborons avec des experts multisectoriels qui ont une compréhension approfondie des questions qui affectent la collectivité et la société pour demeurer renseignés et concevoir des solutions.

Nous sommes fiers de nos investissements importants dans les collectivités où nous travaillons et vivons – notre réussite à long terme en dépend. En 2022, nous avons versé plus de 109 millions de dollars en dons en espèces et investi plus de 45 millions dans la collectivité, pour un total mondial de plus de 154 millions de dollars. Une partie importante des dons en espèces, soit plus de 79 millions de dollars, provient de RBC Fondation®, entité juridique distincte qui transmet de l’information financière à l’Agence du revenu du Canada (ARC).

À titre de signataire du Programme des entreprises généreuses d’Imagine Canada, RBC investit déjà au moins 1 % de son bénéfice intérieur net avant impôt sur le revenu pour appuyer les activités d’organismes de bienfaisance ou sans but lucratif au Canada. En 2022, nous nous sommes fixés l’objectif d’investir 1 % de notre bénéfice net avant impôt (moyenne mobile sur cinq ans) dans les collectivités de nos marchés de base (Canada, États-Unis, Royaume-Uni et Europe) d’ici 2025.

Notre stratégie de citoyenneté d’entreprise est l’expression de notre volonté de placer les collectivités au centre de nos activités afin de concrétiser notre raison d’être. Nous soutenons les collectivités de multiples façons, dont les suivantes :

- Dons à des organismes de bienfaisance enregistrés
- Soutien à des organismes sans but lucratif ou autres qui fournissent d’importants services à la collectivité
- Commandites communautaires qui renforcent notre image de marque et nos objectifs commerciaux et qui offrent des avantages sociaux, environnementaux ou économiques
- Travail bénévole des employés et des retraités, assorti d’un appui financier de RBC à leur organisme de bienfaisance bénéficiaire
- Autres investissements dans la collectivité, dont les dons en nature et les activités de soutien à la collectivité que mènent les employés pendant leurs heures de travail
- Produits, services et conseils financiers qui apportent des avantages sur le plan social ou environnemental tout en produisant un rendement financier



Mary DePaoli
Vice-présidente directrice et cheffe du marketing



Ce qui distingue RBC, ce sont ses efforts coordonnés à l’échelle mondiale pour les changements climatiques, les jeunes, la diversité, l’inclusion et le bien-être financier. Nous contribuons au mieux-être de collectivités du monde entier en donnant aux gens des outils et des ressources pour favoriser leur bien-être mental, les accompagner dans leur parcours financier, et les aider à acquérir les compétences nécessaires pour relever les défis de demain. Nous sommes fiers du rôle que nous jouons auprès de nos clients, de nos employés et de nos partenaires communautaires. Ensemble, nous ouvrons la voie à un avenir plus novateur, plus durable et plus inclusif. »

Pour en savoir plus

- Notre déclaration des droits de la personne
- Énoncé sur la Loi sur l’esclavage moderne
- Code de déontologie
- Code de déontologie à l’intention des fournisseurs de RBC
- Un chemin tracé : Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones 2022



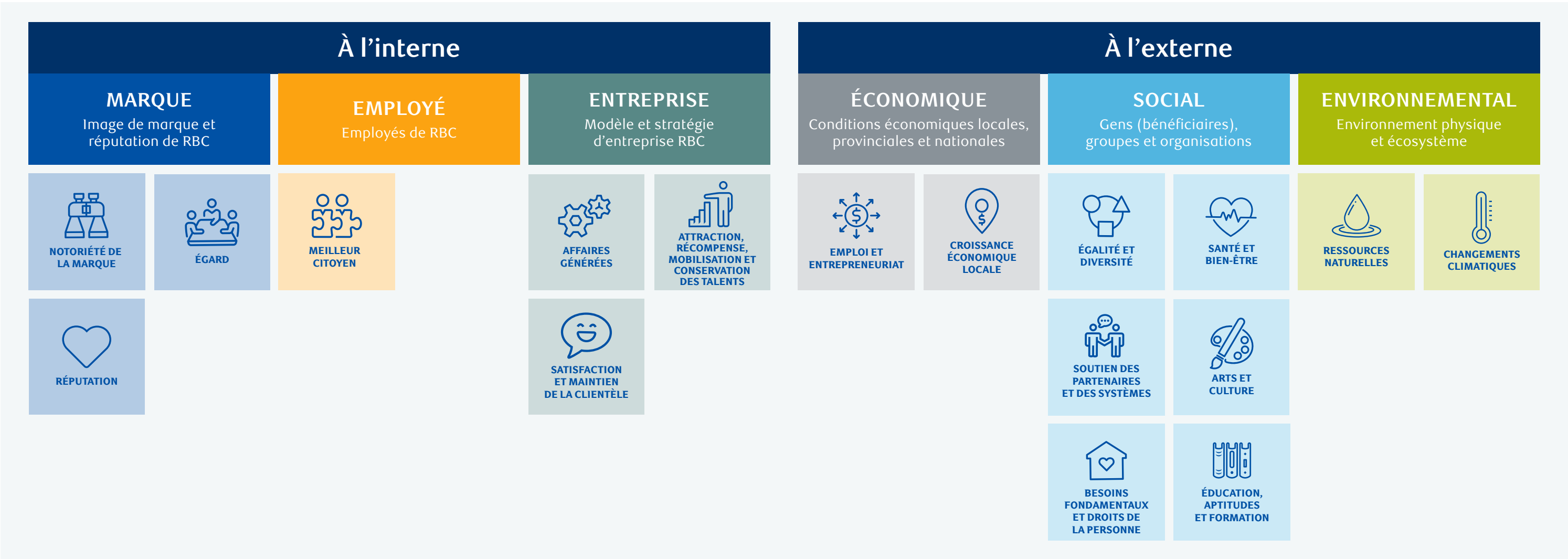
Impact sur la collectivité et la société

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
Valeur pour les collectivités	56
• Renforcer les collectivités que nous servons	57
• Valeur économique générée et distribuée	58
• Impact sur la collectivité et la société	59
• Bien-être financier et inclusion	65
• Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs	68
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Cadre de mesure de l'impact

Notre [Cadre de mesure de l'impact](#) guide nos décisions d'investissement dans la collectivité, et nous permet de gérer l'incidence de ces décisions en mesurant nos progrès relativement à nos objectifs. Lorsque nous l'appliquons, nous nous fondons sur des données et des perspectives pour créer une

valeur ajoutée pour nous et nos partenaires. Le Cadre tient compte de la valeur ajoutée de nos initiatives et de nos investissements pour dresser un portrait global de notre impact selon trois piliers externes et trois piliers internes :



Conscients de l'importance des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, nous y avons harmonisé le Cadre de mesure de l'impact de façon adaptée à notre contexte opérationnel. Pour en savoir plus sur nos domaines d'impact et sur leur correspondance aux ODD des Nations Unies, consultez l'Annexe III à la page 86. Pour en savoir plus sur ce que nous faisons pour exercer une incidence positive sur la collectivité et la société dans l'ensemble de nos secteurs prioritaires ainsi que sur l'engagement communautaire de nos employés, consultez le [site Web Collectivité et impact social de RBC](#).



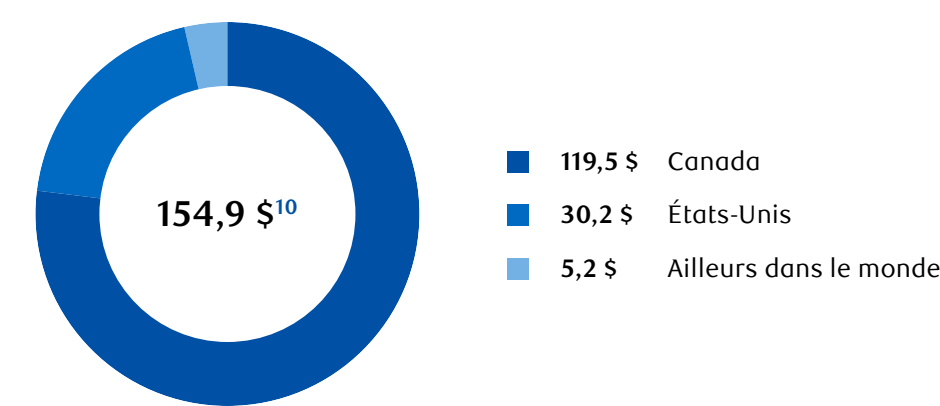
Impact sur la collectivité et la société

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38

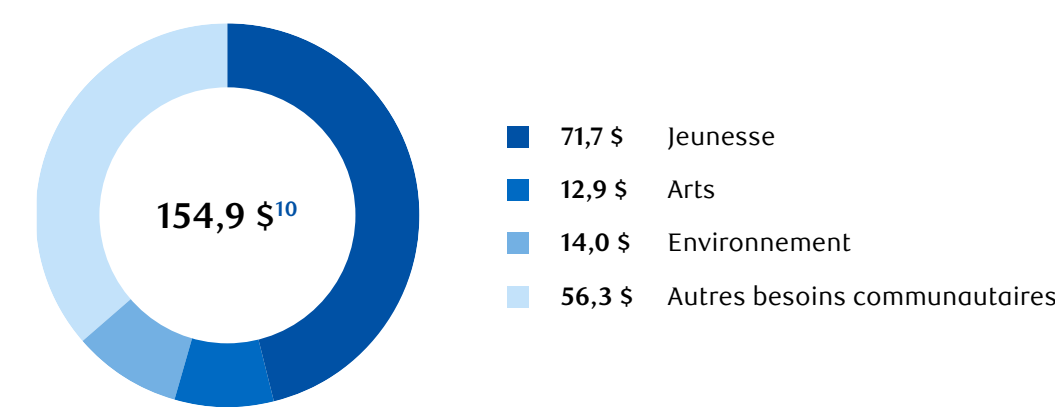
Valeur pour les collectivités	56
• Renforcer les collectivités que nous servons	57
• Valeur économique générée et distribuée	58
• Impact sur la collectivité et la société	59
• Bien-être financier et inclusion	65
• Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs	68
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Paramètres de performance	2022	2021	2020
Dons en espèces	109,9 M\$	106,0 M\$	109,8 M\$
Investissements dans la collectivité ⁸⁸	45,0 M\$	36,0 M\$	32,4 M\$
Initiatives commerciales ⁸⁹	74,4 M\$ ⁹⁰	56,0 M\$ ⁹¹	61,0 M\$ ⁹¹
Montant total versé en dons par les employés dans le cadre de notre Campagne de dons des employés annuelle ⁹²	21,8 M\$	23,0 M\$	23,9 M\$

Dons en espèces et investissements dans la collectivité, par région (en millions)



Dons en espèces et investissements dans la collectivité, par cause (en millions)





Impact sur la collectivité et la société

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
Valeur pour les collectivités	56
• Renforcer les collectivités que nous servons	57
• Valeur économique générée et distribuée	58
• Impact sur la collectivité et la société	59
• Bien-être financier et inclusion	65
• Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs	68
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Objectif avenir

Conformément à l’une de nos priorités stratégiques ESG – contribuer à la réussite des jeunes –, nous investissons 500 millions de dollars d’ici 2025 par l’intermédiaire d’Objectif avenir RBC pour aider les jeunes Canadiens à décrocher des emplois enrichissants par l’acquisition d’expérience de travail, le perfectionnement des aptitudes, le réseautage, et l’accès à du soutien et à des services favorisant le bien-être mental.

La pandémie de COVID-19 a aggravé les difficultés auxquelles font face les jeunes dans le cadre de leur préparation au monde du travail, et ces obstacles étaient encore présents en 2022. Mais elle a aussi renforcé la détermination de RBC à les aider à accéder aux ressources dont ils ont besoin maintenant pour se préparer à l’avenir. Dans cette optique, nous avons continué d’axer nos efforts sur l’offre de ressources et de soutien à grande échelle, ainsi que sur la réduction des écarts d’équité sociale.

Nous ne limitons pas notre approche aux ressources financières pour contribuer au renforcement des capacités de nos organismes partenaires à remplir leur mission. Pour favoriser les changements systémiques, nous mettons à profit nos ressources pour le bien commun, nous établissons des partenariats multisectoriels ciblés et nous contribuons à la réflexion publique. Objectif avenir RBC continue d’aider ses partenaires à générer des retombées économiques en contribuant à la prospérité des entrepreneurs, en incitant les petites entreprises à embaucher des jeunes, en donnant des possibilités de formation en infonuagique, et en mettant des programmes en ligne afin qu’ils soient accessibles partout dans le monde.

En 2022, nous avons investi 65,5 millions de dollars dans des organismes jeunesse et avons aidé 1,7 million de jeunes de plus. Depuis 2017, nous avons investi plus de 331 millions de dollars et fait équipe avec plus de 840 organismes, et le nombre total de jeunes touchés par le programme a atteint 5,3 millions.

En 2020, nous nous sommes engagés à investir 50 millions de dollars d’ici 2025 dans le programme Objectif avenir RBC afin de favoriser la prospérité de 25 000 jeunes NAPC par le mentorat et le développement des aptitudes. Au 31 octobre 2022, nous avons consacré près de 24 millions de dollars à la poursuite de cet objectif. En 2022, nous avons établi des partenariats avec les organismes NPower, League of Innovators, Journalists for Human Rights et Visions of Science. Nous avons par ailleurs renouvelé et établi des partenariats avec, notamment, le Gord Downie & Chanie Wenjack Fund, le Red River College et la Momentum Community Economic Development Society, afin de soutenir spécialement les jeunes Autochtones. De plus, nous avons créé des outils et des programmes afin de tirer parti de l’envergure, de l’influence et des ressources de RBC, et ainsi accru l’incidence de notre important engagement financier.

En 2022, plus de 1,4 million de jeunes ont bénéficié des programmes de bien-être mental soutenus par Objectif avenir RBC et plus de 200 000 ont eu accès à des outils comme Hopcarrière RBC^{MC}, Objectif avenir RBC à la maison, Magnet, Riipen et Ten Thousand Coffees.

Notre façon de faire favorise la sensibilisation dans plusieurs secteurs (établissements d’enseignement, gouvernements, entreprises et organismes communautaires) et nous permet d’adopter une approche globale pour préparer les jeunes, y compris nos propres employés, au monde du travail de l’avenir. Nous choisissons avec soin nos collaborateurs – des partenaires, des employés de l’ensemble de RBC et, surtout, de jeunes Canadiens – pour assurer que nos projets demeurent pertinents et utiles. La prospérité de tous les Canadiens est directement liée à notre capacité à favoriser la réussite des jeunes dans une économie mondiale en constante mutation. Pour en savoir plus : [Objectif avenir RBC](#).

Paramètres de performance	2022	2021	2020
Pourcentage de participants répondant aux critères de la diversité ³²	89 %	84 %	83 %
Pourcentage de jeunes participants qui se sentent mieux préparés aux emplois de demain ³³	76 %	75 %	71 %
Pourcentage de bénéficiaires autochtones d’Objectif avenir RBC ³⁴	6 % 	7 %	7 %
Montant total investi dans des organismes jeunesse	65,5 M\$	64,1 M\$	64,0 M\$
Nombre total de jeunes auxquels nous nous sommes adressés au moyen d’Objectif avenir RBC depuis sa création en 2017	5,3 millions	3,6 millions	2,5 millions



Impact sur la collectivité et la société

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
Valeur pour les collectivités	56
• Renforcer les collectivités que nous servons	57
• Valeur économique générée et distribuée	58
• Impact sur la collectivité et la société	59
• Bien-être financier et inclusion	65
• Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs	68
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Techno nature RBC

Techno nature RBC est notre engagement pluriannuel à préserver notre écosystème naturel. Adoptant une approche non limitée aux ressources financières, RBC fait équipe avec des organismes de bienfaisance, des spécialistes de la technologie et des partenaires des secteurs public et privé, et met à profit ses propres capacités, afin de mettre sur pied les coalitions nécessaires pour relever les défis environnementaux complexes.

Nous fournirons 100 millions de dollars d’ici 2025¹⁴ à des organisations qui tirent parti de la technologie et de l’innovation pour résoudre des problèmes environnementaux pressants. Avec les partenaires appropriés, RBC compte relever ces défis mondiaux à l’aide de la technologie, notamment l’intelligence artificielle, les chaînes de blocs et le développement d’applications. De plus, Techno nature RBC constitue un important engagement dans le cadre de la [Stratégie climatique RBC](#).

En 2022, nous avons investi plus de 12 millions de dollars dans plus de 100 organismes canadiens qui offriront des programmes numériques et des solutions technologiques axés sur trois piliers stratégiques : données, écosystème d’innovation, et collectivités centrées sur l’action. On s’intéressera aussi à l’utilisation de la technologie dans les secteurs de l’écotechnologie, de la gestion de l’eau, de la conservation, de la biodiversité, de l’agriculture et de l’énergie. Nous avons entre autres continué de soutenir l’organisme Ocean Wise dans ses efforts de restauration des forêts de varech qui bordent la côte de la Colombie-Britannique, et établi un partenariat avec la Société géographique royale du Canada et Swim Drink Fish afin de soutenir le projet Biinaagami (notre responsabilité commune envers les Grands Lacs).

Pour en savoir plus : [Techno nature RBC](#).

Aide humanitaire et secours aux sinistrés

Des crises humanitaires et environnementales ont demandé une prise urgente de mesures en 2022. RBC a versé près de 1,9 million de dollars pour contribuer à l’aide humanitaire en Ukraine et au Pakistan, au secours des sinistrés au Canada et aux États-Unis, et au soutien apporté lors de tragédies locales.

Parmi les organismes soutenus se trouvent le Fonds de secours : Crise humanitaire en Ukraine de la Croix-Rouge canadienne, le Comité international de la Croix-Rouge, le Corps médical, Save the Children, la Mental Health Foundation, l’UNICEF, l’Agence des Nations unies pour les réfugiés, la National Alliance on Mental Illness, le fonds Uvalde Strong de la San Antonio Area Foundation, le Brady Center, le Violence Policy Center, la Nation crie de James Smith, la Royal University Hospital Foundation, la Victoria Hospital Foundation, le Fonds de secours : Inondations au Pakistan de la Croix-Rouge, United Way British Columbia, Food Banks BC, la Croix-Rouge canadienne, et la Croix-Rouge américaine.

Diversité et inclusion

Nous croyons que la diversité et l’inclusion peuvent s’avérer un avantage précieux pour le développement du capital intellectuel et la croissance continue de notre entreprise, au Canada et ailleurs dans le monde. En tirant parti des avantages que procure la diversité, nous pouvons relever de nouveaux défis et stimuler la prospérité de nos clients, de nos employés, de nos actionnaires et des collectivités que nous servons. C’est pourquoi le thème de la diversité fait partie intégrante de nos programmes communautaires et nous cherchons des occasions de soutenir les Noirs, Autochtones et personnes de couleur (NAPC), les personnes LGBTQ+, les femmes, les nouveaux arrivants, les personnes handicapées, les groupes racisés, et les personnes de faible statut socioéconomique. Pour en savoir plus : [Diversité et inclusion](#).

Depuis 2021, dans le cadre de notre partenariat avec l’Université des Premières Nations du Canada, plus de 39 000 Canadiens se sont inscrits au programme de sensibilisation à la culture autochtone *Les quatre saisons de la réconciliation*, qui était offert à tous gratuitement. Le cours et la série de vidéos offrent des outils concrets pour la création d’un milieu de travail plus inclusif qui répond aux appels à l’action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.

Artistes émergents RBC

Artistes émergents RBC vise à favoriser l’avancement de carrière des artistes dans les domaines des arts visuels, de la musique, du théâtre, de la performance, de la littérature et du cinéma. En 2022, nous avons versé plus de 10 millions de dollars à plus de 200 organismes pour créer des occasions d’exposition, de réseautage et de formation afin d’aider plus de 6 000 artistes émergents à s’établir et à faire progresser leur carrière. Par l’intermédiaire d’Artistes émergents RBC, nos investissements dans les organisations artistiques au Canada ont dépassé 119 millions de dollars et ont permis de soutenir plus de 35 000 artistes depuis 2007.

En 2022, les expériences et les événements en personne ont repris. L’équipe d’Artistes émergents RBC a travaillé en étroite collaboration avec ses partenaires afin d’appuyer des programmes favorisant la croissance des artistes ainsi que des expériences hybrides permettant aux artistes émergents de se faire connaître. Nous avons également accru nos investissements dans les programmes destinés aux NAPC pour abattre les barrières et aider encore davantage les artistes émergents à s’établir. Artistes émergents RBC permet aux étudiants, aux enseignants et aux artistes émergents d’explorer diverses formes d’expression et de mieux connaître les possibilités de carrière qu’offre le secteur des arts.

Parmi les points saillants de 2022, mentionnons l’animation de tables rondes avec 1 300 artistes émergents lors de la Semaine de la musique canadienne et le soutien de 116 participants au Festival international du film de Toronto (TIFF) par l’intermédiaire de l’Initiative RBC des femmes créatrices.



Impact sur la collectivité et la société

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
Valeur pour les collectivités	56
• Renforcer les collectivités que nous servons	57
• Valeur économique générée et distribuée	58
• Impact sur la collectivité et la société	59
• Bien-être financier et inclusion	65
• Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs	68
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Créer pour nos employés des occasions de devenir des agents de changement

Nos programmes d’engagement communautaire offrent à nos employés diverses façons de soutenir les organismes de leur localité et de témoigner de leurs expériences. Nous les aidons à se renseigner sur les besoins de leur collectivité, à agir, et à partager leur expérience à titre d’inspiration. L’engagement peut prendre plusieurs formes : contribution de temps et d’expertise ou d’argent à titre personnel ou dans le cadre d’un engagement de RBC.

En 2022, les activités en personne ont repris dans les collectivités. Seuls ou en équipes, les employés et les retraités de RBC ont consacré plus de 145 000 heures à des activités de bénévolat auprès d’organismes qui leur tiennent à cœur. Dans le cadre du deuxième défi mondial Jour de la Terre, des employés de 19 pays ont mené à bien plus de 51 000 actions en faveur de l’environnement. Par l’intermédiaire de ces activités et d’autres engagements communautaires, nos employés ont fait profiter des organismes de bienfaisance du monde entier de dons de RBC totalisant près de 7 millions de dollars.

La Campagne de dons des employés a pris une dimension mondiale pour la première fois cette année, atteignant un taux de participation de 81 %. Au total, les employés et les retraités de RBC ont donné 21,8 millions de dollars à plus de 9 500 organismes de bienfaisance dans le monde.

Misant sur le succès remporté par les courses virtuelles de 2020 et 2021 et sur l’enthousiasme des employés à l’égard des courses en personne, la Course pour les enfants RBC^{MC} est passée en mode hybride en 2022. Des courses en personne ont eu lieu dans différentes parties du monde où la réglementation le permettait, et d’autres ont eu lieu en mode virtuel. Afin de favoriser la participation, les deux options étaient possibles dans certaines villes. On a recensé plus de 37 000 participants en 2022. L’événement a permis de recueillir plus de 9 millions de dollars au profit d’organismes de bienfaisance au service des jeunes.



Pour en savoir plus sur nos programmes de soutien aux collectivités canadiennes, consultez les pages 3 à 9 de notre [Déclaration de responsabilité publique 2022](#).



Bien-être financier et inclusion

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
Valeur pour les collectivités	56
• Renforcer les collectivités que nous servons	57
• Valeur économique générée et distribuée	58
• Impact sur la collectivité et la société	59
• Bien-être financier et inclusion	65
• Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs	68
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

Au cœur de notre raison d’être se trouve notre engagement de longue date à contribuer au bien-être financier et à l’inclusion de nos clients et de la collectivité en général. Les effets cumulatifs de la pandémie de COVID-19, de l’augmentation du coût de la vie et du risque de récession en ont fait un objectif encore plus important pour nous, nos clients et les collectivités.

RBC veut aider les gens à accéder au bien-être financier, ce qu’elle fait par plusieurs réseaux et modes de prestation (succursales, produits, services, cours, partenariats externes). Nos objectifs sont les suivants :

- **Simplifier les finances** : Offrir des produits et des services transparents et faciles à utiliser pour aider les gens à gérer leurs liquidités et leurs dépenses courantes.
- **Donner aux clients les moyens d’atteindre leurs objectifs** : Offrir des outils numériques et des conseils personnalisés qui aident les clients à effectuer une planification efficace menant à la réalisation de leurs objectifs à long terme non bancaires.
- **Amener les gens à développer un meilleur rapport à l’argent** : Aider les gens à acquérir les connaissances financières, les compétences professionnelles et la confiance voulue pour établir de solides bases financières à long terme.
- **Favoriser l’égalité d’accès à la sécurité financière** : Répondre aux besoins diversifiés des personnes qui sont confrontées à des obstacles particuliers.

Nous offrons plus de 40 solutions qui ont trait au bien-être financier et à l’inclusion, que ce soit directement ou par l’entremise de partenaires ciblant différents besoins. Nous adaptons ces solutions à différents groupes, notamment les personnes âgées, les femmes, les personnes handicapées, les jeunes et jeunes adultes, les Autochtones et les nouveaux arrivants.

La section *Valeur pour les clients* du présent rapport donne plus d’information sur les solutions numériques de RBC qui visent à rendre le bien-être financier accessible. Vous trouverez plus de détails sur les solutions particulières à l’Annexe V : Initiatives de bien-être financier, et aux pages 16 à 20 de la [Déclaration de responsabilité publique 2022](#) de RBC.

Paramètres de performance	Objectifs	2022	2021	2020
Montant total versé à des programmes de bien-être financier	↑	7,1 M\$	4,0 M\$	5,0 M\$
Montant total investi dans des programmes de bien-être financier pour les jeunes	↑	1,7 M\$	1,7 M\$	1,8 M\$

Pour en savoir plus

- [Déclaration de responsabilité publique 2022](#)
- [Un chemin tracé : Rapport de partenariat entre RBC et les Autochtones 2022](#)
- [Diversité et inclusion RBC](#)



Bien-être financier et inclusion

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
Valeur pour les collectivités	56
• Renforcer les collectivités que nous servons	57
• Valeur économique générée et distribuée	58
• Impact sur la collectivité et la société	59
• Bien-être financier et inclusion	65
• Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs	68
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73



Faits saillants de 2022

Simplifier les finances

RBC continue d’investir dans la conception et le rehaussement de produits et de services qui facilitent la gestion financière. Par exemple, notre application TrouvÉpargne NOMI a permis à ses utilisateurs d’épargner en moyenne plus de 450 \$ par mois, comme il est décrit dans la section *Valeur pour les clients* du présent rapport. Voici d’autres exemples :

- **MaValeur Proximité** : Lancée en 2022, la fonction présente aux clients les économies et les avantages cumulatifs que leur a procurés leur compte bancaire RBC et leur indique comment ils pourraient en bénéficier encore davantage.
- **finanC par RBC** : La solution a été lancée en 2022 pour permettre à certains titulaires de carte de régler leurs achats par versements échelonnés dans le cadre d’une expérience de paiement simple, positive et à coût moins élevé que le taux d’intérêt qui s’applique normalement au solde reporté de leur carte.

Donner aux clients les moyens d’atteindre leurs objectifs

RBC veut aider ses clients à planifier et à réaliser leurs objectifs à long terme au moyen d’outils numériques et de conseils personnalisés. Par exemple, 3,3 millions de Canadiens ont utilisé MonConseiller pour obtenir un plan financier personnalisé gratuit, comme il est décrit à la section *Valeur pour les clients* du présent rapport. Voici d’autres exemples :

- **Soutien aux nouveaux arrivants** : Nous avons établi l’Espace rencontre RBC spécialement pour les nouveaux arrivants. Il s’agit d’un aménagement de succursale conçu pour les nouveaux arrivants, qui peuvent y trouver des renseignements, de l’expertise et des outils d’aide à l’établissement au Canada. Cet espace est animé par des employés de RBC qui ont eux-mêmes déjà été de nouveaux arrivants. RBC met également à la disposition des nouveaux arrivants une équipe attitrée de conseillers formés pour les guider et leur donner des conseils bancaires personnalisés en fonction de leurs besoins financiers. Ces conseillers ont des liens avec la collectivité dans laquelle ils travaillent et ils collaborent avec des partenaires qui en font partie afin d’aider les nouveaux arrivants à s’établir.

- **Arrive®** : RBC continue d’investir dans la plateforme Arrive, qui va au-delà des services bancaires pour aider les nouveaux arrivants au Canada à atteindre leurs objectifs de vie, de carrière et financiers. Plateforme numérique gratuite, elle offre des outils, des ressources et de l’information. Elle propose aussi des ateliers et des séminaires sur des sujets comme la recherche d’emploi, le logement et l’accès aux soins de santé, afin de préparer les nouveaux arrivants à la vie au Canada. En moyenne, en 2022, plus de 150 000 nouveaux arrivants ont accédé chaque mois à la plateforme Arrive, ce qui montre l’importance du besoin d’information pertinente et de soutien en cette période d’incertitude.

Amener les gens à développer un meilleur rapport à l’argent

Nous aidons les gens à acquérir les connaissances et la confiance dont ils ont besoin pour établir de bases financières solides en offrant des programmes d’éducation financière sur plusieurs plateformes numériques et en personne – contenu et cours en ligne gratuits, outils interactifs, ateliers –, de même qu’en partenariat avec des fournisseurs, des organismes communautaires et des établissements reconnus. Nous aidons aussi les gens à accroître leur résilience par l’accès à des occasions d’acquérir des compétences professionnelles. Voici quelques exemples :

- **Mydoh** : Mydoh est une appli qui aide les parents à enseigner les rudiments de la gestion financière à leurs enfants. Depuis le déploiement de toutes les fonctions de l’appli, en août 2021, Mydoh a aidé plus de 100 000 Canadiens à s’approprier des notions financières dans le cadre d’une expérience pratique et interactive permettant aux enfants de gagner en confiance et en autonomie.
- **Cours gratuits en partenariat avec des universités** : RBC a fait équipe avec plusieurs universités pour offrir des cours en ligne gratuits – notamment *Finances personnelles pour tous* de McGill, qui est offert dans les deux langues à tous les Canadiens. Près de 240 000 personnes l’ont suivi depuis son lancement en 2019. En 2022, RBC a lancé deux cours supplémentaires : *Le parcours du fondateur* en partenariat avec l’Université Western et The Globe and Mail, à l’intention des entrepreneurs en devenir, et *Notions de base en gestion agricole* en partenariat avec l’Université de Guelph et Financement agricole Canada, pour les agriculteurs qui souhaitent mettre à niveau leurs compétences en gestion.



Bien-être financier et inclusion

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
Valeur pour les collectivités	56
• Renforcer les collectivités que nous servons	57
• Valeur économique générée et distribuée	58
• Impact sur la collectivité et la société	59
• Bien-être financier et inclusion	65
• Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs	68
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

 Faits saillants de 2022

Favoriser l'égalité d'accès à la sécurité financière

Nous savons que certains groupes démographiques sont confrontés à des obstacles aux services financiers traditionnels et à la sécurité financière. Nous croyons qu'il est important de répondre à leurs besoins par des produits et des services inclusifs et par des partenariats intersectoriels. Voici des exemples :

- **Programme Prêts à des fiducies autochtones** : En 2022, RBC a instauré un programme de financement pour permettre aux nations autochtones d'obtenir plus facilement des capitaux : le programme Prêts à des fiducies autochtones. Ces nations ne sont plus contraintes d'utiliser leurs capitaux détenus en fiducie puisqu'elles ont dorénavant la possibilité d'effectuer des emprunts garantis par les actifs de la fiducie pour financer d'importants projets de construction d'infrastructures ou de développement économique.
- **BlindSquare** : RBC a fait équipe avec l'Institut national canadien pour les aveugles afin de permettre l'activation de l'appli BlindSquare dans 300 de ses succursales. BlindSquare aide les personnes atteintes de cécité totale ou partielle à se déplacer en milieu urbain au moyen d'indications vocales misant sur la technologie GPS. Grâce à ce nouveau partenariat, l'appli leur fournit maintenant une orientation verbale à l'intérieur des succursales où elle a été déployée.
- **Initiative pour l'inclusion des survivants** : En 2022, RBC a étendu cette initiative dont l'objectif est d'offrir des services bancaires de base à ceux et celles qui ont été victimes de la traite de personnes. En partenariat avec des organismes de soutien au Canada, RBC offre à ces personnes des ateliers de littératie financière et bancaire, de même que des comptes chèque et d'épargne sans frais.
- **Soutien aux entrepreneurs noirs** : En 2020, RBC a annoncé un engagement quinquennal de 100 millions de dollars pour soutenir le cheminement des entrepreneurs noirs vers la prospérité et la croissance en leur donnant accès à du financement, à du soutien communautaire et à du parrainage résolument inclusifs. Dans le cadre de cet engagement, RBC fournira 40 millions de dollars de financement au Programme de démarrage pour les entrepreneur-e-s noir-e-s de Futurpreneur Canada, qui offre des prêts, du mentorat et des ressources commerciales aux entrepreneurs noirs. Depuis son lancement, le programme a permis de financer plus de 200 entrepreneurs. En octobre 2021, RBC a lancé une autre solution de financement : le prêt aux entrepreneurs noirs RBC. Les entrepreneurs noirs au Canada qui y sont admissibles peuvent ainsi bénéficier d'un prêt pouvant atteindre 250 000 \$, ainsi que de conseils exclusifs. RBC propose également des ateliers, des événements et des outils en ligne portant notamment sur le processus de demande de crédit, la littératie financière et la gestion des flux de trésorerie.





Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs

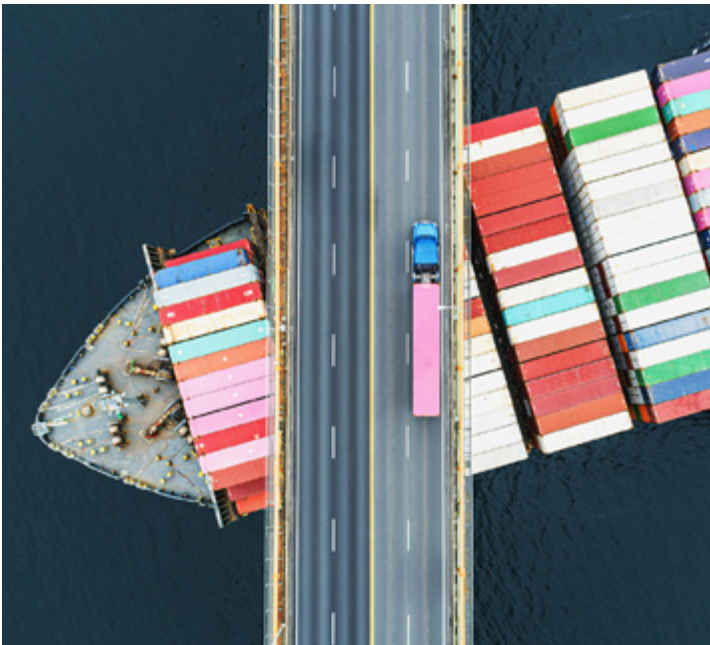
> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
Valeur pour les collectivités	56
• Renforcer les collectivités que nous servons	57
• Valeur économique générée et distribuée	58
• Impact sur la collectivité et la société	59
• Bien-être financier et inclusion	65
• Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs	68
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73

RBC achète des biens et des services auprès de milliers de fournisseurs au Canada et partout dans le monde, apportant ainsi une contribution directe à l'économie des pays concernés. Nos dépenses d'approvisionnement ont un effet d'entraînement : nous payons des fournisseurs, et ces derniers peuvent ensuite embaucher des employés, payer des impôts et des taxes, investir dans la recherche, et acheter leurs propres biens et services.

Nous voulons que nos pratiques d'approvisionnement soient conformes à notre raison d'être, notre vision et nos valeurs. Fondé sur des principes, notre [Code de déontologie à l'intention des fournisseurs](#) énonce nos attentes en matière d'intégrité, de pratiques commerciales responsables ainsi que de traitement responsable des personnes et de l'environnement. Nous avons également mis en place un programme complet d'évaluation du risque et de contrôle diligent pour les fournisseurs. Celui-ci comprend des politiques traitant de la discrimination, de l'âge minimum d'emploi, du salaire minimum, des heures supplémentaires et des avantages prévus par la loi dans l'ensemble de leurs installations.

Nous faisons tout en notre pouvoir pour suivre un processus d'approvisionnement équitable qui tient compte des questions de durabilité et qui offre des chances égales à tous les tiers fournisseurs, y compris ceux qui satisfont aux critères de la diversité. En vertu du Code de déontologie à l'intention des fournisseurs, ces derniers doivent notamment adhérer aux lois sur les droits de la personne, sur les normes du travail et sur les normes d'emploi, et traiter leurs employés de manière équitable et respectueuse, notamment en respectant la diversité.

Nous avons établi un processus continu pour surveiller le respect du Code de déontologie à l'intention des fournisseurs. Nous nous assurons ainsi que nos fournisseurs répondent à nos attentes et agissent comme des entreprises citoyennes.





Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
Valeur pour les collectivités	56
• Renforcer les collectivités que nous servons	57
• Valeur économique générée et distribuée	58
• Impact sur la collectivité et la société	59
• Bien-être financier et inclusion	65
• Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs	68
> Valeur pour la planète	70
> Annexes	73



Faits saillants de 2022

Approvisionnement responsable et gestion des fournisseurs

RBC veut faire affaire avec des fournisseurs qui partagent ses valeurs, dont celles qui ont trait à la durabilité environnementale, à la diversité et aux droits de la personne. Par conséquent, nous demandons aux fournisseurs potentiels de nous donner des détails sur leurs engagements en matière de gestion responsable de l’environnement, de protection de la santé et de la sécurité de leurs employés, de pratiques commerciales éthiques, de conformité aux normes du travail applicables, et de diversité de leur effectif. En 2022, nous avons mis à jour notre Code de déontologie à l’intention des fournisseurs pour préciser nos attentes relatives au climat et aux droits de la personne. On attend des fournisseurs qu’ils appuient nos efforts visant la transition zéro émission nette, comme il est décrit dans la [Stratégie climatique RBC](#). En outre, les fournisseurs sont encouragés à intégrer les questions de durabilité environnementale à leurs politiques internes et à leurs pratiques commerciales, à partager notre souci du respect des droits de la personne, à adhérer aux principes de la diversité, et à maintenir un lieu de travail empreint de respect. Ces critères et ces valeurs sont pris en compte dans nos pratiques d’approvisionnement. Nous avons d’ailleurs révisé les questions de notre formule de demande de proposition qui servent à évaluer les engagements du fournisseur en matière de diversité et de climat.

Approvisionnement et diversité des fournisseurs

Notre stratégie de diversification des fournisseurs vise à aplanir les difficultés afin que les entreprises dont les propriétaires répondent aux critères de la diversité puissent faire efficacement concurrence. Nous le faisons, notamment, en investissant dans le mentorat et dans des programmes spécialisés.

En 2022, nous avons lancé le Programme de diversité des fournisseurs et de mentorat réciproque RBC, qui est axé sur le partage de connaissances et le développement de capacités. Nous avons également commencé à offrir un atelier de littératie et de planification financières de 20 semaines, donné par RBC Gestion de patrimoine, à l’intention des femmes propriétaires d’entreprise. De plus, nous continuons de collaborer avec des conseils sur la diversité par des engagements financiers, des commandites, la participation à des événements, le développement des fournisseurs, et plus encore.

Adhésions et reconnaissance

- Membre fondateur du Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council (Canada)
- Membre du Women Business Enterprises Canada Council (Canada)
- Membre de la National Gay and Lesbian Chamber of Commerce (Canada)
- Membre du National Minority Supplier Development Council (Canada)
- Membre de Disability:IN (États-Unis)
- Membre du National Veteran Business Development Council (États-Unis)
- Membre de Minority Supplier Development U.K. (Royaume-Uni)
- Membre de WEConnect International (Royaume-Uni)
- Membre de la Financial Services Roundtable for Supplier Diversity
- En 2022, RBC a reçu le prix Ambassadeur de l’année de la Chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada (CGLCC) et le prix Leader de l’année pour la diversité des fournisseurs décerné par Women Business Enterprise Canada (WBE Canada).

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56

Valeur pour la planète	70
• Changements climatiques	71
> Annexes	73



Valeur pour la planète



Changements climatiques

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
Valeur pour la planète	70
• Changements climatiques	71
> Annexes	73



Notre conviction

Les changements climatiques constituent un défi mondial important qui a déjà des incidences sur les gens et les collectivités du monde entier. Nous croyons que les mesures que nous prenons aujourd’hui et celles que nous prendrons dans les prochaines années auront un effet durable pour les générations à venir.



Notre approche

La lutte contre les changements climatiques est l’une de nos priorités stratégiques en matière d’ESG. Elle est aussi au cœur de notre raison d’être : contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. Notre approche vise l’équilibre entre les besoins de la population et ceux de la planète, et nous croyons que c’est en soutenant la transition de nos clients vers un bilan zéro émission nette que nous pouvons avoir la plus grande incidence sur cet enjeu. L’adoption d’une approche équilibrée dans le cadre de la transition énergétique est particulièrement importante. L’accès à des sources d’énergie propre suffisantes, fiables et abordables est nécessaire à la réalisation d’une transition ordonnée et est un impératif clé pour la décarbonisation.

La [Stratégie climatique RBC](#) décrit notre démarche pour accélérer la lutte contre les changements climatiques et aider les clients à faire une transition ordonnée et inclusive vers une économie à zéro émission nette. Elle définit le rôle que RBC peut jouer dans la transition climatique et cerne quatre priorités stratégiques accompagnées de mesures à prendre et d’engagements à respecter. Chacune de ces priorités repose sur nos forces en matière de finance, de placements, de gestion du risque, d’innovation, de recherche économique et politique, et d’investissement dans la collectivité.

Nous publions chaque année un [Rapport climatique](#), anciennement appelé le Rapport Groupe de travail sur l’information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). On y décrit les progrès réalisés par rapport aux priorités de la Stratégie climatique RBC, celle-ci étant fondée sur les recommandations du GIFCC.



Nos priorités stratégiques

- **Aider nos clients à passer à la carboneutralité :** Nous croyons qu’une transition ordonnée et inclusive vers l’objectif zéro émission nette est importante pour parvenir à une économie durable. Par leurs activités de financement, les institutions financières sont particulièrement bien placées pour favoriser un avenir zéro émission nette⁹³, et nous soutenons nos clients dans leur transition à cet égard.
- **Assumer nos responsabilités :** Nous visons un bilan zéro émission nette découlant de nos activités de prêt d’ici 2050. Ce soutien à la transition de nos clients sera l’un des moyens les plus efficaces que nous pouvons mettre en œuvre pour lutter contre les changements climatiques.
- **Favoriser un avenir durable par l’information et l’inspiration :** Nous pensons que toutes les parties prenantes ont un rôle à jouer dans la transition ordonnée et inclusive. Nous fournissons ponctuellement des résultats de recherche et des renseignements pouvant servir à l’élaboration de politiques publiques et de plans de décarbonation, et nous investissons auprès de partenaires qui se consacrent à la conception de solutions novatrices et concrètes pour lutter contre les changements climatiques, notamment par l’intermédiaire d’un engagement de 100 millions de dollars d’ici 2025 dans le cadre de Techno nature RBC¹⁴.
- **Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités :** Nous progressons dans la réalisation de nos objectifs visant à réduire de 70 % nos émissions à l’échelle mondiale (par rapport à l’année de référence 2018)¹⁵ et à nous approvisionner en électricité entièrement auprès de sources renouvelables et non émettrices d’ici 2025¹⁶. Nous continuons également de veiller à la carboneutralité de nos activités.

Pour en savoir plus, consultez la [Stratégie climatique RBC](#) et le [Rapport climatique RBC 2022](#), qui contiennent de plus amples renseignements sur la gouvernance, la stratégie, la gestion du risque, et les paramètres et les cibles de RBC en matière de climat.





Changements climatiques

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
Valeur pour la planète	70
• Changements climatiques	71
> Annexes	73



Faits saillants de 2022

Aider nos clients à passer à la carboneutralité

- En 2022, nous avons octroyé des prêts totalisant 84,8 milliards de dollars dans le cadre de notre engagement de 500 milliards de dollars en finance durable d’ici 2025 pour aider nos clients à atteindre leurs objectifs ESG⁹.
- Nous avons publié notre [cadre de finance durable](#), qui définit notre approche et notre méthodologie pour classer, suivre et divulguer les progrès réalisés par rapport à cet engagement. La finance durable s’entend des activités financières qui tiennent compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.
- Nous occupons le 10^e rang global et le 1^{er} rang parmi les banques canadiennes en ce qui a trait au volume d’obligations vertes, sociales, durables ou liées au développement durable par teneur de plume⁸², et le 5^e rang global et le 1^{er} rang parmi les banques canadiennes en ce qui a trait au volume de prêts liés à la durabilité par teneur de plume dans nos devises principales⁸³.
- Nous avons mis à profit le portefeuille de produits des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, notamment les prêts pour l’achat de véhicules électriques et hybrides ou pour l’amélioration du rendement énergétique, pour aider nos clients à faire la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.
- Nous avons poursuivi l’expansion de la plateforme nationale à service complet en technologies propres des SBPE, établie par l’intermédiaire de RBCx, qui donne aux clients de ce secteur accès à des solutions de capital, à des produits et services novateurs et à des conseils spécialisés.
- En novembre 2022, nous avons lancé, de concert avec Exportation et développement Canada (EDC), une solution pilote pour fournir jusqu’à 1 milliard de dollars américains en financement sur trois ans afin d’appuyer les entreprises canadiennes dans leur transition au profit d’activités commerciales plus écologiques⁸⁴.

Assumer nos responsabilités

- Réalisation d’une étape importante de notre engagement visant à atteindre un bilan zéro émission nette dans notre portefeuille de prêts d’ici 2050 avec la publication de notre première série de cibles intermédiaires de réduction des émissions dans trois secteurs clés – pétrole et gaz, production d’énergie et automobile – d’ici 2030¹.
- Nous avons poursuivi le développement de nos capacités d’analyse de nos émissions financées. Nous avons notamment amélioré la qualité des données relatives à ces émissions et avons intégré davantage les facteurs et données climatiques dans notre processus décisionnel.

Favoriser un avenir durable par l’information et l’inspiration

- Nous avons engagé 95 millions de dollars dans des fonds de capital-risque et de capital de croissance qui investissent dans des innovateurs en phase de démarrage axés sur le climat et la décarbonisation au Canada et dans le monde, y compris Evok Innovations Fund II, un fonds canadien qui investit dans des sociétés des secteurs du captage de carbone, des carburants à faible teneur en carbone, de l’électrification, des minéraux critiques et de l’innovation industrielle en Amérique du Nord.
- Nous avons contribué aux stratégies de décarbonation nationales et sectorielles en publiant des rapports de recherche explorant certains secteurs en profondeur, notamment Le nouveau compromis climatique (pétrole et gaz), Le prix de l’énergie (électricité) et La prochaine révolution verte (agriculture).
- Nous avons versé au-delà de 12 millions de dollars à plus de 100 universités et organismes de bienfaisance qui s’emploient à résoudre des problèmes environnementaux pressants, comme les changements climatiques, grâce à la technologie et à l’innovation, dans le cadre de notre engagement de 100 millions de dollars d’ici 2025 au titre du programme Techno nature RBC. Cela porte notre investissement au titre de Techno nature RBC à plus de 39 millions de dollars depuis 2019.

Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités

- Nous avons signé une deuxième convention d’achat d’énergie renouvelable afin de favoriser la réalisation de nos objectifs visant à réduire de 70 % nos émissions de gaz à effet de serre à l’échelle mondiale¹⁵ et à nous approvisionner en électricité entièrement auprès de sources renouvelables et non émettrices¹⁶ d’ici 2025.
- En 2022, nous avons enregistré une baisse de 58 pour cent des émissions de GES découlant de notre exploitation, comparativement à l’année de référence 2018, et 90 pour cent de l’électricité que nous avons consommée pour nos opérations mondiales provenait de sources renouvelables et non émettrices.

Pour en savoir plus, consultez le [Rapport climatique RBC 2022](#), qui contient de plus amples renseignements sur la gouvernance, la stratégie, la gestion du risque, et les paramètres et les cibles de RBC en matière de climat. Veuillez consulter le site rbc.com/climat pour obtenir de plus amples renseignements sur notre stratégie visant à appuyer nos clients dans divers secteurs de l’économie sur la voie d’une transition ordonnée et inclusive vers la carboneutralité ainsi que les risques auxquels nous sommes exposés et les occasions qui s’offrent à nous. Vous trouverez également de l’information sur les paramètres de rendement en matière d’environnement à l’Annexe IV.

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Annexes



Notes de fin de texte

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes	73
---------	----

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

1.

Notre engagement à atteindre un bilan zéro émission nette dans nos activités de prêt d’ici 2050 et nos objectifs intermédiaires pour 2030 à cet égard dans trois secteurs clés, soit le pétrole et le gaz, la production d’énergie et l’automobile, ne tiennent pas compte des activités et des actifs sous gestion de RBC Gestion mondiale d’actifs (RBC GMA) et de RBC Gestion de patrimoine (RBC GP). RBC GMA comprend les filiales indirectes en propriété exclusive de Banque Royale du Canada, à savoir : RBC Gestion mondiale d’actifs Inc. (y compris Phillips, Hager & North gestion de placements), RBC Global Asset Management (U.S.) Inc., RBC Global Asset Management (UK) Limited, RBC Global Asset Management (Asia) Limited et BlueBay Asset Management LLP. RBC GP comprend les sociétés affiliées suivantes : a) RBC Dominion valeurs mobilières Inc. (membre du Fonds canadien de protection des épargnants), RBC Placements en Direct Inc. (membre du Fonds canadien de protection des épargnants), Fonds d’investissement Royal Inc., Services financiers RBC Gestion de patrimoine inc., Société Trust Royal du Canada et Compagnie Trust Royal, qui sont des filiales distinctes, mais affiliées de la banque ; et b) Brewin Dolphin Holdings PLC et ses filiales. Consultez le Rapport de carboneutralité 2022 de RBC pour en savoir plus sur nos objectifs intermédiaires de réduction des émissions.
2.

Voir la page 40 de notre [Circulaire de la direction 2023](#). Cette information représente la composition de notre Conseil d’administration au 7 février 2023. Le pourcentage d’administrateurs noirs, autochtones ou de couleur (NAPC) reflète le nombre d’entre eux qui se sont déclarés NAPC depuis 2020.
3.

Le terme NAPC, qui signifie « Noir, Autochtone ou personne de couleur », est utilisé dans le présent rapport. Ce terme reconnaît les antécédents de racisme que les Noirs et les Autochtones ont vécus. Bien que d’origine nord-américaine, le terme NAPC revêt une signification de portée universelle. Des acronymes similaires sont utilisés dans différentes régions, comme BAME – « Black, Asian and Minority Ethnic » (Noirs, Asiatiques ou personnes des minorités ethniques) – qui est couramment employé au Royaume-Uni. Le terme NAPC ne se veut pas universel, RBC reconnaissant que les personnes ne sont pas toutes victimes de racisme de la même façon.
4.

Comprend les cotes et les classements de Sustainalytics, MSCI et FTSE4Good et l’évaluation du développement durable de S&P Global (qui sert au calcul des indices de durabilité Dow Jones [DJSI]) en date du 7 février 2023. Le secteur des classements ESG est en pleine évolution et n’est pas actuellement réglementé au Canada ou aux États-Unis. Les agences de notation et les indices ESG peuvent utiliser des données, des paramètres, des modèles ou des méthodologies différents. Les classements ESG ne sont pas forcément comparables, et ceux fournis à RBC le sont à titre indicatif seulement. Les investisseurs et autres parties prenantes devraient tenir compte de ces mises en garde et d’autres incertitudes lorsqu’ils évaluent ces classements.
5.

Comprend les employés occupant un poste de grade général 09 à 12.
6.

Sondage sur la mobilisation des employés mené du 27 avril au 11 mai 2022 ; taux de participation de 73 %.
7.

On compte parmi les embauches les nouvelles embauches et les réembauches, mais pas les employés de City National, de BlueBay Asset Management (BlueBay) et de Brewin Dolphin qui ont été conservés. Selon l’identification volontaire. Exclut les stagiaires d’été et les étudiants. Les données sur les NAPC embauchés concernent uniquement le Canada et les États-Unis. Le pourcentage pour les femmes représente les embauches à l’échelle mondiale.
8.

Données sur l’équité dans nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l’équité en matière d’emploi. Nous parlons de « nomination à un poste de direction » pour désigner la nomination d’un employé interne à un poste de vice-président, de premier vice-président ou de vice-président directeur pour une première fois, ou l’embauche d’un employé externe directement à un tel poste. En 2022, nos objectifs de représentation aux postes de direction étaient de 50 % pour les femmes et de 30 % pour les NAPC.
9.

En avril 2019, RBC a annoncé un engagement à fournir 100 milliards de dollars en finance durable d’ici 2025. En 2021, ayant déjà dépassé cet objectif, nous avons relevé cet engagement à 500 milliards d’ici 2025. La finance durable s’entend des activités de financement qui tiennent compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) ; les opérations admissibles sont décrites dans notre [cadre de finance durable](#). Pour l’heure, l’évaluation de nos activités de finance durable en vertu du cadre de finance durable de RBC ne tient pas compte des pratiques de RBC GMA, RBC GP, City National Bank, et Brewin Dolphin et ses filiales. Pour un complément d’information, reportez-vous à la page Engagement de finance durable de RBC.
10.

Comprend les contributions à des organismes sans but lucratif et à des organismes de bienfaisance non enregistrés, les subventions aux employés bénévoles, les commandites communautaires, les coûts des programmes communautaires et les dons en nature pour la période du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022. Les commandites commerciales ne sont pas prises en compte.
11.

Pour progresser vers zéro émission nette dans ses activités, RBC a établi en 2020 deux cibles à atteindre d’ici 2025 : réduire de 70 % ses émissions de GES par rapport à l’année de référence 2018 et faire en sorte que 100 % de son approvisionnement en électricité provienne de sources renouvelables et non émettrices de GES.
12.

Défini comme la compensation des émissions liées à nos activités à l’aide de titres compensatoires en carbone achetés au cours d’un exercice donné.
13.

Comprend les contributions à des organismes sans but lucratif et à des organismes de bienfaisance non enregistrés, les subventions aux employés bénévoles, les coûts des programmes communautaires et les dons en nature. Les commandites commerciales et commandites communautaires ne sont pas prises en compte.
14.

Depuis l’établissement du programme en 2019.
15.

Inclut les émissions de GES des périmètres 1 et 2 (marché) et du périmètre 3 (déplacements d’affaires) provenant de nos activités mondiales, utilisant l’année 2018 comme année de référence.
16.

Le rendement par rapport à notre objectif de consommation d’électricité entièrement renouvelable et sans émissions d’ici 2025 est calculé en fonction des données sur la composition du réseau et des crédits d’énergie renouvelable que nous achetons ou recevons au titre de nos deux conventions d’achat d’énergie renouvelable.
17.

Voir la page 40 de notre [Circulaire de la direction 2023](#). La Loi sur les banques stipule que le premier dirigeant doit siéger au Conseil d’administration et, en tant que chef de la direction, David McKay est affilié à RBC et n’est donc pas indépendant. Tous les autres membres du Conseil d’administration de RBC sont indépendants. Grande majorité selon la définition de la Politique sur l’indépendance des administrateurs de RBC.
18.

Les paramètres – et les cibles, le cas échéant – concernant les femmes, la communauté NAPC et les personnes handicapées représentent les données sur l’équité en matière d’emploi au 31 octobre de chaque exercice présenté pour nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l’équité en matière d’emploi. Étant donné les divergences entre les définitions juridiques et les restrictions législatives dans les différents pays et territoires, des données complètes pour les quatre groupes désignés ne sont disponibles qu’au Canada. En 2022, RBC est passée à une nouvelle plateforme RH. Par conséquent, la méthodologie de calcul de certains paramètres a changé. Lorsque c’est le cas, nous l’avons précisé dans les notes de fin de texte associées.
19.

Notre objectif pluriannuel est d’atteindre une proportion de 50 % de femmes dans les postes de Haute direction.
20.

Bien que la proportion de femmes à des postes de Haute direction au Canada ait diminué de 2020 à 2022, passant de 46 % à 42 %, leur proportion a augmenté au cours de la même période dans la fonction de vice-présidente directrice (de 15 % à 21 %) et dans le Groupe de la direction (de 10 % à 30 %). Données basées sur l’identification volontaire dans nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l’équité en matière d’emploi.
21.

Notre rapport ESG (environnement, société et gouvernance) 2020 comportait les mentions « Femmes occupant un poste de cadre intermédiaire ou supérieur » et « PANC (personnes autochtones, noires ou de couleur) occupant un poste de cadre intermédiaire ou supérieur ». Les « cadres intermédiaires et supérieurs » comprennent les cadres dirigeants, tandis que les rapports de 2021 et de 2022 établissent une distinction entre les cadres dirigeants et les membres de la Haute direction.
22.

Une promotion désigne le passage à un échelon supérieur dans l’échelle des postes, des catégories RH ou des grades généraux. Exclut les stagiaires d’été, les étudiants, les stages coopératifs, City National Bank, BlueBay et Brewin Dolphin. Les valeurs pour les femmes sont fondées sur nos activités à l’échelle mondiale. Les valeurs pour les Noirs, les Autochtones

Notes de fin de texte

> Table des matières	iii
----------------------	-----

> Introduction	1
----------------	---

> Gouvernance et intégrité	16
----------------------------	----

> Valeur pour les employés	26
----------------------------	----

> Valeur pour les clients	38
---------------------------	----

> Valeur pour les collectivités	56
---------------------------------	----

> Valeur pour la planète	70
--------------------------	----

Annexes	73
---------	----

• Notes de fin de texte	74
-------------------------	----

• Annexe I : Indice SASB	78
--------------------------	----

• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
--	----

• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
---	----

• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
---	----

• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
---	----

• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
---	----

• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
---	----

• Annexe VIII : Glossaire	107
---------------------------	-----

• Rapport indépendant de mission d’assurance	109
--	-----

et les personnes de couleur représentent les données de nos entreprises au Canada et aux États-Unis établis après identification volontaire.

23. Ces taux tiennent compte de l’ensemble du personnel de RBC à l’échelle mondiale, sauf les employés rémunérés à l’heure, les étudiants, les participants aux programmes de stage coopératifs ou au programme Lancement de carrière RBC, et les employés de City National Bank, de BlueBay et de Brewin Dolphin.

24. Instaurée en 2021, la cote composite de l’Expérience inclusive exprime l’expérience de nos employés selon trois facteurs d’inclusion : sécurité psychologique, respect et confiance, et sentiment d’appartenance. Découlant de recherches approfondies sur les facteurs d’inclusion, cette cote est la synthèse des réponses données à huit des questions du sondage.

25. La mobilisation est une mesure de l’adhésion, de l’engagement et de l’autonomisation que démontrent les réponses à certaines questions du Sondage annuel d’opinion des employés. En mars 2020, le Sondage d’opinion des employés a été remplacé par une série de sondages sur le bien-être afin de nous permettre de cerner les besoins particuliers pouvant découler de la pandémie de COVID-19. En raison du déploiement du nouveau Sondage sur la mobilisation des employés administré en 2021 par Medallia, les données ne sont pas directement comparables à celles des années antérieures.

26. La cote de l’Expérience client exprime la satisfaction et la fidélisation des clients de nos divisions opérationnelles selon les sondages de sociétés indépendantes de recherche de marché et de technologie. Elle évalue notre compétitivité selon des étalons sectoriels, comme l’indice Ipsos de satisfaction clientèle et divers sondages de J.D. Power sur la satisfaction clientèle. La cote tient compte des résultats visant les Services bancaires aux particuliers et aux entreprises et RBC Assurances, mais non de ceux qui visent RBC Dominion valeurs mobilières, PH&N et RBC Marchés des Capitaux.

27. Selon l’enquête Canadian Financial Monitor d’Ipsos Reid menée auprès de 18 000 Canadiens chaque année. Donnée fondée sur les résultats de RBC et de ses pairs concurrents pour l’exercice. RBC comprend les Services aux particuliers et RBC Gestion de patrimoine.

28. Nous visons à dépasser la moyenne des grandes banques canadiennes.

29. Les modes de prestation libre-service comprennent les GAB (guichets automatiques bancaires), la RVI (réponse vocale interactive), Banque en direct et les Services bancaires mobiles, tant pour les particuliers que pour les entreprises.

30. Ratio des utilisateurs actifs des services numériques (clients distincts titulaires d’au moins un produit et qui se sont authentifiés dans Banque en direct, dans les Services bancaires mobiles, dans RBC Placements en Direct ou dans Investi-Clic entre le 1^{er} août et le 31 octobre) par rapport au nombre total de clients. Banque en direct et les Services bancaires mobiles sont des produits numériques phares de RBC offerts à la clientèle des Services bancaires canadiens.

31. Cette information renvoie à la norme GRI (Global Reporting Initiative) 201. Performance économique. La valeur distribuée comprend les charges d’exploitation, les ressources humaines, les impôts et les taxes, les dons et les investissements dans la collectivité, ainsi que les dividendes en espèces.

32. Le terme « répondant aux critères de la diversité » désigne ici les répondants au sondage qui ont déclaré faire partie d’au moins une des catégories suivantes : genre non binaire, né ailleurs qu’au Canada, au Canada depuis moins de cinq ans, NAPC, LGBTQ+, personne handicapée.

33. Données recueillies au moyen du sondage sur le programme Objectif avenir RBC. Le pourcentage affiché correspond au nombre de répondants qui ont indiqué « Tout à fait d’accord » ou « D’accord » à la question : Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d’accord ou en désaccord avec l’énoncé suivant : « Je me sens mieux préparé pour le marché du travail après avoir participé à ce programme », divisé par le nombre total de répondants.

34. D’après les répondants au Sondage auprès des bénéficiaires d’Objectif avenir qui se déclarent membres des Premières Nations, Métis, Inuits, ou Autochtones d’ailleurs qu’au Canada. Les données recueillies ne représentent que 73 % des bénéficiaires.

35. Veuillez noter que RBC déclarait 3,6 milliards de dollars de dons à des programmes de bien-être financier dans l’Énoncé de performance de son Rapport ESG 2021. Le véritable montant des dons versés en 2021 est 4 millions de dollars.

36. En 2022, nous avons fait état des sources additionnelles d’émissions liées au carburant acheté pour les modes de transport appartenant à la société (périmètre 1) et les déplacements des employés (périmètre 3). Les données provenant de ces sources ont été obtenues pour les années à compter de 2018 (année de référence), et les émissions déclarées des périmètres 1 et 3 sont retraitées. La somme des tonnes supplémentaires entre 2018 et 2021 est de 3 513 tonnes. Nous avons compensé ces émissions dans le cadre du cycle de déclaration 2022, et les compensations achetées ont été incluses dans les données de l’année au cours de laquelle les émissions compensées sont survenues.

37. RBC publie des données pluriannuelles sur les émissions de GES absolues et selon l’intensité (périmètres 1 et 2) calculées conformément au Protocole des GES. Le périmètre 3 comprend les émissions qui proviennent des déplacements d’affaires de ses employés, calculées conformément à la catégorie 6 du Protocole des GES. Les données des périmètres 1 et 2 pour les bâtiments dont nous sommes propriétaires ou locataires ont été obtenues de notre société de gestion immobilière. Les données relatives aux achats directs de carburant pour les déplacements, ainsi qu’aux voyages réservés au moyen de notre système tiers ou par l’entremise d’agences de voyages, sont regroupées et converties en émissions en fonction de l’utilisation de carburant ou de la distance. Les facteurs d’émission et les données sur la composition du réseau proviennent

de sources gouvernementales accessibles au public ou sont tirés des données de l’Agence internationale de l’énergie. Nos déclarations relatives à l’énergie depuis 2018 portent sur 99 % de la superficie totale que nous occupons dans le monde. Le cycle de déclaration des données énergétiques des périmètres 1 et 2 pour les bâtiments (gaz naturel, mazout, gaz propane, eau réfrigérée, vapeur et électricité) va du 1^{er} août au 31 juillet pour nous donner le temps de recueillir les données, de les analyser et d’en certifier l’exactitude. Le cycle de déclaration des autres sources d’émissions demeure du 1^{er} novembre au 31 octobre.

38. Reflète le pourcentage d’employés qui ont déclaré avoir suivi la formation dans un délai déterminé. Exclut City National Bank, Blue Bay et Brewin Dolphin.

39. Exclut City National Bank, Blue Bay et Brewin Dolphin.

40. Comprend le total de l’impôt sur le résultat et autres taxes versés aux diverses administrations à l’échelle mondiale, y compris l’impôt sur le résultat déclaré dans les états consolidés du résultat global et des variations des capitaux propres. Pour en savoir plus, reportez-vous à la page 111 du [Rapport annuel 2022](#).

41. Le taux d’imposition effectif total représente le total de l’impôt sur le résultat et autres taxes, exprimé en pourcentage du bénéfice avant impôt et autres taxes et impôts. Pour en savoir plus, reportez-vous à la page 25 du [Rapport annuel 2022](#).

42. Le nombre de signalements transmis par infolignes en 2022 comprend City National Bank et BlueBay Asset Management. L’infoligne de BlueBay a été établie en mai 2021, et l’infoligne de déontologie de City National Bank, en juillet 2019.

43. Consultez les [Directives de la politique des secteurs et des activités sensibles de RBC](#), qui traitent de nos activités de prêt.

44. Ce nombre, qui englobe City National Bank, BlueBay et Brewin Dolphin, correspond au nombre de personnes employées à temps plein et à temps partiel à l’échelle mondiale, ce qui diffère de la statistique portant sur les équivalents à temps plein (ETP). Le nombre d’ETP est indiqué à la page 22 du [Rapport annuel 2022](#). Ce nombre exclut les employés en congé de longue durée, les employés qui bénéficient d’une retraite échelonnée, ainsi que les employés en service intermittent ou temporaire rémunérés à l’heure.

45. Ce paramètre tient compte de tous les employés qui ont moins de 30 ans, à l’exception des employés rémunérés à l’heure, des employés en congé sans solde, des employés qui bénéficient d’une retraite progressive et des employés de City National Bank, de Blue Bay et de Brewin Dolphin.

46. Contractuels au service de RBC au 31 octobre de l’exercice correspondant (contrats de durée variable). Le nombre de contractuels peut varier au cours de l’exercice en fonction de divers facteurs liés aux besoins de l’entreprise. Le nombre de contractuels désigne le nombre de travailleurs qui fournissent des services à RBC, mais qui ne sont pas des employés de l’entreprise.

Notes de fin de texte

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes	73
---------	----

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

47.

Tous les employés représentés font partie de nos unités de l'Europe et des Antilles.
48.

En raison de la mise en œuvre, en milieu d'année, d'une nouvelle plateforme RH et des divergences entre les données des différents systèmes, ce paramètre n'est pas disponible pour 2022.
49.

Comprend les personnes au Canada et aux États-Unis qui s'identifient comme membre d'une minorité visible (y compris Asiatiques, Noirs et mixtes).
50.

En 2022, nous avons lancé une nouvelle plateforme RH qui consigne le nombre d'heures de formation avec instructeur et d'heures de formation autodirigée en ligne. Les valeurs de 2022 reflètent les données de notre système précédent pour la période du 1^{er} novembre 2021 au 28 février 2022, et du nouveau système pour la période du 1^{er} mars 2022 au 31 octobre 2022.
51.

Les coûts déclarés reflètent l'investissement total dans des cours de formation internes et externes, y compris la conception, la prestation et les coûts connexes (p. ex., le coût des déplacements et du matériel).
52.

Les paramètres de 2021 et de 2020 ont été retraités pour refléter les chiffres mondiaux. Au cours des années précédentes, ces renseignements représentaient uniquement les entités sous réglementation fédérale au Canada.
53.

Pourcentage total des employés au Canada qui déclarent avoir une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique, ou en matière d'apprentissage.
54.

Le déploiement d'une nouvelle plateforme RH en 2022 a permis de simplifier le processus d'identification volontaire et de préciser davantage les éléments, les options, les définitions et la portée géographique liés à la diversité. Cela a eu une incidence sur les données de référence que nous utilisions pour établir les objectifs visant les personnes handicapées.
55.

Le terme « peuples autochtones » désigne collectivement les premiers habitants de l'Amérique du Nord et leurs descendants. Au Canada, le terme « Autochtones » désigne également les personnes qui se considèrent comme des membres des Premières Nations, des Inuits ou des Métis.
56.

D'après les données d'identification volontaire. LGBTQ+ désigne les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers et autres identités non hétérosexuelles, non cisgenres. D'après le GLAAD Media Reference Guide (<https://www.glaad.org/reference/terms>). Au Canada, notre objectif pour 2022 était de 2,8 % afin d'accroître de façon significative la représentation des membres de la communauté LGBTQ+ au sein de notre effectif.
57.

La rémunération médiane (rajustée) des femmes (exprimée en pourcentage de celle des hommes) englobe les formes de rémunération suivantes : salaire, primes et actions (valeur des actions à la date d'octroi). Elle ne comprend pas les commissions et ne tient pas compte des employés rémunérés à la commission seulement. Employés de nos unités canadiennes régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.
- Exclut environ 1 600 employés de RBC Marchés des Capitaux en raison de l'utilisation de groupes hiérarchiques non comparables. Les données pour 2022 n'étaient pas disponibles au moment de la publication du présent rapport.
58.

La rémunération médiane (rajustée) des employés NAPC (exprimée en pourcentage de celle des employés blancs) englobe les formes de rémunération suivantes : salaire, primes et actions (valeur des actions à la date d'octroi). Elle ne comprend pas les commissions et ne tient pas compte des employés rémunérés à la commission seulement. Employés de nos unités canadiennes régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Exclut environ 1 600 employés des entités de RBC Marchés des Capitaux en raison de l'utilisation de groupes hiérarchiques non comparables. Les données pour 2022 n'étaient pas disponibles au moment de la publication du présent rapport.
59.

En 2021, l'écart de rémunération rajusté entre les cadres féminins et les cadres masculins, ainsi qu'entre les cadres NAPC et les cadres blancs, s'est creusé par rapport à 2020. En particulier, nous avons noté que certains rôles associés à des taux de rémunération plus élevés et à différentes structures de rémunération variable dans le marché sont actuellement surreprésentés chez les cadres masculins au détriment des cadres féminins ainsi que chez les cadres blancs au détriment des cadres NAPC ; cela comprend des rôles technologiques et des rôles avec contact clientèle et générateurs de revenus de première importance qui ont des structures de paiement différentes et des régimes de rémunération variable incitative plus élevés. En 2021, en raison du rendement de RBC, un ratio de distribution plus élevé a été versé, ce qui a eu une incidence sur la rémunération variable, accentuant l'écart entre les personnes occupant un rôle avec contact clientèle et générateurs de revenus et celles qui occupent des rôles fonctionnels, lesquels sont occupés en plus forte proportion par des femmes et des NAPC.
60.

RBC GMA est la division de gestion mondiale d'actifs de RBC qui regroupe RBC Gestion mondiale d'actifs Inc. (RBC GMA Inc.), RBC Global Asset Management (U.S.) Inc., RBC Global Asset Management (UK) Limited, RBC Investment Management (Asia) Limited et BlueBay, qui sont des entités distinctes, mais affiliées de RBC.
61.

Perspectives consultées au cours de l'exercice 2022, soit du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022.
62.

Épargne moyenne sur 12 mois des clients utilisateurs de TrouvÉpargne NOMI au cours de l'exercice 2022.
63.

« Important » s'entend des critères ESG (environnement, société et gouvernance) qui, selon nous, sont les plus susceptibles, selon différents facteurs comme le secteur et l'industrie de l'émetteur, d'influer sur le rendement financier d'un émetteur ou d'un titre.
64.

Certaines stratégies de placement ou catégories d'actif n'intègrent pas les critères ESG, par exemple les stratégies axées sur le marché monétaire, les stratégies passives et certaines stratégies dont un tiers est le sous-conseiller.

65.

Dans le cas de certaines stratégies – stratégies de placements à revenu fixe, stratégies de placement quantitatif, stratégies passives et stratégies de tiers gérées par des sous-conseillers –, RBC GMA ne se renseigne pas auprès des émetteurs.
66.

Exclut BlueBay, mais comprend les fonds gérés par BlueBay pour RBC GMA.
67.

Ce chiffre peut comprendre des cas de communications multiples avec le même émetteur. Les données peuvent ne pas refléter la totalité des discussions sur les questions ESG, car certaines d'entre elles pourraient ne pas être comptabilisées dans nos systèmes de suivi. Les discussions qui ne sont pas du tout axées sur les critères ESG sont également exclues.
68.

Les statistiques sur les votes par procuration englobent les votes pour tous les fonds RBC GMA, à l'exception des fonds gérés par BlueBay Asset Management LLP et des stratégies de tiers gérées par des sous-conseillers. Les statistiques sur les votes tiennent compte des votes par procuration qui ont été soumis par RBC GMA. Elles peuvent inclure des votes par procuration qui ont été rejetés au moment de l'assemblée par suite de problèmes d'administration des droits de vote par procuration dans les marchés étrangers. Les statistiques relatives aux votes excluent les cas où RBC GMA s'est intentionnellement abstenue de voter en raison de restrictions relatives au blocage des actions ou d'autres obstacles logistiques.
69.

Le terme « étranger » désigne tous les pays autres que le Canada et les États-Unis.
70.

Les lignes directrices sectorielles comprennent les principes applicables aux obligations vertes et sociales de l'International Market Association (ICMA), les principes applicables aux obligations liées au développement durable de l'ICMA, et les principes applicables aux prêts verts et sociaux de l'Asia Pacific Loan Market Association (APLMA), de la Loan Market Association (LMA) et de la Loan Syndications and Trading Association (LSTA).
71.

Crédit accordé aux emprunteurs et aux projets admissibles selon la définition du [cadre de finance durable](#) de RBC. Cela comprend les prêts destinés à l'objet général de l'entreprise, les prêts verts sous désignation et les prêts liés à la durabilité sous désignation. Le crédit accordé correspond à la somme des soldes de prêts autorisés par RBC Marchés des Capitaux et par le secteur Services bancaires aux particuliers et aux entreprises (SBPE) au 31 octobre 2022.
72.

Obligations sous désignation souscrites qui sont admissibles selon la définition du [cadre de finance durable](#) de RBC. Le crédit est attribué à chaque teneur de plume en fonction de sa part dans le montant nominal de l'offre.
73.

Capitaux réunis par les groupes Marchés des capitaux d'emprunt, Financement à effet de levier (y compris Financement de projet), Marchés des capitaux participatifs, et Titrisation, pour les émetteurs et les projets admissibles selon le [cadre de finance durable](#) de RBC. Le crédit est attribué à chaque teneur de plume en fonction de sa part dans le montant nominal de l'offre.



Notes de fin de texte

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

74. La valeur totale du crédit est attribuée aux conseillers acheteurs aussi bien que vendeurs pour les opérations admissibles selon le [cadre de finance durable](#) de RBC.
75. Obligations municipales admissibles selon le [cadre de finance durable](#) de RBC. Le crédit est attribué à chaque teneur de plume en fonction de sa part dans le montant nominal de l’offre.
76. Le terme « Crédits d’impôt – Investissements » désigne le total des capitaux engagés, y compris dans les secteurs du logement abordable et de l’énergie renouvelable. Les sommes indiquées représentent les investissements réalisés par le Groupe sur l’équité en matière de crédit d’impôt – RBC Marchés des Capitaux.
77. La valeur des placements en obligations vertes, sociales et durables sous désignation est le montant nominal supplémentaire détenu par rapport à l’année précédente.
78. Le terme « vert » désigne les opérations admissibles selon le cadre de finance durable de RBC qui visent des objectifs environnementaux spécifiques (par exemple, prêt vert ou obligation verte) ou un objet général de l’entreprise. Veuillez consulter le [cadre de finance durable](#) de RBC pour en savoir plus.
79. Le terme « social » désigne les opérations admissibles selon le cadre de finance durable de RBC qui visent des objectifs sociaux spécifiques (par exemple, obligations municipales américaines admissibles) ou un objet général de l’entreprise (par exemple, fournisseur de logements abordables). Veuillez consulter le [cadre de finance durable](#) de RBC pour en savoir plus.
80. Le terme « vert et social » désigne les produits à objet spécifique qui regroupent des objectifs environnementaux et sociaux, comme les obligations durables. Veuillez consulter le [cadre de finance durable](#) de RBC pour en savoir plus.
81. Le terme « lié à la durabilité » désigne les opérations admissibles selon le cadre de finance durable de RBC. Il s’agit notamment des prêts et obligations liés à la durabilité. Veuillez consulter le [cadre de finance durable](#) de RBC pour en savoir plus.
82. Source : Bloomberg, au 31 octobre 2022, pour RBC Marchés des Capitaux. Les devises principales comprennent le dollar canadien, le dollar américain, la livre sterling et le dollar australien.
83. Source : Données de Dealogic au 31 octobre 2022 pour RBC Marchés des Capitaux. Les devises principales comprennent le dollar canadien, le dollar américain, la livre sterling et le dollar australien.
84. La garantie de finance durable conjointe RBC et Exportation et développement Canada (EDC) offre une aide financière aux grandes entreprises menant des activités admissibles qui soutiennent des objectifs environnementaux importants, y compris les mesures d’adaptation aux changements climatiques et l’atténuation de leurs effets, la protection de la biodiversité et des écosystèmes, l’utilisation durable et la protection de l’eau et des ressources maritimes, la prévention et le contrôle de la
- pollution et l’économie circulaire. EDC garantira 50 % d’un prêt à terme RBC – jusqu’à concurrence d’un maximum de 60 millions de dollars américains par débiteur, pour une période pouvant atteindre sept ans – offrant ainsi à RBC une marge de manœuvre accrue pour appuyer la transition de ses clients vers une économie à faibles émissions de carbone. Cette garantie a été établie en novembre 2022.
85. Comprend les salaires, les avantages sociaux et les autres formes de rémunération.
86. Comprend les locaux, l’équipement, les communications et les frais professionnels.
87. Ce chiffre comprend l’impôt sur le revenu, les cotisations sociales, les taxes de vente, les taxes sur la valeur ajoutée, les taxes municipales et foncières, les taxes sur les primes d’assurance, les taxes d’affaires et l’impôt sur le capital.
88. En plus de nos propres calculs, nous demandons au London Benchmarking Group (LBG) Canada d’évaluer nos données et de calculer nos dons de bienfaisance selon leur méthodologie afin d’établir l’incidence générale de notre contribution financière. Le LBG rassemble un réseau de professionnels des investissements dans la collectivité qui appliquent et améliorent le cadre de mesure du LBG. Comme il n’existe pas de principes comptables généralement reconnus pour la déclaration des « dons à la collectivité », les sociétés ont toujours fait leurs calculs selon des méthodes différentes. Le LBG fournit une méthode pour mesurer la valeur et l’incidence réelles, pour l’entreprise et pour la société, des investissements dans la collectivité et constitue la norme mondiale en la matière. En tant que tiers indépendant, LBG Canada propose une approche normalisée pour évaluer les investissements dans la collectivité et examine les déclarations de dons de chaque entreprise participante afin de déterminer si l’approche a été suivie.
89. Les initiatives commerciales comprennent les activités mondiales de commandite et de partenariat menées par les équipes de marketing régionales de RBC qui visent à renforcer notre identité de marque et à exercer une incidence positive sur la collectivité.
90. En 2022, les dépenses associées à nos commandites mondiales ont augmenté à mesure que les activités reprenaient suivant la pandémie.
91. Pendant la pandémie de COVID-19, les gouvernements ont imposé, en 2020 et en 2021, une série de restrictions qui se sont traduites par l’annulation d’activités réunissant un grand nombre de personnes ou la diminution du nombre maximal de personnes pouvant prendre part à de telles activités. Par conséquent, de nombreux programmes commandités par RBC ont été annulés, reportés ou présentés en ligne, ce qui a entraîné une nouvelle baisse transannuelle des sommes dépensées.
92. La Campagne de dons des employés s’est étendue à l’extérieur du Canada pour la première fois en 2022.
93. La Glasgow Financial Alliance for Net-Zero (GFANZ) est une coalition mondiale d’institutions financières de premier plan qui s’est engagée à

- accélérer la décarbonisation de l’économie mondiale en atteignant un bilan zéro émission nette découlant de leurs activités d’ici 2050. La GFANZ affirme que les institutions financières ont un rôle crucial à jouer pour soutenir la décarbonisation de l’économie en fournissant des capitaux et des services financiers connexes. La GFANZ a défini quatre stratégies de financement de la transition : le financement d’entités et d’activités visant à élaborer et déployer des solutions climatiques ; le financement d’entités déjà engagées dans la trajectoire visant une hausse maximum de 1,5 degré Celsius des températures mondiales ; le financement d’entités engagées à effectuer une telle transition, mais qui ne l’ont pas encore amorcée ; et le financement destiné à accélérer l’abandon des actifs matériels à émission élevée.
94. Certaines déclarations que contient le [Rapport annuel 2022 aux actionnaires](#) peuvent faire l’objet de mises à jour dans les rapports trimestriels aux actionnaires déposés ultérieurement.
95. Les données couvrent toutes les installations au Canada, aux États-Unis, dans les îles Britanniques, dans les Antilles, en Belgique, en Suisse, en Allemagne, en Espagne, en France, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, au Luxembourg, à Hong Kong, au Japon, en Australie et en Malaisie, soit 99 % de la superficie totale que nous occupons dans le monde. Les données reflètent une année complète ; cependant, en raison de la variation des cycles de facturation, les mois sur lesquels porte l’information présentée pourraient ne pas correspondre à l’exercice de RBC, soit du 1^{er} novembre au 31 octobre.
96. La diminution transannuelle en 2021 est attribuable au déménagement dans un immeuble plus écoénergétique à Londres (Royaume-Uni).
97. Les données couvrent toutes les activités au Canada, aux États-Unis (à l’exception de City National Bank) et dans les îles Britanniques, soit 86 % de nos ETP dans le monde.
98. Les données de tiers fournisseurs pour le « pourcentage de déchets détournés des sites d’enfouissement » en 2022 n’étaient pas disponibles.
99. « Grands établissements » désigne les installations dont la superficie est supérieure à 2 320 m².
100. Les données de 2022 représentent 93 % de nos ETP dans le monde et comprennent les appareils électroniques retournés à RBC.



Annexe I : Indice SASB

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

SASB

Le Sustainability Accounting Standards Board (SASB) est un organisme de normalisation indépendant sans but lucratif qui élabore et maintient des normes solides en matière d’information pour appuyer les entreprises de partout dans le monde dans l’établissement, la gestion et la communication aux investisseurs de renseignements sur la durabilité importants sur le plan financier. Les normes SASB sont fondées sur des données recueillies auprès d’un vaste échantillon du marché et conçues pour être financièrement avantageuses pour les entreprises et utiles à la prise de décision pour les investisseurs. Pour en savoir plus, allez au www.sasb.org.

Portée

Cet indice intègre les normes sectorielles du SASB que nous estimons les plus pertinentes pour nos activités commerciales, soit : activités de gestion d’actifs et de garde ; services commerciaux ; crédit à la consommation ; activités de banque d’investissement et de courtage ; et financement hypothécaire. RBC étant une institution financière aux activités diversifiées, ses opérations correspondent à diverses normes sectorielles du SASB. Notre alignement sur celles-ci est présenté ci-après. Les paramètres figurant dans plus d’une norme sectorielle sont regroupés et indiqués comme tels. Nous ne fournissons actuellement pas de données pour tous les éléments et tous les paramètres comptables qui composent les normes sectorielles. Nous continuons toutefois de les évaluer aux fins de communications à venir. Comme les normes sectorielles du SASB ont été élaborées pour les États-Unis, certaines d’entre elles ne s’appliquent pas aux institutions financières canadiennes comme RBC. Cependant, nous fournissons de l’information en nous fondant sur des critères semblables propres au contexte canadien dans la mesure du possible.

Sujet	Paramètre comptable	Code	Réponse
Paramètres apparaissant dans plus d’une norme			
Sécurité des données	1) Nombre de violations de données, 2) pourcentage contenant des renseignements identificatoires et 3) nombre de titulaires de compte touchés	FN-CB-230.1 FN-CF-230a.1	Au 31 octobre 2022, nos pertes opérationnelles demeuraient dans les limites de notre appétit pour le risque. Veuillez vous reporter aux documents suivants : • Rapport de performance ESG 2022 (pages 47 et 48), pour plus de renseignements sur nos approches en matière de protection des renseignements personnels et de cybersécurité • Rapport annuel 2022⁹⁴ (pages 103, 104 et 105), pour une description des risques opérationnels au sein de RBC
	Description de l’approche en matière de détermination et de réduction des risques liés à la sécurité des données	FN-CB-230a.2 FN-CF-230a.3	Veuillez vous reporter aux documents suivants : • Rapport annuel 2022 (pages 66 et 104), pour obtenir plus de renseignements sur notre approche en matière de risques liés à la sécurité des données • Rapport de performance ESG 2022 (pages 47 et 48)
Diversité et inclusion au chapitre de l’emploi	Pourcentage de représentation des femmes et des minorités visibles parmi 1) la Haute direction, 2) le personnel non-cadre, 3) les professionnels et 4) toutes les autres catégories d’employés	FN-AC-330a.1 FN-IB-330a.1	Veuillez vous reporter aux documents suivants : • Rapport de performance ESG 2022 (pages 35 et 36 et pages 96 à 103) • Circulaire de la direction 2023 (pages 43 et 44) pour la représentation des femmes et des NAPC à RBC



Annexe I : Indice SASB

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
Annexes	73
• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Sujet	Paramètre comptable	Code	Réponse
Paramètres apparaissant dans plus d’une norme			
Éthique des affaires	Montant total des pertes financières découlant d’actions judiciaires liées à une fraude, à un délit d’initié, à des pratiques antitrust ou anticoncurrentielles, à une manipulation du marché, à une négligence professionnelle, ou à d’autres lois ou règlements du secteur financier	FN-AC-510a.1 FN-CB-510a.1 FN-IB-510a.1	Vous trouverez une description des principales actions judiciaires dont nous avons fait l’objet aux pages 245 et 246, Note 25 (Actions en justice et questions de réglementation), du Rapport annuel 2022 . Nous ne divulguons pas le montant total des pertes financières.
	Description des politiques et procédures en matière de dénonciation	FN-AC-510a.2 FN-CB-510a.2 FN-IB-510a.2	Veillez vous reporter aux pages Web et aux documents suivants : • Rapport annuel 2022 (pages 66, 68 et 103), pour plus de renseignements sur les risques liés à la culture et à la conduite • Circulaire de la direction 2023 (pages 35 et 36), pour plus de détails sur notre culture et nos lignes de conduite et des précisions sur l’Infoligne Déontologie RBC offerte à l’échelle mondiale • Rapport de performance ESG 2022 (pages 19 à 21) • Veillez également vous renseigner auprès du Bureau de révision des plaintes clients RBC
Gestion du risque systémique	Score BIS™ (banque d’importance systémique mondiale), par catégorie	FN-CB-550a.1 FN-IB-550a.1	Le 21 novembre 2022, nous avons été de nouveau désignés banque d’importance systémique mondiale (BIS™) par le Conseil de stabilité financière. Veillez vous reporter aux pages 127 - 128 et 115 - 116 du Rapport annuel 2022 . Cette désignation exige que nous maintenions une capacité d’absorption des pertes (capital-actions ordinaire en pourcentage de l’actif pondéré en fonction des risques) plus élevée (1 %). Nous avons également été désignés banque d’importance systémique intérieure (BIS') par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) du Canada. Comme l’exigence du BSIF en matière de fonds propres est de 2,5 % de l’actif pondéré en fonction des risques, donc plus élevée que celle qui s’applique aux BIS™ (1 % de l’actif pondéré en fonction des risques), la désignation BIS™ n’a pas eu d’incidence sur l’exigence en matière d’absorption des pertes de notre ratio de la composante actions ordinaires et assimilées de T1.
	Description de l’approche en matière d’intégration des résultats des simulations de crise obligatoires ou facultatives à la planification de l’adéquation des fonds propres, à l’élaboration de la stratégie à long terme de l’entreprise et aux autres activités commerciales	FN-CB-550a.2 FN-IB-550a.2	Veillez vous reporter aux pages 70 - 71, 82 - 83, 89 - 91, 109 - 110, et 115 du Rapport annuel 2022 pour obtenir des renseignements sur l’approche de RBC en matière de simulation de crise et sur les simulations de crise auxquelles sont assujettis le cadre de gestion des risques d’entreprise, de marché, de crédit ou de liquidité, le cadre de gestion du risque systémique et le cadre de gestion des fonds propres.



Annexe I : Indice SASB

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
Annexes	73
• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Sujet	Paramètre comptable	Code	Réponse
Transparence de l’information et pertinence des conseils aux clients	Montant total des pertes financières découlant d’actions judiciaires liées au marketing et à la communication de renseignements sur les produits financiers aux clients nouveaux et existants	FN-AC-270a.2	Vous trouverez une description des principales actions judiciaires dont nous avons fait l’objet aux pages 245 et 246, Note 25 (Actions en justice et questions de réglementation), du Rapport annuel 2022 . Nous ne divulguons pas le montant total des pertes financières.
	Description de l’approche de communication aux clients d’information sur nos produits et services	FN-AC-270a.3	Veuillez vous reporter aux documents suivants : • Rapport de performance ESG 2022 (pages 40 à 43) • Code de déontologie de RBC (page 12)
Intégration des facteurs de risque ESG (environnement, société et gouvernance) à la gestion de placements et aux services-conseils	Montant, par catégorie d’actif, des actifs sous gestion intégrant 1) des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), 2) l’investissement axé sur la durabilité, et 3) la présélection	FN-AC-410a.1	Veuillez vous reporter aux pages 49 à 52 du Rapport de performance ESG 2022 pour obtenir une description de l’approche de RBC en matière d’intégration des facteurs de risque ESG dans la gestion des placements et les services-conseils. RBC ne divulgue pas le montant des actifs sous gestion par catégorie d’actif.
	Description de l’approche d’intégration des critères ESG dans les stratégies et les processus de gestion de placements ou de patrimoine	FN-AC-410a.2	Veuillez vous reporter aux documents suivants : • Rapport de performance ESG 2022 (pages 49 à 52) • Rapport climatique 2022 (pages 18 et 19) • Notre démarche en matière d’investissement responsable, RBC GMA (page 6) • Notre approche des changements climatiques, RBC GMA (page 4)
	Description des directives de vote par procuration et des politiques et procédures de dialogue avec les sociétés dans lesquelles nous investissons	FN-AC-410a.3	Pour obtenir des renseignements relatifs à RBC GMA, veuillez vous reporter aux documents suivants : • Notre démarche en matière d’investissement responsable, RBC GMA (pages 8 et 9) • Directives de vote par procuration 2022, RBC GMA • Notre approche des changements climatiques, RBC GMA (pages 3 à 5)
Paramètres liés à la gestion d’actifs	1) Total des actifs sous gestion (ASG) enregistrés et 2) total des ASG non enregistrés	FN-AC-000.A	Pour des renseignements au sujet des actifs administrés et des actifs sous gestion, veuillez vous reporter aux pages 30 - 32 du Rapport annuel 2022 . RBC ne divulgue pas la ventilation des ASG enregistrés et des ASG non enregistrés.
	Total des actifs sous garde et supervision	FN-AC-000.B	Veuillez vous reporter à la déclaration des banques d’importance systémique mondiale (BISm) de 2022 (en anglais seulement). Ce cadre repose sur une méthode d’évaluation permettant de déterminer l’importance des banques internationales dans le secteur financier mondial, notamment en fonction des actifs sous garde.



Annexe I : Indice SASB

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70
Annexes	73
• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Sujet	Paramètre comptable	Code	Réponse
Services commerciaux			
Inclusion financière et renforcement des capacités	1) Nombre et 2) montant des prêts en cours à des programmes conçus pour appuyer les petites entreprises et la collectivité	FN-CB-240a.1	Veillez vous reporter aux documents suivants : • Déclaration de responsabilité publique 2022 (pages 12 à 13) • Rapport de performance ESG 2022 (pages 59 et 61)
	Nombre de comptes de chèques sans frais du secteur détail offert à des clients à des clients non bancarisés ou sous-bancarisés	FN-CB-40a.3	Pour des renseignements sur les politiques et les programmes d’inclusion financière et de bien-être financier de RBC, veuillez vous reporter aux documents suivants : • Déclaration de responsabilité publique 2022 (pages 16 à 20) • Rapport de performance ESG 2022 (pages 65 à 67) RBC ne divulgue pas le nombre de comptes de chèques sans frais du secteur détail offert à des clients non bancarisés ou sous-bancarisés.
	Nombre de participants aux initiatives de littératie financière visant les clients non bancarisés, sous-bancarisés ou négligés	FN-CB-40a.4	Pour des renseignements sur les politiques et les programmes d’inclusion financière et de bien-être financier de RBC, veuillez vous reporter aux documents suivants : • Déclaration de responsabilité publique 2022 (pages 16 à 20) • Rapport de performance ESG 2022 (pages 65 à 67) RBC ne divulgue pas le nombre de participants aux initiatives de littératie financière visant les clients non bancarisés, sous-bancarisés ou négligés.
Intégration des critères environnement, société et gouvernance (ESG) à l’analyse du crédit	Risque lié au crédit commercial ou industriel accordé, par secteur	FN-CB-410a.1	Veillez vous reporter au tableau 43 de la page 77 (Risque de crédit par portefeuille, par secteur et par secteur géographique) du Rapport annuel 2022 .
	Description de l’approche d’intégration des critères ESG à l’analyse du crédit	FN-CB-410a.2	Veillez vous reporter aux pages Web et aux documents suivants : • Rapport annuel 2022 – Risques environnementaux et sociaux (page 111) • Page Web Gestion des risques environnementaux et sociaux • À propos de la gouvernance et de l’intégrité (pages 7 à 10) • Rapport de performance ESG 2022 (pages 23 et 24) • Rapport climatique 2022 (pages 30 à 35)



Annexe I : Indice SASB

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Sujet	Paramètre comptable	Code	Réponse
Paramètres de l’activité Services commerciaux	1) Nombre et 2) valeur des comptes de chèques et des comptes d’épargne par segment : a) des particuliers et b) des petites entreprises	FN-CB-000.A	RBC déclare la valeur moyenne des dépôts de particuliers et d’entreprises de la division Services bancaires aux particuliers et aux entreprises (SBPE). Veuillez vous reporter à la page 41 (secteur SBPE) et aux pages 42 à 46 (division Gestion de patrimoine) du Rapport annuel 2022 . Voir aussi la page 223 (Note 14 : Dépôts) du Rapport annuel 2022 , où figurent les dépôts à vue consolidés, y compris les comptes de chèques et les comptes d’épargne. Nous ne divulguons pas le nombre de comptes bancaires ou la ventilation des comptes de chèques et des comptes d’épargne.
	1) Nombre et 2) valeur des prêts, par segment : a) des particuliers, b) des petites entreprises et c) des sociétés	FN-CB-000.B	RBC déclare la valeur des prêts par secteur au sein du segment Prêts de gros et par produit au sein du segment Prêts de détail (veuillez vous reporter à la page 133 du Rapport annuel 2022 , Tableau 74 : Prêts et acceptations par portefeuille et par secteur).
Crédit à la consommation			
Protection des renseignements personnels des clients	Nombre de titulaires de compte dont les renseignements personnels sont utilisés à des fins secondaires	FN-CF-220a.1	Veuillez vous reporter à l’ Avis de protection des renseignements personnels à l’échelle mondiale de RBC relativement aux politiques et procédures d’utilisation des renseignements personnels des clients.
	Montant total des pertes financières découlant d’actions judiciaires liées à la protection des renseignements personnels	FN-CF-220a.2	Vous trouverez une description des principales actions judiciaires dont nous avons fait l’objet aux pages 245 et 246, Note 25 (Actions en justice et questions de réglementation), du Rapport annuel 2022 . Nous ne divulguons pas le montant total des pertes financières.
Pratiques de vente	Montant total des pertes financières découlant d’actions judiciaires liées à la vente et au service après-vente des produits	FN-CF-270a.5	Vous trouverez une description des principales actions judiciaires dont nous avons fait l’objet aux pages 245 et 246, Note 25 (Actions en justice et questions de réglementation), du Rapport annuel 2022 . Nous ne divulguons pas le montant total des pertes financières.
Paramètres de l’activité Crédit à la consommation	Nombre de comptes 1) de carte de crédit et 2) de carte de débit prépayée	FN-CF-000.B	Pour connaître le montant des prêts sur cartes de crédit, veuillez vous reporter à la page 193 du Rapport annuel 2022 . RBC ne divulgue pas le nombre de comptes de carte de crédit et de carte de débit prépayée.



Annexe I : Indice SASB

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Sujet	Paramètre comptable	Code	Réponse
Activités de banque d’investissement et de courtage			
Intégration des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance aux activités de banque d’investissement et de courtage	1) Nombre et 2) valeur totale, par secteur, des investissements et des prêts qui intègrent les critères ESG	FN-IB-410a.2	Pour en savoir plus sur la finance durable, veuillez vous reporter aux documents suivants : • Rapport de performance ESG 2022 (pages 53 à 55) • Rapport climatique 2022 (page 19)
	Description de l’approche d’intégration des critères ESG aux activités de banque d’investissement et de courtage	FN-IB-410a.3	Veuillez vous reporter aux pages Web et aux documents suivants : • Notre cadre de finance durable • Rapport climatique 2022 (pages 17 à 22, 30 à 35) • Rapport de performance ESG 2022 (pages 53 à 55)
Éthique professionnelle	Montant total des pertes financières découlant d’actions judiciaires liées à l’éthique professionnelle et au devoir de diligence	FN-IB-510b.3	Vous trouverez une description des principales actions judiciaires dont nous avons fait l’objet aux pages 245 et 246, Note 25 (Actions en justice et questions de réglementation), du Rapport annuel 2022 . Nous ne divulguons pas le montant total des pertes financières.
	Description de notre approche en matière d’éthique professionnelle et de devoir de diligence	FN-IB-510b.4	
Mesures d’intéressement et prise de risque	Part de la rémunération variable dans la rémunération globale des preneurs de risque important	FN-IB-550b.1	Veuillez vous reporter aux pages 67, 68, 99 et 100 de notre Circulaire de la direction 2023 .
Financement hypothécaire			
Pratiques de crédit	Montant total des pertes financières découlant d’actions judiciaires liées aux communications clients ou à la rémunération des originateurs de prêt	FN-MF-270a.3	Vous trouverez une description des principales actions judiciaires dont nous avons fait l’objet aux pages 245 et 246, Note 25 (Actions en justice et questions de réglementation), du Rapport annuel 2022 . Nous ne divulguons pas le montant total des pertes financières.
Pratiques de crédit jugées discriminatoires	(1) Nombre, (2) valeur et (3) ratio d’emprunt moyen pondéré des prêts hypothécaires accordés (a) aux minorités et (b) à tous les autres emprunteurs pour les pointages FICO au-dessus ou en dessous de 660	FN-MF-270b.1	
	Montant total des pertes financières découlant d’actions judiciaires liées à des pratiques de crédit hypothécaire jugées discriminatoires	FN-MF-270b.2	Vous trouverez une description des principales actions judiciaires dont nous avons fait l’objet aux pages 245 et 246, Note 25 (Actions en justice et questions de réglementation), du Rapport annuel 2022 . Nous ne divulguons pas le montant total des pertes financières.
	Description des politiques et procédures permettant d’assurer l’équité des pratiques d’origination de prêt hypothécaire	FN-MF-270b.3	



Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Il est important que nous comprenions les attentes de nos parties prenantes relativement aux enjeux ESG qui touchent nos activités. Le tableau ci-dessous présente certains des enjeux ESG dont nous avons traité dans nos communications avec elles. Il donne aussi des exemples des modes de communication que nous avons utilisés pour échanger avec nos parties prenantes tout au long de l’année.

	Employés	Clients	Investisseurs, actionnaires et agences de notation
Champs d’intérêt ESG en 2022	Gouvernance et intégrité - Droits de la personne Valeur pour les employés - Réintégration dans les locaux, transition vers le travail hybride - Mobilisation des employés - Santé et bien-être - Efficacité de la gestion - Diversité et inclusion - Recrutement, perfectionnement et maintien en poste des meilleurs talents - Confiance et sécurité psychologique - Collaboration - Innovation Valeur pour la planète - Changements climatiques	Valeur pour les clients - Services bancaires à distance, habilitation numérique - Protection des renseignements personnels - Satisfaction et fidélisation de la clientèle - Cybersécurité - Produits liés aux risques environnementaux et sociaux – finance durable, investissement responsable Valeur pour la planète - Changements climatiques	Gouvernance et intégrité - Gestion du risque - Droits de la personne - Rémunération des dirigeants - Pratiques de gouvernance responsable - Déontologie et confiance Valeur pour les employés - Diversité et inclusion - Équité entre les sexes Valeur pour les clients - Logement abordable Valeur pour les collectivités - Inclusion socioéconomique - Réconciliation avec les Autochtones Valeur pour la planète - Changements climatiques et financement de la transition
Modes de communication	- Sondages auprès des employés - Vidéos Le point avec Dave McKay - Outils libre-service assistés internes - Groupes de discussion, tables rondes, séances d’écoute - ThoughtExchange, un logiciel de tiers qui recueille les idées et suggestions des employés - Réflexion conceptuelle et séances de cocréation - RBC Connect (intranet), RBCnet - Infoline Déontologie mondiale - Discussions-rencontres, forums de la direction, réunions d’équipe - Groupes-ressources des employés - Salons de l’emploi	- Sondages auprès des clients, prise de contact clientèle (y compris par les réseaux de succursales et de conseillers) - Centre des relations clientèle (gestion des plaintes) - Bureau de révision des plaintes clients RBC - Associations de consommateurs - Équipe des médias sociaux - Partage de conseils et de pratiques exemplaires ESG - Conférences, événements pour le public et les clients, et ateliers - Partage de documents Leadership éclairé	- Assemblée annuelle et conférences téléphoniques trimestrielles sur les résultats - Communication avec les actionnaires - Rencontres avec investisseurs et analystes - Conférences sectorielles - Évaluations approfondies avec les agences de notation



Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

	Fournisseurs	Gouvernements et organismes de réglementation	Associations sectorielles	Partenaires communautaires, organismes civils et universités
Champs d’intérêt ESG en 2022	Valeur pour les collectivités - Diversité et inclusion dans notre chaîne logistique - Égalité dans les occasions d’approvisionnement - Mentorat et accompagnement des dirigeants d’entreprise répondant aux critères de la diversité Valeur pour la planète - Évaluation avec nos fournisseurs de notre incidence commune sur le climat	Gouvernance et intégrité - Services bancaires à distance, habilitation numérique - Protection des renseignements personnels - Satisfaction de la clientèle Valeur pour les clients - Tendances technologiques et d’innovation - Tendances et analyses économiques - Produits liés aux risques environnementaux et sociaux – finance durable, investissement responsable Valeur pour les employés - Main-d’œuvre – « L’avenir du monde du travail » Valeur pour les collectivités - Initiatives axées sur les jeunes Valeur pour la planète - Changements climatiques		Gouvernance et intégrité - Gestion du risque - Droits de la personne Valeur pour les collectivités - Droits des Autochtones - Bien-être financier et inclusion - Impact sur la collectivité et la société - Valeur économique générée et distribuée Valeur pour la planète - Changements climatiques
Modes de communication	- Portail d’inscription de fournisseur RBC - Processus de sélection des fournisseurs - Événements et programme de mentorat à l’intention des fournisseurs répondant aux critères de la diversité - Pratiques et politiques d’approvisionnement responsable et durable	- Échanges réguliers avec les organismes de réglementation et les décideurs - Participation aux consultations - Soumissions écrites et lettres - Diffusion des rapports de Leadership avisé RBC	- Adhésion à des associations sectorielles et à d’autres groupes réunissant diverses parties prenantes - Participation à des événements, à des tables rondes, à des réunions et à des conférences - Séances de formation - Groupes de travail	- Réunions, discussion avec des analystes - Communications par courriel - Demandes de renseignements - Obtention de contenu de formation auprès d’institutions d’enseignement

Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes	73
• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

ODD	Initiative de RBC – Cible des ODD	Cadre de mesure de l’impact	Paramètre
	Objectif avenir RBC – 4.3, 4.4, 4.5	 	5,3 millions de jeunes soutenus par Objectif avenir RBC 89 % des participants sondés ont déclaré appartenir à au moins une des catégories suivantes : genre non binaire, né ailleurs qu’au Canada, au Canada depuis moins de cinq ans, NAPC, personne handicapée, membre de la communauté LGBTQ+ 64 % des répondants ayant participé au programme Objectif avenir RBC se sont déclarés NAPC Au total, 7,1 M\$ de dons investis dans des programmes de bien-être financier
	Composition de l’effectif de RBC – 5.5		42 % de femmes cadres supérieurs 40 % de femmes au sein de la Haute direction 43 % des cadres nommés en 2022 étaient des femmes 51 % des nouveaux employés étaient des femmes 53 % des employés promus étaient des femmes
	Stratégie climatique RBC – 7.2, 7.3, 7.4		90 % de l’électricité consommée par RBC provient de sources renouvelables et non émettrices Réduction de 58 % des émissions de GES par rapport aux données des périmètres 1, 2 (marché) et 3 (déplacements d’affaires) de l’année de référence 2018
	Objectif avenir RBC – 8.3, 8.6 Artistes émergents RBC – 8.3 Équité salariale entre sexes et ethnies – 8.5		Plus de 200 000 jeunes ont eu accès à des outils comme Hopcarrière RBC, Objectif avenir à la maison, Magnet, Riipen et Ten Thousand Coffees Plus de 6 000 artistes soutenus en 2022 par Artistes émergents RBC 38 % des participants à Artistes émergents RBC sondés ont indiqué qu’ils avaient progressé dans leur carrière Au total, 65,5 M\$ en investissements communautaires dans des programmes de préparation à l’emploi pour les jeunes Vous trouverez les paramètres concernant l’équité salariale entre sexes et races à la page 37
	Engagement de finance durable de RBC – 9.4 Techno nature RBC – 9.5		84,8 G\$ en finance durable en 2022 Au total, plus de 12 M\$ en dons versés par l’entremise de Techno nature RBC Plus de 100 partenariats Techno nature RBC actifs

Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)

> Table des matières iii > Introduction 1 > Gouvernance et intégrité 16 > Valeur pour les employés 26 > Valeur pour les clients 38 > Valeur pour les collectivités 56 > Valeur pour la planète 70	
Annexes 73 • Notes de fin de texte 74 • Annexe I : Indice SASB 78 • Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes 84 • Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD) 86 • Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires 88 • Annexe V : Initiatives de bien-être financier 91 • Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes 95 • Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance 96 • Annexe VIII : Glossaire 107	

ODD	Initiative de RBC – Cible des ODD	Cadre de mesure de l’impact	Paramètre
	Objectif avenir RBC – 10.2 Programme pour les entrepreneurs noirs RBC – 10.2 Composition de l’effectif de RBC – 10.2		23 % des répondants ayant participé au programme Objectif avenir RBC ont indiqué être des personnes à faible revenu 100 M\$ pour financer des prêts à de petites entreprises appartenant à des entrepreneurs noirs 82 – Cote composite de l’Expérience inclusive
	Engagement de finance durable de RBC – 11.1		1,4 G\$ en crédits d’impôt – Investissements dans le logement abordable
	Exploitation durable de RBC – 12.5 Rapport de performance ESG de RBC – 12.6	  	96 tonnes de déchets électroniques détournées des décharges 100 % des déchets électroniques détournés des décharges 86,5 ^e rang centile moyen relativement aux indices prioritaires ESG4
	Stratégie climatique RBC – 13.1, 13.2, 13.3		84,8 G\$ en finance durable Nous avons engagé 95 millions de dollars dans des fonds de capital-risque et de capital de croissance qui investissent dans des innovateurs en phase de démarrage axés sur le climat et la décarbonisation au Canada et dans le monde Nous avons versé plus de 12 millions de dollars à plus de 100 universités et organismes de bienfaisance, conformément à notre engagement de 100 millions de dollars envers Techno nature RBC d’ici 2025
	Gouvernance et intégrité – 16.4, 16.5		98,2 % des employés et des contractuels ont satisfait à l’exigence de formation LAB
	Objectif avenir RBC – 17.16, 17.17 Artistes émergents RBC – 17.16, 17.17 Stratégie climatique RBC – 17.16, 17.17		Plus de 840 partenariats Objectif avenir RBC actifs Plus de 200 partenariats Artistes émergents RBC actifs Plus de 100 partenariats Techno nature RBC actifs



Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Émissions de GES³⁷

Principaux indicateurs de performance	2022		2021 ³⁶	2020 ³⁶
Émissions de GES périmètre 1 (tonnes d’éq. CO ₂)	22 840	Q	21 089	23 720
Émissions de GES périmètre 2 (tonnes d’éq. CO ₂)	65 577	Q	70 440	77 668
Émissions de GES périmètre 3 (catégorie 6 : déplacements d’affaires) (tonnes d’éq. CO ₂)	11 920	Q	1 555	11 726
Émissions totales de GES, en fonction du lieu (tonnes d’éq. CO ₂)	100 337		93 084	113 114
Réduction des émissions de GES liée aux crédits d’énergie renouvelable (tonnes d’éq. CO ₂)	-35 379	Q	-24 712	-14 288
Émissions totales de GES, en fonction du marché (tonnes d’éq. CO ₂)	64 958		68 372	98 826
Réduction des émissions de GES attribuable aux crédits de carbone retirés (tonnes d’éq. CO ₂)	-64 958	Q	-68 372	-98 826
Émissions totales nettes de GES (tonnes d’éq. CO ₂)	0		0	0
Intensité des émissions de GES liées à la consommation d’énergie (tonnes d’éq. CO ₂ /m²)	0,025		0,032	0,041
Pourcentage d’électricité provenant de sources renouvelables et non émettrices de GES pour toutes les installations	90 %	Q	84 %	78 %

En 2022, nous avons fait état des sources additionnelles d’émissions liées au carburant acheté pour les modes de transport appartenant à la société (périmètre 1) et les déplacements des employés (périmètre 3). Les données provenant de ces sources ont été obtenues pour les années à compter de 2018 (année de référence), et les émissions déclarées des périmètres 1 et 3 sont retraitées dans le tableau ci-dessus. La somme des tonnes supplémentaires entre 2018 et 2021 est de 3 513 tonnes. Nous avons compensé ces émissions dans le cadre du cycle de déclaration 2022, et les compensations achetées ont été incluses dans les données de l’année au cours de laquelle les émissions compensées sont survenues.



Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Consommation d’énergie⁹⁵

Principaux indicateurs de performance	2022	2021	2020
Consommation de mazout de chauffage – Périmètre 1 (MWh)			
Succursales	78 467	78 262	83 462
Grands établissements	38 650	34 161	40 021
Centres informatiques	122	90 ⁹⁶	1 106
Consommation d’électricité et de vapeur – Périmètre 2 (MWh)			
Succursales	181 594	183 251	197 230
Grands établissements	172 873	164 341	182 031
Centres informatiques	70 871	70 570	75 663
Consommation totale d’énergie – Toutes les installations (MWh)	542 577	530 675	579 513
Intensité énergétique totale – Toutes les installations (MWh/m²)	0,26	0,26	0,27

Papier

Principaux indicateurs de performance	2022	2021	2020
Pourcentage du papier consommé qui est certifié par le Forest Stewardship Council [‡] (FSC) ou la Sustainable Forestry Initiative (SFI)	89 %	87 %	95 %
Consommation de papier à l’interne par employé (kg/ETP) ⁹⁷	9,0	10,0	15,6
Papeterie interne (tonnes)	711	720	1 116
Matériel promotionnel et publipostage (tonnes)	2 603	2 402	3 288
Consommation totale de papier (tonnes)	3 314	3 123	4 404



Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes	73
----------------	-----------

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Conception de bâtiment durable

Principaux indicateurs de performance	2022	2021	2020
Locaux pour bureaux conformes à la norme LEED (m²)	716 871	801 790	765 745

Déchets

Principaux indicateurs de performance	2022	2021	2020
Pourcentage de déchets détournés des sites d’enfouissement ⁹⁸	s. o.	70 %	71 %
Grands bureaux dotés d’un programme de détournement des déchets ⁹⁹	100 %	100 %	100 %
Déchets électroniques détournés des sites d’enfouissement (tonnes)	96	92	157
Taux de détournement des déchets électroniques ¹⁰⁰	100 %	100 %	100 %

Eau

Principaux indicateurs de performance	2022	2021	2020
Intensité de la consommation d’eau (m³/m²)	0,33	0,50	0,81



Annexe V : Initiatives de bien-être financier

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Nous offrons aux clients, au public et aux employés plusieurs ressources et programmes de bien-être financier, y compris les initiatives indiquées dans le tableau ci-dessous :

Programmes et ressources de RBC	
Arrive	Arrive aide les nouveaux arrivants à réaliser leurs objectifs personnels, professionnels et financiers au Canada. Plateforme numérique gratuite, elle offre aux nouveaux arrivants des outils, des ressources et de l’information.
Ateliers pour entrepreneures	En 2022, en collaboration avec Diversité des fournisseurs RBC et Gestion de patrimoine, nous avons lancé un atelier de planification et de littératie financières de 20 semaines à l’intention des entrepreneures.
Away from Keyboard (AFK)	RBC collabore avec Away from Keyboard, organisation issue d’un partenariat entre Enthusiast Gaming et The Toronto Star, pour diffuser du contenu destiné à la génération Z, dont la série de vidéos intitulée Level Up. Cette série hebdomadaire explore des sujets complexes comme l’établissement d’un budget, l’épargne, l’argent au sein d’un couple, ainsi qu’un rapport sain à l’argent.
BlindSquare	RBC a fait équipe avec l’Institut national canadien pour les aveugles afin de permettre l’activation de l’appli BlindSquare dans 300 de ses succursales. BlindSquare aide les personnes atteintes de cécité totale ou partielle à se déplacer en milieu urbain au moyen d’indications vocales misant sur la technologie GPS.
Campagnes axées sur les conseils financiers	Nos campagnes portent sur des sujets comme la réduction de l’endettement, l’utilisation judicieuse du crédit, l’épargne libre d’impôt, et le choix entre l’achat et la location de voiture. Nous offrons ces conseils dans des publicités, des courriels, ainsi que des publications dans les médias sociaux. Nous avons élargi notre portée en tirant parti de la plateforme TikTok, où nous offrons des conseils axés sur l’épargne, l’établissement d’un budget et le crédit.
Centre d’expertise RBC Assurances	RBC Assurances offre aux particuliers, aux familles et aux propriétaires d’entreprise des renseignements et des conseils en ligne pour les aider à évaluer leurs besoins d’assurance aux particuliers, de solutions de retraite, d’assurance crédit et d’assurance entreprise.
Conseiller, Nouveaux arrivants	RBC met à la disposition des nouveaux arrivants une équipe attitrée de conseillers pour les aider à s’installer au Canada. Les conseillers sont spécialement formés pour leur offrir des conseils pour leurs besoins bancaires, du soutien pour s’établir dans la collectivité, et des présentations à des partenaires communautaires qui aident les nouveaux arrivants à s’installer au Canada.
Conseils personnalisés	Nos employés de première ligne hautement qualifiés offrent des conseils personnels et financiers aux clients. Nous avons plus de 1 100 succursales au pays qui offrent collectivement des conseils et du soutien dans plus de 240 langues.
Cours Littératie financière pour Autochtones	RBC a lancé un cours donnant aux Autochtones accès à des ressources et à de l’information sur la gestion des finances personnelles. Créé en partenariat avec la Société de soutien à l’enfance et à la famille des Premières Nations du Canada, le cours offre des conseils pratiques et de l’information en matière de gestion et de planification financières.
Créé en partenariat avec la Société de soutien à l’enfance et à la famille des Premières Nations du Canada, le cours offre des conseils pratiques et de l’information en matière de gestion et de planification financières.	Nous offrons des présentations dans des succursales de l’ensemble du Canada sur plus de 40 sujets comme la fraude, la planification testamentaire et successorale, les principes en matière de placement et les événements clés de la vie. Par exemple, nous avons tenu des événements conseils virtuels auxquels ont assisté plus de 4 000 clients existants et potentiels de Gestion de patrimoine – Canada.
Événements conseils virtuels et en succursale	Nous offrons des présentations dans des succursales de l’ensemble du Canada sur plus de 40 sujets comme la fraude, la planification testamentaire et successorale, les principes en matière de placement et les événements clés de la vie. Par exemple, nous avons tenu des événements conseils virtuels auxquels ont assisté plus de 4 000 clients existants et potentiels de Gestion de patrimoine – Canada.

Annexe V : Initiatives de bien-être financier

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Programmes et ressources de RBC	
Événements-conseils pour les jeunes	RBC continue d’offrir aux jeunes des événements conseils de littératie financière virtuels et en personne axés sur la gestion financière, l’établissement d’un budget, l’épargne et l’utilisation judicieuse du crédit.
finanC par RBC	Lancé en 2022, finanC permet à certains titulaires d’une carte de crédit de régler leurs achats par versements échelonnés dans le cadre d’une expérience de paiement simple, positive et à coût moins élevé que le taux d’intérêt qui s’applique normalement au solde reporté de leur carte.
Initiative pour l’inclusion des survivants	En 2022, RBC a étendu cette initiative dont l’objectif est d’offrir des services bancaires de base à ceux et celles qui ont été victimes de la traite de personnes. En partenariat avec des organismes de soutien au Canada, RBC offre à ces personnes des ateliers de littératie financière et bancaire, de même que des comptes chèque et d’épargne sans frais.
Investi-Clic	RBC Investi-Clic® est un service de placement en ligne convivial et peu coûteux qui allie technologie intelligente et soutien d’un être humain. Un montant de 100 \$ suffit pour commencer à investir.
L’argent dans la vraie vie	Notre série vidéo L’argent dans la vraie vie fait appel à des célébrités dans des domaines qui passionnent les jeunes pour parler ouvertement et franchement d’argent. L’argent étant souvent considéré comme un sujet tabou, nous faisons appel à des personnalités qui ont une influence sur les jeunes afin d’encourager ces derniers à s’ouvrir sur le sujet. En 2022, la série a mis en vedette les créateurs de SoaR Gaming et la chanteuse Tinashe, procurant aux jeunes un portrait intimiste de la relation qu’ils entretiennent avec l’argent, le développement de carrière, etc.
Littératie financière des employés	Programme réservé aux employés, qui comprend des renseignements sur les nombreuses ressources disponibles en matière de finances ; offre des conseils et aide les employés à prendre des mesures en vue d’assurer leur avenir financier.
Mobile RBC étudiant	Nous offrons à nos clients qui sont aux études une version de l’appli Mobile RBC conçue spécialement pour eux qui propose une expérience simplifiée et adaptée à leurs connaissances des services bancaires.
MonConseiller	MonConseiller procure aux clients un accès numérique à un plan personnalisé, et les met en relation avec un conseiller RBC par vidéoconférence, par téléphone ou en personne en succursale.
Mydoh	Mydoh est une application qui aide les parents à enseigner les rudiments de la gestion financière à leurs enfants par une expérience pratique et interactive. Les enfants gagnent ainsi en confiance et en autonomie.
NOMI	NOMI offre une gamme de fonctions qui aident les clients à gérer leurs finances grâce à des conseils et à des perspectives personnalisées. Perspectives NOMI fournit ponctuellement des alertes, des rappels et des perspectives personnalisées et établies en fonction des habitudes de consommation et d’épargne du client. TrouvÉpargne NOMI utilise une technologie de prévision pour aider le client à épargner, même lorsqu’il croit ne pas être en mesure de le faire. Budgets NOMI surveille de près les dépenses du client et recommande un budget mensuel personnalisé. Prévisions NOMI offre au client des projections sur sept jours de ses entrées et sorties de fonds, éliminant le stress lié au suivi des paiements de factures et à l’incidence de ces paiements sur les futurs flux de trésorerie.
Planificateur de réduction de dette et Calculatrice de consolidation de dette	Nous offrons gratuitement des outils en ligne pour aider les Canadiens à améliorer leurs liquidités et à réduire leurs dettes.
Prêt aux entrepreneurs noirs	Programme qui offre aux entrepreneurs noirs admissibles au Canada des prêts pouvant atteindre 250 000 \$.



Annexe V : Initiatives de bien-être financier

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Programmes et ressources de RBC	
Prêts à des fiducies autochtones	En 2022, RBC a instauré un programme de financement pour permettre aux nations autochtones d’obtenir plus facilement des capitaux : le programme Prêts à des fiducies autochtones. Ces nations ne sont plus contraintes d’utiliser leurs capitaux détenus en fiducie puisqu’elles ont dorénavant la possibilité d’effectuer des emprunts garantis par les actifs de la fiducie pour financer d’importants projets de construction d’infrastructures ou de développement économique.
Séminaires-conseils dans la collectivité	Nous nous déplaçons pour offrir des séminaires de littératie financière destinés à des groupes communautaires précis.
Tout s’additionne : Comprendre l’épargne	Cet atelier à l’intention des élèves du secondaire traite des notions de base de l’épargne et des stratégies permettant d’atteindre ses objectifs d’épargne. Des employés de RBC sont formés pour présenter le matériel virtuellement, de façon pertinente et intéressante pour les jeunes. Conçu comme une solution clé en main gratuite, cet atelier offre aux employés de RBC des occasions de joindre des jeunes et des enseignants de leur collectivité dans l’ensemble du Canada.

En plus de notre propre gamme diversifiée d’initiatives axées sur le bien-être financier, nous appuyons d’autres initiatives mises de l’avant par des partenaires et des collectivités qui favorisent l’inclusion financière et le bien-être financier, notamment :

Initiatives soutenues par RBC	
Association de conseils en crédit	RBC est reconnue pour son leadership et son engagement à l’égard des programmes de littératie financière et de sensibilisation à la littératie financière mis de l’avant par l’association de conseils en crédit. Elle continue de soutenir des solutions novatrices de financement de séminaires communautaires et de séances de consultation individuelles sans but lucratif.
Centraide	RBC soutient divers organismes rattachés à Centraide qui se consacrent à l’amélioration du bien-être financier et à la lutte contre la pauvreté. Par exemple, RBC, par l’entremise de United Way Winnipeg, appuie trois organismes communautaires qui offrent des services favorisant l’autonomie financière, notamment en ce qui a trait à la préparation des déclarations de revenus et à la gestion des finances.
Finances personnelles pour tous par McGill	« Finances personnelles pour tous par McGill » est un cours en ligne gratuit, offert en français et en anglais quatre fois par année. Le cours, donné par des professeurs de la Faculté de gestion Desautels de l’Université McGill, est offert à tous.
Fondation Omega	RBC soutient le portail Web SmartSAVER de la fondation Omega. Ce portail renseigne les familles à faible revenu sur le régime enregistré d’épargne-études (REEE) et le Bon d’études canadien (BEC) afin de les aider à s’en prévaloir.
Futurpreneur	RBC appuie Futurpreneur, dont la mission vise à rendre le parcours entrepreneurial plus accessible, plus significatif et plus inclusif pour les jeunes entrepreneurs canadiens issus de la diversité. RBC appuie également le Programme de démarrage pour les entrepreneur-e-s noir-e-s, qui vise à éliminer les principaux obstacles auxquels se heurtent les entrepreneurs noirs pour démarrer, gérer et faire croître une entreprise.
Jeunes entreprises	RBC appuie divers programmes de Jeunes entreprises qui fournissent aux étudiants des ressources de littératie financière, de préparation à l’emploi et d’entrepreneuriat afin de les aider à devenir les leaders de demain.
Junior Economic Club of Canada	RBC appuie un programme axé sur le bien-être et la pleine conscience qui s’accompagne d’une thérapie financière et de notions commerciales pour soutenir les artistes.
Lambton College Foundation	RBC soutient le programme Project One Circle du Collège Lambton, qui a pour but d’outiller les jeunes autochtones par des ateliers de littératie financière, d’entrepreneuriat et de développement des affaires.



Annexe V : Initiatives de bien-être financier

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes	73
• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Initiatives soutenues par RBC	
Le parcours du fondateur	Le Morrisette Institute for Entrepreneurship de l’Université Western, en collaboration avec The Globe and Mail et RBC, a lancé Le parcours du fondateur – un cours en ligne gratuit qui explique la marche à suivre pour mener une nouvelle entreprise à la réussite – afin d’aider les Canadiens à renforcer leurs aptitudes pour l’entrepreneuriat et les affaires.
LEAP : Pecaut Centre for Social Impact	RBC appuie l’initiative The Equity Opportunity de LEAP, qui vise à développer solutions novatrices aux obstacles de longue date empêchant les femmes d’atteindre une pleine participation économique.
Momentum Community Economic Development Society	RBC soutient le nouveau programme Digital Dreamers de Momentum, qui vise à aider les Autochtones adultes à réaliser leur rêve d’une carrière enrichissante en marketing numérique et en communication. On y offre la série d’ateliers Money Moccasins, conçue et présentée par des Autochtones pour des Autochtones, qui propose un parcours vers le bien-être financier au moyen de témoignages et de la transmission de connaissances.
Newcomer Centre of Peel	RBC appuie le programme de littératie financière « Financial Literacy for Youth-Afghan » du centre, qui se donne aux quinzaines à 100 jeunes réfugiés afghans qui se sont installés dans la région de Peel.
Notions de base en gestion agricole	En 2022, RBC, en partenariat avec Financement agricole Canada et l’Université de Guelph, a lancé un cours en ligne gratuit sur la gestion agricole.
SEED Winnipeg	RBC soutient le programme Money Stories, qui offre des ateliers de littératie financière et de renforcement des capacités à de jeunes Autochtones à faible revenu. Le programme est offert en trois langues autochtones : cri, ojibwé et oji-cri.
Séminaires Votre argent	Des employés de RBC présentent dans des écoles partout au Canada des séminaires de littératie financière préparés par l’Association des banquiers canadiens en partenariat avec l’Agence de la consommation en matière financière du Canada, afin d’aider des élèves de niveau secondaire à mieux comprendre des sujets comme la gestion du crédit ou le démarrage d’une entreprise.



Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Nous soutenons les jeunes par nos produits et services conçus pour eux et par notre engagement de 500 millions de dollars, par l’entremise d’Objectif avenir RBC, pour les outiller pour les emplois de demain.

Les initiatives d’aide aux jeunes en matière de bien-être financier, comme Mydoh, Mobile RBC étudiant et les événements-conseils pour les jeunes, sont présentées à l’Annexe IV : Initiatives de bien-être financier. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples supplémentaires de ce que fait RBC pour soutenir les jeunes.

Programmes et ressources de RBC	
À l’affiche avec RBCxMusique	Le programme offre aux artistes canadiens émergents des occasions d’apprentissage et de mentorat, ainsi qu’une couverture médiatique et du financement. Il a été créé pour aider les musiciens et artistes émergents à continuer de peaufiner leur talent, d’offrir des prestations à un public nouveau et diversifié, et de faire avancer leur carrière.
Bourses Objectif avenir RBC	Plus de 500 bourses d’études sont octroyées chaque année dans le cadre d’Objectif avenir RBC, y compris des bourses d’études pour jeunes Noirs et pour jeunes Autochtones.
Camp des recrues RBC	Le Camp des recrues RBC repère et finance de futurs athlètes olympiques. Ce programme national de repérage des talents met à l’épreuve la vitesse, la puissance, la force et l’endurance de jeunes athlètes (de 14 à 25 ans), pour ensuite financer ceux qui sont considérés comme ayant un potentiel olympique.
Compte Épargne jeunesse Léo RBC	Un compte bancaire conçu pour commercer à inculquer des notions de gestion financière aux enfants de 12 ans ou moins.
Cours en ligne gratuits pour les jeunes en partenariat avec les universités	Grâce à des partenariats, RBC offre des formations sur des sujets comme la littératie financière (Finances personnelles pour tous par McGill), l’entrepreneuriat (Le parcours du fondateur) et l’agriculture (Notions de base en gestion agricole).
Course pour les enfants RBC	La Course pour les enfants RBC, à l’origine un événement ponctuel qui s’est tenu à New York en 2009, a évolué en une série de plus de 30 courses à l’échelle mondiale permettant de recueillir plus de 83 millions de dollars au profit d’organismes de bienfaisance pour les jeunes.
Forfait bancaire avantage RBC pour étudiant	Un compte bancaire gratuit pour les étudiants à temps plein de 13 ans ou plus qui offre une gamme de caractéristiques et d’avantages de premier plan.
Hopcarrière RBC	Cet outil en ligne gratuit permet de découvrir et de libérer le potentiel professionnel.
Journée de bienfaisance pour les enfants de RBC Marchés des Capitaux	RBC Marchés des Capitaux a tenu sa Journée de bienfaisance pour les enfants le 22 juin, rassemblant ses employés pour célébrer la culture de philanthropie de RBC par des événements interactifs virtuels et en personne dans 20 villes du monde.
LinkedIn Learning	Objectif avenir RBC offre l’accès à LinkedIn Learning aux jeunes de 15 à 29 ans qui participent à l’un des programmes partenaires d’Objectif avenir RBC.
Magnet	Magnet, une plateforme d’innovation socionumérique de l’Université Ryerson, a conclu un partenariat avec Objectif avenir RBC pour appuyer les jeunes chercheurs d’emploi et les petites entreprises du Canada. Par l’intermédiaire du portail Emploi jeunesse RBC, les jeunes peuvent trouver des emplois et des stages auprès de petites et moyennes entreprises canadiennes, et tirer profit de ressources et de programmes conçus pour les aider à planifier et à faire avancer leur carrière.
Programmes pour talents prometteurs	Chaque année, RBC embauche un grand nombre de jeunes dans le cadre de stages, de programmes coopératifs et de programmes de talents ciblés (p. ex., Lancement de carrière RBC).
Riipen	Riipen est une plateforme technologique qui facilite les possibilités d’apprentissage microexpérientiel en mettant les étudiants en contact avec des partenaires sectoriels (entreprises locales, organismes communautaires, organismes gouvernementaux, ONG) au moyen de travaux pratiques ou de concours conçus par les instructeurs.
Succursales Campus	Grâce à nos succursales Campus RBC, les étudiants partout au pays peuvent plus facilement accéder à nos conseillers, à nos outils et à nos ressources. C’est pour eux une manière amusante et interactive d’en apprendre davantage sur les principes financiers de base, la marque personnelle et le perfectionnement des aptitudes. Lors de séances éducatives offertes gratuitement en ligne et en personne, les étudiants canadiens ou étrangers dans 25 campus au pays discutent d’argent dans un environnement où ils se sentent l’aise, afin de mieux préparer leur année scolaire et leur avenir financier.
Ten Thousand Coffees	Ten Thousand Coffees est une plateforme exclusive de réseautage et de mentorat qui met les jeunes en contact avec des mentors potentiels en fonction de leurs intérêts et objectifs professionnels particuliers.



Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Gouvernance en matière de diversité et d’inclusion¹

Administrateurs de la Banque Royale du Canada	2022	2021	2020
Femmes ²	42 % ³	46 %	42 %
NAPC ⁴	25 % ³	23 %	17 %
Canada			
Administratrices de RBC Dominion valeurs mobilières Inc.	17 %	25 %	20 %
Administratrices de RBC Gestion mondiale d’actifs Inc.	29 %	29 %	29 %
Administratrices de Fiducie RBC Services aux investisseurs	71 %	67 %	71 %
Administratrices de Compagnie d’assurance vie RBC	44 %	43 %	33 %
Administratrices de la Société d’hypothèques de la Banque Royale	33 %	50 %	50 %
Administratrices de la Société Trust Royal du Canada	33 %	50 %	50 %
Administratrices de la Compagnie Trust Royal	33 %	50 %	50 %
États-Unis			
Administratrices de RBC US Group Holdings LLC	33 %	38 %	38 %
Administratrices de City National Bank	46 %	33 %	30 %
Administratrices de RBC Capital Markets, LLC	17 %	0 %	25 %
Îles Britanniques et Europe			
Administratrices de RBC Europe Limited	33 %	33 %	33 %
Administratrices de RBC Investor Services Bank S.A.	20 %	0 %	10 %
Administratrices de Royal Bank of Canada (Channel Islands Limited)	43 %	29 %	29 %
Antilles			
Administratrices de RBC (Barbados) Trading Bank Corporation	50 %	33 %	29 %
Administratrices de RBC Capital Markets Arbitrage, LLC	38 %	29 %	20 %
Administratrices de RBC Financial (Caribbean) Limited	25 %	60 %	50 %

Notes de fin de texte pour l’Annexe VII : L’énoncé de performance sur la diversité et l’inclusion se trouve aux pages 104 à 106.

Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes	73
• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Représentation au sein de l’effectif⁵

	Objectif pour 2022 ⁶	2022	2021	2020
Monde				
Nombre total d’employés ⁷		95 634	87 830	86 451
Femmes membres du Groupe de la direction	–	30 %	30 %	10 %
Femmes	–	54 %	54 %	54 %
Hommes	–	46 %	46 %	46 %
NAPC ⁸	–	36 %	32 %	31 %
Asiatiques ⁹	–	26 %	22 %	21 %
Noirs ⁹	–	4 %	4 %	4 %
Mixtes ⁹	–	2 %	1 %	1 %
Autres ⁹	–	4 %	5 %	5 %
LGBTQ+ ¹⁰	–	2 %	2 %	2 %
Personnes handicapées ¹¹	–	5 %	6 %	6 %
Canada ¹²				
Nombre total d’employés		68 840	63 595	61 782
Femmes	–	56 %	57 %	57 %
Hommes	–	44 %	43 %	43 %
NAPC ⁸	–	41 %	39 %	39 %
Asiatiques ¹³	–	29 %	28 %	25 %
Noirs ¹⁴	–	5 %	5 %	5 %
Autochtones ¹⁵	1,6 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %
Mixtes ¹⁶	–	1 %	1 %	1 %
Autres ¹⁷	–	5 %	4 %	7 %
LGBTQ+ ¹⁰	2,8 %	2,8 %	2,6 %	2,2 %
Personnes handicapées ¹¹	s. o. ¹⁸	6 %	7 %	7 %

Notes de fin de texte pour l’Annexe VII : L’énoncé de performance sur la diversité et l’inclusion se trouve aux pages 104 à 106.

Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Représentation au sein de l’effectif⁵

	Objectif pour 2022 ⁶	2022	2021	2020
Tous les postes de direction ¹⁹				
Femmes à un poste de direction	–	50 %	50 %	50 %
NAPC à un poste de direction	–	39 %	40 %	39 %
Cadres supérieurs ¹⁹				
Femmes	48 % ²⁰	42 % ²¹	44 %	46 %
NAPC	25 %	23 %	23 %	21 %
Haute direction ¹⁹				
Femmes	–	40 %	40 %	40 %
NAPC	–	37 %	36 %	35 %
Gestionnaires et professionnels d’expérience ¹⁹				
Femmes	–	51 %	51 %	51 %
NAPC	–	43 %	40 %	39 %
Cadres subalternes ¹⁹				
Femmes	–	63 %	57 %	57 %
NAPC	–	39 %	38 %	37 %
Postes administratifs et opérationnels ¹⁹				
Femmes	–	68 %	69 %	70 %
NAPC	–	45 %	40 %	39 %
États-Unis ²²				
Nombre total d’employés		15 044	14 239	13 961
Femmes	–	42 %	42 %	42 %
Hommes	–	58 %	58 %	58 %
NAPC	–	36 %	36 %	35 %
Asiatiques	–	17 %	17 %	17 %
Noirs	–	5 %	5 %	5 %

Notes de fin de texte pour l’Annexe VII : L’énoncé de performance sur la diversité et l’inclusion se trouve aux pages 104 à 106.

Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Représentation au sein de l’effectif⁵

	2022	2021	2020
Hispaniques/Latino-Américains	11 %	11 %	11 %
Mixtes	2 %	2 %	2 %
Autres ²³	1 %	1 %	1 %
LGBTQ+	1 %	1 %	1 %
Personnes handicapées ²⁴	3 %	2 %	2 %
Cadres supérieurs ²⁵			
Femmes	25 %	30 %	22 %
NAPC	18 %	20 %	22 %
Haute direction ²⁶			
Femmes	32 %	39 %	39 %
NAPC	37 %	37 %	36 %
Gestionnaires et professionnels d’expérience ²⁷			
Femmes	38 %	34 %	33 %
NAPC	32 %	31 %	31 %
Postes administratifs et opérationnels ²⁸			
Femmes	58 %	60 %	62 %
NAPC	43 %	44 %	43 %
Royaume-Uni et îles Anglo-Normandes ²⁹			
Nombre total d’employés	2 672	2 694	2 886
Femmes	41 %	42 %	42 %
Hommes	58 %	58 %	58 %
Autres ³⁰	1 %	s. o.	s. o.
NAPC	20 %	20 %	15 %
Asiatiques ³¹	12 %	12 %	s. o.
Noirs ³²	3 %	3 %	s. o.

Notes de fin de texte pour l’Annexe VII : L’énoncé de performance sur la diversité et l’inclusion se trouve aux pages 104 à 106.



Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes	73
• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Représentation au sein de l’effectif⁵

	2022	2021	2020
Mixtes ³³	3 %	3 %	s. o.
Autres ³⁴	2 %	2 %	s. o.
LGBTQ+	2,2 %	2,7 % ³⁵	2,2 %
Personnes handicapées	4,3 %	6,7 % ³⁶	s. o. ³⁷
Cadres supérieurs ³⁸			
Femmes	39 %	37 %	28 %
NAPC	8 %	7 %	6 %
Haute direction			
Femmes	22 %	22 %	21 %
NAPC	21 %	19 %	14 %
Gestionnaires et professionnels d’expérience			
Femmes	43 %	43 %	47 %
NAPC	22 %	22 %	19 %
Postes administratifs et opérationnels			
Femmes	65 %	67 %	65 %
NAPC	11 %	14 %	7 %
Europe ³⁹			
Nombre total d’employés	1 423	1 503	1 537
Femmes	42 %	43 %	44 %
Hommes	56 %	57 %	56 %
Autres ³⁰	2 %	s. o.	s. o.
Femmes – Haute direction	24 %	22 %	21 %
Femmes – Gestionnaires et professionnelles d’expérience	40 %	41 %	42 %
Femmes – Postes administratifs et opérationnels	58 %	61 %	61 %

Notes de fin de texte pour l’Annexe VII : L’énoncé de performance sur la diversité et l’inclusion se trouve aux pages 104 à 106.

Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Représentation au sein de l’effectif⁵

	2022	2021	2020
Autres à l’échelle internationale ⁴⁰			
Nombre total d’employés	4 936	5 006	5 305
Femmes	65 %	64 %	64 %
Hommes	35 %	36 %	36 %
Femmes occupant un poste de Haute direction	25 %	25 %	29 %
Femmes – Haute direction	33 %	32 %	32 %
Femmes – Gestionnaires et professionnelles d’expérience	60 %	60 %	60 %
Femmes – Postes administratifs et opérationnels	72 %	70 %	70 %

Promouvoir la diversité⁴¹

	2022	2021	2020
Effectif par tranche d’âge			
< 30 ans	20 %	18 %	18 %
30 à 49 ans	53 %	54 %	54 %
≥ 50 ans	27 %	28 %	28 %
Représentation fondée sur le rôle			
Femmes au sein de Technologie ⁴²	26 %	37 %	36 %
Femmes ayant des rôles générateurs de revenus ⁴³	52 %	46 %	47 %
Femmes ayant un rôle de direction générateur de revenus ⁴³	44 %	42 %	42 %
NAPC au sein de Technologie ⁴²	50 %	49 %	50 %
NAPC ayant un rôle générateur de revenus ⁴³	33 %	30 %	29 %
NAPC ayant un rôle de direction générateur de revenus ⁴³	27 %	27 %	26 %
Nouvelles nominations à des postes de cadre supérieur ⁴⁴			
Femmes	43 %	41 %	36 %
NAPC	31 %	43 %	23 %

Notes de fin de texte pour l’Annexe VII : L’énoncé de performance sur la diversité et l’inclusion se trouve aux pages 104 à 106.

Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Promouvoir la diversité⁴¹

	2022	2021	2020
Embauche ⁴⁵			
Hommes	48 %	49 %	49 %
Femmes	51 %	51 %	51 %
NAPC	43 %	45 % ⁴⁶	42 % ⁴⁶
Promotions ⁴⁷			
Hommes	47 %	46 %	48 %
Femmes	53 %	54 %	52 %
NAPC	43 %	43 %	40 %
Taux de maintien en poste ⁴⁸			
Hommes	82 %	87 %	90 %
Femmes	83 %	88 %	90 %
NAPC	82 %	88 %	91 %
Départs ⁴⁹			
Hommes	48 %	48 %	47 %
Femmes	52 %	52 %	53 %
NAPC	35 %	40 %	34 %

Renforcement de l’inclusion

	2022	2021	2020
Nombre d’employés ayant suivi la formation sur les préjugés inconscients ⁵⁰	> 48 000 depuis la création de la formation		
Pourcentage d’employés qui ont suivi la formation contre le racisme	> 99 %	94 % ⁵¹	s. o. (la formation a été lancée en 2021)
Pourcentage d’employés qui se sentent traités avec respect	89 %	90 %	s. o. ⁵²
Pourcentage d’employés qui sentent que l’on croit en leur capacité d’agir à bon escient	93 %	94 %	s. o. ⁵²
Pourcentage d’employés qui sentent qu’ils peuvent s’exprimer en toute confiance	76 %	74 %	s. o. ⁵²

Notes de fin de texte pour l’Annexe VII : L’énoncé de performance sur la diversité et l’inclusion se trouve aux pages 104 à 106.

Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Renforcement de l’inclusion

	2022	2021	2020
Cote composite de l’Expérience inclusive ⁵³	82	82	s. o. ⁵²
Hommes	82	82	s. o. ⁵²
Femmes	82	82	s. o. ⁵²
NAPC	82	82	s. o. ⁵²
Blancs	84	84	s. o. ⁵²
Taux de mobilisation ⁵⁴	86	88	s. o. ⁵²
Hommes	86	87	s. o. ⁵²
Femmes	87	89	s. o. ⁵²
NAPC	87	89	s. o. ⁵²
Personnes handicapées	82	85	s. o. ⁵²
Autochtones	86	88	s. o. ⁵²
LGBTQ+	82	85	s. o. ⁵²
Pratiques de rémunération équitables			
Pourcentage de femmes dans le premier quartile salarial ⁵⁵	s. o. ⁵⁶	40 %	40 %
Pourcentage de NAPC dans le premier quartile salarial ⁵⁵	s. o. ⁵⁶	40 %	40 %
Rémunération médiane (rajustée) femmes-hommes ⁵⁷			
Ensemble	s. o. ⁵⁶	95 %	95 %
Cadres supérieurs (VP ou PVP)	s. o. ⁵⁶	90 % ⁵⁹	94 %
Haute direction	s. o. ⁵⁶	97 %	97 %
Gestionnaires et professionnels d’expérience	s. o. ⁵⁶	98 %	97 %
Postes administratifs et opérationnels	s. o. ⁵⁶	100 %	101 %
Rémunération médiane (rajustée) NAPC-Blancs ⁵⁸			
Ensemble	s. o. ⁵⁶	98 %	99 %
Cadres supérieurs (VP ou PVP)	s. o. ⁵⁶	93 % ⁵⁹	96 %
Haute direction	s. o. ⁵⁶	101 %	101 %
Gestionnaires et professionnels d’expérience	s. o. ⁵⁶	99 %	99 %
Postes administratifs et opérationnels	s. o. ⁵⁶	98 %	100 %

Notes de fin de texte pour l’Annexe VII : L’énoncé de performance sur la diversité et l’inclusion se trouve aux pages 104 à 106.



Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

1. Comprend un sous-ensemble de filiales de RBC considérées en interne comme justifiant une gouvernance et une supervision du plus haut degré en raison de leur taille, de la complexité de la réglementation qui s’y applique et du risque pour la réputation de l’entreprise.

2. La Politique de diversité du Conseil d’administration exige que les hommes et les femmes représentent, respectivement, au moins 35 % à 45 % des administrateurs. De plus, depuis 2014, le Conseil de la Banque Royale du Canada est présidé par une femme.

3. Voir la page 40 de notre [Circulaire de la direction 2023](#). Cette information représente la composition de notre Conseil d’administration au 7 février 2023.

4. D’après les données d’identification volontaire.

5. Les taux de représentation indiqués pour les différents groupes démographiques dans le tableau des données sur la diversité et l’inclusion ainsi que dans les communications régionales adjacentes ne comprennent pas BlueBay et Brewin Dolphin en raison des différences dans les méthodologies de collecte de données entre nos filiales. La présentation du nombre total d’employés par région exclut aussi les stagiaires d’été, les étudiants stagiaires et les stagiaires. Elle ne correspondra donc pas au nombre total d’employés à l’échelle mondiale. En 2022, RBC est passée à une nouvelle plateforme RH. Par conséquent, la méthodologie de calcul de certains paramètres a changé. Lorsque c’est le cas, nous l’avons précisé dans les notes de fin de texte associées.

6. Au Canada, les objectifs 2022 de représentation au sein de l’effectif ont été établis pour les segments représentatifs de la diversité visés par *la Loi sur l’équité en matière d’emploi* (personnes LGBTQ+ exceptées).

7. Ce nombre, qui englobe City National Bank, BlueBay et Brewin Dolphin, correspond au nombre de personnes employées à temps plein et à temps partiel à l’échelle mondiale, ce qui diffère de la statistique portant sur les équivalents à temps plein (ETP). Le nombre d’ETP est indiqué à la page 22 du [Rapport annuel 2022](#). Ce nombre exclut les employés en congé de longue durée, les employés qui bénéficient d’une retraite échelonnée, ainsi que les employés en service intermittent ou temporaire rémunérés à l’heure.

8. Le terme NAPC englobe toutes les personnes qui s’identifient comme appartenant à une race ou à une ethnie autre que blanche. Au Canada, cela comprend ceux qui s’identifient comme Autochtones. En 2020, nous avons rajusté notre déclaration relative à cet indicateur de rendement important afin qu’elle concorde avec la dénomination « Noirs, Autochtones ou personnes de couleur (NAPC) », plutôt qu’avec le terme « minorités visibles » prescrit par le gouvernement du Canada.

9. Il s’agit d’un champ global calculé d’après des déclarations volontaires locales représentatives des régions. Veuillez consulter les définitions
- régionales respectives pour obtenir plus de renseignements.

10. D’après les données d’identification volontaire. LGBTQ+ désigne les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers et autres identités non hétérosexuelles, non cisgenres. D’après le GLAAD Media Reference Guide (<https://www.glaad.org/reference/terms>). Au Canada, notre objectif pour 2022 était de 2,8 % afin d’accroître de façon significative la représentation des membres de la communauté LGBTQ+ au sein de notre effectif.

11. Pourcentage total des employés au Canada qui déclarent avoir une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d’ordre psychiatrique, ou en matière d’apprentissage.

12. Les chiffres – et les objectifs, le cas échéant – concernant les femmes, les NAPC, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes LGBTQ+ correspondent aux données sur l’équité en matière d’emploi en date du 31 octobre pour chaque année figurant au tableau pour nos unités. Ces divers segments sont assujettis à la Loi sur l’équité en matière d’emploi, à l’exception des personnes LGBTQ+.

13. Comprend les Chinois, les Japonais, les Coréens, les Indiens d’Asie, les Pakistanais, les Sri-Lankais, les Cambodgiens, les Indonésiens, les Laotiens, les Thaïlandais, les Vietnamiens, les Philippins, etc.

14. Comprend les Africains, les Américains, les Britanniques, les Canadiens, les Antillais, les Haïtiens, les Somaliens, etc.

15. Le terme « peuples autochtones » désigne collectivement les premiers habitants de l’Amérique du Nord et leurs descendants. Au Canada, le terme « Autochtones » désigne également les personnes qui se considèrent comme des membres des Premières Nations, des Inuits ou des Métis.

16. Deux origines ethniques ou plus.

17. Comprend les Latino-Américains, les Arabes ou les Asiatiques occidentaux, les Afghans, les Iraniens, les Arméniens, les Égyptiens, les Libanais, les Marocains, etc., et les employés qui ont choisi l’option de minorité visible inconnue.

18. Le déploiement d’une nouvelle plateforme RH en 2022 a permis de simplifier le processus d’identification volontaire et de préciser davantage les éléments, les options, les définitions et la portée géographique liés à la diversité. Cela a eu une incidence sur les données de référence que nous utilisons pour établir les objectifs visant les personnes handicapées.

19. Les chiffres représentent les données sur l’équité en matière d’emploi en date du 31 octobre pour chaque année figurant au tableau, pour nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l’équité en matière d’emploi. Le terme « tous postes de cadre confondus » englobe toutes les personnes affectées à des postes de direction.

20. Notre objectif pluriannuel est d’atteindre une proportion de 50 % de
- femmes dans les postes de Haute direction.

21. Bien que la proportion de femmes à des postes de Haute direction au Canada ait diminué de 2020 à 2022, passant de 46 % à 42 %, leur proportion a augmenté au cours de la même période dans la fonction de vice-présidente directrice (de 15 % à 21 %) et dans le Groupe de la direction (de 10 % à 30 %). Données les données d’identification volontaire sur l’équité dans nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l’équité en matière d’emploi.

22. Comprend les activités de RBC – É.-U. et de City National Bank (CNB).

23. La catégorie « Autre » englobe les personnes s’étant désignées comme autochtone d’Hawaï ou d’une autre île du Pacifique, Amérindienne ou autochtone de l’Alaska.

24. Selon les renseignements d’identification volontaire figurant dans le formulaire CC-305 et définis à l’article 503 de la Rehabilitation Act de 1973, dans sa version modifiée.

25. Pour RBC – É.-U., comprend les employés des grades généraux 00 à 04 classés comme membre de la Haute direction ou personne occupant un poste équivalent. Pour CNB, comprend les personnes classées Executive/Senior-Level Officials and Managers du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission. En raison du déploiement d’une nouvelle plateforme RH, les critères de mesure ont été modifiés pour correspondre aux définitions de cadre et d’équivalent-cadre de l’entreprise. Les données de l’année précédente n’ont pas été révisées.

26. Comprend les personnes classées First/Mid-Level Officials and Managers du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.

27. Comprend les personnes classées Professionals du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.

28. Comprend les personnes classées Administrative Support Workers, Operatives, Sales Workers, Service Workers and Technicians du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.

29. Comprend les activités de RBC au Royaume-Uni et dans les îles Anglo-Normandes. Ne comprend ni Blue Bay Asset Management ni Brewin Dolphin.

30. En 2022, nous avons introduit des choix d’identité de genre non-binaire ainsi que le choix « Je préfère ne pas répondre ». Nous ne disposons donc pas de données relatives à ces choix pour les années précédentes.

31. Personnes ayant dit appartenir à l’une des catégories suivantes : « Asian or Asian British – Indian », « Asian or Asian British – Chinese » ou « Asian or Asian British – Any other Asian background ».

32. Personnes ayant dit appartenir à l’une des catégories suivantes : « Black or Black British – African », « Black or Black British – Caribbean » ou « Black or Black British – Any other Black background ».

33. Personnes ayant dit appartenir à l’une des catégories suivantes : « Mixed –

Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes	73
• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

- White & Asian », « Mixed – White & Black African », « Mixed – White & Black Caribbean » ou « Mixed – Any other Mixed background ».

34. Personnes s’étant désignées comme arabes ou appartenant à un groupe ethnique différent des précédents.

35. En 2022, le paramètre a été calculé en tant que pourcentage du nombre total d’employés de la région, alors qu’en 2021, il correspondait au pourcentage du nombre d’employés ayant répondu aux questions sur l’orientation sexuelle ou l’identité de genre. Le paramètre de 2021 a été ajusté pour correspondre à celui de 2022. Les résultats de 2020 n’ayant pas été touchés par ce changement, ils sur les facteurs d’inclusion n’ont pas été ajustés.

36. En 2022, le paramètre a été calculé en tant que pourcentage du nombre total d’employés de la région, alors qu’en 2021, il correspondait au pourcentage du nombre d’employés ayant répondu à la question sur le handicap. Le paramètre de 2021 a été ajusté pour correspondre à celui de 2022.

37. En 2021, une question sur le handicap a été ajoutée au recensement effectué dans les îles Britanniques. Des renseignements pour 2020 ne sont pas disponibles.

38. Au Royaume-Uni, les cadres supérieurs sont définis comme des employés en service actif qui sont inscrits à titre de personne exerçant des fonctions de direction auprès de la Financial Conduct Authority du Royaume-Uni, qui sont membres du Comité de direction des Marchés des capitaux – Europe, du Comité administratif, RBC Gestion de patrimoine – International ou du Comité administratif, Services aux investisseurs et de trésorerie – R.-U. dans les îles Britanniques, ou qui occupent des fonctions de vice-président directeur, de premier vice-président et de vice-président à l’échelle mondiale.

39. Comprend les activités de RBC en Europe, principalement sous la raison sociale RBC Europe Limited. En raison de facteurs régionaux, la collecte de données se limite principalement au sexe.

40. Comprend les activités de RBC dans les Antilles et en Asie-Pacifique. En raison de la réglementation régionale, la collecte de données se limite principalement au sexe.

41. Sauf indication contraire, tous les paramètres fondés sur le sexe concernent nos activités à l’échelle mondiale. Tous les paramètres relatifs aux NAPC ne concernent que le Canada et les États-Unis. Tous les paramètres excluent les stagiaires d’été, les étudiants et les étudiants stagiaires, les employés rémunérés à l’heure, les employés en congé sans solde, les employés qui bénéficient d’une retraite progressive et les employés de City National Bank, de BlueBay et de Brewin Dolphin ; ils sont fondés sur l’identification volontaire des employés.
42. À la suite de la mise en place de nouveaux systèmes RH et de classification des données sur l’entreprise en 2022, la base de la classification des « employés occupant des postes en technologie » a changé. Pour les périodes correspondantes, nous comptons les employés de notre plateforme Technologie et exploitation ainsi que notre équipe Services technologiques et quantitatifs qui travaille au sein de Marchés des capitaux. Les changements ont été appliqués de façon prospectives et les données historiques n’ont pas été révisées, de sorte que les données de 2022 ne sont pas comparables à celles des périodes antérieures.

43. À la suite de la mise en place de nouveaux systèmes RH et de classification des données sur l’entreprise en 2022, la base de la classification des « employés occupant des postes générateurs de revenus » a changé. Pour les périodes correspondantes, les rôles générateurs de revenus, dans notre hiérarchie, appartiennent à la famille de postes des ventes. En 2022, la classification « générateurs de revenus » a été ajoutée dans notre hiérarchie organisationnelle pour plus de clarté par rapport aux critères de mesure. Les changements ont été appliqués de façon prospectives et les données historiques n’ont pas été révisées, de sorte que les données de 2022 ne sont pas comparables à celles des périodes antérieures.

44. Données sur l’équité dans nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l’équité en matière d’emploi. Nous parlons de « nomination à un poste de direction » pour désigner la nomination d’un employé interne à un poste de vice-président, de premier vice-président ou de vice-président directeur pour une première fois, ou l’embauche d’un employé externe directement à un tel poste. En 2022, nos objectifs de représentation aux postes de direction étaient de 50 % pour les femmes et de 30 % pour les NAPC.

45. Exclut les étudiants, les étudiants stagiaires et les stagiaires. Les valeurs pour les femmes et les hommes représentent les données pour nos activités à l’échelle mondiale. Les valeurs des NAPC représentent les données pour nos unités au Canada et aux États-Unis. En 2022, nous avons inclus des options d’identité de genre non binaires, ce qui a donné lieu à environ 1 % de déclarations non binaires.

46. En 2022, nous avons mené une campagne d’auto-identification qui a entraîné un accroissement du nombre de personnes qui se sont identifiées comme NAPC. Ces déclarations ont été appliquées rétroactivement sur la base de la date d’embauche, et les périodes comparatives ont été ajustées en conséquence.

47. Une promotion désigne le passage à un échelon supérieur dans l’échelle des postes, des catégories RH ou des grades généraux. Exclut les stagiaires d’été, les étudiants, les étudiants stagiaires, City National Bank, Blue Bay et Brewin Dolphin. Les valeurs pour les femmes sont fondées sur nos
- activités à l’échelle mondiale. Les valeurs pour les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur représentent les données de nos entreprises au Canada et aux États-Unis établis après identification volontaire.

48. Pourcentage d’employés qui sont restés à RBC en 2022. Représente les employés salariés actifs, y compris ceux qui sont en congé de maternité ou parental ; exclut les étudiants, les étudiants stagiaires et les stagiaires. Les valeurs pour les femmes et les hommes représentent les données pour nos activités à l’échelle mondiale. Les valeurs des NAPC représentent les données pour nos unités au Canada et aux États-Unis.

49. Représente le pourcentage d’hommes, de femmes et de NAPC qui ont quitté leur emploi en 2022, par rapport au nombre total de départs. Exclut les étudiants, les étudiants stagiaires et les stagiaires. Les valeurs pour les femmes et les hommes représentent les données pour nos activités à l’échelle mondiale. Les valeurs des NAPC représentent les données pour nos unités au Canada et aux États-Unis.

50. En 2021, le cours sur les préjugés inconscients a été intégré à un certain nombre de formations sur le leadership inclusif. Il sera à nouveau donné en tant que cours distinct après remise en forme.

51. Taux de participation entre mai 2021 (date de lancement de la formation) et le 31 octobre 2022.

52. Comme le Sondage sur la mobilisation des employés n’a été lancé qu’en 2021, ses résultats ne sont pas comparables à ceux des sondages des années précédentes.

53. Instaurée en 2021, la cote composite de l’Expérience inclusive exprime l’expérience de nos employés selon trois facteurs d’inclusion : la sécurité psychologique, le respect et la confiance, et le sentiment d’appartenance. Découlant de recherches approfondies sur les facteurs d’inclusion, cette cote est la synthèse des réponses données à huit des questions du sondage.

54. La mobilisation est une mesure de l’adhésion, de l’engagement et de l’autonomisation que démontrent les réponses à certaines questions du Sondage annuel sur la mobilisation des employés. En mars 2020, le Sondage d’opinion des employés a été remplacé par une série de sondages sur le bien-être afin de nous permettre de cerner les besoins particuliers pouvant découler de la pandémie de COVID-19. En raison du déploiement du nouveau Sondage sur la mobilisation des employés administré en 2021 par Medallia, les données ne sont pas directement comparables à celles des années antérieures.

55. Données sur l’équité dans nos unités canadiennes assujetties à la Loi sur l’équité en matière d’emploi. Pour effectuer notre analyse, nous devions exclure certaines populations pouvant fausser les résultats, dont les employés à temps partiel, les occasionnels, les contractuels, les



Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

- employés en congé de longue durée, les employés qui reçoivent des primes d’encouragement pluriannuelles, et les employés en retraite progressive.
56. Les résultats pour 2022 ne sont pas disponibles en raison du décalage avec l’année de rémunération, la notation du rendement, et l’établissement des primes de fin d’année et des primes différées. Nous avons l’intention de publier les résultats de 2022 dans notre rapport ESG 2023.
57. La rémunération médiane (rajustée) des femmes (exprimée en pourcentage de celle des hommes) englobe les formes de rémunération suivantes : salaire, primes et actions (valeur des actions à la date d’octroi). Elle ne comprend pas les commissions et ne tient pas compte des employés rémunérés à la commission seulement. Employés de nos unités canadiennes régis par la Loi sur l’équité en matière d’emploi. Exclut environ 1 600 employés de RBC Marchés des Capitaux et de RBC Services aux investisseurs et de trésorerie, assujettis à la réglementation fédérale, en raison de l’utilisation de groupes hiérarchiques non comparables. Les données pour 2022 n’étaient pas disponibles au moment de la publication du présent rapport.
58. La rémunération médiane (rajustée) des employés NAPC (exprimée en pourcentage de celle des employés blancs) englobe les formes de rémunération suivantes : salaire, primes et actions (valeur des actions à la date d’octroi). Elle ne comprend pas les commissions et ne tient pas compte des employés rémunérés à la commission seulement. Employés de nos unités canadiennes régis par la Loi sur l’équité en matière d’emploi. Exclut environ 1 600 employés de RBC Marchés des Capitaux et de RBC Services aux investisseurs et de trésorerie, assujettis à la réglementation fédérale, en raison de l’utilisation de groupes hiérarchiques non comparables. Les données pour 2022 n’étaient pas disponibles au moment de la publication du présent rapport.
59. En 2021, l’écart de rémunération rajusté entre les cadres féminins et les cadres masculins, ainsi qu’entre les cadres NAPC et les cadres blancs, s’est creusé par rapport à 2020. En particulier, nous avons noté que certains rôles associés à des taux de rémunération plus élevés et à différentes structures de rémunération variable dans le marché sont actuellement surreprésentés chez les cadres masculins au détriment des cadres féminins ainsi que chez les cadres blancs au détriment des cadres NAPC ; cela comprend des rôles technologiques et des rôles avec contact clientèle et générateurs de revenus de première importance qui ont des structures de paiement différentes et des régimes de rémunération variable incitative plus élevés. En 2021, en raison du rendement de RBC, un ratio de distribution plus élevé a été versé, ce qui a eu une incidence sur la rémunération variable, accentuant l’écart entre les personnes occupant un rôle avec contact clientèle et générateurs de revenus et celles qui occupent des rôles fonctionnels, lesquels sont occupés en plus forte proportion par des femmes et des NAPC.



Annexe VIII : Glossaire

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Artistes émergents RBC : À RBC, le soutien des arts est une priorité de longue date. Nous appuyons des organismes qui offrent aux artistes les meilleures chances de faire avancer leur carrière dans des domaines comme les arts visuels, la musique, le théâtre, la danse, la littérature et le cinéma.

Bien-être financier : Le bien-être financier désigne la capacité d’une personne d’assumer ses obligations financières, d’épargner suffisamment pour l’avenir et de prendre des décisions financières qui lui permettent de mener une vie épanouie. Afin d’encourager le bien-être financier, RBC s’efforce de simplifier les finances, de donner aux clients les moyens d’atteindre leurs objectifs, de favoriser de meilleures relations avec l’argent, et d’offrir un accès équitable à la sécurité financière.

Cadre de mesure de l’impact : Notre Cadre de mesure de l’impact guide nos décisions d’investissement dans la collectivité et nous permet de gérer nos retombées sociales en mesurant nos progrès relativement à nos objectifs.

Domaines d’intervention ESG : Il est important de cerner, de comprendre et de gérer les questions ESG qui comptent le plus pour nos parties prenantes et pour notre entreprise. Nos domaines d’intervention en matière d’ESG correspondent aux questions fondamentales et essentielles à nos activités que nous surveillons et gérons.

Veuillez consulter la section Nos domaines d’intervention ESG du présent rapport pour obtenir plus de détails.

Évaluation des principaux enjeux des droits de la personne : Évaluation des risques liés aux droits de la personne dans l’ensemble de nos unités fonctionnelles et divisions opérationnelles.

Finance durable : La finance durable s’entend des activités financières qui tiennent compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Veuillez vous reporter au [cadre de finance durable](#) de RBC pour en savoir plus.

Investissement responsable (IR) : Terme générique qui regroupe un grand nombre d’approches d’intégration de critères ESG à nos processus de placement.

Leviers « Bien plus que l’argent » : Pour influencer sur les enjeux en matière d’ESG, RBC adopte une approche « bien plus que l’argent » afin de multiplier les effets de ses actions, par exemple :

- Nous exerçons notre influence pour nous exprimer sur les questions qui comptent le plus pour les collectivités.
- Nous formons des partenariats stratégiques et investissons dans des partenaires communautaires pour avoir une plus grande influence et une plus forte incidence.
- Nous misons sur l’expertise et l’esprit de générosité de nos employés et les mobilisons par du bénévolat axé sur les aptitudes, la collecte de fonds et l’apprentissage.

LGBTQ+ : LGBTQ+ désigne les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers et autres identités non hétérosexuelles, non cisgenres.

Modèle de leadership RBC : Notre modèle de leadership définit les capacités et les comportements que nous attendons de tous les employés : favoriser l’impact ; s’adapter rapidement et apprendre continuellement ; libérer le potentiel de nos employés ; s’exprimer pour appuyer RBC. Mettant l’accent sur ce qui nous différencie, il constitue un élément essentiel de notre proposition de valeur à nos employés et il nous permet de réaliser notre raison d’être pour le bien de nos clients et des collectivités.

NAPC : NAPC signifie Noir, Autochtone ou personne de couleur. Ce terme reconnaît les antécédents de racisme que les Noirs et les Autochtones ont vécus. Le terme NAPC n’englobe pas toutes les personnes victimes de diverses formes de racisme, c’est inévitable. Ce sont nos employés qui s’identifient eux-mêmes comme NAPC à l’aide d’options visant la race et l’origine ethnique.

Objectif avenir RBC : Il s’agit de notre engagement de 500 millions de dollars sur dix ans visant à aider les jeunes Canadiens à se préparer aux emplois de demain grâce à l’acquisition d’expérience de travail, au développement des aptitudes, au réseautage, et au soutien au bien-être mental.

Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies : Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies visent à s’attaquer aux enjeux sociaux et environnementaux les plus pressants à l’échelle mondiale. Ainsi, 17 objectifs reconnus internationalement (appelés également « objectifs mondiaux ») ont été établis, et on a mis en place un mécanisme visant à mobiliser les gouvernements, le secteur privé et la société civile pour réaliser les objectifs d’ici 2030.

Parties prenantes : Nos parties prenantes comprennent nos clients actuels et potentiels, nos investisseurs, nos employés, nos fournisseurs, les gouvernements, les autorités de réglementation, les organisations non gouvernementales (ONG) et les organismes communautaires.



Annexe VIII : Glossaire

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes73

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109

Personnes handicapées : L’expression « personnes handicapées » désigne les personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables qui peuvent faire obstacle à leur pleine participation à la société.

Un pays peut avoir sa propre définition réglementaire de « handicap ». Au Canada, par exemple, la Loi sur l’équité en matière d’emploi définit « personne handicapée » comme une personne ayant une déficience durable ou récurrente soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d’ordre psychiatrique ou en matière d’apprentissage, et qui :

1. considère qu’elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi ; ou qui
2. pense qu’elle risque d’être classée dans cette catégorie par leur employeur ou par d’éventuels employeurs en raison d’une telle déficience. La définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l’objet de mesures d’adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme des Nations Unies : Ensemble de directives pour la prévention et l’élimination des atteintes aux droits de la personne dans les entreprises.

Priorités stratégiques ESG : Nos priorités stratégiques en matière d’ESG décrivent comment nous nous attaquons à certains des plus grands défis sociétaux. Nous avons choisi ces priorités, car ce sont sur elles que notre action, notre offre et notre influence peuvent agir le plus efficacement.

Nos priorités stratégiques ESG sont les suivantes :

- **Changements climatiques** : Accélérer la lutte contre les changements climatiques et soutenir nos clients au fil de la transition zéro émission nette.
- **Diversité et inclusion** : Contribuer à façonner un milieu de travail et une société plus inclusifs.
- **Réussite des jeunes** : Préparer les jeunes aux emplois de l’avenir.
- **Bien-être financier** : Aider les gens à accéder au bien-être financier.

Raison d’être de RBC : Contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités.

Risques environnementaux et sociaux : La possibilité qu’un enjeu environnemental ou social lié à RBC ou à ses clients, ses opérations, ses produits, ses fournisseurs ou ses activités puisse avoir une incidence négative sur le plan financier, opérationnel, juridique, réglementaire ou réputationnel pour RBC. Les enjeux sociaux et environnementaux comprennent notamment ce qui suit : contamination de site, gestion des déchets, utilisation du sol et des ressources, biodiversité, qualité et accessibilité de l’eau, changements climatiques, réglementation environnementale, droits de la personne (y compris les droits des peuples autochtones), et engagement envers la collectivité.

Techno nature RBC : Engagement de 100 millions de dollars pour soutenir des partenaires qui tirent parti de la technologie et de l’innovation pour résoudre des problèmes environnementaux pressants.

Valeur économique générée et distribuée : Par la génération et la distribution de valeur économique, nous honorons nos obligations à l’égard de l’économie, tout en favorisant le bien-être de la société en général. Le principe est simple : nous tirons des revenus des produits et des services que nous vendons. Nous distribuons ensuite une partie de ces revenus – de cette valeur économique – à ceux sur qui repose notre réussite.

Valeurs RBC : RBC s’est toujours démarquée par sa culture fondée sur des valeurs.

- **Le client avant tout** : Nous devons toujours mériter le privilège d’être le premier choix de nos clients
- **Collaboration** : Ensemble à RBC, la clé de la réussite
- **Responsabilisation** : Nous assumons la responsabilité d’un rendement personnel et collectif élevé
- **Diversité et inclusion** : Nous favorisons la diversité pour stimuler l’innovation et la croissance
- **Intégrité** : Nous respectons les normes les plus élevées afin d’inspirer confiance

Vision de RBC : Compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde.

Ayant vu les attentes des clients se transformer dans le monde numérique que nous connaissons, nous avons amorcé une démarche afin de transformer notre banque. Les efforts déployés pour tirer profit des nouvelles technologies et offrir à nos clients une expérience numérique exceptionnelle ne sont que l’un des éléments de notre stratégie. Nous sommes profondément convaincus que pour entretenir nos liens avec nos clients et maintenir notre pertinence, nous devons redéfinir le rôle que nous jouons dans leur vie.



Rapport indépendant de mission d’assurance

> Table des matières iii

> Introduction 1

> Gouvernance et intégrité 16

> Valeur pour les employés 26

> Valeur pour les clients 38

> Valeur pour les collectivités 56

> Valeur pour la planète 70

Annexes 73

• Notes de fin de texte 74

• Annexe I : Indice SASB 78

• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes 84

• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD) 86

• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires 88

• Annexe V : Initiatives de bien-être financier 91

• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes 95

• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance 96

• Annexe VIII : Glossaire 107

• Rapport indépendant de mission d’assurance 109



Rapport indépendant de mission d’assurance limitée portant sur les paramètres de performance sélectionnés présentés dans le Rapport de performance 2022 Environnement, société et gouvernance (ESG) de la Banque Royale du Canada

À l'intention du Conseil d'administration et de la direction de la Banque Royale du Canada (« RBC »)

Nous avons réalisé une mission d'assurance limitée à l'égard des paramètres de performance sélectionnés décrits ci-dessous (« paramètres de performance sélectionnés ») présentés dans le Rapport de performance 2022 Environnement, société et gouvernance (ESG) de RBC pour l'exercice clos le 31 octobre 2022.

Indicateur de performance	Page(s) du rapport
Pourcentage de femmes nommées à la Haute direction	2, 4, 13, 34, 35, 86, 101
Pourcentage de NAPC nommés à la Haute direction	2, 4, 13, 34, 35,101
Rang centile moyen et notation relativement aux indices ESG	4, 13, 87
Émissions de GES périmètre 1 (tonnes d'éq. CO ₂)	15, 88
Émissions de GES périmètre 2 (tonnes d'éq. CO ₂)	15, 88
Intensité des émissions de GES liées à la consommation d'énergie (tonnes d'éq. CO ₂ /m ²)	15, 88
Émission de GES périmètre 3 (catégorie 6 : déplacements d'affaires) (tonnes d'éq. CO ₂)	15, 88
Réduction d'émissions de GES liée aux crédits d'énergie renouvelable (tonnes d'éq. CO ₂)	15, 88
Réduction d'émissions de GES liée aux crédits de carbone retirés (tonnes d'éq. CO ₂)	15, 88
Pourcentage d'électricité provenant de sources renouvelables et non émettrices de GES, pour toutes les installations	4, 15, 88
Cote composite de l'Expérience inclusive	13, 35, 87, 103
Taux de mobilisation des employés	13, 31,103
Pourcentage de bénéficiaires autochtones d'Objectif avenir RBC	14, 62

Responsabilités de la direction

La direction est responsable de la préparation des paramètres de performance sélectionnés conformément à la définition de chacun des indicateurs de performance figurant dans les notes à la fin du Rapport de performance ESG 2022 aux pages 74 à 77 (les « critères applicables »). La direction est également responsable du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation des paramètres de performance sélectionnés exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l.
PwC Tower, 18 York Street, Suite 2600, Toronto, Ontario, Canada M5J 0B2
T: +1 416 863 1133, F: +1 416 365 8215, www.pwc.com/ca

PwC » s'entend de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., une société à responsabilité limitée de l'Ontario.



Notre responsabilité

Notre responsabilité consiste à exprimer une conclusion sous forme d'assurance limitée sur les paramètres de performance sélectionnés, sur la base des éléments probants que nous avons obtenus. Nous avons effectué notre mission d'assurance limitée conformément à la Norme canadienne de missions de certification (NCMC) 3000 *Missions d'attestation autres que les audits ou examens d'informations financières historiques*, à l'International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 *Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information*, à la NCMC 3410 *Missions de certification des bilans des gaz à effet de serre* et à l'ISAE 3410 *Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements*. Ces normes requièrent que nous planifions et réalisons la mission de façon à obtenir une assurance limitée que les paramètres de performance sélectionnés sont exempts d'anomalies significatives.

Une mission d'assurance limitée implique la mise en œuvre de procédures (qui consistent principalement en des demandes d'informations auprès de la direction et d'autres personnes au sein de l'entité, selon le cas, ainsi qu'en des procédures analytiques) et l'évaluation des éléments probants obtenus. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions des utilisateurs de notre rapport. Le choix des procédures repose sur notre jugement professionnel et tient compte de notre détermination des secteurs où il est susceptible d'y avoir des risques d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, lors de la préparation des paramètres de performance sélectionnés conformément aux critères applicables.

Notre mission a notamment compris les procédures suivantes :

- Les demandes de renseignements auprès de la direction pour acquérir une compréhension de la gouvernance dans son ensemble et de l'environnement de contrôle interne pertinent pour la direction, la compilation des données et la présentation des paramètres de performance sélectionnés;
- Les revues analytiques et analyses des tendances des données présentées pour les paramètres de performance sélectionnés;
- Le rapprochement et le test des données sous-jacentes relativement aux paramètres de performance sélectionnés, sur une base d'échantillonnage.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance limitée sont de nature différente et d'étendue moindre que celles mises en œuvre dans une mission d'assurance raisonnable, et elles suivent un calendrier différent. En conséquence, le niveau d'assurance obtenu dans une mission d'assurance limitée est beaucoup moins élevé que celui qui aurait été obtenu dans une mission d'assurance raisonnable.

Notre indépendance et notre contrôle qualité

Nous nous sommes conformés aux règles ou au code de déontologie pertinents applicables à l'exercice de l'expertise comptable et se rapportant aux missions de certification, qui sont publiés par les différents organismes professionnels comptables, lesquels reposent sur les principes fondamentaux



Rapport indépendant de mission d’assurance



d'intégrité, d'objectivité, de compétence professionnelle et de diligence, de confidentialité et de conduite professionnelle.

Le cabinet applique la Norme canadienne de contrôle qualité 1 *Contrôle qualité des cabinets réalisant des missions d'audit ou d'examen d'états financiers et d'autres missions de certification* et, en conséquence, maintient un système de contrôle qualité exhaustif qui comprend des politiques et des procédures documentées en ce qui concerne la conformité aux règles de déontologie, aux normes professionnelles et aux exigences légales et réglementaires applicables.

Limites inhérentes importantes

Les données sur les émissions et l'utilisation de l'énergie sont assujetties à des limites inhérentes compte tenu de la nature et des méthodes utilisées pour déterminer ces données. La sélection de techniques d'évaluation différentes mais acceptables peut entraîner des mesures sensiblement différentes. La précision des différentes techniques d'évaluation peut également varier.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre et des éléments probants que nous avons obtenus, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que les paramètres de performance sélectionnés de RBC pour l'exercice clos le 31 octobre 2022 n'ont pas été préparés, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux critères applicables.

Objet et restriction à l'utilisation

Les paramètres de performance sélectionnés ont été préparés conformément aux critères établis par la direction de RBC aux fins de présentation au Conseil d'administration. Par conséquent, les paramètres de performance sélectionnés pourraient ne pas convenir à d'autres fins. Notre rapport est destiné uniquement à être utilisé par RBC. Nous comprenons que notre rapport sera présenté, en totalité uniquement, par RBC et à sa discrétion, et nous n'assumons ni n'acceptons aucune responsabilité ou obligation envers un tiers à l'égard de ce rapport.

Primatishouse LLP s.r.l./s.e.n.c.r.l.

Comptables professionnels agréés

Toronto (Ontario)
Le 3 mars 2023

> Table des matières	iii
> Introduction	1
> Gouvernance et intégrité	16
> Valeur pour les employés	26
> Valeur pour les clients	38
> Valeur pour les collectivités	56
> Valeur pour la planète	70

Annexes	73
----------------	-----------

• Notes de fin de texte	74
• Annexe I : Indice SASB	78
• Annexe II : Dialoguer avec les parties prenantes	84
• Annexe III : Domaines d’impact et harmonisation avec les objectifs de développement durable (ODD)	86
• Annexe IV : Paramètres environnementaux supplémentaires	88
• Annexe V : Initiatives de bien-être financier	91
• Annexe VI : Initiatives visant à favoriser la réussite des jeunes	95
• Annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance	96
• Annexe VIII : Glossaire	107
• Rapport indépendant de mission d’assurance	109



Commentaires

Le rapport est destiné à toutes les parties prenantes de RBC et de ses filiales. N'hésitez pas à nous envoyer vos questions, vos commentaires et vos suggestions à corporatecitizenship@rbc.com.

