Banque Royale du Canada

Environnement, société et gouvernance (ESG)

Rapport de progression 2023

RBC propulse des **idées** pour les gens et la planète

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.

Rapport de progression ESG 2023

Introduction

Table des matières 2
À propos de RBC 3
À propos du présent rapport 4
Message du chef de la direction 5

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

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

Principal indicateur de rendement vérifié de manière indépendante

Table des matières

Introduction

- À propos de RBC
- À propos du présent rapport
- Message du chef de la direction

Objectif et approche

- Offrir de la valeur
- Faits saillants de 2023
- Modèle de gouvernance et de surveillance ESG
- Entretien avec Andrea Barrack
- Domaines d'intervention
- Énoncé de performance
- Prix et distinctions

De solides assises axées sur la confiance

- Notre approche de la gouvernance
- Déontologie et confiance
- Fiscalité
- Lobbyisme et contributions politiques
- Gestion du risque
- Droits de la personne
- Protection des renseignements personnels et cybersécurité
- Pour une intelligence artificielle responsable
- Confiance et satisfaction de la clientèle

Accélérer la transition vers une économie plus verte

- Notre stratégie climatique
- Aider nos clients à passer à la carboneutralité
- Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration
- Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

- Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir
- Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

- Bien-être financier
- Finance durable
- Investissement responsable
- Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs
- Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive
- Dons et investissements dans la collectivité
- Bénévolat des employés

Annexes

- Annexe I : Notes de fin de texte
- Annexe II : Indice SASB
- Annexe III : Dialoguer avec les parties prenantes
- Annexe IV : Domaines d'impact et concordance avec les ODD
- Annexe V : Paramètres environnementaux supplémentaires
- Annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance
- Annexe VII : Glossaire
- Annexe VIII : Rapport indépendant de mission d'assurance limitée
- Annexe IX : Mise en garde concernant les déclarations prospectives
- Annexe X : Avis important concernant le présent rapport

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

Information ESG

- Rapport climatique 2023
- Déclaration de responsabilité publique 2023
- Énoncé sur l'esclavage moderne 2023
- Approche RBC des droits de la personne

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

Pour en savoir plus

- Rapport annuel 2023
- Circulaire de la direction 2024

Introduction

Table des matières 2
À propos de RBC 3
À propos du présent rapport 4
Message du chef de la direction 5

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

À propos de RBC

La Banque Royale du Canada est une institution financière mondiale définie par sa raison d'être, guidée par des principes et orientée vers l'excellence en matière de rendement. Notre succès est attribuable aux quelque 94 000 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, nous sommes la plus importante banque du Canada et l'une des plus grandes banques du monde. Nous avons adopté un modèle d'affaires diversifié axé sur l'innovation et l'offre d'expériences exceptionnelles à nos quelque 17 millions de clients au Canada, aux États-Unis et dans 27 autres pays.

Plus de 17 millions de clients

Plus de 94 000 employés

29 pays

Notre raison d'être

Contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités

Nous nous laissons inspirer par **notre vision**, qui consiste à compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde, et par **notre raison d'être**. Voici ce que nous voulons devenir :

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 en raison de notre expertise

Nous sommes guidés par **nos valeurs** :

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

Pour en savoir plus sur notre façon de diriger avec un sens de mission en créant une valeur distinctive pour nos clients, nos collectivités, nos employés et nos actionnaires, lisez les **Récits RBC**.

Suivez-nous

facebook.com/rbc
x.com/rbc
linkedin.com/company/rbc
instagram.com/RBC
youtube.com/user/RBC
tiktok.com/@rbc

À propos du présent rapport

Introduction

Table des matières 2
À propos de RBC 3
À propos du présent rapport 4
Message du chef de la direction 5

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Cadres d'information

Nous suivons l'évolution des réglementations, des normes et des cadres internationaux d'information ESG, de même que les attentes de nos parties prenantes à l'égard de ces normes. Les auteurs du présent rapport ont notamment puisé aux sources suivantes :

- Global Reporting Initiative (GRI)
- Normes 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 rendement de RBC. Son rapport indépendant de mission d'assurance limitée se trouve à la page 135.

Portée

Le présent rapport de progression 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 (« RBC Brewin Dolphin »). Les renseignements et données relatifs à RBC Brewin Dolphin et à ses filiales ne sont pas inclus dans le présent rapport pour les périodes antérieures à cette date. Le rapport donne un aperçu des domaines d'intervention ESG, des principaux indicateurs de rendement et des faits saillants de 2023 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 2023**, ainsi que l'information sur la gouvernance et la rémunération des cadres supérieurs publiée dans la **circulaire de la direction 2024** (accessible sur le site **rbc.com/investisseurs**). Nos rapports antérieurs sont accessibles par l'intermédiaire de notre **site Web** Rapport sur la citoyenneté d'entreprise et rendement. Du contenu déjà inclus dans les rapports sur les politiques et programmes suivants a été intégré au présent rapport : Déclaration de lobbying et de contribution politique, À propos de la valeur pour les employés et À propos de la gouvernance et de l'intégrité.

Période de déclaration

À moins d'indication contraire, toutes les données et tous les exemples dont fait état le présent rapport portent sur les activités de l'exercice 2023 (du 1er novembre 2022 au 31 octobre 2023). Dans de nombreux cas, nous avons fourni des données pour l'exercice 2023 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, tous les montants d'argent sont exprimés en dollars canadiens. Dollars américains et livres sterling sont convertis au cours au comptant en date du 31 octobre 2023 (1,00 $ CA = 0,721 $ US ; 1,00 $ CA = 0,593 £). 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 VII : Glossaire, qui se trouve à la page 134.

Notes de fin de texte et mises en garde

Les notes de fin de texte qui se trouvent à la page 101 et auxquelles il est fait référence tout au long du rapport fournissent des renseignements supplémentaires, y compris les définitions, les citations et les explications que nous jugeons nécessaires, et expliquent plus en détail nos indicateurs de rendement et nos critères de mesure. Consultez les sections Mise en garde concernant les déclarations prospectives et Avis important concernant le présent rapport aux pages 137 et 138.

Introduction

Table des matières 2
À propos de RBC 3
À propos du présent rapport 4
Message du chef de la direction 5

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Message du chef de la direction

> Soucieuse de répondre aux besoins de ses clients, de son personnel, de ses actionnaires et des collectivités où elle mène ses activités, RBC tient à jouer le rôle fondamental qui est le sien : contribuer à soutenir l'économie et à réunir les conditions de la prospérité de ses parties prenantes.

Mettre nos idées en œuvre et nous donner les moyens d'un avenir plus prospère, voilà qui est essentiel au succès de RBC, à court comme à long terme.

Notre ambition est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde. Nous nous efforçons d'acquérir cette réputation en investissant dans l'entreprise, mais aussi en contribuant à créer de la valeur pour nos millions de clients et pour les milliers de collectivités où nous agissons.

Soucieuse de répondre aux besoins de ses clients, de son personnel, de ses actionnaires et des collectivités où elle mène ses activités, RBC tient à jouer le rôle fondamental qui est le sien : contribuer à soutenir l'économie et à réunir les conditions de la prospérité de ses parties prenantes.

L'année 2023 a parfaitement illustré nos efforts.

Dans notre rôle de conseiller de confiance, nous avons continué d'investir dans les plateformes numériques et les services-conseils prisés par nos clients, en assurant des prestations personnalisées qui les aident à prendre les meilleures décisions possibles, compte tenu de leurs objectifs financiers. Nous avons aussi intensifié nos efforts visant à aider ceux de nos clients qui ont entamé la transition énergétique et à populariser les solutions qui rendront l'économie moins polluante et plus résiliente.

Étant engagés à agir dans l'intérêt de nos clients, nous ne pouvons que contribuer à notre propre succès. À la fin de l'année, RBC figurait au palmarès mondial des 15 banques dotées de la plus forte capitalisation boursière et elle faisait partie des cinq premières en Amérique du Nord. RBC a eu l'honneur d'être à nouveau désignée comme détentrice de la marque qui a le plus de valeur au Canada et, à l'échelle mondiale, comme le quatrième meilleur prestataire de services financiers[1] – deux indices sans équivoque de la confiance que nous inspirons.

Pour la quatorzième année de suite[2], RBC a été classée parmi les 100 premiers employeurs canadiens, ce qui témoigne de notre culture d'inclusivité et d'appartenance ainsi que de nos investissements en faveur du perfectionnement de nos employés et de la réalisation de leurs rêves professionnels.

Je suis particulièrement fier de voir nombre d'entre eux chercher à en faire toujours plus pour assurer la réussite immédiate ou plus lointaine de la Banque, par exemple en œuvrant pour le bien-être des collectivités auxquelles RBC offre ses services. Depuis que nous avons commencé à quantifier ces efforts, en 2016, nos employés ont consigné un million d'heures de bénévolat. En 2023, leurs actions individuelles sont venues s'ajouter aux quelque 172 millions de dollars que RBC et RBC Fondation ont investis dans le monde entier sous forme de dons en espèces ou d'investissements dans la collectivité[3], entre autres dans le cadre du nouveau Fonds de rapprochement des collectivités RBC, grâce auquel les employés peuvent contribuer à répondre aux besoins locaux pressants en organisant des activités de bénévolat en équipe.

Notre contribution à la prospérité des parties prenantes a des retombées positives pour nos actionnaires. En 2023, 7,4 milliards de dollars de dividendes ont été distribués entre les actionnaires, notamment les retraités et les investisseurs du secteur détail du Canada ; en matière de rentabilité totale pour l'actionnaire sur cinq ans, nous nous situons au-dessus de la moyenne mondiale de nos pairs.

RBC ne cesse de chercher des moyens de générer encore plus de valeur pour ses partenaires et, ce faisant, de multiplier ses propres chances de succès.

En 2023, considérant les défis sociétaux sur lesquels nous pensons pouvoir influer le plus, nous avons mis sur pied le Cadre de la raison d'être RBC – *RBC propulse des idées pour les gens et la planète*. Ce cadre vient structurer notre approche ESG, laquelle repose sur trois ambitions : accélérer la transition vers une économie plus verte, doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir, favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités où nous exerçons nos activités.

Nous avons conçu le Cadre de la raison d'être RBC en cette période de taux d'intérêt élevés et de hausse du coût de la vie qui frappent les ménages et aggravent les inégalités socioéconomiques. Notre société est par ailleurs de plus en plus polarisée, alors qu'il n'a jamais été aussi important de nous attaquer ensemble aux problèmes complexes de l'heure, à commencer par les changements climatiques, dont la menace pèse sur tous les aspects de l'existence.

Nous savons pourtant que les défis à relever peuvent donner lieu à de grands changements positifs.

RBC, véritable pilier au sein de la société et des divers secteurs économiques, sait que sa réussite dépend du succès de tous ceux qui font affaire avec elle.

Bref, parce que nous comptons – avec fierté – parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde, nous devons assumer les grandes responsabilités qui nous incombent.

Dave McKay

Président et chef de la direction
Banque Royale du Canada

Rapport de progression ESG 2023

Introduction 2

Objectif et approche

Offrir de la valeur 7
Faits saillants de 2023 10
Modèle de gouvernance et de surveillance ESG 11
Entretien avec Andrea Barrack 12
Domaines d'intervention 13
Énoncé de performance 14
Prix et distinctions 17

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Objectif et approche

Introduction 2

Objectif et approche

Offrir de la valeur 7
Faits saillants de 2023 10
Modèle de gouvernance et de surveillance ESG 11
Entretien avec Andrea Barrack 12
Domaines d'intervention 13
Énoncé de performance 14
Prix et distinctions 17

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Offrir de la valeur

Contribuer à créer une valeur durable à long terme

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

2019

- Annonce du premier Engagement de finance durable[I] (100 milliards de dollars d'ici 2025)
- Mise sur pied du groupe Finance durable de Marchés des Capitaux et émission d'une première obligation verte
- Publication de la première Stratégie climatique RBC

2020

- Publication de Notre déclaration des droits de la personne
- Publication du Plan d'action pour la lutte contre le racisme systémique
- Signature d'une première convention d'achat d'énergie dans le cadre d'un projet de centrale solaire en Alberta

2021

- Adhésion à l'alliance bancaire zéro émission nette et engagement à atteindre la cible de zéro émission nette découlant de nos activités de prêt d'ici 2050
- Hausse de notre engagement en finance durable[I] à 500 milliards de dollars d'ici 2025

2022

- Publication du Plan de diversité et d'inclusion RBC 2025
- Publication d'une nouvelle version de la Stratégie climatique RBC
- Établissement d'une première série de cibles intermédiaires de réduction des émissions pour 2030 pour nos activités de prêt dans trois secteurs clés
- Engagement par RBC et RBC Fondation de verser 100 millions de dollars à Techno nature RBC[MC] d'ici 2025[III]

2023[II]

- Présentation du Cadre de la raison d'être RBC – *RBC propulse des idées pour les gens et la planète*
- Lancement de l'Institut d'action climatique RBC
- Novembre 2023 – Annonce de l'Approche RBC d'engagement clientèle envers le climat : secteur énergétique
- Décembre 2023 – Publication d'une nouvelle Approche RBC des droits de la personne

I La finance durable s'entend des activités financières qui tiennent compte des critères ESG.
II Faits survenus jusqu'au 31 décembre 2023.
III Depuis l'établissement du programme en 2019.

RBC estime que les retombées d'une prospérité accrue peuvent bénéficier au plus grand nombre et avoir un effet multiplicateur dans toute la société. À preuve, la valeur économique que nous générons[4]. En 2023, RBC a réinjecté dans la société 37,7 milliards de dollars sous forme d'impôts, de salaires ou de dons et investissements dans la collectivité. Les investisseurs sont parmi les premiers à en tirer avantage : ces 10 dernières années[5], un investissement de 1 000 $ dans les actions RBC a entraîné pour l'actionnaire moyen un gain total (appréciation du cours des actions ordinaires, plus dividendes réinvestis) de 2 346,52 $, soit une bonification de 134,7 %.

Introduction 2

Objectif et approche

Offrir de la valeur 7
Faits saillants de 2023 10
Modèle de gouvernance et de surveillance ESG 11
Entretien avec Andrea Barrack 12
Domaines d'intervention 13
Énoncé de performance 14
Prix et distinctions 17

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Offrir de la valeur

Nous entendons réunir et maintenir les conditions voulues pour contribuer à la réussite de nos clients et à la prospérité des collectivités.

Notre raison d'être (« Contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités ») implique de nous attaquer aux défis sociétaux susceptibles de nuire à la réussite collective. Nous pensons que les trois qui suivent influent particulièrement sur la prospérité des milieux où vivent et travaillent les employés de RBC.

D'abord, c'est en grande partie à des sources d'énergie stables et relativement abordables que nous devons notre mode de vie actuel, mais les émissions qu'il implique nous ont conduits sur une voie sans issue et ont contribué à une **grave crise écologique**[6].

Ensuite, si les nouvelles technologies créent des millions d'emplois lucratifs dans toutes les branches d'activité[7], elles entraînent aussi des bouleversements majeurs dans nombre de localités et de secteurs, du fait de la nécessaire requalification de la main-d'œuvre qu'impose l'**évolution rapide du marché du travail**[7].

Finalement, les écarts se creusent dans nos marchés de prédilection, ce qui indique que la richesse est moins bien répartie[8]. Bien des gens n'ont pas les moyens ou l'occasion d'améliorer leur situation financière ; il y a donc **aggravation des inégalités**[9,10].

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

En 2023, RBC a lancé son Cadre de la raison d'être – *RBC propulse des idées pour les gens et la planète* (le « Cadre de la raison d'être ») afin de mieux faire connaître et structurer son action à l'égard de trois enjeux de société sur lesquels elle pense pouvoir influer. RBC veut en effet contribuer à accélérer la transition vers une économie plus verte, à doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir et à favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités où elle est présente. Pour ce faire, elle s'est fixé cinq champs de contribution : encourager la lutte contre les changements climatiques, soutenir le bien-être financier, investir dans les aptitudes, promouvoir l'inclusion et renforcer la résilience des collectivités. Le Cadre repose sur nos programmes stratégiques ESG actuels, mais tient également compte des enjeux émergents dont dépendra la réussite future de RBC et des localités où vivent et travaillent ses employés.

Introduction 2

Objectif et approche

Offrir de la valeur 7
Faits saillants de 2023 10
Modèle de gouvernance et de surveillance ESG 11
Entretien avec Andrea Barrack 12
Domaines d'intervention 13
Énoncé de performance 14
Prix et distinctions 17

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Offrir de la valeur

Notre Cadre de la raison d'être permet à nos parties prenantes de mieux comprendre nos objectifs : la collaboration dans des domaines d'intérêt mutuel s'en trouvera renforcée. Nos trois ambitions se complètent. En facilitant par exemple l'acquisition des aptitudes nécessaires au passage à un monde carboneutre, on multiplie du même coup les possibilités économiques. Dans les trois domaines en jeu, nous pensons pouvoir exercer des impacts à l'extérieur, au sein de nos établissements et auprès de nos employés. Mais cela ne suffit pas. C'est à travers les champs de contribution que nous progresserons vers nos ambitions. Ces cinq champs de contribution chevauchent nos trois ambitions. Notez que nous avons délibérément choisi de parler de contribution, car RBC ne saurait résoudre les défis sociétaux toute seule. Il faut que les gouvernements, la société civile, les autres entreprises, les acteurs de la collectivité et les particuliers jouent leurs rôles. Notre Cadre de la raison d'être repose sur des principes directeurs sans lesquels nous ne pourrions atteindre nos objectifs.

Cadre de la raison d'être RBC – *Générer des idées pour les gens et la planète*[MC]

Introduction 2

Objectif et approche

Offrir de la valeur 7
Faits saillants de 2023 10
Modèle de gouvernance et de surveillance ESG 11
Entretien avec Andrea Barrack 12
Domaines d'intervention 13
Énoncé de performance 14
Prix et distinctions 17

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Faits saillants de 2023*

Voici les actions que nous avons déjà menées dans les cinq secteurs découlant de nos ambitions.

Encourager la lutte contre les changements climatiques

Faciliter la transition carboneutre en soutenant les initiatives prises en matière de changements climatiques et de protection de la nature.

- Officialisation de l'approche d'engagement que RBC Marchés des Capitaux utilise auprès de ses clients du secteur énergétique relativement à leur plan de transition énergétique.
- 29 milliards de dollars accordés en finance verte[28] dans le cadre de notre engagement de finance durable de 500 milliards de dollars[27].
- Déclaration de nos émissions financées absolues pour le secteur du gaz et du pétrole : 71,4 millions de tonnes d'équivalent CO_2 – Ce paramètre orientera notre stratégie commerciale et les mesures que nous prendrons pour réduire les émissions au fil du temps[67].
- Lancement de l'Institut d'action climatique RBC pour fournir des recherches et promouvoir les idées qui contribuent au progrès du Canada dans le domaine du climat.
- Soutien de l'innovation axée sur le climat grâce à un engagement à verser 48 millions de dollars à des fonds de capital-risque ou de croissance.
- En 2023, Techno nature RBC[MC,30] a appuyé 150 partenaires des secteurs des technologies propres, de l'agriculture, de l'énergie et des solutions climatiques naturelles en faisant des investissements dans la collectivité de plus de 21 millions de dollars financés par RBC et RBC Fondation, ce qui représente une hausse de 72 % par rapport à 2022.
- 100 % de l'électricité que nous avons consommée à l'échelle mondiale provenait de sources d'énergie renouvelable[66].

Soutenir le bien-être financier

Permettre aux particuliers et aux petites entreprises de gagner en assurance, de parvenir à la sécurité financière et d'atteindre leurs objectifs grâce à des produits ou services particuliers et aux partenariats noués dans l'écosystème.

- Avril 2023 – Lancement au Canada du nouveau compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété, qui peut notamment être ouvert auprès de RBC Placements en Direct®, avec RBC Investi-Clic® ou auprès des conseillers en succursale.
- Lancement du site Web Mes finances d'abord, riche en informations, ressources et outils permettant aux Canadiens de mieux contrôler leur situation financière.
- Amélioration de l'outil Prévisions NOMI®, désigné comme meilleure application de l'IA à l'Expérience client[11]. Cet outil RBC d'avant-garde permet au client, sept jours à l'avance, d'avoir une idée des liquidités qui seront disponibles, compte tenu des factures à payer, des télévirements, des cotisations aux placements et des versements salariaux.
- Plus de 35 000 inscriptions au cours « Finances personnelles pour tous par McGill » enregistrées pendant l'année (RBC et l'université McGill sont partenaires ; offert gratuitement à tous les Canadiens, ce cours atteste des efforts que déploie RBC pour soutenir le bien-être financier en aidant les particuliers à gagner en assurance, à parvenir à la sécurité financière et à atteindre leurs objectifs).

Investir dans les aptitudes

Créer conjointement des solutions et soutenir la mise en œuvre de programmes qui aident les gens à trouver un emploi enrichissant aujourd'hui et les préparent aux emplois de demain.

- À l'échelle mondiale, nos employés ont consacré plus de 3 millions d'heures au perfectionnement de leurs aptitudes techniques ou de gestion[12].
- En partenariat avec Universités Canada, RBC Fondation a lancé la Bourse d'études RBC Fondation pour le perfectionnement des aptitudes environnementales, destinée aux étudiants inscrits dans des disciplines clés (bâtiment et construction, agriculture et production alimentaire, transports, gestion et recyclage des déchets, énergie renouvelable).
- Dans le cadre du programme Artistes émergents RBC, RBC et RBC Fondation ont investi plus de 11 millions de dollars auprès de quelque 250 organismes de bienfaisance ou sans but lucratif, à des fins de visibilité, de réseautage ou de formation, ce qui a aidé des milliers d'artistes à lancer ou assurer leur carrière professionnelle. Depuis 2004, plus de 130 millions de dollars ont ainsi été investis ; plus de 44 000 artistes ont bénéficié de cette initiative.
- Dans le cadre d'Objectif avenir RBC®, RBC et RBC Fondation ont, pour aider les jeunes Canadiens à décrocher des emplois enrichissants, consacré en 2023 plus de 65,1 millions de dollars au soutien de multiples approches (expériences concrètes de travail ; perfectionnement des aptitudes ; réseautage et mentorat ; aides et services en matière de bien-être mental). Depuis 2017, Objectif avenir RBC a aidé plus de 6,9 millions de jeunes Canadiens et investi plus de 393 millions de dollars dans le cadre de plus de 900 programmes de partenariat.

Promouvoir l'inclusion

Incarner une culture d'inclusion et d'appartenance en améliorant et en appuyant les occasions qui favorisent la réussite des employés, des clients et des collectivités.

- Création d'un nouveau Bureau de l'accessibilité et publication d'un Plan d'accessibilité conforme à la législation, visant à éliminer les obstacles auxquels font face nos clients et nos employés atteints de handicaps visibles ou invisibles[13].
- RBC continue de promouvoir la diversité et l'inclusion. Pendant l'exercice 2023, les catégories d'employés « Femmes » et « NAPC » (Noirs, Autochtones ou personnes de couleur) ont compté respectivement pour 43 % et 25 % des nouvelles nominations à des postes de direction[14], des chiffres légèrement inférieurs à nos objectifs annuels (50 % et 30 %). Au 31 octobre 2023, on comptait 43 % de femmes et 24 % de NAPC parmi les cadres de direction[15]. L'objectif d'atteindre 50 % de femmes et 30 % de NAPC, que nous nous sommes fixé pour 2025, est énoncé dans le Plan de diversité et d'inclusion RBC 2025[16].
- Décembre 2023 – Publication d'un rapport de progression[16] sur les trois priorités du Plan d'action pour la lutte contre le racisme systémique RBC, lancé en 2020 (Stimulation de la croissance économique et de la création de richesse, Investissement dans l'avenir et Redéfinition du leadership inclusif).
- Décembre 2023 – Publication de la nouvelle Approche RBC des droits de la personne, qui contient notre déclaration mise à jour en la matière et explique comment nous continuons d'intégrer à nos politiques et procédures opérationnelles nos engagements à l'égard des droits de la personne.

Renforcer la résilience des collectivités

Aider les collectivités à s'adapter aux contraintes actuelles ou futures d'un monde en rapide mutation, grâce aux investissements dans la collectivité et aux activités de mobilisation.

- À l'échelle mondiale, nous avons consacré, de concert avec RBC Fondation, plus de 172 millions de dollars à des dons et à des investissements dans la collectivité, dont 800 000 $ en soutien aux efforts mondiaux de secours et d'aide humanitaire, ainsi que dans le cadre de différentes catastrophes climatiques au Canada[3].
- Lancement du Fonds de rapprochement des collectivités RBC, grâce auquel les employés peuvent contribuer à répondre aux besoins locaux pressants en organisant des activités de bénévolat en équipe. En 2023, le Fonds a appuyé plus de 880 projets de bénévolat, mobilisant plus de 2 800 employés dans six pays et plus de 1,3 million de dollars en subventions, et amassant plus de 13 000 heures de bénévolat.

* Faits survenus jusqu'au 31 décembre 2023.

Introduction 2

Objectif et approche

Offrir de la valeur 7
Faits saillants de 2023 10
Modèle de gouvernance et de surveillance ESG 11
Entretien avec Andrea Barrack 12
Domaines d'intervention 13
Énoncé de performance 14
Prix et distinctions 17

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Modèle de gouvernance et de surveillance ESG

Nous adoptons, pour élaborer nos programmes phares et nos domaines d'intervention ESG, une démarche rigoureuse qui tient compte des moteurs de prospérité économique et des forces du changement qui touchent ceux que nous servons.

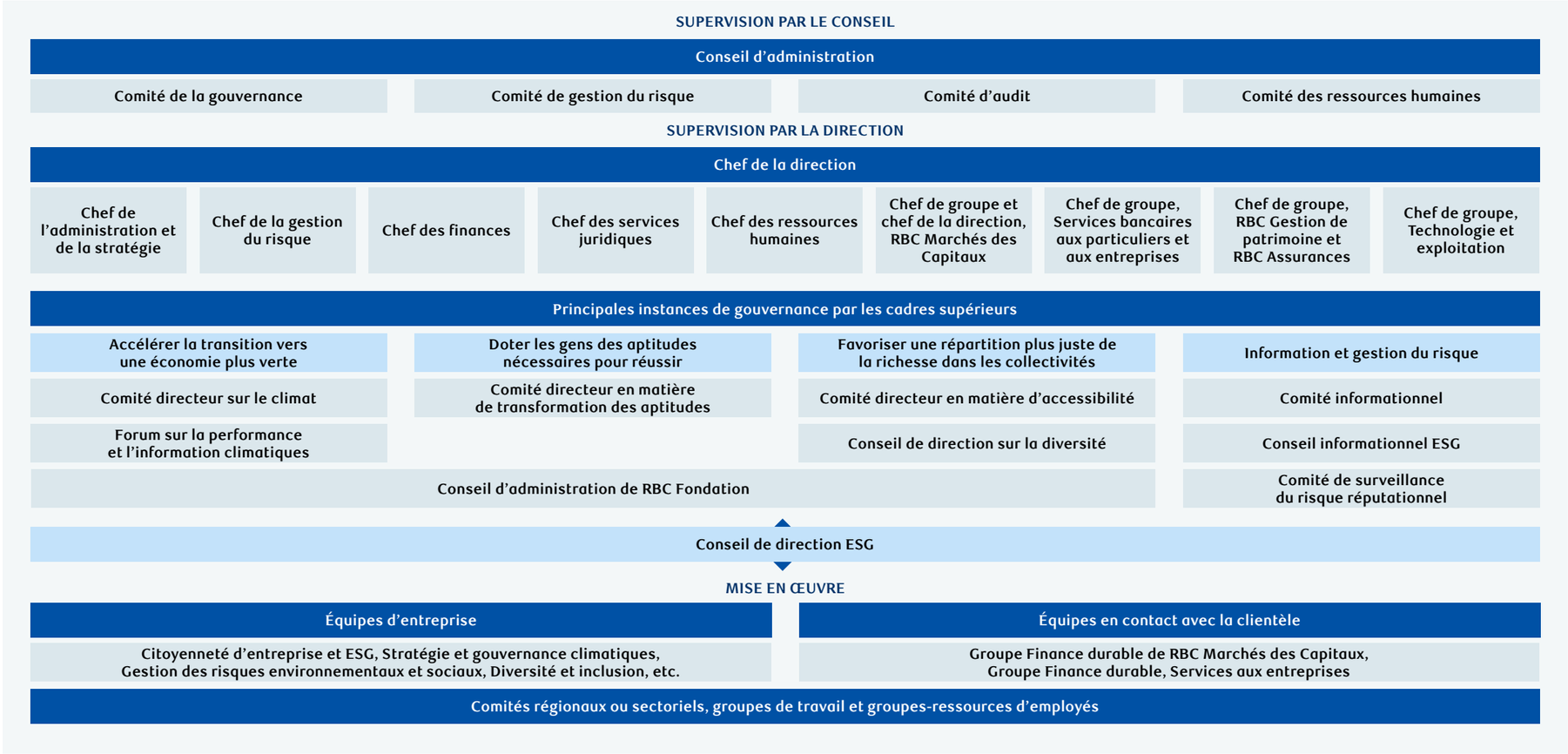
Notre modèle de gouvernance ESG est conçu pour asseoir la surveillance des questions ESG qu'exercent notre Conseil d'administration et ses comités sur l'expertise des unités fonctionnelles et opérationnelles de l'ensemble de la Banque.

Le Comité de la gouvernance du Conseil donne à ce dernier son avis sur les questions ESG (changements climatiques, notamment) et assure la surveillance et la coordination de ces questions pour le Conseil et ses comités. Pour plus de détails sur le mandat du Comité, veuillez vous reporter à la page 34 de la **circulaire de la direction 2024**.

Le Comité informationnel RBC revoit et approuve l'information ESG contenue dans le présent rapport. 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 ESG, aux demandes croissantes des investisseurs et au besoin de rehausser les contrôles dans ce domaine en plein essor.

En 2023, nous avons mis sur pied un conseil de direction intraentreprise chargé d'accélérer les domaines d'intervention ESG, toujours dans la perspective de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. Jouant le rôle d'agent de liaison entre les différents groupes de l'entreprise, ce conseil travaille en vue d'un impact collectif maximal. Il prend ses décisions conformément à notre Cadre de la raison d'être ; ses recommandations sont présentées aux membres du Groupe de la direction.

Le modèle de la page suivante illustre la structure organisationnelle de la gouvernance des critères ESG à RBC.



Introduction 2

Objectif et approche

Offrir de la valeur 7
Faits saillants de 2023 10
Modèle de gouvernance et de surveillance ESG 11
Entretien avec Andrea Barrack 12
Domaines d'intervention 13
Énoncé de performance 14
Prix et distinctions 17

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Entretien avec Andrea Barrack, première vice-présidente, Citoyenneté d'entreprise et ESG

« L'acronyme ESG traduit désormais ce que RBC aspire à réaliser : apporter une contribution positive dans la société. »

Andrea Barrack
Première vice-présidente,
Citoyenneté d'entreprise et ESG

On parle beaucoup d'ESG. Reste à en donner une définition concise. Quelle en est la signification pour RBC et comment en appliquez-vous concrètement les principes ?

L'acronyme ESG traduit désormais ce que RBC aspire à réaliser : apporter une contribution positive dans la société. Ce faisant, elle peut se donner les moyens de la réussite à court, moyen ou long terme.

RBC s'est donné deux principes directeurs. D'abord, nos ambitions en matière d'ESG doivent être en accord étroit avec la stratégie et les objectifs de RBC ; elles impliquent d'ailleurs des champs d'action par lesquels nous pouvons avoir un réel impact dans les secteurs d'activité et les marchés qui sont les nôtres.

Ensuite, nous voulons faire contribuer davantage notre entreprise, nos activités opérationnelles, nos employés, nos investissements dans la collectivité ainsi que nos moyens de recherche et d'information à l'atteinte de nos objectifs ESG. Ainsi, nous remplirons notre mission avec plus de puissance.

Pourquoi RBC a-t-elle mis en place un Cadre de la raison d'être ?

Notre Cadre de la raison d'être explicite et structure notre action à l'égard des défis sociétaux qui engendrent à la fois des risques et des occasions pour notre entreprise et la manière dont nous pouvons intégrer d'autres participants à l'élaboration de solutions. RBC a trois ambitions : accélérer la transition vers une économie plus verte, doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir et favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités. Nous cherchons à avancer dans cette voie en mettant à contribution nos actifs, nos produits et services, notre chaîne logistique, nos placements et nos employés.

Nous allons également continuer de procéder de manière stratégique aux dons et aux investissements dans la collectivité. Je crois que notre Cadre de la raison d'être donne une dimension supplémentaire à nos partenariats avec les organismes de bienfaisance ou sans but lucratif, partout dans le monde. Nous voulons choisir ce que nous finançons et nos façons d'investir de manière à mieux répondre aux besoins et à mieux tenir compte de nos ambitions.

Comment RBC parvient-elle à « coller » aux enjeux émergents ou aux questions ESG qui prennent de l'ampleur ?

Qu'il s'agisse de recenser les risques et les possibilités – en matière d'économie plus verte, d'aptitudes et de répartition plus juste de la richesse – ou bien de repérer les nouveaux enjeux, il faut d'abord en parler avec les clients et les autres parties prenantes riches de perspectives et d'expériences de terrain.

C'est ainsi que nos secteurs opérationnels ou fonctionnels déterminent et soupèsent les facteurs non financiers (les changements climatiques, par exemple) qui influent sur notre entreprise et sur notre capacité à créer de la valeur pour ceux qui s'adressent à nous. Nous discutons régulièrement avec nos clients afin de comprendre leurs aspirations et ce qui peut compromettre leur réussite – et, par ricochet, la nôtre. Nous écoutons nos collègues – cette source essentielle d'informations et d'inspiration. Nos Services économiques et nos études sur le leadership avisé nous renseignent sur les perspectives, les possibilités et les défis dont notre entreprise, ses partenaires et la société en général doivent tenir compte. Quant à nos partenaires de la collectivité, eux aussi nous éclairent sur les enjeux qui engagent nos intérêts respectifs. Toute l'information recueillie de cette manière donne forme à nos ambitions et à nos champs d'action.

Dans les marchés où RBC est présente, les questions ESG n'ont pas toujours bonne presse. Quel impact cela a-t-il sur vos ambitions ?

Ce qui compte à nos yeux, c'est ce qui crée une valeur commerciale pour RBC, ainsi que pour nos clients, nos employés, nos partenaires de la collectivité et nos actionnaires. Trouver les points de convergence sur les questions où nous pouvons générer des retombées intéressantes pour la Banque comme pour nos parties prenantes nous aide à nous donner les moyens de marquer des points et de croître.

Introduction 2

Objectif et approche

Offrir de la valeur 7
Faits saillants de 2023 10
Modèle de gouvernance et de surveillance ESG 11
Entretien avec Andrea Barrack 12
Domaines d'intervention 13
Énoncé de performance 14
Prix et distinctions 17

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Domaines d'intervention

En dehors des ambitions qu'énonce le Cadre de la raison d'être, d'autres domaines d'intervention en matière d'ESG intéressent RBC et les collectivités ; les résultats de nos actions font eux aussi l'objet de notre attention. Nous passons continuellement en revue nos secteurs d'intervention privilégiés en tenant compte des grands défis sociétaux qui, tout en ayant un impact sur notre entreprise, peuvent nous amener à générer le plus de valeur.

Pour déterminer nos domaines d'intervention ESG, nous procédons à une revue des questions importantes pour nous-mêmes et pour nos parties prenantes. Nous effectuons également une évaluation prospective du risque pour l'entreprise et suivons l'évolution des cadres d'information ESG, des exigences des agences de notation ESG, des tendances sectorielles et des recherches indépendantes.

En 2023, dans le cadre de la revue annuelle des enjeux auxquels RBC et ses parties prenantes accordent de plus en plus d'importance, nous avons vérifié la pertinence des 18 domaines d'intervention dégagés l'année précédente en menant un sondage auquel a participé le conseil de direction ESG. L'an dernier, l'analyse de divers renseignements (résultats de sondages menés auprès d'investisseurs, perspectives d'agences de notation ESG et commentaires de parties prenantes internes) nous a permis de recenser les principaux enjeux de société actuels. Les domaines d'intervention ESG clés ont ainsi été repérés puis hiérarchisés en fonction de leurs répercussions sur RBC et de la capacité de la Banque à agir dans ces secteurs. Nous continuons de surveiller le contexte externe et l'évolution de ces enjeux avec nos partenaires.

De solides assises axées sur la confiance

- Pratiques de gouvernance responsable
- Déontologie et confiance
- Gestion du risque
- Droits de la personne
- Protection des renseignements personnels et cybersécurité
- Satisfaction et fidélisation de la clientèle

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

- Recrutement et maintien en poste d'employés talentueux
- Impact sur la collectivité et la société

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

- Bien-être financier et inclusion
- Habilitation numérique responsable
- Finance durable
- Investissement responsable
- Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs
- Bien-être des employés
- Culture d'inclusion et d'appartenance
- Impact sur la collectivité et la société
- Valeur économique générée et distribuée

Important pour RBC

Domaines d'intervention

Important pour nos partenaires

Accélérer la transition vers une économie plus verte

- Changements climatiques
- Finance durable
- Impact sur la collectivité et la société

Les domaines d'intervention ne sont pas indiqués par ordre d'importance.

Introduction 2

Objectif et approche

Offrir de la valeur 7
Faits saillants de 2023 10
Modèle de gouvernance et de surveillance ESG 11
Entretien avec Andrea Barrack 12
Domaines d'intervention 13
Énoncé de performance 14
Prix et distinctions 17

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Énoncé de performance

Paramètres de la performance	Objectifs	2023	2022	2021
De solides assises axées sur la confiance				
Pourcentage d'administrateurs indépendants	Grande majorité	92 %[17]	92 %	92 %
Pourcentage d'administratrices[18]	≥ 35 % à 45 %	38 %[19]	42 %	46 %
Pourcentage d'administrateurs NAPC ou membres de la communauté LGBTQ+[20,21,22]	–	31 %[19]	25 %	s. o.
Pourcentage d'employés qui ont suivi la formation sur le Code de déontologie dans les délais prescrits[23]	> 98 %	99,2 %	98,6 %	99,3 %
Cote de l'Expérience client[24]	→	60,0	59,6	62,4
Part des affaires du client[25]	> 11 %[26]	18 %	19 %	19 %
Encourager la lutte contre les changements climatiques				
Finance durable[i]				
Finance verte[28] (annuel, en G$)	–	29,5 $	25,2 $[ii]	31,8 $
Finance durable (cumulatif, en G$)	500 G$ d'ici 2025[27]	393,9 $	290,9 $[i]	203,0 $[i]
Financement pour les énergies à faibles émissions de carbone[29]				
Énergies à faibles émissions de carbone (en G$)	Montant prévu d'ici 2030 : 35 G$	20,5 $	s. o.	s. o.
Énergie renouvelable pour RBC Marchés des Capitaux et Services commerciaux (en G$)	Triplement d'ici 2030	5,2 $	s. o.	s. o.
Autres énergies à faibles émissions de carbone[iii] (en G$)	–	15,3 $	s. o.	s. o.
Plans de transition de la clientèle				
Clients du secteur énergétique de RBC Marchés des Capitaux ayant un plan de transition (% d'exposition à ces clients)	–	79 %	s. o.	s. o.
Émissions découlant de notre financement – Cibles intermédiaires de réduction des émissions[64]				
Périmètres 1 et 2 – Pétrole et gaz (grammes d'éq. CO_2/MJ)	4,9 g d'éq. CO_2/MJ Réduction de 35 % d'ici 2030	7,2 -5 %	7,3 -4 %	7,8 3 %
Périmètre 3 – Pétrole et gaz (grammes d'éq. CO_2/MJ)	63,0[iv] à 50,2 g d'éq. CO_2/MJ Réduction de 11 % à 29 %[iv] d'ici 2030	74,2 5 %	74,4 5 %	75,5 7 %
Périmètre 1 – Production d'énergie (grammes d'éq. CO_2/kWh)	156 g d'éq. CO_2/kWh Réduction de 54 % d'ici 2030	260 -24 %	304 -11 %	296 -13 %
Périmètres 1, 2 et 3 – Automobile (du puits à la roue, en grammes d'éq. CO_2/km)	102 g d'éq. CO_2/km Réduction de 47 % d'ici 2030	187 -3 %	189 -2 %	200 4 %

[i] La finance durable s'entend des activités financières qui tiennent compte des critères ESG. Les chiffres de 2022 et 2021 concernant la finance durable ont été révisés ; pour en savoir plus, consultez le tableau 15 et la figure 4 qui figurent à la page 79 du présent rapport.
[ii] Nous avons révisé les montants de 2022 fournis aux fins de comparaison, principalement en raison d'opérations qui ont subséquemment été jugées admissibles. Le montant déclaré précédemment était de 23,7 milliards de dollars canadiens.
[iii] Les autres sources d'énergie à faibles émissions de carbone incluent les énergies à faibles émissions de carbone (p. ex., le nucléaire), la transmission, la distribution et le stockage d'électricité, et le financement pour les énergies renouvelables fourni par City National Bank.
[iv] À la suite d'un ajustement des valeurs de référence pour l'intensité des émissions physiques du périmètre 3 pour les secteurs du pétrole et du gaz, la cible a été révisée ; pour en savoir plus, consultez le tableau 5 à la page 41 du Rapport climatique 2023.

↑ 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.
– Actuellement, nous ne disposons pas d'objectif associé à ce paramètre de la performance. Nous continuons d'améliorer notre programme de gestion et d'information visant la performance ; des paramètres supplémentaires de la performance ESG cible seront utilisés.
Ⓐ PwC a procédé à une mission d'assurance limitée concernant cette donnée en 2023. Veuillez vous reporter à la page 135 pour lire le rapport indépendant de mission d'assurance limitée de PwC.

Introduction 2

Objectif et approche

Offrir de la valeur 7
Faits saillants de 2023 10
Modèle de gouvernance et de surveillance ESG 11
Entretien avec Andrea Barrack 12
Domaines d'intervention 13
Énoncé de performance 14
Prix et distinctions 17

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Énoncé de performance

Paramètres de la performance	Objectifs	2023	2022	2021
Émissions découlant de notre financement – émissions financées absolues				
Périmètres 1, 2 et 3 – Pétrole et gaz (millions de tonnes d'éq. CO_2)	–	71,4	s. o.	s. o.
Investissements dans l'innovation climatique				
Investissements dans la collectivité[30] (cumulatifs, en M$)	100 M$ d'ici 2025	60,8 $	39,6 $	27,3 $
Engagements en matière d'investissement climatique (cumulatifs, en M$)	1 milliard de dollars pour appuyer des solutions climatiques novatrices[31] d'ici 2030	145,3 $[v]	95,4 $	s. o.
Émissions découlant de nos activités				
Émissions totales de GES, en fonction du marché (tonnes d'éq. CO_2)	50 322 tonnes[vi] Réduction de 70 % d'ici 2025[32]	56 089 -67 %	70 457[vi] -58 %[vi]	69 989[vi] -58 %[vi]
Pourcentage d'électricité provenant de sources renouvelables et non émettrices (%)	100 % d'ici 2025[33]	100 % a	90 %	84 %
Soutenir le bien-être financier				
Montant total versé à des programmes de bien-être financier (Canada, en M$)	–	6,5 $	7,1 $	4,0 $
Montant total investi dans des programmes de bien-être financier pour les jeunes (Canada, en M$)	–	1,2 $	1,7 $	1,7 $
Investir dans les aptitudes				
Nombre total d'heures de formation avec instructeur et de formation en ligne[34] (en M$)	–	3,0	1,6	1,4
Nombre moyen d'heures de formation par équivalent à temps plein (ETP)[35]	–	33	18	17
Total investi au Canada par RBC et RBC Fondation dans le cadre d'Objectif avenir RBC depuis sa création en 2017 (cumulatif, en M$)	500 M$ d'ici 2025	393,1 $	328,0 $	265,3 $
Nombre total de jeunes auxquels nous nous sommes adressés au moyen d'Objectif avenir RBC depuis sa création en 2017 (Canada, en M$)	–	6,9	5,3	3,6
Pourcentage de participants répondant aux critères de la diversité – Objectif avenir RBC[36] (Canada)	–	92 %	89 %	84 %
Pourcentage de jeunes participants qui se sentent mieux préparés aux emplois de demain – Objectif avenir RBC[37] (Canada)	–	76 %	76 %	75 %

[v] Les engagements cumulatifs en matière d'investissement climatique à la fin de 2023 ont été révisés au cours au comptant au 31 octobre 2023 (1 $ CA = 0,721 $ US). En 2023, les nouveaux engagements de RBC se sont élevés à 48,2 millions de dollars.

[vi] Les émissions du périmètre 3 (déplacements d'affaires) ont été révisées pour notre année de référence 2018 et nos données comparatives de 2019 à 2022 ; consultez le tableau 24 à la page 120 du présent rapport et la figure 15 à la page 45 du Rapport climatique 2023 pour en savoir plus.

↑ 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.

– Actuellement, nous ne disposons pas d'objectif associé à ce paramètre de la performance. Nous continuons d'améliorer notre programme de gestion et d'information visant la performance ; des paramètres supplémentaires de la performance ESG cible seront utilisés.

a PwC a procédé à une mission d'assurance limitée concernant cette donnée en 2023. Veuillez vous reporter à la page 135 pour lire le rapport indépendant de mission d'assurance limitée de PwC.

Introduction 2

Objectif et approche

Offrir de la valeur 7
Faits saillants de 2023 10
Modèle de gouvernance et de surveillance ESG 11
Entretien avec Andrea Barrack 12
Domaines d'intervention 13
Énoncé de performance 14
Prix et distinctions 17

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Énoncé de performance

Paramètres de la performance	Objectifs	2023	2022	2021
Promouvoir l'inclusion				
Cote composite de l'Expérience inclusive[38]	–	82 ⓓ	82	82
Pourcentage de cadres dirigeantes (Canada)[39]	48 %[40]	43 % ⓓ	42 %	44 %
Pourcentage de cadres dirigeants NAPC (Canada)[39]	25 %[40]	24 % ⓓ	23 %	23 %
Pourcentage de femmes nommées à un poste de cadre dirigeant[41]	50 %	43 %	43 %	41 %
Pourcentage de NAPC nommés à un poste de cadre dirigeant[41]	30 %	25 %	31 %	43 %
Pourcentage de femmes à la Haute direction (Canada)[39]	–	41 % ⓓ	40 %	40 %
Pourcentage de NAPC à la Haute direction (Canada)[39]	–	39 % ⓓ	37 %	36 %
Pourcentage de femmes promues[42]	–	54 %	53 %	54 %
Pourcentage de NAPC promus[42]	–	45 %	43 %	43 %
Cote de mobilisation des employés[43]	–	86 ⓓ	86	88
Pourcentage de personnes LGBTQ+ (Canada)[39,44]	3,3 %	2,9 % ⓓ	2,8 %	2,6 %
Pourcentage de personnes handicapées (Canada)[39,45]	7,1 %	5,3 % ⓓ	6,1 %	7,0 %
Taux de roulement total[46]	–	15,5 % ⓓ	17,3 %	12,6 %
Canada	–	13,2 % ⓓ	17,6 %	12,6 %
International	–	24,8 % ⓓ	16,1 %	12,2 %
Renforcer la résilience des collectivités				
Total des dons en espèces et des investissements dans la collectivité (en M$)	–	172,7 $[3]	154,9 $	142,0 $
Valeur économique distribuée[4] (en G$)	–	37,7 $	35,9 $	35,1 $
Montant total versé en dons par les employés dans le cadre de notre Campagne annuelle de dons des employés[48] (en M$)	–	23,9 $	21,8 $	23,0 $
Finance sociale[49] (annuelle, en G$)	–	32,1 $	25,4 $	25,8 $

↑ 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.
– Actuellement, nous ne disposons pas d'objectif associé à ce paramètre de la performance. Nous continuons d'améliorer notre programme de gestion et d'information visant la performance ; des paramètres supplémentaires de la performance ESG cible seront utilisés.
ⓓ PwC a procédé à une mission d'assurance limitée concernant cette donnée en 2023. Veuillez vous reporter à la page 135 pour lire le rapport indépendant de mission d'assurance limitée de PwC.

Introduction 2

Objectif et approche

Offrir de la valeur 7
Faits saillants de 2023 10
Modèle de gouvernance et de surveillance ESG 11
Entretien avec Andrea Barrack 12
Domaines d'intervention 13
Énoncé de performance 14
Prix et distinctions 17

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Prix et distinctions

Prix du service à la clientèle

Classement parmi les cinq grandes banques de détail – distinction dans les 11 catégories des Prix d'excellence des services financiers d'Ipsos 2023 pour une troisième année de suite

Meilleure banque privée au Canada[i] et Meilleure banque privée mondiale[ii]

(Amérique du Nord) pour la huitième année consécutive

L'outil Prévisions NOMI donne aux clients un aperçu sur sept jours de leurs entrées et sorties de fonds.

Meilleure application de l'IA à l'Expérience client

Plus de 960 000 clients ont utilisé cet outil depuis son lancement en septembre 2021[iii].

RBC Gestion de patrimoine lauréate du prix

Equality 100 Award: Leader in LGBTQ+ Workplace Inclusion[iv]

Meilleurs conseils en services bancaires de détail

selon l'étude de 2023 sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des conseils en services bancaires de détail de J.D. Power. Cette première place visait tous les critères évalués, y compris la qualité, la clarté, la pertinence, la fréquence et l'écoute des besoins.

Meilleure banque en Amérique du Nord et au Canada pour les PME[v]

Indice d'égalité des sexes Bloomberg

Classée parmi les

Meilleurs employeurs en matière de culture et d'intégrité[xvi]

Classée parmi les

marques ayant le plus de valeur au Canada

pour la cinquième année consécutive, avec progression annuelle en matière de raison d'être, de confiance, d'inclusion et de durabilité[vi]

RBC Marchés des Capitaux désignée

Meilleure banque d'investissement au Canada[vii]

Classée au palmarès des

100 meilleurs employeurs et milieux de travail au Canada[viii,ix]

RBC classée dans le

trio de tête pour la maturité de notre IA

au sein du secteur bancaire mondial[x]

RBC Gestion de patrimoine lauréate du prix

Meilleure banque privée sur le plan de l'habilitation numérique des directeurs relationnels[xi]

Meilleure banque étrangère pour la diversité[xii]

Reconnue comme l'un des

Meilleurs employeurs canadiens pour les jeunes[viii]

Classée parmi les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada[ix]

Meilleure banque de services à la PME en Amérique du Nord[iii]

Prix Diversity Champion Talent[xiv]

Au premier rang des banques canadiennes et 7e à l'échelle mondiale en ce qui a trait au volume d'obligations liées à la durabilité par teneur de plume[xv]

i. Prix Best Private Bank Awards 2023 de Global Finance
ii. Prix Global Wealth Awards de Private Banker International
iii. Prix Digital CX Awards 2023 de The Digital Banker
iv. Indice d'égalité en entreprise de la Human Rights Campaign Foundation
v. Magazine Global Finance (2023)
vi. Classement Kantar BrandZ des marques ayant le plus de valeur à l'échelle mondiale
vii. Prix Awards for Excellence 2023 d'Euromoney
viii. Mediacorp Canada Inc.
ix. Great Place to Work Institute
x. Indice sur l'IA Evident, novembre 2023
xi. Prix de la technologie de gestion de patrimoine PWM 2023
xii. Prix FX Awards d'Euromoney
xiii. Palmarès World's Best SME Banks 2023: Regional Winners de Global Finance
xiv. Prix Diversity Champion Talent pour les entreprises de plus de 10 000 employés (LinkedIn)
xv. Bloomberg, 31 octobre 2023
xvi. eFinancial Careers

Rapport de progression ESG 2023

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

De solides assises axées sur la confiance

Quand chacun croit que l'autre fait ce qu'il faut et de la bonne façon, la prospérité est possible

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

De solides assises axées sur la confiance

Sans confiance, pas de prospérité[50]. La confiance permet d'obtenir le niveau de coopération et de collaboration qu'impliquent le développement de l'économie et la promotion de l'intérêt collectif[51].

Ces dernières années, la confiance des citoyens dans les institutions publiques ou privées s'est effritée[52,53], en raison notamment des inégalités socioéconomiques et des cyberattaques.

RBC est à même de contribuer au renforcement de la confiance auprès de ses quelque 17 millions de clients. Tout revient pour nous à faire ce qu'il faut, comme il faut.

Comment ? D'abord, en ayant une éthique des affaires irréprochable, ce qui suppose notamment de se conformer aux règles et réglementations en vigueur. Pour nous, « conformité » ne veut pas dire « confiance aveugle ». RBC entend faire évoluer ses politiques et processus afin de suivre les meilleures pratiques de l'heure et d'améliorer ses procédures de gouvernance.

Nous croyons que l'établissement de la confiance implique aussi d'agir conformément à ses dires et de dire quelles actions l'on mène. Un exemple : en tant que membre de l'alliance bancaire zéro émission nette (la NZBA), RBC s'est engagée à définir des objectifs de réduction de ses émissions dans certains secteurs particulièrement polluants et à publier des rapports d'étape connexes reposant sur des indicateurs transparents.

C'est aussi en gardant toujours en tête l'intérêt de nos partenaires que nous pouvons leur inspirer confiance. Par exemple, en faisant suivre chaque année à nos employés une série complète de séances de formation sur la cybersécurité et la lutte antiblanchiment, nous contribuons à protéger les actifs clés de nos clients. Par ailleurs, tout en s'efforçant (comme tout bon citoyen) de participer de manière constructive à l'élaboration des politiques gouvernementales, RBC n'appuie aucun parti et n'utilise pas ses fonds propres pour faire des dons à des organismes de bienfaisance, sans but lucratif ou autres en vue de défendre tel ou tel intérêt politique.

La taille de notre clientèle est le signe éloquent de la confiance qu'inspire notre marque au public. Pour la cinquième année de suite, RBC a été désignée en 2023 la **marque ayant le plus de valeur au Canada au classement Kantar BrandZ**, avec progression annuelle en matière de raison d'être, de confiance, d'inclusion et de durabilité. RBC a également été reconnue plus tôt cette année comme 4e plus importante marque de services financiers à l'échelle mondiale, et est passée de la 57e à la 51e place au **classement Kantar BrandZ des marques ayant le plus de valeur à l'échelle mondiale**.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Notre approche de la gouvernance

Nos normes élevées en matière de gouvernance sont en accord avec les exigences réglementaires et avec les nouvelles meilleures pratiques conformes à notre stratégie et à notre 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.

Pour en savoir plus

- **Gouvernance d'entreprise à RBC**
- **Cadre de la gouvernance RBC**
- **Circulaire de la direction 2024**
- **Énoncé des pratiques en matière de gouvernance**
- **Politique sur l'indépendance des administrateurs**

Conseil d'administration

Le Conseil supervise la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Banque. Son but est d'accroître la valeur à long terme pour les actionnaires. Le Conseil prend les décisions importantes entourant les grandes orientations, participe à la planification stratégique et passe en revue le rendement et l'efficacité de la direction. Son président, indépendant – il ne fait pas partie de la direction –, s'assure de l'imputabilité des dirigeants et des pouvoirs de supervision indépendante du Conseil.

Les administrateurs assurent la gérance de RBC par l'exercice de leur jugement indépendant lorsqu'ils supervisent la gestion de l'entreprise et la protection des intérêts des actionnaires ainsi que des autres parties prenantes. Le Conseil donne le ton et se veut le garant de la confiance, de l'intégrité et de la bonne gouvernance. En plus de superviser nos objectifs stratégiques et d'entreprise, il élabore les plans à suivre pour atteindre et contrôler le rendement dont nous faisons preuve au sein de notre structure de gouvernance. Le Conseil améliore constamment ses principes, ses politiques et ses pratiques en matière de gouvernance d'entreprise.

Pour plus d'information sur la gouvernance qu'assure le Conseil en matière d'ESG, consultez la page 34 de la **circulaire de la direction 2024**. Concernant notre modèle de gouvernance et de surveillance connexe, on trouvera des détails supplémentaires à la page 11 du présent rapport.

Pour plus de détails sur la composition et la structure de gouvernance de notre Conseil, visitez notre site Web consacré à la **Gouvernance d'entreprise**.

Diversité du Conseil d'administration

Le Conseil répond à l'impératif d'attirer et de conserver les meilleurs éléments. Il sait combien il est avantageux de promouvoir la diversité, en son sein comme à l'intérieur de RBC tout entière. S'il favorise la diversité et l'inclusion à tous les niveaux, c'est que cela permet à RBC de puiser dans un vaste bassin de talents, en plus de stimuler la créativité, l'innovation et la croissance. Le Conseil a approuvé une politique qui fait de la diversité un critère de sélection dont le Comité de la gouvernance doit absolument tenir compte quand il évalue les candidatures aux postes d'administrateur – ce recrutement doit en effet se faire conformément aux objectifs définis en matière d'excellence, d'innovation et de réussite. RBC s'étant engagée à avoir un Conseil équilibré répondant aux critères de la diversité, le Comité de la gouvernance tient compte de facteurs tels que le genre et la diversité de genre, le groupe ethnique, l'origine ancestrale, l'âge, le pays d'origine, l'orientation sexuelle, etc. La Politique de diversité du Conseil exige que les hommes et les femmes représentent, respectivement, au moins 35 % à 45 % des administrateurs.

Tableau 1

Paramètres de la performance	Objectifs	2023	2022	2021
Nombre de personnes siégeant au Conseil d'administration	s. o.	13	12	13
Pourcentage d'administrateurs indépendants	Grande majorité	92 %[17]	92 %	92 %
Pourcentage d'administratrices[18]	≥ 35 % à 45 %	38 %[19]	42 %	46 %
Pourcentage d'administrateurs NAPC ou membres de la communauté LGBTQ+[20,21,22]	–	31 %[19]	25 %	s. o.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Notre approche de la gouvernance

Composition du Conseil

Le Conseil tire son pouvoir de la diversité, des capacités, des aptitudes et de l'expérience de ses membres. Le Comité de la gouvernance supervise le renouvellement des membres du Conseil et nomme les candidats aux postes d'administrateur à pourvoir. Son but est avant tout de constituer un Conseil composé de personnes qui possèdent les compétences et l'expérience requises par les futurs objectifs stratégiques de RBC ; elles doivent aussi faire preuve d'une excellente discipline en matière de risques, compte tenu de l'évolution rapide d'un marché mondial par ailleurs de plus en plus concurrentiel, des difficiles conditions macroéconomiques actuelles et de la réglementation, qui change vite, elle aussi. C'est pourquoi le Comité s'appuie sur la Politique de diversité du Conseil quand il examine la composition de ce dernier et détermine les vacances à prévoir. À chaque assemblée annuelle, les actionnaires de RBC élisent les administrateurs qui seront en poste jusqu'à l'année suivante.

Interaction avec les parties prenantes

Il est pour nous prioritaire de dialoguer constamment et ouvertement avec les actionnaires et les autres parties prenantes. Tout au long de l'année, nous abordons avec eux des sujets très divers. En 2023, il a été question de changements climatiques, de diversité et d'inclusion, de cybersécurité, d'intelligence artificielle, de rémunération des cadres dirigeants et de protection des consommateurs de produits et services financiers. Notre Conseil d'administration, qui encourage toutes les parties prenantes à formuler en temps et lieu des commentaires pertinents, favorise des communications constructives et examine régulièrement si les interactions de la Banque, de ses actionnaires et des autres parties prenantes sont conformes aux meilleures pratiques.

Les détenteurs d'actions ordinaires sont invités à assister à l'assemblée annuelle que RBC organise à leur intention, afin d'y exercer leurs droits et d'avoir l'occasion d'échanger avec les membres du Conseil et de la direction.

Pour en savoir plus sur les assemblées annuelles et les interactions avec les actionnaires, rendez-vous sur **rbc.com/investisseurs**.

Rémunération des membres de la Haute direction

La responsabilité et la transparence à l'égard de la rémunération des membres de la Haute direction demeurent d'importantes priorités pour les émetteurs, les actionnaires, les autorités réglementaires et le grand public.

Notre approche et la transparence de notre divulgation d'information à l'égard de la rémunération des membres de la Haute direction sont censées évoluer en fonction des meilleures pratiques. À titre de banque mondiale, nous avons le devoir de cerner, de comprendre et de gérer les risques et les occasions liés aux critères ESG qui comptent le plus pour nos parties prenantes et pour notre entreprise. RBC continue de raffiner sa stratégie ESG en tenant compte des leçons tirées et en s'adaptant à un contexte particulièrement dynamique et en rapide évolution.

Dans notre Programme d'encouragement à court terme, les objectifs de rendement individuels du chef de la direction et du Groupe de la direction[54] sont associés au rendement financier de RBC, aux résultats des clients ainsi qu'à la contribution à nos objectifs en matière de risque et de stratégie, portant notamment sur la durabilité environnementale ou les pratiques sociales et de gouvernance.

Dans le cadre de nos programmes d'encouragement à moyen et à long terme, nous avons défini, à l'intention du chef de la direction et du Groupe de la direction[54], un objectif concernant les progrès réalisés par rapport aux priorités de la Stratégie climatique RBC. Cette évaluation axée sur le climat incite davantage le chef et le Groupe de la direction à accélérer la progression de RBC par rapport à ces priorités ; elle permet aussi au Conseil de reconnaître ces efforts en appliquant une pondération aux primes d'encouragement à moyen ou à long terme, en fonction des mesures prises pour appuyer notre stratégie climatique.

Pour plus de détails sur la rémunération des membres de la Haute direction de RBC, y compris une description détaillée de notre approche à ce chapitre (philosophie et principes sous-jacents), consultez notre **circulaire de la direction 2024** (pages 53 et suivantes).

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Déontologie et confiance

Notre vision est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde.

Cela impose à RBC de servir ses clients avec intégrité et de mériter toujours leur confiance.

Qui dit déontologie dit manière de se conduire ; tout revient donc à la façon dont notre culture se manifeste au fil des décisions de l'entreprise ou du personnel et de ce qu'ils font ou omettent de faire. Nous croyons que des principes de gouvernance, des systèmes et des processus de contrôle efficaces soutiennent les attentes qu'ont nos employés les uns envers les autres et jouent un rôle clé dans le maintien de notre culture d'intégrité. Nous nous efforçons d'appliquer les normes de conduite les plus élevées afin de gagner la confiance de nos clients et de nos partenaires.

L'une de nos priorités consiste à appliquer des principes, des politiques et des procédures qui favorisent l'intégrité et nous aident à agir conformément aux lois et à la réglementation en vigueur. Nous croyons à la transparence et à la responsabilité, qui sont les pierres angulaires de la gouvernance responsable, et nous continuerons d'améliorer nos pratiques et notre production d'information en réponse aux changements apportés à la réglementation et aux meilleures pratiques émergentes.

En matière de déontologie et de confiance, nos principaux champs d'action sont les suivants :

- Cadre des risques liés à la culture et à la conduite des affaires, et souci de l'entreprise de faire en sorte que nos comportements, nos jugements, nos décisions et nos mesures se traduisent par des résultats équitables pour les clients et les employés
- Politiques et programmes en matière de lutte antiblanchiment (LAB), de lutte contre le financement d'activité terroriste (LFAT) et de sanctions économiques
- Politiques en matière de lobbyisme et de contributions politiques
- Paiement de 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 :

- **Nos valeurs**
- **Notre Code de déontologie**
- Principes de gestion du risque, y compris notre Cadre 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

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.

Le Conseil respecte les normes de conduite les plus élevées afin d'inspirer confiance à nos clients, à nos employés, à nos actionnaires et à la collectivité. La direction et le Conseil donnent l'exemple afin d'inculquer une culture d'ouverture et de transparence au sein de RBC.

Nous reconnaissons que la supervision de la déontologie et de la culture est une responsabilité importante qui exige du Conseil qu'il adopte une approche d'amélioration continue dans l'évaluation de nos pratiques.

Le comité de la gouvernance rattaché au Conseil supervise la gestion de notre culture et de nos comportements au regard de nos valeurs, du Code de déontologie de RBC, du Code de déontologie à l'intention des fournisseurs et de notre Cadre des risques liés à la culture et à la conduite des affaires. Le comité suit de près les tendances émergentes et les meilleures pratiques, contribuant ainsi à l'amélioration de l'information fournie par le Conseil sur la ligne de conduite du risque et sur la culture – traitement des plaintes des clients, conduite des employés, culture de risque, et impact sur l'intégrité des marchés financiers ainsi que sur notre réputation.

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. L'esprit et l'intention du Code de déontologie contribuent à favoriser une culture fondée sur la confiance, la dignité et le respect pour tous. Nous exigeons de nos employés et contractuels qu'ils réussissent le cours portant sur le Code de déontologie de RBC et qu'ils s'engagent à le respecter dans les 30 jours suivant leur embauche – et, par la suite, annuellement. Les administrateurs doivent attester chaque année qu'ils ont lu et compris le Code de déontologie et certifier qu'ils s'y conforment. Tous les deux ans, notre Code de déontologie fait l'objet d'un examen et d'une mise à jour.

À RBC, l'évaluation du rendement général des employés est fondée sur les résultats et les comportements. Tout comportement inapproprié constituant une violation du Code ou un manquement aux responsabilités du mandat est pris en compte dans l'évaluation de l'employé. Le non-respect du Code de déontologie peut avoir une incidence négative sur la cote de rendement de l'employé et sur sa rémunération ; il peut même entraîner le congédiement ou des mesures disciplinaires.

Périodiquement, les services des Ressources humaines et de la Gestion du risque fournissent des éléments du Rapport sur les risques liés à la ligne de conduite et à la culture, qui présente un portrait global de la conduite au sein de RBC et est remis au Comité de la gouvernance. Ce rapport traite notamment des éléments suivants :

- Taux de réussite de la formation sur le Code de déontologie
- Manquements au Code et mesures correctives prises à cet égard
- Description des initiatives liées au Code de déontologie

Tableau 2

Paramètres de la performance	Objectifs	2023	2022	2021
Pourcentage d'employés qui ont suivi la formation sur le Code de déontologie dans les délais prescrits[23]	> 98 %	99,2 %	98,6 %	99,3 %

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

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

Nous nous efforçons de maintenir un milieu de travail ouvert et sain : une culture où la possibilité de s'exprimer et la diversité de pensée sont considérées comme essentielles.

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, y compris les leurs. Les employés sont invités à signaler toute préoccupation à leur supérieur, à un cadre supérieur, aux Ressources humaines ou au service Conformité à la réglementation.

Dans le monde entier, l'Infoligne Déontologie permet aux employés, aux contractuels, aux cadres dirigeants et aux administrateurs de signaler en toute confidentialité les comportements qui pourraient soit constituer des infractions au Code, à nos politiques ou aux lois en vigueur, soit être contraires à l'éthique, ce qui ferait courir des risques à RBC. Cette ligne d'assistance sécurisée et administrée par un tiers peut être utilisée en tout temps. Les signalements peuvent être faits sous le couvert de l'anonymat. En 2023, RBC a reçu 544 signalements[55].

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.

Politiques connexes

Reconnaissance et gestion des conflits d'intérêts
La *Loi sur les banques* du Canada et d'autres lois, règlements ou lignes directrices exigent de RBC qu'elle maintienne les contrôles et processus requis pour repérer, évaluer, gérer et surveiller les conflits d'intérêts. La Politique des conflits d'intérêts RBC et les normes de contrôle connexes définissent les exigences auxquelles doit satisfaire la gestion des conflits entre, d'une part, nos intérêts et ceux de nos employés ou contractuels et, d'autre part, les intérêts des fournisseurs ou clients de RBC, des fonctionnaires, des auditeurs externes et des autres tiers.

S'il y a ou semble y avoir un conflit d'intérêts, les parties impliquées doivent prendre les mesures nécessaires pour le gérer et, dans certains cas, pour l'éliminer. Si plus d'un conflit d'intérêts existe pour une situation donnée, les conflits doivent être traités et gérés ensemble.

Dans le cadre de son mandat de contrôle déontologique, le comité de la gouvernance établit la procédure à suivre et supervise la résolution des conflits d'intérêts. Si des intérêts personnels ou professionnels d'administrateurs et de membres de la Haute direction sont susceptibles d'entrer en conflit avec ceux de RBC, les personnes concernées doivent déclarer dans les plus brefs délais la nature et la portée de ce conflit, par écrit ou en demandant que cette déclaration soit consignée dans le procès-verbal de la réunion pertinente du Conseil ou du comité concerné. En cas de conflit d'intérêts, l'administrateur ou le membre de la Haute direction visé par le conflit d'intérêts doit quitter la réunion pendant la durée des discussions sur la question conflictuelle et, s'il s'agit d'un administrateur, s'abstenir de voter ou de prendre part à la décision. La gestion des conflits d'intérêts concernant tous les autres employés est couverte dans le Code de déontologie.

Le Comité d'audit du Conseil d'administration a adopté une politique selon laquelle le comité doit approuver au préalable les services d'audit et les autres services (dans les limites des catégories autorisées de services sans lien avec l'audit) fournis par notre auditeur. La politique nous interdit de faire appel à l'auditeur pour la prestation de services classés dans des catégories interdites de services sans lien avec l'audit, entre autres les services prévoyant une entente de commission ou qui pourraient autrement compromettre l'indépendance de l'auditeur (p. ex., tenue de livres, actuariat, externalisation d'audit interne).

Prévention de la corruption
En nous aidant à maintenir un niveau élevé de professionnalisme et d'éthique dans la conduite de nos affaires, le programme de prévention de la corruption que RBC a mis en place contribue à une culture d'honnêteté et d'intégrité.

Par ce programme, nous soutenons les États et les autres acteurs qui, partout dans le monde, luttent contre la corruption en imposant et en faisant respecter des lois qui interdisent les paiements illégaux (de facilitation ou autres)[56].

La Politique de prévention de la corruption RBC se traduit par des normes dont l'application s'impose d'un bout à l'autre de l'entreprise. On y évoque notamment la manière de lutter contre la corruption des représentants des gouvernements et des individus, les exigences de compte rendu, les contrôles internes nécessaires pour détecter et gérer les risques de corruption, ainsi que les mesures assurant la conformité de RBC aux lois anticorruption des territoires dans lesquels elle exerce ses activités.

En vertu de notre politique, nos unités, nos employés et les tiers agissant en notre nom ne sont pas autorisés à : exiger, autoriser ou appuyer une offre, un cadeau, un paiement, une autorisation de paiement, un effet de valeur, une hospitalité excessive ou la promesse de l'un de ces effets, ni en faire profiter ou en profiter dans le but de nous procurer un avantage injuste ; amener une personne à agir ou à ne pas agir de façon frauduleuse pour obtenir ou conserver des affaires ; faire bénéficier quiconque (fonctionnaires, etc.) d'un avantage commercial, que ce soit directement ou indirectement. En aucun cas un membre du Conseil, un employé ou un contractuel ne peut fournir, offrir de fournir ou promettre un paiement de facilitation, ni approuver une demande d'offrir ou de fournir un tel paiement.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

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

Prolongation des principes énoncés dans notre Code de déontologie, le programme de prévention de la corruption a été conçu pour assurer la conformité avec la législation en vigueur là où RBC exerce ses activités. Nous continuons d'étoffer ce programme et exigeons des employés concernés qu'ils suivent annuellement la formation prévue par RBC en la matière. Par ailleurs, tous les membres du personnel sont sensibilisés aux risques de corruption lors de la formation sur le Code de déontologie (annuelle et obligatoire).

RBC est l'un des membres actifs d'un organisme de lutte contre la corruption mondialement reconnu.

Tableau 3

Paramètres de la performance	Objectifs	2023	2022	2021
Pourcentage d'employés et de contractuels qui ont satisfait à l'exigence de formation sur la corruption[57]	> 98 %	99,0 %	98,0 %	98,5 %

Lutte antiblanchiment et lutte contre le financement d'activité terroriste
Notre programme de lutte antiblanchiment et de lutte contre le financement d'activité terroriste (LABLFAT) est censé assurer la détection, le blocage et le signalement des activités suspectes, par exemple l'utilisation de ses produits, de ses services ou de ses modes de prestation aux fins susmentionnées ou à des fins de corruption et autres activités risquant de contrevenir aux sanctions économiques en vigueur.

Un chef de la lutte antiblanchiment est affecté à la supervision (conception, contenu et mise en œuvre) du programme LABLFAT mondial de RBC, qui englobe le blanchiment d'argent, le financement d'activité terroriste, la corruption, et les sanctions économiques en vigueur. Ce programme est conçu pour assurer la conformité aux lois et aux règlements des divers territoires de compétence dans lesquels RBC exerce ses activités. À l'appui du programme se trouvent des politiques et normes de contrôle qui établissent les exigences minimales en matière de LAB/LAT auxquelles les administrateurs ainsi que tous les employés et contractuels doivent se conformer.

En complément au Code de déontologie, RBC a mis sur pied des cours en ligne de formation au programme LABLFAT et aux sanctions économiques connexes ; tous les employés doivent les suivre chaque année. RBC assure également une formation annuelle en ligne sur la prévention de la corruption pour les employés qui sont plus exposés aux risques.

Les groupes fonctionnels et secteurs d'activité exposés au risque de blanchiment d'argent ou de financement d'activité terroriste (ou responsables des contrôles connexes) doivent établir des politiques, des procédures, des processus et des systèmes visant à ce que les exigences en la matière soient respectées et à ce que les risques soient atténués de la façon voulue.

Le programme LABLFAT a été conçu pour assurer la conformité avec les lois et règlements en vigueur là où RBC mène ses activités, contribuant ainsi à la sécurité et à la fiabilité des systèmes financiers en place.

Pour plus de détails sur notre philosophie, prenez connaissance de l'**approche suivie dans le monde entier par RBC en matière de lutte antiblanchiment**.

Comportements anticoncurrentiels
Tant la Politique de conformité aux lois sur la concurrence et antitrust RBC que nos normes de contrôle connexes s'appliquent, à l'échelle de l'entreprise, à tous les employés et contractuels dans le monde. Elles traitent des éléments communs aux lois sur la concurrence et antitrust en vigueur dans la majorité des territoires où nous exerçons nos activités. Notre programme de formation sur les lois pertinentes en vigueur est en œuvre dans le monde entier ; les employés qui courent des risques particuliers en la matière sont tenus de le suivre.

Les employés de RBC sont responsables de reconnaître et d'éviter les pratiques de concurrence déloyale en signalant toute situation préoccupante ou infraction potentielle et en prenant sans délai les mesures qui s'imposent.

Risque fiduciaire
RBC a mis en place une politique exigeant l'identification, l'analyse, la gestion et l'atténuation des risques fiduciaires inhérents à nos activités ou découlant d'activités particulières et de relations nouées avec les clients au sein de RBC ou de ses filiales. Les mesures en place doivent comprendre une supervision et une surveillance efficaces.

Tableau 4

Paramètres de la performance	Objectifs	2023	2022	2021
Pourcentage d'employés et de contractuels qui ont satisfait à l'exigence de formation LAB[57]	> 98 %	99,0 %	98,2 %	99,1 %

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Fiscalité

Le Comité d'audit du Conseil d'administration supervise l'information financière de RBC, et notamment ses 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 indicateurs 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. En 2023, nous avons tiré 84 % de nos revenus de nos activités au Canada et aux États-Unis ; les renseignements fiscaux connexes figurent dans nos états financiers. De plus, nous fournissons annuellement nos renseignements fiscaux, pays par pays, à l'Agence du revenu du Canada.

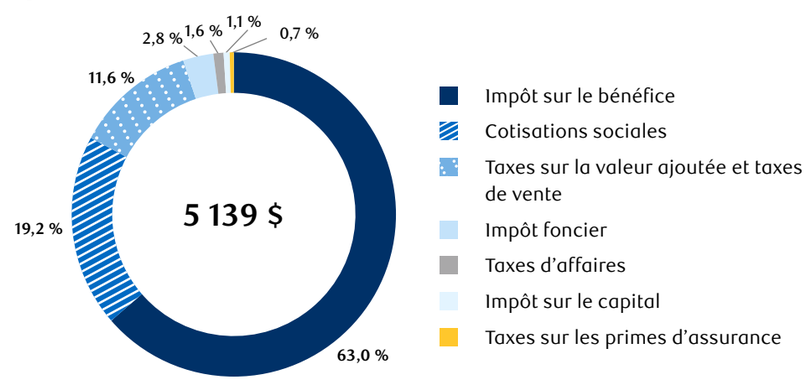
Les groupes Fiscalité et Gestion des risques du Groupe examinent régulièrement les activités de RBC et de ses filiales afin de vérifier qu'elles satisfont aux exigences fiscales et aux autres formes de réglementation.

Notre philosophie en matière fiscale

Conçue pour assurer la transparence et soutenir notre stratégie commerciale, notre stratégie fiscale est au diapason de notre vision et de nos valeurs d'entreprise. Nous cherchons à maximiser la valeur pour l'actionnaire en structurant nos unités de manière fiscalement avantageuse, tout en veillant à notre conformité avec l'ensemble des lois et règlements en vigueur afin de parer aux risques réputationnels. Notre politique nous impose de respecter les principes suivants :

- Agir avec intégrité et de manière claire, ouverte et honnête relativement à toutes les questions fiscales
- Harmoniser notre stratégie fiscale à notre stratégie commerciale visant à appuyer uniquement les opérations de bonne foi effectuées à des fins professionnelles et ayant une substance économique
- Respecter les principes de tarification des transferts internes de fonds dans le cadre des opérations intragroupes
- Nous conformer aux obligations réglementaires imposées par les autorités fiscales et aux exigences d'information connexes
- Collaborer avec les autorités fiscales pour entretenir des relations à long terme positives et régler les différends de manière constructive, le cas échéant

Figure 1 : Total de l'impôt sur le bénéfice et des autres taxes et impôts (en M$)



Nous gérons le risque fiscal des façons suivantes :

- améliorer constamment l'environnement de contrôle au moyen de cadres de gestion du risque cohérents, de politiques pratiques, de principes directeurs et de procédures
- établir une position de tolérance zéro en matière d'évasion fiscale et faire connaître cette position à :

Nos employés
RBC sensibilise son personnel de différentes façons (formations sur le Code de déontologie, cadre de gestion du risque, politiques et procédures en matière de fiscalité). Les employés sont tenus de signaler les cas potentiels d'évitement fiscal en suivant les procédures de signalement d'opération douteuse. Ils peuvent le faire en toute confidentialité grâce à notre Infoligne Déontologie, utilisable dans le monde entier.

Nos fournisseurs et nos prestataires de services
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.

Notre clientèle
Notre démarche en matière de gestion du risque fiscal est décrite aux pages 106 et 107 de notre **Rapport annuel 2023** ainsi que dans nos **énoncés 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 promulgué par le Royaume-Uni. Ces énoncés expriment notre politique de tolérance zéro à l'égard des opérations qui semblent viser l'évasion fiscale.

Tableau 5

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Total des taxes et impôts au Canada (impôts sur le bénéfice, sur le capital, et autres taxes et impôts)	3,7 G$	4,9 G$	6,6 G$
Total des autres taxes et impôts ailleurs dans le monde (impôts sur le bénéfice et autres taxes et impôts)	1,4 G$	1,6 G$	1,4 G$
Total de l'impôt sur le bénéfice et des autres taxes et impôts[58]	5,1 G$	6,5 G$	8,0 G$
Taux d'imposition effectif total[59]	27,0 %	27,5 %	27,6 %

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Lobbyisme et contributions politiques

Politiques publiques et promotion des intérêts

RBC estime qu'une entreprise citoyenne responsable se doit de participer activement et de manière constructive aux consultations entourant les politiques gouvernementales. Un dialogue ouvert entre le gouvernement, le public et le milieu des affaires peut contribuer à une meilleure compréhension des enjeux et à des décisions gouvernementales éclairées, ce qui ne peut que profiter à nos actionnaires, à nos clients et aux collectivités que nous servons.

Nous sommes résolus à respecter des normes élevées en matière d'éthique dans toutes nos relations avec les représentants des gouvernements. RBC est assujettie à une vaste réglementation gouvernementale et doit composer avec des risques importants associés à des exigences réglementaires et législatives complexes et changeantes qui affectent presque tous les aspects de ses activités. L'issue des débats entourant telle ou telle politique publique intéresse évidemment nos clients, nos employés et nos actionnaires.

Nous participons à des activités de défense d'intérêts en matière de politiques publiques, communiquant de façon légale et appropriée avec des décideurs et des autorités de réglementation à propos d'enjeux qui touchent notre entreprise. Ces activités ciblent principalement les questions qui se répercutent sur notre secteur, et nous les déclarons dans la mesure requise pour contribuer à en assurer la transparence. Ce faisant, nous nous efforçons de respecter les institutions démocratiques, y compris le devoir des titulaires d'une charge publique de servir l'intérêt public.

Gouvernance et surveillance

RBC dispose de politiques régissant son comportement dans le domaine de la citoyenneté d'entreprise. Le Conseil joue un important rôle de supervision des activités de défense d'intérêts en matière de politiques publiques et de participation politique. Le comité de la gouvernance du Conseil est tenu d'informer ce dernier des questions touchant la citoyenneté d'entreprise et les relations avec les gouvernements, ainsi que de l'état et du caractère adéquat de nos efforts visant à établir et entretenir des relations fructueuses avec les organismes de réglementation et les gouvernements. Ce comité reçoit périodiquement des rapports sur les activités de défense d'intérêts menées au Canada et aux États-Unis, y compris sur l'objet de ces activités, nos interactions avec les fonctionnaires clés concernant les réformes réglementaires et législatives, ainsi que nos liens avec des associations commerciales et d'autres participants du secteur. Aux États-Unis, le Conseil d'administration de RBC USA Holdco Corporation passe en revue les rapports annuels concernant les activités liées au comité d'action politique (PAC) fédéral de RBC USA Holdco.

La transparence et la responsabilité sont essentielles au maintien de l'intégrité dans nos activités de lobbyisme. Au moyen de notre Code de déontologie, de notre Politique générale de lobbying, de nos procédures relatives au lobbyisme au Canada et aux États-Unis, ainsi que d'autres contrôles, nous nous assurons de notre conformité aux lois concernant la communication avec les autorités gouvernementales des territoires où nous exerçons des activités. Comme nous l'avons dit plus haut, tous les employés sont sensibilisés aux risques de corruption lors de la formation annuelle et obligatoire sur le Code de déontologie, qui traite notamment de l'identification et de la gestion des conflits d'intérêts pouvant découler d'activités externes impliquant une participation aux affaires politiques. Lorsque des changements sont apportés à la réglementation ou qu'émergent de nouvelles pratiques exemplaires, nous réévaluons nos pratiques de divulgation d'information pour nous assurer qu'elles continuent de répondre aux besoins de nos parties prenantes. Au fil des ans, nos échanges avec les actionnaires nous ont permis d'améliorer nos pratiques de transmission d'information et de mettre en place ou de modifier nos politiques en matière de participation politique.

> Nous sommes résolus à respecter des normes élevées en matière d'éthique dans toutes nos relations avec les représentants des gouvernements.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Lobbyisme et contributions politiques

Lobbyisme

Notre Politique générale de lobbying complète notre Code de déontologie en couvrant les contacts entre des employés de RBC et des fonctionnaires qui influent sur l'élaboration des lois, de la réglementation et d'autres mesures gouvernementales. La politique exige, pour ces contacts, la mise en place de processus et de contrôles appropriés afin d'assurer la conformité aux règles et règlements applicables, ainsi qu'aux exigences internes.

Néanmoins, la majeure partie de nos activités sont menées au Canada, particulièrement au niveau fédéral, ainsi qu'aux États-Unis.

Canada

Nous entretenons avec le gouvernement des communications ouvertes et transparentes conformes à la *Loi sur le lobbying* du Canada et aux autres lois ou règlements pertinents. Au Canada, les membres du Conseil ne sont pas des entités autorisées à exercer des activités de lobbyisme pour le compte de RBC. L'information concernant les représentants de RBC et les tierces parties autorisés à mener des activités de lobbyisme au nom de RBC est publiée conformément aux lois applicables.

Il incombe au président et chef de la direction de RBC de veiller à ce que les employés qui exercent des activités de lobbyisme soient informés des exigences de la *Loi sur le lobbying* canadienne et de leur devoir de respecter le Code de déontologie des lobbyistes en vigueur au Canada.

Les employés qui mènent des activités de lobbyisme au nom de RBC en ont l'autorisation de la Haute direction. De plus, conformément aux lois et règlements applicables, nous déclarons l'identité des employés qui font du lobbyisme au nom de RBC, dont le président et chef de la direction de RBC, et d'autres cadres dirigeants.

Les employés autorisés à communiquer avec les autorités gouvernementales pour le compte de RBC doivent se conformer au Code de déontologie des lobbyistes et aux autres lois pertinentes. Ils doivent notamment tenir à jour un registre rendant compte de chaque communication devant être déclarée, répondre rapidement à tout courriel reçu en lien avec leurs activités de lobbyisme, fournir de l'information sur toute communication pertinente que nous devons déclarer et, au besoin, faire appel au groupe Affaires réglementaires.

RBC dépose chaque mois des rapports concernant ses activités de lobbyisme au niveau fédéral ainsi que toutes les autres activités devant être déclarées. La production des rapports mensuels et de tout autre document obligatoire relève du vice-président, Affaires gouvernementales. Pour connaître la liste complète de l'information que nous sommes tenus de déclarer sur nos communications avec des représentants du gouvernement canadien et obtenir des renseignements complémentaires sur les communications à déclaration obligatoire, consultez les sites Web suivants :

Commissariat au lobbying du Canada	lobbycanada.gc.ca/fr
Colombie-Britannique	lobbyistsregistrar.bc.ca
Alberta	albertalobbyistregistry.ca
Saskatchewan	sasklobbyistregistry.ca
Manitoba	lobbyistregistrar.mb.ca
Ontario	oico.on.ca/fr
Québec	lobbyisme.quebec
Nouveau-Brunswick	oic-bci.ca
Nouvelle-Écosse	novascotia.ca/sns/lobbyist
Terre-Neuve-et-Labrador	gov.nl.ca/dgsnl/registries/lobbyists/
Yukon	yukonlobbyistregistry.ca/fr

États-Unis

Le Congrès américain rend accessibles au public nos rapports sur nos activités de lobbyisme auprès du gouvernement fédéral. Ces documents précisent nos dépenses trimestrielles en la matière, les dossiers visés et les noms des personnes enregistrées pour mener de telles activités pour le compte de RBC. L'information se trouve à **disclosures.house.gov**. Au 31 décembre 2023, deux lobbyistes étaient enregistrés pour RBC auprès du gouvernement fédéral.

D'autres employés sont enregistrés à titre de lobbyistes auprès de certains États et municipalités. Leurs activités de lobbyisme touchent principalement des questions d'approvisionnement.

> Nous entretenons avec le gouvernement des communications ouvertes et transparentes conformes à la *Loi sur le lobbying* du Canada et aux autres lois ou règlements pertinents.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Lobbyisme et contributions politiques

Tableau 6 : Principales prises de position sur les politiques financières (année civile 2023)

Enjeux	Organisme gouvernemental responsable	Évolution du dossier, et prises de position et activités de RBC	Territoire
Enjeux touchant la consommation	Gouvernement du Canada	RBC a participé, directement et par l'intermédiaire d'associations sectorielles, à des discussions visant à améliorer le cadre de protection des consommateurs des banques sous réglementation fédérale.	Canada
Technologie et données utilisées	Gouvernement du Canada et autres parties prenantes	RBC a participé, directement et par l'intermédiaire d'associations sectorielles, à des discussions sur la mise à jour des politiques et du cadre réglementaire afin qu'ils reflètent l'évolution de la technologie. Il a entre autres été question de consultations sur des enjeux tels qu'un système bancaire ouvert et la législation sur la protection des renseignements personnels.	Canada
Système de paiements	Gouvernement du Canada et autres parties prenantes	RBC a participé activement à des consultations gouvernementales sur des questions touchant les paiements, y compris la surveillance du système de paiement du secteur détail, les commissions d'interchange, et la modernisation du système canadien de paiements.	Canada
Fiscalité	Gouvernement du Canada et autres parties prenantes	RBC a défendu, directement et par l'intermédiaire d'associations sectorielles, le principe de la neutralité fiscale, et plaidé en faveur d'un régime fiscal efficace qui favorise la croissance, l'investissement et la compétitivité internationale.	Canada
Enjeux structurels	Gouvernement du Canada	Directement ou par l'intermédiaire d'associations sectorielles, RBC a participé à des discussions sur la structure du secteur canadien des services financiers.	Canada
Réforme de la réglementation du système financier	Sénat américain, Chambre des représentants, Réserve fédérale, Securities and Exchange Commission (SEC), Office of the Comptroller of the Currency (OCC) et compagnie fédérale d'assurance de dépôts bancaires (FDIC)	RBC a participé, directement ou par l'intermédiaire d'associations sectorielles, à des discussions et à la formulation de commentaires écrits sur différents enjeux liés aux principes en jeu et à l'orientation possible en matière de gestion du risque climatique, à l'article 1071 de la loi Dodd-Frank concernant l'information sur les prêts aux petites entreprises, à la réforme des règlements issus de la *Community Reinvestment Act* ou aux exigences de rééchelonnement du capital.	États-Unis
Institutions financières, placements et valeurs mobilières	Sénat, Chambre des représentants, SEC (É.-U.)	RBC s'est prononcée dans les dossiers de la structure du marché, notamment en ce qui concerne le règlement relatif au NMS (National Market System), la divulgation d'informations sur les questions climatiques, la règle Regulation Best Interest de la SEC, la règle 15c2-11 de la SEC et les exigences de déclaration des délits d'initié.	États-Unis
Fiscalité	Sénat, Chambre des représentants (É.-U.)	Dans le cadre de la réforme du Code fiscal des États-Unis, RBC a participé à des discussions portant sur les sujets suivants : crédit d'impôt pour habitation à loyer modique ; déductibilité des obligations de conversion, des obligations pour le financement d'activités privées, des obligations avec crédit d'impôt pour l'émetteur, des obligations reconnues par les banques et du financement d'infrastructures ; plafonnement de la déduction fédérale pour impôts d'État et locaux ; révision de l'impôt contre l'érosion de la base fiscale ; fiscalité internationale ; épargne-retraite.	États-Unis

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Lobbyisme et contributions politiques

Affiliations et associations

En plus d'entretenir des échanges directs avec des représentants de gouvernements, nous faisons partie d'associations qui peuvent interagir avec des agents gouvernementaux sur des questions touchant le secteur des services financiers. Ces associations, par exemple l'Association des banquiers canadiens, font la promotion d'objectifs importants pour RBC, ses clients et la collectivité en général sur le plan des politiques publiques. Le fait que RBC fasse partie de ces divers groupes ou qu'elle leur offre du soutien financier ne signifie pas qu'elle appuie toutes les positions prises par eux ou par leurs autres membres. Lorsque nos positions diffèrent des leurs, nous exprimons notre point de vue de façon appropriée par l'intermédiaire de nos employés qui siègent aux conseils d'administration et aux comités de ces groupes, ou publiquement selon le cas.

Accordant une grande importance à la transparence, RBC produit de l'information sur ses activités de lobbyisme, et publie notamment la liste des associations commerciales et organismes auxquels elle paie des cotisations supérieures à 50 000 $ par année et qui sont susceptibles de mener des activités de lobbyisme auprès de gouvernements.

Voici les principaux organismes et les principales associations commerciales dont RBC fait partie ou auxquels elle est affiliée moyennant des cotisations et qui pourraient participer à des activités de lobbyisme auprès de gouvernements :

50 000 $ à 100 000 $

- Conseil canadien des affaires
- Loan Syndications and Trading Association
- Chambre de commerce du Canada
- UK Finance
- Structured Finance Association

100 000 $ à 200 000 $

- Association for Financial Markets in Europe
- Institute of International Bankers

Plus de 200 000 $

- Bank Policy Institute
- Association des banquiers canadiens
- Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes
- Futures Industry Association
- Association canadienne du commerce des valeurs mobilières
- Securities Industry and Financial Markets Association
- Institut des fonds d'investissement du Canada

Aux États-Unis, les associations commerciales rendent compte chaque année à leurs membres de la proportion des cotisations perçues qui est affectée aux dépenses de lobbyisme. En vertu de l'article 162(e) de l'*Internal Revenue Code* des États-Unis, ces dépenses ne sont pas déductibles. Elles sont déclarées au cours du trimestre civil pendant lequel les cotisations sont payées. Au cours de l'année civile 2023, RBC a dépensé ainsi 315 691,52 $ US.

Investissements dans la collectivité de RBC et de RBC Fondation

Les investissements dans la collectivité de RBC et de RBC Fondation sont en accord avec nos ambitions : accélérer la transition vers une économie plus verte, doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir et favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités. RBC et RBC Fondation émettent des directives strictes quant à la nature de leurs investissements dans la collectivité, y compris de leurs dons, précisant notamment qu'ils ne peuvent pas servir à la défense d'intérêts politiques ni à des fins religieuses ou sectaires.

De nombreuses entités ne sont pas admissibles à des investissements dans la collectivité de RBC ou de RBC Fondation, notamment les organisations et les partis politiques, les associations commerciales, les organismes de défense d'intérêts, les chambres de commerce et les organismes professionnels. RBC et RBC Fondation ne font pas de dons à des organismes de bienfaisance, sans but lucratif ou de promotion d'intérêts politiques.

Contributions et activités politiques

Le Code de déontologie de RBC précise que les contributions et activités politiques des employés doivent être faites en leur propre nom, à leurs frais et hors des heures de travail, et non en tant que représentants de RBC ou en utilisant les ressources de RBC de quelque nature que ce soit. Les employés sont informés que certains territoires imposent des restrictions à l'égard des contributions ou activités politiques (y compris les activités de bénévolat et de lobbyisme) de sociétés ou d'employés d'entreprises. Nous avisons les employés de prendre connaissance des divers règlements, lois et politiques avant de faire une contribution politique. En outre, nous indiquons aux employés qui ont des questions la marche à suivre pour obtenir des précisions et des conseils auprès de leur directeur ou du service de la Conformité.

Le 1er janvier 2018, RBC a cessé de soutenir financièrement des candidats ou partis politiques.

Au Canada, il est interdit aux sociétés de verser des contributions politiques directement aux candidats ou aux partis politiques fédéraux. Aux États-Unis, les activités et contributions politiques de RBC font l'objet de restrictions en vertu de lois et règlements du gouvernement fédéral et des États. Ces dispositions régissent notamment l'administration du comité d'action politique fédérale de RBC USA Holdco Corporation. Ce comité permet aux employés admissibles de soutenir des candidats à une élection fédérale dont les positions sont, selon le comité d'action politique fédérale RBC USA Holdco Corporation, compatibles avec la vision de RBC quant à l'équité, à la transparence et à la compétitivité du marché financier américain. Il reçoit les contributions volontaires d'employés admissibles de RBC qui sont citoyens américains ou résidents permanents des États-Unis. Les activités courantes du comité d'action politique fédérale RBC USA Holdco Corporation sont supervisées par un conseil d'administration qui approuve les contributions que le comité consent à divers candidats.

RBC dirige un tel comité au niveau fédéral (toujours aux États-Unis), mais ne dirige ni ne soutient aucun « Super PAC ». RBC ne dirige aucun comité d'action politique intervenant au niveau des États. De plus, compte tenu des activités commerciales de RBC, des règles fédérales, des États et des municipalités visant à prévenir l'obtention d'accès privilégiés contre paiement imposent des restrictions additionnelles quant aux contributions de sociétés ou d'employés.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Lobbyisme et contributions politiques

Comme l'exige la loi, RBC déclare publiquement les contributions de ses employés au comité d'action politique fédérale (PAC) RBC USA Holdco Corporation. Toutes les contributions politiques à déclarer sont répertoriées sur le site fec.gov. Cette base de données contient les contributions du PAC précité et les contributions des employés de RBC que nous sommes tenus de déclarer. Le tableau 7 ci-dessous indique les contributions effectuées au cours des cinq dernières années civiles.

Tableau 7

2019	25 000 $ US
2020	44 000 $ US
2021	59 500 $ US
2022	38 500 $ US
2023	40 500 $ US

De plus, dans quelques municipalités et États américains, RBC verse des contributions dans le cadre de référendums d'initiative populaire lorsque la loi le permet. Les contributions que RBC est tenue de déclarer au Municipal Securities Rule Making Board sont indiquées à l'adresse emma.msrb.org/MarketActivity/PoliticalContributions.aspx.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Gestion du risque

« L'incertitude et les changements rapides auxquels le monde fait face imposent à RBC d'être prête à gérer toutes sortes de risques complexes et en constante évolution. Notre aptitude à composer adéquatement avec le risque et à maintenir la résilience de la Banque constitue un avantage concurrentiel clé. »

Graeme Hepworth
Chef de la gestion du risque

Il faut de saines pratiques de gestion du risque puisque pratiquement toutes les activités d'une société de services financiers comportent des risques. 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. Le comité de gestion du risque associé au Conseil exige que la direction mette en place les politiques et les mécanismes nécessaires pour gérer les risques importants auxquels RBC est exposée, y compris les risques liés à la conformité aux lois et règlements en vigueur. Le comité de gestion du risque examine les risques importants définis dans le cadre de gestion du risque de RBC, ainsi que les politiques, les méthodes et les mesures de contrôle que la direction utilise pour évaluer et gérer ces risques. Il examine aussi les mesures prises pour contribuer à assurer le maintien d'un profil de risque sain. Pour en savoir plus, consultez le **mandat du Comité de gestion du risque**.

Notre capacité à gérer les risques repose sur notre culture en matière de comportements et de risque. Notre culture générale influe sur notre gestion individuelle ou collective des risques. Notre conscience des risques nous aide à les cerner et à les analyser, à en discuter ouvertement et à prendre les mesures nécessaires pour parer aux menaces actuelles ou appréhendées. Nos pratiques de gestion du risque sont intégrées aux règles et aux protocoles qui régissent la conduite de notre personnel.

Nous nous efforçons de faire en sorte que nos activités et nos opérations commerciales présentent un bon équilibre entre le rendement et les risques encourus. Pour ce faire, nous avons pris plusieurs mesures visant à déterminer et à gérer notre capacité d'assumer le risque, à établir, à confirmer et à respecter les contraintes que nous nous imposons, à déterminer nos limites de risque et notre tolérance au risque, de même qu'à mesurer régulièrement notre profil de risque.

Pour plus de détails sur les sujets suivants, consultez notre **Rapport annuel 2023** :

- Indicateurs de risque
- Gouvernance du risque
- Appétit pour le risque
- Mesure du risque (y compris la simulation de crise)
- Contrôle du risque (y compris le Cadre de gestion du risque)
- Ligne de conduite et culture du risque
- Approche à l'égard des divers facteurs de risque (risque de crédit, risque de marché, risque de liquidité et de financement, risque d'assurance, risque opérationnel, risque de non-conformité, risque stratégique, risque réputationnel, risque juridique et réglementaire, risque de concurrence, risque systémique et autres risques)

Tableau 8

Paramètres de la performance	Objectifs	2023	2022	2021
Pourcentage d'employés qui ont suivi la formation Introduction à la gestion du risque dans les délais prescrits	> 98 %	98,9 %	98,3 %	99,6 %

Conception de produits et de services

Nous avons adopté une politique générale qui établit un mécanisme d'évaluation des risques associés à nos produits ou services financiers et qui expose un procédé d'approbation clair. Les niveaux d'approbation correspondent au niveau de risque défini, et nous évaluons les produits en fonction de divers risques pour nous assurer qu'ils respectent notre appétit pour le risque et les lois ou règlements pertinents. Nous nous efforçons également de veiller à ce que les produits soient régulièrement révisés après leur approbation initiale.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Maintien des opérations et gestion de crise

Notre programme de maintien des opérations aide nos secteurs d'exploitation à se préparer aux cas de perturbation de nos activités ou des services que nous offrons aux clients.

Nous procédons à des tests périodiques pour vérifier notre degré de préparation et nous nous entraînons à réagir rapidement et de manière coordonnée aux situations d'urgence, notamment les perturbations opérationnelles et les événements externes, comme les perturbations à l'échelle d'un immeuble, d'une ville ou d'une région, les cyberattaques et les catastrophes environnementales. Nous effectuons aussi régulièrement des exercices de reprise des opérations afin de valider nos plans de maintien des opérations, de même que des exercices de prise de contact pour nous assurer d'être en mesure de joindre les employés en cas d'urgence.

Notre équipe de gestion de crise, qui se compose de cadres dirigeants à l'échelle de l'entreprise, est responsable du maintien des services fournis à nos clients durant les crises et les interruptions de service importantes. Cette équipe bénéficie de l'appui d'un réseau mondial d'équipes de gestion des incidents régionales, sectorielles et locales. Ces équipes sont continuellement prêtes à composer avec les situations susceptibles de présenter un risque important pour nos employés, notre réputation ou notre capacité de servir nos clients.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Gestion des risques environnementaux et sociaux

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 pour RBC une incidence négative sur le plan financier, opérationnel, juridique, réglementaire ou réputationnel. 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.

La liste des enjeux est longue : 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 (inégalités sociales ou raciales, droits des peuples autochtones, etc.), engagement envers la collectivité…

Notre Politique de gestion des risques sociaux et environnementaux (y compris climatiques) (la « Politique de gestion des risques sociaux et environnementaux »)[60] 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.

Elle est étayée par d'autres politiques et procédures relatives à la gestion des risques environnementaux et sociaux pour les secteurs d'activité, notamment un contrôle diligent approfondi, auquel nous soumettons certaines grandes entreprises clientes et une partie de la clientèle du secteur commercial, afin de cerner les enjeux environnementaux et sociaux qui pourraient entraîner un risque environnemental ou social pour nous. En 2023, nous avons amélioré nos procédures de contrôle diligent en mettant à jour le questionnaire de revue des risques environnementaux et sociaux de RBC Marchés des Capitaux®. Ce questionnaire comporte maintenant des questions visant à obtenir des renseignements supplémentaires, notamment sur les plans de transition et les déclarations d'émissions des clients, pour les opérations de financement de RBC Marchés des Capitaux qui dépassent un seuil déterminé, quel que soit le secteur[61].

En tant que signataire des Principes de l'Équateur[62], RBC a établi une procédure qui décrit nos modes de gouvernance entourant la gestion des risques environnementaux et sociaux associés à certaines opérations liées au financement de projets. Nous **présentons chaque année** de l'information sur les projets dont les risques environnementaux et sociaux ont été évalués selon ces principes.

Nous avons par ailleurs mis en place des Directives de la politique des secteurs et des activités sensibles[63] visant le financement de clients et de projets dans les secteurs de la production d'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'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO).

Nous cherchons à intégrer les considérations relatives aux risques environnementaux et sociaux dans nos processus de gestion du risque. Notre approche concernant les risques environnementaux et sociaux continue d'évoluer en tirant parti des capacités de gestion du risque existantes. Lorsque de nouvelles capacités sont nécessaires, nous intégrons des directives réglementaires, de meilleures pratiques sectorielles et des analyses de données améliorées pour cerner et évaluer, mesurer, gérer, atténuer, surveiller et signaler les répercussions potentielles sur les clients, les portefeuilles et nos activités.

Tenir notre engagement à atteindre la carboneutralité

La **Stratégie climatique RBC** explique comment nous comptons accélérer la transition vers une économie plus verte. RBC s'est engagée à rendre ses activités de financement carboneutres d'ici 2050[64] et à utiliser des indicateurs et rapports transparents pour faire état des progrès réalisés à l'égard de ses cibles intermédiaires de réduction des émissions liées aux prêts consentis dans trois secteurs clés : pétrole et gaz, production d'énergie et industrie automobile. Nous continuons par ailleurs à intégrer les facteurs et paramètres climatiques à nos processus décisionnels, en plus de collaborer avec nos pairs, les organismes de normalisation, les pouvoirs publics et d'autres intervenants pour promouvoir les meilleures pratiques en matière de méthodologie, de cadres de mesure et d'information.

La mise en œuvre de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires touchant en particulier à la gestion, à la surveillance et à la déclaration des risques climatiques exige une bonne coordination au sein de l'entreprise, notamment entre les multiples territoires où nous menons nos activités. Nous continuons de suivre l'évolution juridique et réglementaire : chaque trimestre, nous informons la Haute direction de l'incidence que les lois et règlements peuvent avoir sur notre entreprise et notre façon de gérer le risque.

RBC s'efforce d'améliorer ses outils de mesure, de gestion et de surveillance des risques climatiques, les rapports connexes et sa compréhension des impacts que les risques de ce genre peuvent avoir sur notre entreprise et sur les activités de nos clients. En maintenant un portefeuille de prêts diversifié, nous accroissons notre résilience face aux ralentissements économiques régionaux ou sectoriels et nous limitons l'exposition de nos instruments de crédit au risque climatique. Nous continuons d'améliorer notre capacité à évaluer l'impact que les risques physiques ou de transition liés aux changements climatiques pourraient avoir sur notre portefeuille. En particulier, nous menons des analyses de portefeuilles, de clients et de scénarios afin d'évaluer notre exposition aux risques liés au climat et l'incidence de ces risques. Dans le cadre de nos simulations de crise et analyses annuelles, nous continuons d'intégrer des éléments du risque climatique aux facteurs de risque physique ou de transition et nous en évaluons l'incidence sur nos portefeuilles clés. Nous continuons d'améliorer nos méthodes de mesure des émissions et la qualité des données connexes afin d'affiner nos indicateurs et de soutenir nos activités d'administration des affaires et de gestion du risque. Toujours en matière de risques environnementaux et sociaux, nous prévoyons combiner les données relatives aux risques sectoriels ou propres à tel ou tel client dans certaines branches d'activité particulièrement polluantes, afin de mieux évaluer leur impact sur nos clients et notre entreprise.

« Notre Politique de gestion des risques sociaux et environnementaux est au cœur de notre approche de la gestion de ces risques à RBC. Cette politique s'applique aux activités pertinentes : travail courant, opérations effectuées pour les clients, développement de nouveaux produits et services financiers, etc. Notre cadre de gestion du risque, les directives réglementaires et les meilleures pratiques internationales nous permettent de tenir compte adéquatement des risques environnementaux et sociaux. »

Gopala Narayanan
Premier vice-président, Gestion des risques du Groupe

Pour en savoir plus

- **Rapport climatique 2023**
- **Gestion des risques environnementaux et sociaux**

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Droits de la personne

À RBC, le respect des droits de la personne va de pair avec notre raison d'être, notre vision et nos valeurs.

RBC a les droits de la personne à cœur, qu'il s'agisse de ses clients, de ses employés ou des tiers avec lesquels elle fait affaire ou sur lesquels ses activités pourraient avoir une incidence directe ou indirecte. Elle entend prendre les mesures décrites dans l'**Approche RBC des droits de la personne** afin de satisfaire à l'obligation qui incombe aux entreprises comme la nôtre, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

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. Nous avons conçu, à l'intention de nos employés, des modules de formation qui expliquent l'origine de la déclaration des droits de la personne et comment discuter de ce sujet important et délicat entre collègues.

Nous continuons d'intégrer notre engagement envers les droits de la personne aux politiques ou procédures opérationnelles en vigueur dans toute l'entreprise, comme l'attestent nos documents d'information connexes, par exemple celui intitulé Approche RBC des droits de la personne, qui contient notre déclaration des droits de la personne et, dans le cas du Canada, du Royaume-Uni et de l'Australie, notre Énoncé sur l'esclavage moderne. Nous avons également repéré les points à améliorer dans notre programme relatif aux droits de la personne ; ce travail sera mené en 2024.

Approche RBC des droits de la personne

L'**Approche RBC des droits de la personne** de RBC énonce l'engagement qu'elle a pris conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. À nos yeux, l'intégrité et la responsabilité sont indissociables de la conduite des affaires. Sans elles, RBC ne pourrait maintenir des relations reposant sur la confiance et le respect avec les employés, les clients, les fournisseurs et les collectivités qu'elle dessert, avec lesquelles elle collabore ou au sein desquelles elle mène ses activités. Dans la version remaniée en 2023 de l'**Approche RBC des droits de la personne**, nous avons voulu tenir compte des points de vue des parties prenantes sur lesquelles les risques que court RBC en la matière pourraient avoir une incidence notable. L'**Approche RBC des droits de la personne** précise les politiques, processus et ressources prévus pour renforcer notre engagement et en faciliter la mise en œuvre.

Y figure également notre engagement à respecter le droit à l'autodétermination des peuples autochtones, conformément au droit national ou international et aux travaux que nous avons menés avec les peuples et communautés autochtones afin de mieux cerner les approches à suivre pour traduire dans les faits le principe du consentement libre, préalable et éclairé.

Énoncé sur l'esclavage moderne

L'**Énoncé sur l'esclavage moderne** de RBC décrit les politiques et processus en place dans notre entreprise pour éviter que nos activités et notre chaîne logistique soient associées de quelque façon que ce soit à l'esclavage ou à la traite de personnes.

Faits saillants de 2023

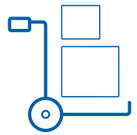
Conformément à la

Loi sur la lutte

***contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada)**, nous avons donné une formation ciblée à certains groupes d'employés qui supervisent nos chaînes logistiques, afin qu'ils veillent particulièrement aux risques que nos activités ou nos fournisseurs pourraient nous faire courir en la matière.

Nous avons continué d'étoffer notre **Initiative pour l'inclusion des survivants** afin que des **cours de littératie financière** soient assurés auprès des survivants de la traite de personnes, en plus de leur fournir des services bancaires de base et de les aiguiller vers des conseillers financiers qui ont suivi une formation sur les traumatismes.

Nous avons continué de renforcer 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.



Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Protection des renseignements personnels

En ce qui concerne les renseignements personnels de nos clients, l'approche de RBC est claire. 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 dans des technologies de pointe pour protéger quotidiennement 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. L'évaluation continue de ces risques nous permet de répondre aux défis actuels ou futurs. La gestion des incidents et des plaintes liés à la protection des renseignements se déroule selon des processus bien établis.

Gouvernance et transparence

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, britanniques et européens relatifs à la protection des renseignements personnels. Notre approche en matière de cybersécurité est présentée à la page 36.

Notre page Web consacrée à la **protection des renseignements personnels et à la sécurité** et notre **avis de protection des renseignements personnels à l'échelle mondiale** précisent comment nous recueillons, utilisons, transmettons et protégeons ces renseignements. Quand nous confions à des prestataires extérieurs le traitement des renseignements personnels :

- nous leur communiquons uniquement l'information dont ils ont besoin pour assurer ledit traitement ;
- nous exigeons qu'ils protègent cette information selon nos normes ;
- nous leur demandons de nous aviser de toute fuite de données réelle ou présumée, afin que nous puissions, ensemble, en restreindre la portée, y remédier et, si nécessaire, la signaler.

S'il y a lieu, RBC avise ceux que concernent les violations de la protection des renseignements personnels. Nous signalons aussi les modifications importantes apportées à nos avis de protection. 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 2023, les organismes de réglementation n'ont eu aucun problème non résolu à nous signaler en matière de protection des renseignements personnels.

Pour en savoir plus

- **Modes de prestation numériques – Confidentialité**

Rapport de progression ESG 2023

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Cybersécurité

RBC et la cybersécurité

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.

La stratégie que suit RBC vise à renforcer nos pratiques de sécurité en recourant à des mécanismes de protection évolutifs et adaptatifs ainsi qu'à des outils de gestion intelligente du risque permettant de prendre les pirates de vitesse, de rassurer les organismes de gouvernance et de maintenir la confiance.

Notre équipe Cybersécurité mondiale est composée de professionnels spécialisés qui gèrent un programme exhaustif et complexe visant à protéger l'entreprise en tout temps. Grâce aux nouvelles technologies et à un réseau mondial de collecte de renseignements, RBC peut rapidement parer aux attaques les plus sophistiquées.

Nous concevons nos politiques et nos normes à la lumière de la réglementation en vigueur dans les régions où RBC mène ses activités, et de façon à garder constamment une longueur d'avance. Parmi les meilleures pratiques réglementaires, il faut citer en tout premier lieu le cadre de cybersécurité du National Institute of Standards and Technology (NIST), que RBC a adopté. Chaque année, l'évaluation indépendante de maturité par rapport à ce cadre permet de juger de nos capacités, compte tenu des meilleures pratiques sectorielles.

Nos cadres et normes internes sont conçus pour assurer l'harmonisation continue de nos pratiques avec celles en usage dans notre branche d'activité et avec les exigences réglementaires. Nos mécanismes de contrôle sont évalués régulièrement à des fins d'efficacité opérationnelle et de repérage des failles à corriger pour réduire notre exposition au risque.

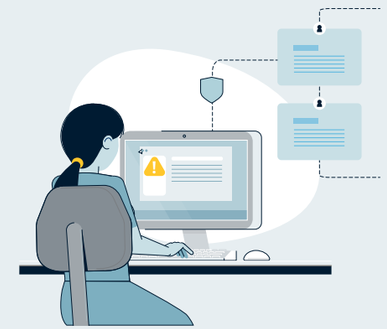
RBC informe constamment ses clients et son personnel des pratiques à adopter en matière de cybersécurité.

Piliers de notre stratégie de cybersécurité

Résilience de nos services
Pour une protection en temps réel de nos activités commerciales contre les menaces connues ou émergentes

Sécurité fondée sur les renseignements
Mise à profit de l'intelligence artificielle et de l'apprentissage machine pour approfondir l'analyse et réagir promptement face aux menaces internes et au crime numérique

Gouvernance, risque et conformité
Étendre l'adoption des contrôles pour renforcer la gestion du risque, la conformité réglementaire et les tests en continu



Une culture de la sécurité
Mieux sensibiliser aux cybermenaces d'un bout à l'autre de RBC et promouvoir une culture de la cybersécurité dans les collectivités que nous desservons

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Cybersécurité

Les employés de RBC sont des cybercitoyens

RBC donne à son personnel les moyens de repérer et de signaler les messages électroniques suspects, afin d'aider notre Centre administratif mondial de la sécurité à rester informé des menaces potentielles. Tous les employés doivent, tous les deux ans, suivre le cours « Notions fondamentales de protection des renseignements personnels et de sécurité ». Des évaluations régulières permettent de vérifier si les employés possèdent les connaissances voulues pour reconnaître et contrer les menaces. Un programme exhaustif de simulation d'activités d'hameçonnage est en place qui vise aux mêmes fins.

Sensibilisation des clients

En 2023, nous avons pris des mesures supplémentaires pour sensibiliser notre clientèle aux questions de sécurité. Nous nous sommes attachés à concevoir des contenus pour toutes les tranches d'âge en prévoyant différents niveaux d'expertise, l'objectif étant de renforcer les communautés virtuelles existantes.

Notre site Web **Soyez cyberfuté** aide les clients à se tenir informés. On y explique comment détecter et prévenir les tentatives d'hameçonnage, utiliser au mieux les fonctions de sécurité de son ordinateur et en quoi consistent le piratage psychologique, les maliciels et les rançongiciels. L'information que nous fournissons aux clients est mise à jour à mesure qu'apparaissent de nouvelles menaces.

En plus d'envoyer aux clients, tous les mois, des mises à jour et des alertes à l'escroquerie, nous avons lancé trois campagnes qui ont attiré l'attention à travers tout le pays. RBC se sert de tous les supports d'information (presse écrite, télévision, médias sociaux et radio) pour donner des conseils de leadership avisé sur la cybersécurité.

Talent et innovation en cybersécurité

RBC est l'un des partenaires fondateurs de Rogers Cybersecure Catalyst. Cet organisme sans but lucratif a été créé par l'Université métropolitaine de Toronto afin de favoriser le partenariat et l'innovation dans l'écosystème de la cybersécurité tout en établissant un réservoir de talents répondant aux critères de la diversité, auquel sera confiée la résolution des futurs problèmes de sécurité.

Dans le cadre de ce partenariat, RBC a non seulement mentoré 60 entreprises en expansion attachées à commercialiser de nouvelles solutions de cybersécurité, mais aussi fait la promotion de politiques novatrices dans le domaine de la cybersécurité et de la protection des renseignements personnels numériques, en plus de soutenir la certification de près de 650 nouveaux spécialistes en cybersécurité dont plus de la moitié se désignent comme femmes ou non binaires – de fait, l'écart entre les sexes se réduit dans ce secteur.

En 2023, RBC a aussi parrainé le lancement par Rogers Cybersecure Catalyst de l'initiative CyberStart Canada, qui a déjà permis à plus de 660 élèves du secondaire d'accéder gratuitement à une plateforme de jeu conçue pour les sensibiliser à la cybersécurité et étoffer leurs aptitudes en la matière.

RBC a mentoré 60 entreprises en expansion attachées à commercialiser de nouvelles solutions de cybersécurité.

Raison d'être

Dans un monde de plus en plus numérique, la sécurité individuelle ne peut que profiter à la société dans son ensemble.

« La quantité de renseignements personnels mis en ligne n'a jamais été aussi importante, explique Adam Evans, cadre RBC responsable de la stratégie de cybersécurité de la Banque. Vous pouvez facilement être la cible de courriels frauduleux et de campagnes d'hameçonnage. »

M. Evans rappelle qu'il existe des moyens très simples de sécuriser son compte en ligne et de tirer pleinement parti des fonctions de sécurité, dont l'utilisation est d'ailleurs souvent gratuite. Le problème, c'est que beaucoup ne savent pas par quoi commencer.

C'est pourquoi RBC a conçu le site **Soyez cyberfuté**, qui informe les clients des derniers problèmes de cybersécurité, prodigue des conseils et donne accès à des outils.

« L'un des principaux objectifs de RBC est d'aider la société à acquérir l'immunité collective en matière numérique, conclut M. Evans. Plus nous sommes nombreux à renforcer nos systèmes de défense, plus il devient difficile et coûteux pour les criminels de s'implanter et d'étendre leurs activités. »

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Pour une intelligence artificielle responsable

Pour RBC, à qui l'on fait confiance depuis 150 ans, l'intelligence artificielle (IA) doit être éthique et responsable. RBC vise à être la championne de l'IA dans le secteur des services financiers et à faire reposer sur des outils d'avant-garde les opérations qu'elle mène avec les entreprises et les particuliers, tout en les protégeant contre les fraudeurs et autres atteintes à la sécurité.

Pour une IA éthique et un écosystème prospère

Nous voulons utiliser l'IA sans que cela se fasse aux dépens de la diversité et de l'intégrité humaine, pour favoriser le bien-être financier et réaliser notre raison d'être : contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. RBC sent qu'elle peut jouer en la matière un rôle déterminant pour notre avenir. Résolus à favoriser le développement responsable de l'IA et de l'apprentissage machine, nous avons conçu **RESPECT AI™** en marge de Borealis AI™, notre centre de recherche spécialisé. Porte d'accès aux codes sources ouverts, aux tutoriels, aux publications universitaires et aux conférences spécialisées, la plateforme en ligne RESPECT AI contribue à l'expansion de l'intelligence artificielle éthique accessible à tous. Les investissements que RBC consacre à l'IA s'inscrivent dans notre projet constant de générer de la valeur pour nos clients.

Nous sommes fiers des efforts déployés jusqu'ici. En 2023, selon l'**indice sur l'IA Evident**[65], RBC se classe au premier rang canadien et au troisième rang mondial pour ce qui est de la maturité à l'égard de l'intelligence artificielle dans le secteur bancaire. C'est la deuxième année de suite que nous occupons la troisième place mondiale. Les responsables du palmarès soulignent que le fait pour une entreprise de parler publiquement, comme nous le faisons, de ses progrès en la matière est un principe essentiel de l'IA responsable.

Comme pour toute entreprise, le succès de RBC repose sur la confiance constante de sa clientèle. C'est pourquoi nous faisons reposer la gestion du risque et l'IA responsable sur des principes directeurs très clairs.

RBC estime essentiel d'établir un écosystème technologique sain au Canada, en matière de services financiers comme dans les autres domaines. Au fil des partenariats, des parrainages et des projets entourant la propriété intellectuelle canadienne, nous faisons en sorte que notre pays devienne un acteur mondial de la recherche sur l'IA. Nous sommes fiers de collaborer avec les universités et les organismes de recherche canadiens que sont par exemple le **CIFAR** et l'**Institut Vecteur**, ainsi qu'avec d'autres accélérateurs et organismes qui soutiennent l'écosystème de l'IA, notamment **Womxn in Data Science** et le **Creative Destruction Lab**.

En 2023, selon l'indice Evident sur l'IA, RBC se classe au premier rang canadien et au troisième rang mondial pour ce qui est de la maturité à l'égard de l'intelligence artificielle dans le secteur bancaire[65].

Nous nous efforçons de respecter les quatre principes suivants pour l'utilisation responsable de l'IA, conformément à nos valeurs et à notre Code de déontologie :

1. **Protection des renseignements personnels et sécurité :** À RBC, nous nous engageons à adopter des pratiques responsables en matière de données, qu'il s'agisse de la façon dont nous les utilisons ou de la façon dont nous les protégeons. Nous maintenons l'intégrité et la confidentialité des données grâce à de solides pratiques de sécurité de l'information et de traitement des données.
2. **Responsabilité :** Nous suivons des protocoles pour nous assurer que les systèmes d'IA sont conformes aux normes de l'industrie et aux directives réglementaires. Tous les systèmes d'IA doivent satisfaire aux exigences tout au long du cycle de développement, y compris durant les essais, la validation et la surveillance.
3. **Équité :** Nos systèmes d'IA doivent respecter les valeurs fondamentales de RBC en matière de diversité, d'inclusion et d'intégrité, en plus d'atténuer les biais injustes. Afin de respecter ces valeurs fondamentales, RBC s'efforce de faire preuve d'équité et d'améliorer continuellement les modèles.
4. **Transparence et divulgation responsable :** Nous voulons que nos clients et nos parties prenantes comprennent quand et comment nous utilisons l'IA. Nous cherchons à fournir des renseignements pertinents afin que les personnes touchées par les résultats découlant d'un système utilisant l'IA puissent comprendre les facteurs qui ont mené à une décision.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Confiance et satisfaction de la clientèle

Mesurer la satisfaction et la fidélité de la clientèle

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 celle-ci et la fidélité de notre clientèle en comparant, par type de produit, les résultats que nous obtenons en la matière à ceux de nos principaux concurrents, d'après ce qu'indiquent les sondages sectoriels indépendants et respectés qui sont menés régulièrement. 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 ainsi qu'à la protection de notre marque.

Mesure de la satisfaction

Nous avons instauré un programme bien établi 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, le présent rapport n'en présente que certains des indicateurs.

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 – notamment le suivi des commentaires directs de clients à la suite de passages en succursale ; des visites sur nos sites de services bancaires numériques ; et des 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, ce qui accroît la responsabilité et facilite l'accompagnement des employés. Ainsi, nous pouvons répondre directement aux commentaires des clients et améliorer notre service en temps réel. Des pratiques semblables sont en place pour d'autres modes de prestation, dont les services en ligne et les services bancaires par téléphone.

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.

Nous disposons d'un programme bien établi de mesure de l'Expérience client.

Tableau 9

Paramètres de la performance	Objectifs	2023	2022	2021
Cote de l'Expérience client[24]	→	60,0	59,6	62,4
Part des affaires du client[25]	> 11 %[26]	18 %	19 %	19 %
Part des affaires du client[25] – moyenne des pairs	s. o.	11 %	12 %	13 %

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

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance

Notre approche de la gouvernance 20
Déontologie et confiance 22
Fiscalité 25
Lobbyisme et contributions politiques 26
Gestion du risque 31
Droits de la personne 34
Protection des renseignements personnels et cybersécurité 35
Pour une intelligence artificielle responsable 38
Confiance et satisfaction de la clientèle 39

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Confiance et satisfaction de la clientèle

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 médiation et à des autorités réglementaires 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 (accessible sur le site **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 nous efforçons de fournir 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 est 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* du 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

- RBC est tenue d'observer les lois et règlements qu'enfantent la Financial Conduct Authority et la Commission de réglementation prudentielle en matière de communications de marketing, de publicité, de promotions et de 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 diverses autorités réglementaires, comme l'autorité réglementaire américaine FINRA et la Commission des valeurs mobilières des États-Unis (Securities and Exchange Commission), ainsi que l'Employee Retirement Income Security Act.

Marque et réputation : des actifs précieux

Nous devons notre réussite et la confiance de nos clients à notre marque et à notre réputation. En 2023, RBC a été à nouveau désignée par Kantar BrandZ comme la marque ayant le plus de valeur au Canada et, à l'échelle mondiale, comme le quatrième meilleur prestataire de services financiers[1].

Nous entendons offrir une valeur distinctive en misant sur l'imagination et les connaissances pour produire des idées fructueuses à l'intention de nos clients, de nos employés et des collectivités que nous desservons.

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

Des indicateurs particuliers (connaissance de notre marque et des marques secondaires, affinité avec RBC, estime à son égard, probabilité de recommandation, incidence des campagnes publicitaires, etc.) sont recueillis d'un bout à l'autre de l'entreprise puis transmis à notre chef du marketing et à des experts en gestion de la marque, qui les compilent afin d'en évaluer la santé générale et de fournir des données pouvant nous aider à la bonifier et à la protéger.

Rapport de progression ESG 2023

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte

Notre stratégie climatique 43
Aider nos clients à passer à la carboneutralité 44
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration 48
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités 52

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Accélérer la transition vers une économie plus verte

L'équilibre entre les besoins des gens et de la planète au profit de la prospérité

Rapport de progression ESG 2023

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte

Notre stratégie climatique 43
Aider nos clients à passer à la carboneutralité 44
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration 48
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités 52

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Accélérer la transition vers une économie plus verte

Toutes les équipes de RBC s'emploient à accélérer la transition vers une économie plus verte, en aidant les clients, en collaborant avec les intervenants du secteur et en réduisant les émissions de leurs propres activités.

Aperçu de la stratégie climatique

Le succès continu de RBC en tant que banque dépend de notre prospérité économique collective et par l'ampleur de la réussite de nos clients, notamment pendant la transition vers une économie carboneutre. Nous croyons que la transition carboneutre constituera l'une des transformations économiques les plus importantes de notre époque : elle entraînera des répercussions sur les modèles d'affaires, la stratégie de croissance et les activités des entreprises de tous les secteurs. C'est pourquoi notre stratégie climatique se concentre d'abord sur l'aide à nos clients et mise sur l'ensemble des capacités de RBC. Nous sommes d'avis que notre stratégie contribuera à accélérer la transition à une économie plus verte et à nous préparer à un avenir carboneutre. **Notre approche est exposée dans la Stratégie climatique RBC**.

En 2023, nous avons réalisé d'importants progrès dans sa mise en œuvre, même s'il reste encore du chemin à faire. La présente section décrit ce que nous avons accompli en 2023 et plusieurs des mesures que nous prévoyons prendre à l'avenir.

Veuillez consulter le **Rapport climatique 2023** pour en savoir plus.

Faits saillants de 2023

Nous avons officialisé l'**approche d'engagement que RBC Marchés des Capitaux utilise auprès de ses clients du secteur énergétique** relativement à leur plan de transition énergétique (page 14 du **Rapport climatique 2023**)

Mise à l'essai d'un **nouvel outil pour aider les clients du secteur agricole à déterminer et à réduire les émissions** liées à leurs activités (page 17 du **Rapport climatique 2023**)

Lancement d'une **Calculatrice du coût d'une voiture électrique RBC** pour les consommateurs (page 19 du **Rapport climatique 2023**)

Lancement de l'**Institut d'action climatique RBC** pour faire avancer la recherche et promouvoir des idées qui peuvent aider le Canada à progresser dans la lutte contre les changements climatiques (page 48 du présent rapport)

Nous avons tiré l'**intégralité** de l'**électricité que nous avons utilisée à l'échelle mondiale** de **sources d'énergie renouvelable**[66] (page 52 du présent rapport)

Déclaration de nos **émissions financées absolues pour le secteur du gaz et du pétrole** : 71,4 millions de tonnes d'équivalent CO_2 – Ce paramètre orientera notre stratégie commerciale et les mesures que nous prendrons pour réduire les émissions au fil du temps[67] (pages 14 et 43 du **Rapport climatique 2023**)

Développements en 2024

Établissement de l'objectif de **tripler le financement pour les énergies renouvelables** de 5 à 15 milliards de dollars à l'échelle de RBC Marchés des Capitaux et des Services commerciaux et de faire passer le volume du financement pour les énergies à faibles émissions de carbone à 35 milliards de dollars d'ici 2030[29] (page 14 du **Rapport climatique 2023**)

Établissement de l'objectif d'allouer **1 milliard de dollars d'ici 2030** pour soutenir l'adoption et le déploiement de solutions climatiques novatrices[31] (page 49 du présent rapport)

Pour accélérer le déploiement de capitaux afin d'appuyer les efforts de réduction des émissions, nous avons **établi une définition du financement de la décarbonation pour RBC**[68] (pages 46 et 47 du présent rapport)

Communication de l'**évaluation initiale des plans de transition de la clientèle du secteur énergétique de RBC Marchés des Capitaux** et intention de faire annuellement le point sur la progression (pages 14 à 16 du **Rapport climatique 2023**)

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte

Notre stratégie climatique 43
Aider nos clients à passer à la carboneutralité 44
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration 48
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités 52

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

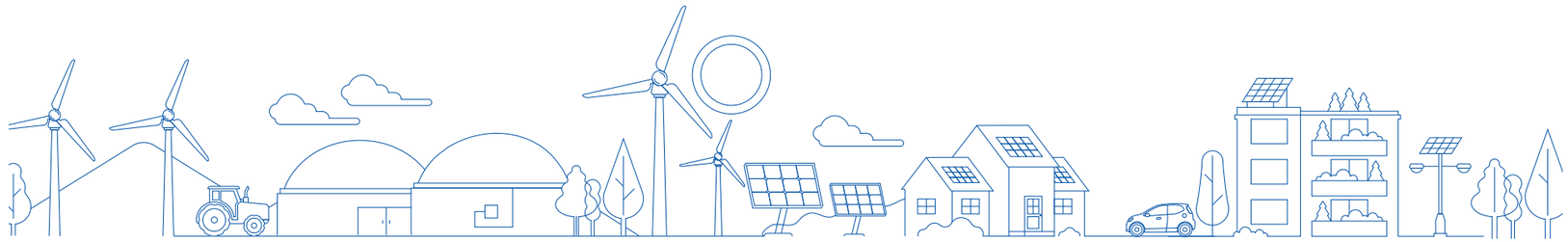
Annexes 101

Notre stratégie climatique

La Stratégie climatique RBC énonce nos quatre priorités stratégiques et précise les principaux leviers que nous pouvons utiliser pour concrétiser notre ambition. Elle comprend notre objectif d'atteindre la carboneutralité dans nos activités de financement d'ici 2050[64].

Notre ambition

Accélérer la transition vers une économie plus verte



Priorités stratégiques de la Stratégie climatique RBC

Aider nos clients à passer à la carboneutralité

Pour favoriser la réussite de la transition de ses clients, la Banque aide ces derniers à réduire leurs émissions en plus d'offrir du capital pour qu'ils adoptent des solutions menant à une économie plus verte[69], tout particulièrement dans les secteurs où nous pouvons avoir une incidence.

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

L'atteinte collective de la carboneutralité requiert la collaboration des nombreuses parties prenantes, ainsi que la mise en place de politiques, de technologies et de modèles d'affaires novateurs. RBC appuie la transition carboneutre en investissant des ressources et des capacités pour faire évoluer les solutions et les politiques en matière de climat, notamment en collaborant avec le secteur et en fournissant des résultats de recherche par l'intermédiaire de l'Institut d'action climatique RBC et en affectant son propre capital dans l'innovation climatique.

Assumer nos responsabilités

RBC est résolue à fournir des rapports transparents sur sa stratégie climatique à ses parties prenantes. Nous croyons que l'évaluation et la divulgation de nos progrès à l'égard de nos engagements, de nos objectifs et de nos cibles, et l'amélioration continue de nos informations contribueront à rehausser la confiance que nos parties prenantes ont dans notre stratégie climatique. Pour en savoir plus sur notre rendement par rapport aux paramètres clés, consultez la section Paramètres et cibles du **Rapport climatique 2023**.

Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités

La Banque s'est engagée à atteindre la carboneutralité dans ses activités. Pour réaliser cette ambition, RBC s'est donné deux objectifs à atteindre d'ici 2025 : réduire de 70 % les émissions découlant de ses propres activités à l'échelle mondiale[32] par rapport au niveau de référence de 2018 et porter son approvisionnement en électricité d'origine renouvelable et issue de sources non émettrices à 100 %[33].

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte

Notre stratégie climatique 43
Aider nos clients à passer à la carboneutralité 44
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration 48
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités 52

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Aider nos clients à passer à la carboneutralité

Nous cherchons à utiliser notre capital, nos connaissances et notre expertise pour aider nos clients à gérer les risques et les occasions liés à la transition vers une économie carboneutre.

Qu'il s'agisse d'échanger avec les clients au sujet de leurs plans de transition ou de fournir des capitaux pour les aider à réduire leurs émissions ainsi qu'à adopter et à déployer des solutions contribuant à une économie plus verte[69], nous collaborons avec les clients dans leurs efforts qui, avec le temps, contribueront à modifier le bouquet énergétique. Par exemple, nous finançons l'achat de véhicules électriques et la construction de bâtiments durables afin d'appuyer le passage à des sources d'énergie à faibles émissions de carbone.

Dans cette section, nous décrivons les principaux efforts que nous déployons pour aider les clients, notamment le financement de solutions menant à une économie plus verte, le financement de la décarbonation dans les secteurs à fortes émissions difficiles à décarboner et notre approche de communication avec les clients au sujet de leur plan de transition. Nous présentons également les mesures que nous prenons pour mettre en œuvre notre stratégie dans les secteurs de l'économie.

Premiers secteurs visés

Nous croyons que la transition carboneutre transformera l'ensemble de l'économie et touchera presque tous les secteurs. Nous avons commencé par cibler les secteurs où nous pensons pouvoir générer les plus grandes retombées en aidant nos clients à réduire leurs émissions. Il s'agit des secteurs suivants : gaz et pétrole, et production d'énergie (collectivement désignés « secteur énergétique » dans le **Rapport climatique 2023**), agriculture, immobilier et automobile. Ils ont été choisis en raison des émissions financées relativement élevées des prêts que nous leur avons accordés[70], de la taille de notre portefeuille de clients et des émissions relatives de ces secteurs dans les marchés où nous exerçons nos activités.

Pour en savoir plus, consultez les sections suivantes :

- Soutien des clients dans les secteurs : pages 14 à 19 du **Rapport climatique 2023**
- Résultats à l'égard des paramètres utilisés pour mesurer la progression : section Paramètres et cibles, aux pages 36 à 46 du **Rapport climatique 2023**

Mesures que nous prenons par secteur

Services bancaires aux particuliers

Particuliers clients

Produits de crédit, conseils et outils pour aider les clients à réduire leurs émissions (qui proviennent surtout de leur résidence ou de leur automobile).

Services commerciaux

Petites et moyennes entreprises

RBC Marchés des Capitaux

Grandes entreprises et investisseurs institutionnels

Nous communiquons avec les clients pour comprendre leur plan de transition, leur donner des conseils et des capitaux pour réduire leurs émissions, et les encourager à adopter des solutions pour favoriser une économie plus verte[69].

Gestion de patrimoine[i]

Particuliers clients et investisseurs institutionnels

Solutions d'investissement responsable[71], y compris celles qui répondent aux objectifs des clients en ce qui a trait au climat, et information liée au climat pour certains portefeuilles. Voir les pages 81 à 84 du présent rapport.

[i] Inclut RBC Gestion mondiale d'actifs. Gestion de patrimoine n'établit pas d'objectifs liés au climat, à moins que les clients ne l'exigent dans le cadre de leur stratégie de placement ou que l'objectif de placement du fonds offert à un client l'indique.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte

Notre stratégie climatique 43
Aider nos clients à passer à la carboneutralité 44
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration 48
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités 52

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Aider nos clients à passer à la carboneutralité

Financement de solutions menant à une économie plus verte

La finance verte[28] constitue une occasion pour notre entreprise. Les Services bancaires aux particuliers, les Services commerciaux et RBC Marchés des Capitaux aident les clients à adopter et à mettre à l'échelle des solutions menant à une économie plus verte. Ces solutions sont définies comme des activités écologiques admissibles dans notre cadre de finance durable et ce financement est comptabilisé pour la réalisation de notre engagement de finance durable de 500 milliards de dollars[27] (Engagement de finance durable). Notre nouvel objectif de tripler le financement pour les énergies renouvelables et de faire croître le financement pour les énergies à faible émission de carbone[29] contribuera à l'avancement de la finance verte.

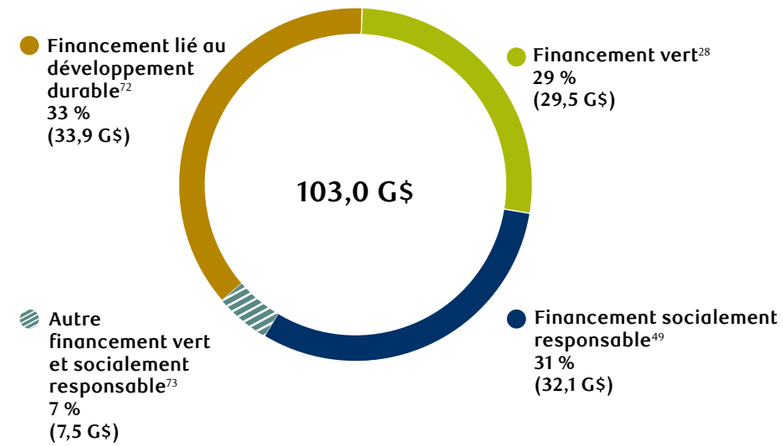
Le financement vert accordé par RBC s'est élevé à 29,5 milliards de dollars en 2023. La figure 2 fournit des précisions supplémentaires sur la valeur des activités écologiques admissibles les plus importantes (« activités écologiques ») et les solutions de financement. Le financement associé à d'autres activités écologiques, comme l'économie circulaire, l'efficacité énergétique et la prévention de la pollution, est inclus dans la catégorie Autres activités écologiques. Le suivi de ces activités écologiques exercé en vertu du cadre de finance durable aide la Banque à favoriser la tenue de ces activités dans l'ensemble des principaux secteurs d'activité et à mieux comprendre si leur financement pose des défis.

Sous les projecteurs

Notre cadre de finance durable

La finance durable s'entend des activités financières qui tiennent compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. Notre cadre de finance durable donne un aperçu de l'approche et de la méthode que nous utilisons pour classer, surveiller et déclarer nos progrès relatifs à notre Engagement de finance durable et sert d'outil pour repérer des occasions pour RBC de fournir de la finance durable. Pour mieux refléter ses occasions d'affaires en évolution et ses pratiques sur le marché, RBC a mis à jour son **cadre de finance durable**, publié en même temps que le Rapport climatique 2023, en mars 2024. Elle l'a élargi afin d'y inclure, entre autres, des activités écologiques admissibles qui avaient été omises, par exemple des activités liées à d'autres sources d'énergie à faibles émissions de carbone (comme l'énergie nucléaire). Nous avons également ajouté les critères dans la définition du financement de la décarbonation[68] pour contribuer à l'accélération du déploiement de capitaux pour appuyer les efforts de réduction des émissions dans les secteurs à fortes émissions difficiles à décarboner (voir la page 46 pour plus de détails). Le cadre de finance durable mis à jour s'appliquera à l'exercice 2024 et aux exercices ultérieurs.

Figure 2 : Finance durable par catégorie pour l'exercice terminé le 31 octobre 2023



Mise en relief du financement vert	G$	%
Activités écologiques admissibles[i]		
Énergie renouvelable	8,2 $	28 %
Transport propre	2,9 $	10 %
Gestion durable des ressources naturelles vivantes et utilisation durable des sols	2,2 $	7 %
Bâtiments durables	1,4 $	5 %
Gestion environnementale durable des eaux et des eaux usées	0,6 $	2 %
Autres activités écologiques admissibles[ii]	0,6 $	2 %
Critères divers[iii]	0,2 $	1 %
Solutions de financement vert admissibles		
Prise ferme d'obligations vertes[iv]	11,7 $	40 %
Placements en obligations vertes désignés	1,0 $	3 %
Prêts verts désignés	0,7 $	2 %
Montant total des opérations de finance verte réalisées	**29,5 $**	**100 %**

[i] Comprend les fonds servant exclusivement à financer des activités écologiques admissibles et des entités qui tirent au moins 90 % de leurs revenus d'activités écologiques admissibles.

[ii] Les autres activités écologiques admissibles comprennent les activités qui représentent moins de 1 % du financement vert total fourni par RBC en 2023 (comme l'économie circulaire, l'efficacité énergétique et la prévention de la pollution).

[iii] Les critères divers comprennent les opérations qui entrent dans plus d'une catégorie d'activités écologiques admissibles selon le cadre de finance durable.

[iv] La prise ferme d'obligations vertes comprend la prise ferme d'obligations vertes désignées et d'obligations municipales américaines non désignées dont le produit est principalement utilisé pour la prestation publique de services environnementaux.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte

Notre stratégie climatique 43
Aider nos clients à passer à la carboneutralité 44
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration 48
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités 52

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Aider nos clients à passer à la carboneutralité

« La communication avec ses clients constitue l'un des moyens à impact élevé les plus efficaces pour la Banque de contribuer à réduire les émissions de gaz à effet de serre et se préparer à un avenir carboneutre. »

Derek Neldner
Chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux

Financement de la décarbonation dans le secteur à fortes émissions difficiles à décarboner

Les secteurs à fortes émissions difficiles à décarboner créent des produits qui contribuent à notre qualité de vie et à notre niveau de vie actuels. Nous continuerons d'avoir besoin de ces produits dans un avenir prévisible, alors que la société s'efforce d'augmenter l'utilisation des solutions de rechange à faibles émissions de carbone. L'atteinte de la carboneutralité d'ici 2050 sous-entend que des mesures sont prises maintenant pour décarboner ces secteurs. L'absence de taxonomies et de définitions standard a empêché que le déploiement de capitaux pour la décarbonation de ces secteurs se fasse à l'échelle et au rythme requis. Une action rapide à cet égard pourrait contribuer au déblocage de fonds pour appuyer les efforts de réduction des émissions au cours de la présente décennie.

En 2024, nous avons étoffé notre cadre de finance durable afin d'y inclure une définition du financement de la décarbonation[68] dans le but de préciser les critères que nous utiliserons pour déterminer les opérations qui cadrent avec notre Engagement de finance durable.

Ainsi, les clients, les unités opérationnelles et les parties prenantes seront au courant des activités admissibles que la Banque cherche à appuyer. En outre, nous ne mesurerons que le financement aux clients dont le plan répond à certains critères. Consultez la figure 3 pour voir un sommaire général de notre approche en matière de financement de la décarbonation.

Quand nous avons créé cette définition, nous avons pris en compte des orientations sectorielles et des pratiques du marché. Nous l'avons aussi adaptée en fonction des marchés où nous exerçons nos activités, des réalités de nos clients et de l'application pratique de la mise en œuvre. Par exemple, nombre de nos clients des secteurs à fortes émissions difficiles à décarboner n'ont pas de cibles de réduction des émissions cadrant avec l'objectif de limiter le réchauffement à 1,5 °C. Cela est particulièrement vrai pour le secteur pétrolier et gazier où les clients n'ont généralement pas de voie toute tracée pour atteindre l'ampleur et la vitesse des réductions impliquées par de tels objectifs. Nous croyons d'ailleurs qu'il est nécessaire d'aider ces clients à décarboner leur production maintenant et d'évaluer les nouvelles occasions de croissance du côté des énergies à faibles émissions de carbone. C'est pour cette raison que nos critères d'admissibilité pour les activités de décarbonation reposent sur l'évaluation du plan de transition du client et que ces activités peuvent être considérées comme admissibles malgré leur non-harmonisation avec la cible de 1,5 °C. Consultez la section Parler avec les clients de leur état de préparation à la transition à la page qui suit pour en savoir plus sur l'évaluation des plans de transition de la clientèle.

Voilà la première version de notre définition du financement de la décarbonation, qui devrait évoluer avec le temps. Nous prévoyons revoir la définition au moins tous les deux ans et contribuer à façonner les pratiques et les orientations du marché grâce aux plateformes auxquelles nous avons accès, tant à l'échelle nationale qu'internationale.

Figure 3 : Approche de RBC en matière de financement de la décarbonation

Secteurs à fortes émissions difficiles à décarboner

Activités admissibles	Plan de transition
Capture de carbone Électrification des activités industrielles Combustibles à faible teneur en carbone Réduction du méthane	Objectif de réduction des émissions cadrant avec la **cible de 1,5 °C** et autres critères ou Plan évalué au **stade « Émergent » ou à un stade supérieur** selon le Cadre de préparation à la transition de RBC

Pour une description détaillée des activités admissibles et les critères d'admissibilité, consultez notre cadre de finance durable.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte

Notre stratégie climatique 43
Aider nos clients à passer à la carboneutralité 44
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration 48
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités 52

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Aider nos clients à passer à la carboneutralité

Parler avec les clients de leur état de préparation à la transition

En 2023, nous avons officialisé l'approche d'engagement que RBC Marchés des Capitaux utilise auprès de ses clients du secteur énergétique relativement à leur plan de transition. **L'Approche RBC d'engagement clientèle envers le climat : secteur énergétique** (en anglais seulement) (l'« approche d'engagement clientèle envers le climat ») lancée en novembre 2023 officialise l'approche et établit un cadre de préparation à la transition où les critères serviront à évaluer le plan de transition des clients. Selon nous, ces critères portent sur les éléments les plus importants d'un robuste plan de transition.

Fait important, RBC reconnaît que l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de transition solide ne se font pas en claquant des doigts.

Une échelle de maturité indique la position des clients dans leur cheminement, laquelle est déterminée par la mesure dans laquelle leur plan de transition satisfait aux critères d'évaluation. Cette échelle va du stade « Non engagé » (aucun engagement communiqué) au stade « Avancé » (dont le plan est en voie de cadrer avec la cible de 1,5 °C et comporte certaines des normes les plus strictes du secteur).

Les constations tirées de l'évaluation des plans de transition de la clientèle du secteur énergétique de RBC Marchés des Capitaux figurent aux pages 14 à 16 du **Rapport climatique 2023**. Cette évaluation et les engagements prioritaires en découlant transcendent nos objectifs précédents concernant la déclaration des émissions des clients et les plans de réduction des émissions, lesquels ont été atteints en 2023[75].

> En 2024, RBC Marchés des Capitaux a procédé à l'évaluation des plans de transition de ses clients du secteur énergétique au moyen de sa nouvelle approche d'engagement clientèle envers le climat.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte

Notre stratégie climatique 43
Aider nos clients à passer à la carboneutralité 44
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration 48
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités 52

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

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

RBC appuie la transition carboneutre en investissant des ressources et des capacités pour faire évoluer les solutions et les politiques climatiques.

Collaboration avec le secteur pour promouvoir les solutions et les politiques climatiques

Lancé en 2023, l'**Institut d'action climatique RBC** réunit des économistes, des analystes politiques et des stratèges opérationnels dans le but de faire des recherches et de promouvoir des idées pouvant contribuer au progrès du Canada dans le domaine du climat. D'abord axé sur l'immobilier, les bâtiments, l'agriculture, et les systèmes énergétiques, le mandat de l'Institut d'action climatique RBC est triple :

- tirer parti de ses capacités en leadership avisé pour orienter les politiques et favoriser l'action ;
- réunir des parties prenantes clés dans le but qu'elles échangent des idées et développent des solutions climatiques concrètes ;
- travailler avec des partenaires sectoriels pour aider les clients et les collectivités à mettre en application des solutions climatiques.

En 2023, nous avons formé l'Alliance climatique pour des bâtiments intelligents, une collaboration avec Mattamy Homes Ltd et EllisDon Construction Ltd, pour favoriser la réduction des émissions dans le secteur immobilier canadien. Le Canada doit accélérer la mise en place des outils essentiels, comme les codes du bâtiment, la réglementation, la main-d'œuvre, les données et la technologie, requis pour y parvenir. Voici les principales priorités de l'Alliance climatique pour des bâtiments intelligents : accroître l'utilisation de matériaux de construction carboneutres ou à faibles émissions de carbone, réduire les émissions issues de la combustion dans les bâtiments, soutenir le déploiement d'un réseau propre, et accélérer les travaux de rénovation écologiques et la construction de nouveaux bâtiments carboneutres. Les priorités ont été établies à la lumière des constatations du rapport **Tours à faibles émissions de carbone : le défi zéro émission nette de 40 milliards $ du Canada**, un rapport rédigé en collaboration avec le Brookfield Sustainability Institute.

RBC s'est également associée à Loblaw, à Maple Leaf Foods, à McCain Foods, à Nutrien et a BCG pour lancer l'Alliance agroalimentaire canadienne carboneutre. Son objectif est de faire progresser les initiatives à forte incidence pour aider le Canada à atteindre son objectif de réduire les émissions du secteur agricole de 150 millions de tonnes d'émission de CO_2 d'ici 2050. L'alliance a été créée à la suite des recherches que RBC a réalisées sur le secteur, dont celle intitulée **La prochaine révolution verte**. En 2023, l'Alliance agroalimentaire canadienne carboneutre a lancé deux axes de travail clés : l'agriculture adaptée au climat et le réseau national de biodigesteurs.

L'Institut d'action climatique RBC souhaite que son leadership avisé et ses analyses économiques entraînent la création de politiques et la prise d'actions. Au cours de sa première année, l'Institut d'action climatique RBC a fourni de l'information aux gouvernements fédéral et provinciaux, et aux organismes sectoriels en publiant 16 rapports de recherche ; ceux-ci ayant servi de base pour l'élaboration de stratégies en matière de politique et de décarbonation.

Le document **Action climatique 2024**, publié en février 2024, est un rapport de recherche inaugural sur l'état d'avancement de la transition carboneutre du Canada. L'équipe de recherche de l'Institut d'action climatique RBC a tiré parti de bases de données sur les secteurs clés, a mené des enquêtes auprès de Canadiens, de cadres dirigeants et d'agriculteurs, a analysé le comportement des consommateurs et interviewé des centaines de personnes de tous les secteurs économiques qui contribuent à l'action climatique. Il en a résulté un ouvrage qui s'articule autour de six fiches sectorielles et une liste d'idées susceptibles de servir de tremplin pour favoriser encore davantage les progrès au cours de l'année à venir.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte

Notre stratégie climatique 43
Aider nos clients à passer à la carboneutralité 44
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration 48
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités 52

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

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

En 2024, RBC s'est fixé l'objectif d'allouer 1 milliard de dollars d'ici 2030 pour soutenir le développement et le déploiement de solutions climatiques novatrices[31].

Appuyer l'innovation climatique

RBC appuie l'écosystème d'innovation climatique en offrant son aide philanthropique à des organismes communautaires qui conçoivent des solutions climatiques et en investissant dans des fonds axés sur le climat qui appuient les technologies novatrices. Cela nous permet d'appuyer des solutions à potentiel élevé à une étape plus précoce qu'au seul moyen des prêts traditionnels.

Investissements dans la collectivité
En 2022, RBC s'est engagée à fournir 100 millions de dollars d'ici 2025 à des organismes communautaires qui mettent au point des solutions climatiques fondées sur les technologies propres, l'agriculture, l'énergie et la nature. Ce programme s'appelle Techno nature RBC[30]. En 2023, le programme a appuyé 150 partenaires en faisant des investissements dans la collectivité de plus de 21 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 72 % par rapport à 2022. Depuis 2019, RBC a versé plus de 60 millions de dollars à des organismes qui proposent des solutions et des initiatives novatrices en matière de climat, qui renforcent la résilience grâce à la nature. Le capital fourni provient des dons de RBC et de la RBC Fondation.

Investissements climatiques
Par l'entremise de notre équipe Placements, Capital-risque et capital-investissement, et certains investisseurs en fonds, nous cherchons à aider des entreprises dynamiques à mettre au point et à déployer des solutions et des technologies ayant le potentiel d'accélérer la transition carboneutre et de réduire les émissions mondiales. En 2023, RBC a versé 48 millions de dollars à des fonds de capital-risque ou de croissance, pour atteindre un investissement total de plus de 140 millions de dollars depuis 2022. En 2024, RBC s'est fixé l'objectif d'allouer 1 milliard de dollars d'ici 2030 pour soutenir le développement et le déploiement de solutions climatiques novatrices, en investissant dans des fonds de capital-risque et de croissance, ainsi que directement dans des sociétés[31].

Pour en savoir plus sur les dons, les collaborations et les investissements clés, consultez les pages **Techno nature RBC** et **Investissements climatiques RBC**.

Sous les projecteurs

Appuyer l'écosystème canadien de la technologie par l'entremise du District de la découverte MaRS

En collaboration avec des organismes communautaires comme MaRS, RBC favorise le développement de capacités technologiques et novatrices pour relever les importants défis climatiques. Par l'intermédiaire du programme **accélérateur Femmes du secteur des technologies propres RBC** offert par MaRS, nous appuyons un groupe de 10 entreprises encore émergentes dirigées par des femmes, les outillant pour qu'elles deviennent des solutions de technologie propre susceptibles d'avoir une incidence à l'échelle mondiale. Cela s'appuie sur le soutien plus large que MaRS offre aux entreprises en démarrage dans les domaines du climat, de la santé et de l'économie.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte

Notre stratégie climatique 43
Aider nos clients à passer à la carboneutralité 44
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration 48
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités 52

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Favoriser les investissements dans la collectivité pour déployer des solutions climatiques

RBC s'est engagée à faire 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 progresser dans la résolution de nos problèmes environnementaux collectifs.

Techno nature RBC, financé par RBC et RBC Fondation, est notre engagement pluriannuel à soutenir la conception de solutions écologiques et à préserver la plus grande richesse du monde : l'écosystème naturel.

En 2023, RBC et RBC Fondation ont soutenu **150 partenaires** qui mettent au point des solutions fondées sur

- les technologies propres ;
- l'agriculture ;
- l'énergie ;
- la nature.

Bourse d'études RBC Fondation pour le perfectionnement des aptitudes environnementales

En partenariat avec Universités Canada, RBC Fondation a financé une nouvelle Bourse d'études RBC Fondation pour le perfectionnement des aptitudes environnementales, qui vise à soutenir les adultes désireux de reprendre leurs études dans le but de développer des solutions novatrices aux problèmes environnementaux pressants. Des sommes pouvant atteindre 10 000 $ ont été remises à 20 boursiers de partout au Canada reprenant des études postsecondaires dans un secteur d'écologisation admissible (bâtiment et construction, agriculture et production alimentaire, transport, gestion et recyclage des déchets, ou énergies renouvelables).

Accélération de l'action climatique pilotée par les agriculteurs au moyen du projet New Acre‡ d'ALUS Canada

RBC et RBC Fondation investissent 1,5 million de dollars sur trois ans (de 2023 à 2025) dans un partenariat renouvelé avec ALUS Canada pour le programme New Acre, qui vise à accélérer l'action climatique menée par les agriculteurs. Au sein de ce programme, RBC soutient un projet pilote de quantification du carbone dans le cadre duquel de nouvelles technologies permettant de mesurer la capture de carbone dans des prairies naturelles et des initiatives d'agriculture régénératrice seront mises à l'essai. Ce projet pilote aidera ALUS à déterminer quelles sont les meilleures solutions pour mesurer la capture de carbone et à développer son marché de crédits écosystémiques dirigé par les agriculteurs. Il s'agit d'un bon pas en avant pour renforcer le rôle de l'agriculture dans l'atteinte de l'objectif de zéro émission nette du Canada et pour positionner le pays en tête de peloton à l'échelle mondiale en matière de solutions climatiques naturelles basées sur l'agriculture.

Depuis 2019, RBC et RBC Fondation ont investi **plus de 60 millions de dollars** dans **plus de 700 organismes** afin de faire progresser les solutions climatiques novatrices.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte

Notre stratégie climatique 43
Aider nos clients à passer à la carboneutralité 44
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration 48
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités 52

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Mesures prises par RBC concernant la nature et la biodiversité

L'action en matière d'impacts environnementaux et de perte de biodiversité est d'une importance cruciale. RBC a pris plusieurs mesures initiales dans ce secteur d'activité complexe et relativement nouveau pour mieux comprendre et gérer notre impact sur la nature et la biodiversité.

La Politique de gestion des risques sociaux et environnementaux RBC, qui porte également sur le risque climatique, prend en considération des enjeux comme la déforestation, l'utilisation des terres et des ressources, ainsi que la qualité et la disponibilité de l'eau. Elle est appuyée par un contrôle diligent approfondi que nous effectuons pour les opérations de RBC Marchés des Capitaux qui dépassent un seuil déterminé, quel que soit le secteur[61], et sa portée devrait s'étendre au Groupe des clients corporatifs, Services bancaires canadiens, en 2024. Ce contrôle permet de cerner les enjeux liés à des risques environnementaux et sociaux (notamment aux changements climatiques) qui pourraient exposer RBC à des risques sur le plan environnemental et social, notamment la déforestation.

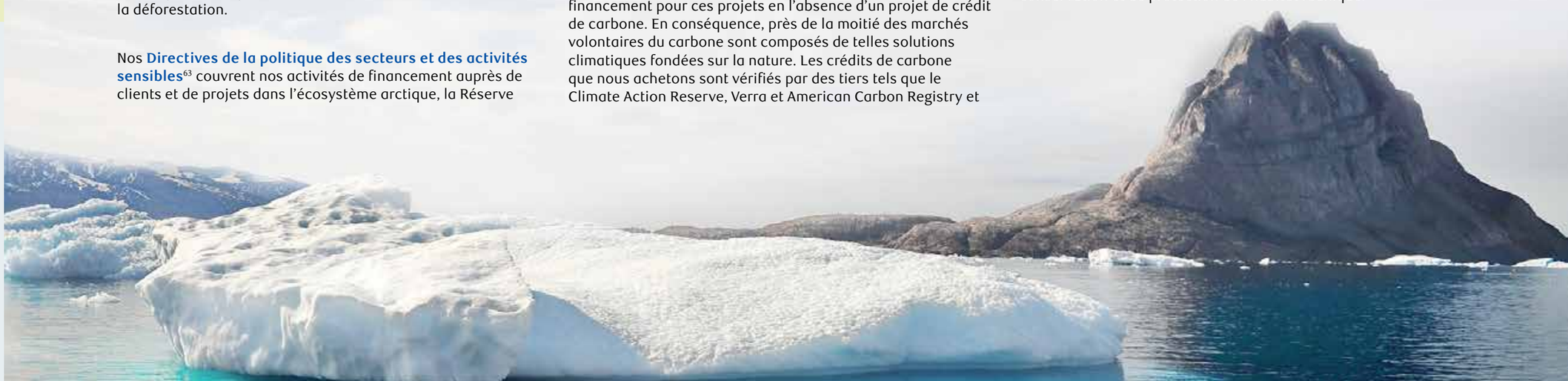
Nos **Directives de la politique des secteurs et des activités sensibles**[63] couvrent nos activités de financement auprès de clients et de projets dans l'écosystème arctique, la Réserve faunique nationale de l'Arctique et les sites du patrimoine mondial de l'UNESCO. RBC est l'un des signataires des Principes de l'Équateur, qui servent de base pour déterminer, évaluer et gérer les risques environnementaux et sociaux lors de financement de projets. Nous présentons chaque année de l'information sur les projets dont les risques environnementaux et sociaux ont été évalués selon ces principes[62].

Le Cadre de finance durable RBC décrit la méthode que nous utilisons pour mesurer nos progrès à l'égard de notre Engagement de finance durable et en rendre compte. Il inclut plusieurs activités admissibles qui contribuent à l'amélioration ou à la conservation de la biodiversité terrestre ou aquatique, la gestion durable des eaux et des eaux usées, la gestion durable des ressources naturelles vivantes et l'utilisation durable des sols.

RBC participe également à des initiatives fondées sur le marché afin de faire avancer l'action en matière d'incidence environnementale et de perte de biodiversité, comme les crédits du carbone[76]. Ces derniers peuvent contribuer à canaliser les capitaux privés vers des solutions axées sur la nature, par exemple la reforestation, la déforestation évitée et l'agriculture durable, qui contribuent à la lutte contre les changements climatiques et à la préservation de la nature et de la biodiversité. En général, il est difficile d'obtenir du financement pour ces projets en l'absence d'un projet de crédit de carbone. En conséquence, près de la moitié des marchés volontaires du carbone sont composés de telles solutions climatiques fondées sur la nature. Les crédits de carbone que nous achetons sont vérifiés par des tiers tels que le Climate Action Reserve, Verra et American Carbon Registry et respectent les méthodologies des registres de compensation de carbone[77] pour démontrer leur caractère complémentaire[47] et leur permanence[74]. Dans le cadre de notre processus d'approvisionnement, nous effectuons un contrôle diligent qui prend en considération l'emplacement, la technologie, la modernité, ainsi que les avantages et inconvénients additionnels des choix potentiels pour la collectivité et l'environnement.

En 2023, RBC Marchés des Capitaux a créé le Groupe Solutions des marchés environnementaux pour aider les entreprises clientes et les clients institutionnels à mettre en œuvre leur stratégie climatique, ce qui comprend l'élaboration de stratégies d'approvisionnement en crédit de carbone personnalisées. Ce groupe appuie les clients qui souhaitent accéder à des crédits de carbone et ceux qui génèrent de tels crédits.

RBC et RBC Fondation appuient l'écosystème d'innovation climatique en versant des dons à des organismes qui mettent au point des solutions climatiques fondées sur les technologies propres, l'agriculture, l'énergie et la nature, par exemple des projets qui misent sur la technologie pour déterminer les effets liés aux changements climatiques et encourager la mobilisation communautaire dans l'important travail de restauration, de conservation et de protection de l'habitat faunique.



Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte

Notre stratégie climatique 43
Aider nos clients à passer à la carboneutralité 44
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration 48
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités 52

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 101

Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités

RBC est déterminée à atteindre la carboneutralité dans ses activités[78].

Pour y arriver, elle s'est donné deux objectifs à atteindre d'ici 2025 : réduire de 70 % les émissions découlant de ses propres activités à l'échelle mondiale[32] par rapport au niveau de référence de 2018 et porter son approvisionnement en électricité d'origine renouvelable et issue de sources non émettrices à 100 %[33].

Approvisionnement en énergie renouvelable
RBC se procure de l'électricité renouvelable au moyen de conventions d'achat d'énergie à long terme[33] et d'autres sources au moyen de certificats d'énergie renouvelable[79].

Selon nous, cette approche favorisera l'accélération de la décarbonation des réseaux électriques dans certaines régions où nous exerçons nos activités et stimulera le marché de l'énergie renouvelable en offrant un incitatif financier au moyen des certificats d'énergie renouvelable.

Augmentation de l'électrification et de l'efficacité énergétique
RBC a élaboré des plans de réduction des émissions tant pour les bâtiments qui lui appartiennent que pour ceux dont elle est locataire. RBC investit chaque année dans des technologies d'immeubles intelligents et d'autres mesures d'efficience énergétique, et veille à moderniser ses appareils de chauffage, de ventilation et de climatisation par des systèmes fonctionnant à l'électricité, à mesure que ces appareils doivent être remplacés et lorsqu'elle a la possibilité de choisir ces équipements. Outre les investissements que la Banque fait dans les bâtiments qui lui appartiennent, RBC utilise des critères rigoureux pour sélectionner les locaux qu'elle loue, comme des programmes de certifications de bâtiment écologique et des rapports de rendement énergétique. Ces mesures visent à maximiser la réduction des émissions liées à sa consommation d'énergie.

Nous continuons de chercher des initiatives qui favorisent les réductions d'émissions dans le cadre de notre parcours à long terme vers des activités carboneutres, comme des investissements dans certains projets solaires sur place, lorsque cela est viable. Par ailleurs, nous tentons activement de collaborer avec les propriétaires des bâtiments où nous louons des locaux pour réduire nos émissions. Les plans d'électrification et d'efficacité énergétique font partie intégrante de cette initiative.

Enfin, chaque année, nous achetons et retirons des crédits de carbone[76] pour compenser les émissions déclarées découlant de nos activités de l'année en question. Nous croyons que l'achat annuel de ces crédits de carbone soutient de façon significative les projets et les technologies de décarbonation.

Pour en savoir plus sur nos résultats en matière d'émissions de GES découlant de nos activités et nos crédits de carbone, consultez la section Paramètres et cibles, aux pages 44 à 46 du **Rapport climatique 2023**.

Sous les projecteurs

À RBC Brewin Dolphin, notre lieu de travail en dit long sur nous

En 2023, RBC Brewin Dolphin a déménagé dans l'immeuble de bureaux Cadworks, dans le quartier financier de Glasgow, en Écosse. Cet immeuble a obtenu la cote Excellent et la note de certification de A pour son efficacité énergétique, selon la norme **BREEAM** (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology), une méthodologie qui atteste du rendement environnemental des bâtiments. Au-delà des thermopompes alimentées à l'air de haute efficacité et les systèmes d'éclairage à DEL, l'immeuble favorise aussi un mode de vie plus écologique à ses locataires en mettant à leur disposition des bornes de recharge pour vélos et VÉ. D'autres caractéristiques qui contribuent à la qualité de l'air et de l'eau, la lumière naturelle et les commandes thermiques et acoustiques sont conçues pour favoriser le bien-être des employés.

En 2023, RBC a puisé **100 %** de l'électricité qu'elle a consommée **à l'échelle mondiale** de **sources d'énergie renouvelable.**

Rapport de progression ESG 2023

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir 55

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité 63

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

La prospérité peut s'accroître lorsqu'on a le soutien nécessaire pour acquérir les aptitudes recherchées et la possibilité de se consacrer à ses passions professionnelles

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir 55

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité 63

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

« Le monde du travail continue de changer à bien des égards. RBC a intérêt à aider ses employés à suivre le rythme tout en les aidant à atteindre leurs objectifs professionnels et personnels. C'est fondamental pour maintenir notre culture de rendement élevé. »

Kelly Pereira
Chef des ressources humaines

Avec un milliard d'emplois qui, selon les estimations, sont « susceptibles d'être radicalement transformés » par la technologie au cours de la prochaine décennie, la sécurité d'emploi est devenue une préoccupation dominante[80,81].

Mais l'absence d'investissement dans le perfectionnement des aptitudes des travailleurs pour leur permettre de prospérer dans un marché du travail en pleine transformation peut constituer pour eux un défi tout aussi important, voire plus important.

L'approche de RBC en matière d'apprentissage réunit les aspirations personnelles de nos collègues sur le plan du perfectionnement et les aptitudes requises pour soutenir nos stratégies et nos objectifs. Au moyen d'un ensemble de pratiques traditionnelles et de ce que nous estimons être des pratiques innovantes, nous visons à aider les employés à développer leur carrière, ainsi qu'à soutenir l'objectif de RBC de créer de la valeur pour ses parties prenantes.

Dans nos sociétés, bien des gens ont du mal à trouver un bon travail. Sans les moyens ou la possibilité d'obtenir un diplôme d'études secondaires ou un programme d'études postsecondaires, il peut être difficile de briser le « plafond de papier » qui valorise les titres et les diplômes au détriment des aptitudes et de l'expérience[82]. Inversement, certains travailleurs hautement qualifiés, y compris de nouveaux arrivants, se retrouvent sous-employés, car les marchés du travail ne font pas correspondre les résultats scolaires aux possibilités d'emploi[83]. Dans un cas comme dans l'autre, les travailleurs peuvent rester dans des emplois précaires, à la périphérie de l'économie, tout au long de leur vie professionnelle.

C'est pourquoi l'objectif de RBC d'aider les gens à s'épanouir sur le marché du travail s'étend à la collectivité, en commençant par les jeunes. Depuis 2017, Objectif avenir RBC a soutenu une gamme diversifiée de programmes visant à aider les jeunes Canadiens à réussir leur transition dans une carrière intéressante.

Depuis 2017, Objectif avenir RBC a touché **près de 7 millions de jeunes Canadiens** grâce à plus de **900 programmes de partenariat**. En outre, RBC et RBC Fondation ont déjà versé **près de 400 millions de dollars** à l'égard de leur engagement à fournir 500 millions de dollars d'ici 2025 dans le cadre d'Objectif avenir RBC.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir 55

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité 63

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

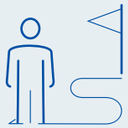
Annexes 100

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir

Alors que l'innovation et la technologie continuent de chambouler le monde du travail, nous nous efforçons d'aider nos employés à perfectionner leurs aptitudes et à bâtir des carrières diversifiées grâce à des programmes d'apprentissage conçus pour chaque étape de leur carrière.

Notre stratégie d'apprentissage met l'accent sur trois leviers pour accélérer le développement de carrière de nos employés et stimuler le rendement dans l'ensemble de l'organisation :

Alimenter la croissance et développer la culture de RBC pour cultiver la créativité, stimuler le rendement et réaliser tout notre potentiel



Améliorer le rendement en investissant dans les aptitudes de l'avenir en mettant l'accent sur les aptitudes humaines et techniques essentielles

Inspirer le perfectionnement par des expériences captivantes qui sont pertinentes et trouvées dans le cadre du travail

Un ensemble de comportements et de capacités solidement établis
Il est important que nos employés s'attachent à adopter des comportements et à perfectionner des capacités qui aident RBC à concrétiser sa raison d'être et à atteindre ses objectifs d'entreprise.

Notre modèle de leadership nous y aide en cernant les qualités clés que nous souhaitons développer et maintenir chez nos employés. Puisque nous reconnaissons la nécessité de refléter notre environnement en constante évolution et d'y répondre, notre modèle de leadership évolue en permanence pour aider nos employés et, par la même occasion, RBC à anticiper le changement, et ainsi gagner aujourd'hui, transformer demain. Le modèle de leadership comprend quatre éléments : favoriser l'impact, s'adapter rapidement et apprendre continuellement, libérer le potentiel de nos employés et s'exprimer pour appuyer RBC.

Alimenter la croissance et développer la culture de RBC

Accroître le rendement
RBC s'efforce de cultiver une culture de rendement élevé, axée sur des résultats positifs pour ses clients et ses parties prenantes. ÉLEVER est l'approche permanente de RBC pour améliorer le rendement et aider nos employés à réaliser leur plein potentiel. Il encourage des conversations constructives entre les employés et leurs supérieurs tout au long de l'année, soutient des objectifs ambitieux, encourage la croissance et le développement personnels et identifie de façon proactive des domaines d'amélioration. Au cours de l'année écoulée, RBC a intégré de nouvelles ressources pour soutenir des entretiens constructifs qui créent des liens et suscitent la confiance. Parmi celles-ci, notons notre nouvelle stratégie de rétroaction, qui met l'accent sur la création d'un espace permettant de traduire un jugement en descriptions objectives.

Notre plateforme RH facilite l'établissement d'objectifs et le suivi des progrès, la rétroaction, la planification du perfectionnement et le mentorat, et comporte des profils numériques de talent qui indiquent les champs d'intérêt sur le plan de la carrière et des aptitudes. Nous croyons qu'il faut donner aux employés les moyens de gérer eux-mêmes leur carrière grâce à des webinaires mensuels et à une trousse d'outils de carrière pour les aider à comprendre comment rehausser leurs aptitudes et se réaliser à RBC. Dans notre Sondage annuel sur la mobilisation des employés, 86 % des répondants ont affirmé qu'ils estimaient avoir la possibilité d'acquérir de nouvelles aptitudes à RBC.

Développer notre culture : À votre image^MC
Nous croyons qu'un environnement où les gens se sentent valorisés et préparés à réussir est essentiel pour améliorer leur rendement. Cela revient à favoriser une culture centrée sur les attentes des employés et en phase avec leurs aspirations professionnelles.

Pour nous assurer que l'expérience des employés de RBC reste pertinente dans un environnement de travail en perpétuels changements, nous avons analysé les commentaires des employés et des chercheurs d'emploi afin de comprendre ce que les gens apprécient le plus chez un employeur. L'analyse a débuté en 2022 et s'est terminée en 2023. Nous nous sommes également comparés à d'autres organisations, à l'intérieur et à l'extérieur du secteur des services financiers, afin de comprendre comment elles réagissaient aux changements sur le marché des talents et comment elles adaptaient leurs propres stratégies.

Notre écoute et notre apprentissage nous ont permis de conclure que les employés accordent la priorité au sentiment d'appartenance, à la croissance professionnelle, à la raison d'être au travail, au soutien des dirigeants et à la flexibilité, ainsi qu'à une rémunération et à des avantages sociaux concurrentiels. Ces conclusions ont conduit à la réactualisation de la proposition de valeur aux employés de RBC, que nous avons transmise aux employés actuels et potentiels dans le cadre d'une campagne de communication intégrée. Cette campagne interne et externe, centrée sur la déclaration de positionnement À votre image, vise à souligner notre engagement à soutenir les employés dans la réalisation de leurs objectifs, aussi bien dans leur vie professionnelle que personnelle.

La campagne À votre image fournit une histoire convaincante sur les avantages d'être un employé de RBC afin d'inspirer les talents potentiels, tout en motivant les employés actuels à développer leur carrière ici. Largement diffusée dans le cadre d'un programme multimodal, y compris sur le site Web remanié des carrières de RBC, la campagne a fait connaître des histoires vécues et les points de vue d'employés.

Afin de refléter et de renforcer les caractéristiques clés de la proposition de valeur aux employés, de nouveaux espaces et emplacements internes, notamment des vidéos et une plateforme de témoignages en ligne, ont également été mis à leur disposition. L'objectif de la campagne et des nombreuses ressources qui l'accompagnent est de mieux présenter l'ensemble des avantages que les employés tirent de leur travail à RBC, tant sur le plan personnel que professionnel, et d'encourager les employés à servir d'ambassadeurs et d'alliés de RBC en tant qu'entreprise où il fait bon travailler.

> Nous donnons aux employés les moyens de gérer leur propre carrière.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

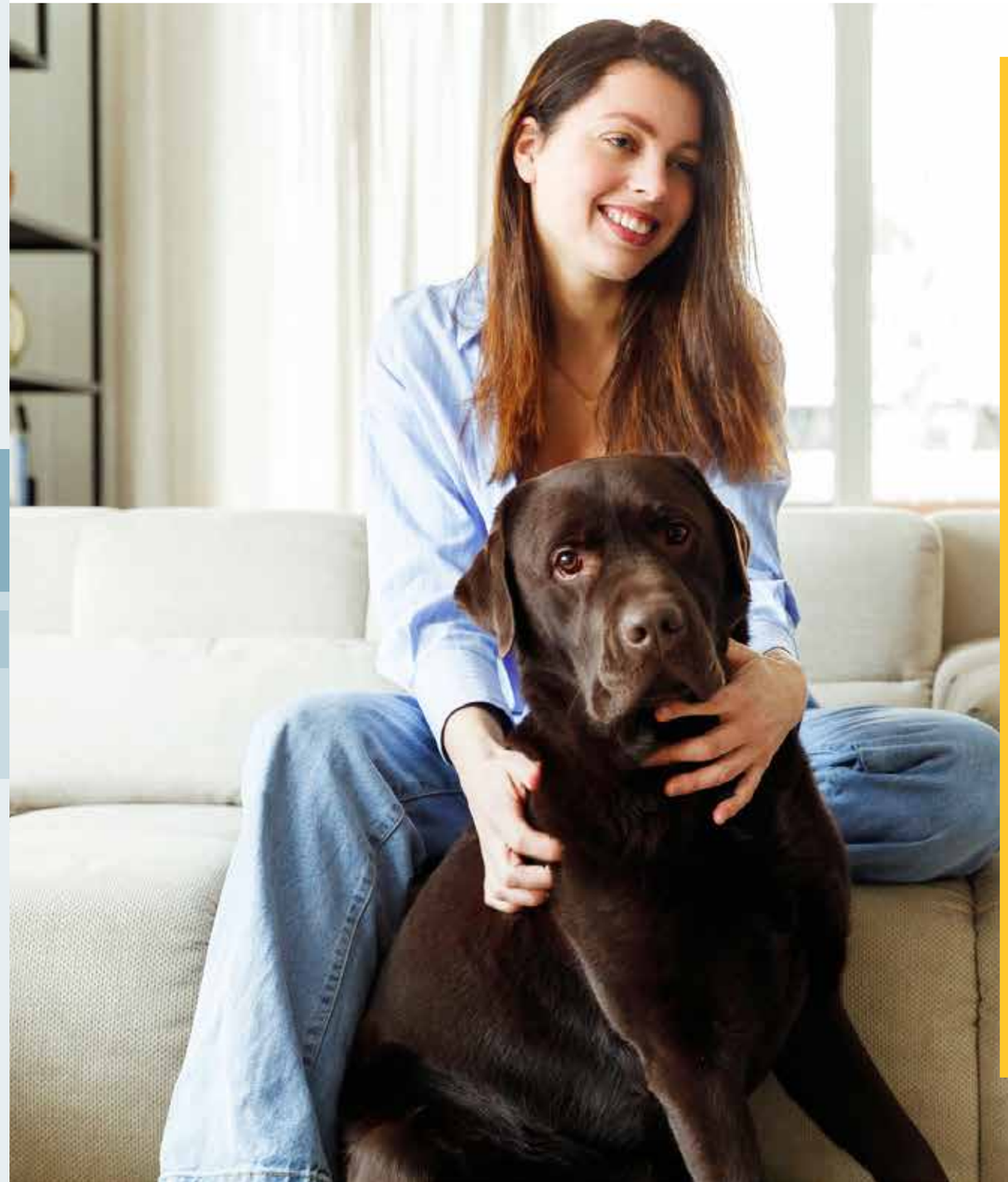
Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir 55

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité 63

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir



Raison d'être

Qu'est-ce qui donne du sens au travail ?

« L'un des meilleurs moyens de renforcer l'engagement et, par conséquent, d'améliorer le rendement au sein de RBC est d'aider nos collègues à s'adonner à ce qui les passionne, à l'intérieur et à l'extérieur de la Banque », dit David Holmes, premier vice-président, Expérience employé.

> « Nous voulons célébrer ce qui est important pour eux, le désir de travailler dans un but précis et d'avoir un impact. »

Quatre employés de RBC expliquent ce qui donne du sens à leur travail

- Veryl dit que RBC lui a donné un sentiment d'appartenance. « Cela ne fait pas tellement longtemps que je suis au Canada, explique-t-elle, et tous les membres de ma famille sont au Kenya. Je ne les ai pas vus depuis près de quatre ans. » Malgré tout, Veryl a trouvé une nouvelle famille aimante et attentionnée lorsqu'elle a décroché son emploi de rêve à la Banque. « Je me sens toujours appuyée et valorisée », déclare-t-elle.
- Grâce à la flexibilité et au soutien de ses supérieurs, Janice a pu s'entraîner au plus haut niveau de son sport, les régates de bateaux-dragons, et établir un record mondial lors d'un championnat du monde. « Cela n'aurait pas été possible si je n'avais pas fait partie d'une entreprise, comme RBC, qui permet à ses employés de s'épanouir à l'extérieur du travail », dit-elle.
- Kaelan attache une grande importance au fait de donner au suivant. « Grâce à RBC, mes idées pour la communauté LGBTQ+ ont pu voir le jour. » Elle se rappelle sa contribution au spectacle Drive-In Drag au festival Inside Out. « C'était magique ! »
- L'air frais, les grands espaces et les labradors font tourner le monde d'Alana. Elle participe à des compétitions avec ses « partenaires » à quatre pattes partout en Amérique du Nord. Il s'agit d'un passe-temps parfois cher, mais heureusement, de nombreux coûts sont couverts par les défis Bien-être de la Banque. « Je suis heureuse d'avoir un employeur qui reconnaît que la santé et le bien-être peuvent entraîner divers types de dépenses et qui nous offre le soutien nécessaire pour répondre à certains de ces besoins. »

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir 55

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité 63

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir

Améliorer le rendement en investissant dans les aptitudes de l'avenir

Dans un monde où la productivité et le rendement reposent de plus en plus sur les aptitudes, les gens devront développer des capacités techniques émergentes telles que maîtriser l'IA générative. Dans le même temps, ils doivent renforcer leurs aptitudes centrées sur l'humain, telles que l'adaptabilité, la résilience, la résolution de problèmes et la créativité.

RBC croit en l'importance d'aider ses employés à perfectionner ces capacités. Nous offrons une gamme complète de possibilités de perfectionnement, allant de l'apprentissage en cours d'emploi et du mentorat à la formation officielle et à l'amélioration des aptitudes.

Grâce aux profils numériques de talent, les employés peuvent prendre en charge leur perfectionnement en identifiant leurs aptitudes existantes, ainsi que celles qu'ils souhaitent perfectionner. Jusqu'à présent, plus de 38 % de nos employés ont partagé l'information concernant leurs aptitudes, et près de 20 500 aptitudes ont été répertoriées. Ces données ont permis de formuler des recommandations d'apprentissage personnalisées dans notre plateforme RH et de fournir davantage d'information aux cadres sur des aptitudes qui autrement seraient passées inaperçues. Ces renseignements servent non seulement de base aux entretiens entre les cadres et les employés, mais elles ont également joué un rôle important dans l'élaboration de nouvelles initiatives d'apprentissage. Nous expérimentons de nouveaux outils et de nouvelles technologies qui peuvent tirer parti de ces renseignements, en offrant aux employés la possibilité de rehausser leurs aptitudes en les exposant à de nouvelles tâches au sein de nouvelles équipes.

Expériences d'apprentissage sur mesure
RBC reconnaît que les préférences individuelles en matière d'apprentissage varient considérablement. C'est pourquoi nous utilisons différentes technologies et ressources, adaptées selon les préférences, les besoins, les intérêts et la disponibilité de nos employés en matière d'apprentissage.

RBC estime que l'apprentissage doit être accessible, facile et intuitif, pertinent, de haute qualité et crédible. À cette fin, nous avons lancé l'apprentissage à la demande afin de simplifier le parcours d'apprentissage de nos employés.

En intégrant ces plateformes d'apprentissage à notre plateforme RH, nous obtenons de précieux renseignements sur les centres d'intérêt de nos employés et sur les domaines sur lesquels ils souhaitent se concentrer pour rehausser leurs aptitudes ou les mettre à niveau. Cette approche intégrée donne à nos employés le pouvoir d'améliorer leurs aptitudes et leur rendement global.

Sous les projecteurs

Microapprentissage adaptatif

Nous tirons parti des méthodes d'apprentissage les plus récentes, telles que les microapprentissages éclairs, l'intelligence artificielle et l'analyse de données, pour offrir une expérience personnalisée de rehaussement des aptitudes qui est pertinente et intégrée dans le déroulement du travail. Par exemple, des études[84] suggèrent qu'en moyenne, les employés qui utilisent le microapprentissage connaissent 85 % de l'information qu'ils doivent connaître pour effectuer leur travail, contre 73 % lorsqu'ils ont commencé.

Mise à niveau des aptitudes LEAP

LEAP aide les employés à développer de nouvelles aptitudes grâce à des expériences d'apprentissage immersives et structurées. Depuis la création de LEAP en 2020, plus de 10 800 participants se sont inscrits à ce programme. En intégrant des approches d'apprentissage social, telles que l'apprentissage par les pairs, les apprenants nouent souvent des relations qui s'étendent au-delà de leur réseau immédiat, ce qui leur permet de trouver plus facilement de nouveaux postes dans différents secteurs de la Banque.

Tableau 10

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Nombre total d'heures de formation avec instructeur et de formation en ligne[34] (en M)	3,0	1,6	1,4
Total des investissements directs et indirects dans la formation et le développement de carrière[85] (en M$)	94,4 $	75,6 $	63,9 $
Total investi par équivalent à temps plein (ETP) dans la formation officielle et le perfectionnement[86]	1 033 $	827 $	749 $
Nombre moyen d'heures de formation structurée par équivalent à temps plein[35]	33	18	17
Nombre moyen d'heures de formation structurée par employé cadre[35]	12	8,0	9,4
Nombre moyen d'heures de formation structurée par employé non cadre[35]	27,3	15,1	13,8

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir 55

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité 63

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir

Inspirer le perfectionnement par des expériences captivantes

Recruter dans un monde en mutation accélérée

L'un des principaux objectifs de notre équipe de recrutement est de trouver des personnes possédant les bonnes aptitudes, au bon moment et pour le bon poste. RBC s'efforce de faire en sorte que les nouveaux employés se sentent bien accueillis et s'intègrent harmonieusement à l'organisation et à la culture de l'entreprise, ce qui est tout aussi important. Pour ce faire, nous dotons nos employés d'outils et de ressources pour les aider à trouver, à embaucher et à intégrer facilement et efficacement de nouveaux employés, notamment une technologie basée sur l'intelligence artificielle pour cerner les besoins d'un chargé de l'embauche et évaluer les candidats internes et externes afin de trouver la bonne personne. RBC a mis en place deux sondages pour recueillir les impressions des employés sur leur lieu de travail :

- En mars 2023, nous avons réalisé un sondage sur l'intégration au poste après 30 jours. D'après les réponses obtenues jusqu'au 31 octobre 2023, le taux de mobilisation des employés est de 91. Les nouveaux employés indiquent que leur décision de postuler à RBC est partagée entre le désir de travailler à RBC (48 %) et le désir d'occuper un poste particulier qu'ils ont pu trouver ici (52 %). Presque tous les nouveaux employés s'entendent pour dire que RBC est une entreprise où il fait bon travailler (93 %), en laquelle ils peuvent avoir confiance (92 %) et où ils peuvent atteindre leurs objectifs de carrière (91 %)[87].
- RBC effectue un autre sondage au milieu de la première année d'un employé afin d'obtenir des renseignements supplémentaires. Dans le sondage effectué après six mois, 95 % des employés reconnaissent qu'on leur fait confiance pour faire ce qu'il faut, 93 % disent qu'ils sont traités avec respect, 91 % affirment qu'ils sont prêts à se surpasser et 85 % qu'ils ont leur place à RBC[87].

Mettre l'accent sur les catégories de talents et les aptitudes essentielles

Notre stratégie en matière de talent vise à garantir que nous disposons des aptitudes et des capacités nécessaires pour mettre en œuvre nos stratégies d'entreprise.

RBC a identifié des catégories de talents essentiels, notamment ceux qui possèdent une expertise technique, ceux qui sont en début de carrière et ceux aux origines et expériences diversifiées.

Talents techniques

RBC est la plus grande banque du Canada et l'une des plus importantes au monde par sa capitalisation boursière. C'est pourquoi l'investissement dans la technologie est non seulement une priorité, c'est une nécessité. RBC soutient ses quelque 10 000 employés et plus du secteur de la technologie en leur donnant l'occasion de concrétiser leurs grandes idées et de faire une différence significative pour nos clients.

Disposer des aptitudes et des capacités nécessaires pour mettre en œuvre nos stratégies et nos objectifs commerciaux est essentiel à notre succès. C'est pourquoi nous créons un bassin diversifié de talents techniques clés, aussi bien dans le domaine des technologies émergentes que dans celui des systèmes critiques, ce qui comprend des experts-ressources, des leaders et des talents prometteurs.

La taille, l'envergure et l'influence de RBC nous donnent une occasion unique d'attirer non seulement des talents de classe mondiale du secteur technologique, mais aussi de leur permettre d'avancer et de se perfectionner. Nous visons à renforcer notre position en tant qu'employeur de choix pour les technologues :

- **Programme de distinction technique RBC :** Ce programme améliore le niveau d'incidence et l'expérience de nos meilleurs talents techniques, en plus de leur offrir des possibilités accrues d'apprentissage, de perfectionnement et de leadership.
- **Favoriser les prouesses techniques :** RBC a mis en place une stratégie bien précise pour les talents technologiques essentiels qui se spécialisent dans les technologies émergentes. Cette stratégie comprend l'accès à un accompagnement professionnel, l'habilitation des gestionnaires de personnes et leur alignement sur un parcours de carrière technique qui reflète les normes du secteur pour les carrières axées sur la technologie, une proposition de valeur concurrentielle sur le marché et un titre et un travail technique attrayant.
- **L'image employeur Tech@RBC :** Notre marque Tech@RBC offre l'occasion de présenter nos employés talentueux du secteur de la technologie et leurs réalisations au moyen de témoignages, d'exposés sur le leadership avisé et d'allocutions externes.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir 55

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité 63

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir

- **Partenariats technologiques :** Nous contribuons à construire un écosystème technologique plus large et nos partenariats technologiques créent pour RBC l'occasion de s'assurer qu'elle est active dans des domaines essentiels à l'avenir de la technologie qui soutiennent notre groupe Technologie et exploitation. Les partenariats avec les institutions universitaires et les partenaires industriels nous aident à recruter certains des meilleurs talents, à promouvoir la marque Tech@RBC, ainsi qu'à offrir aux employés des possibilités de croissance, de mentorat et de participation sectorielle.

- **Développer les talents technologiques prometteurs :** Notre objectif est de contribuer à la croissance et à l'amélioration des aptitudes de l'avenir tout en aidant les étudiants, notamment ceux des écoles secondaires et des programmes coopératifs, à réussir pendant leur séjour à RBC et au-delà. Notre objectif est de faire en sorte que tous les étudiants se sentent valorisés pour leur contribution visant à réinventer l'avenir des services bancaires. Nous visons à embaucher chaque année plus de 800 étudiants dans une variété de rôles à Tech@RBC, notamment des développeurs, des experts en science des données, des concepteurs d'expérience utilisateur et d'interface utilisateur et des analystes en cybersécurité. Nous offrons un travail intéressant, une formation appliquée, un sentiment d'appartenance à la collectivité, du mentorat et un développement de carrière. Leur expérience comprend des concours de codage en équipe, des ateliers de perfectionnement technique et professionnel, des occasions de réseautage, des défis en matière d'innovation, ainsi que des ressources en santé mentale et en bien-être.

Talents prometteurs
RBC offre aux étudiants des expériences de travail enrichissantes dans le cadre de stages dans l'entreprise, tout en contribuant à accroître la représentation dans notre milieu de travail.

En 2023, l'équipe mondiale Talents prometteurs de RBC a recruté plus de 1 900 stagiaires pour la période estivale (41 % de femmes, 59 % de NAPC), 800 stagiaires pour les stages d'hiver ou d'automne (41 % de femmes, 81 % de NAPC) et 450 nouveaux diplômés (45 % de femmes, 65 % de NAPC). Ces étudiants et diplômés ont été recrutés dans plus de 100 établissements d'enseignement postsecondaire, avec des diplômes allant du baccalauréat au doctorat. En 2023, nos équipes Talents prometteurs au Canada et aux États-Unis sont retournées sur les campus afin de repérer des étudiants pour les futurs stages et nouer des relations avec eux.

RBC a amélioré l'expérience des stagiaires au cours des dernières années, afin d'assurer à tous, quels que soient leur rôle, leur secteur d'activité ou leur région, des chances égales de perfectionner leurs aptitudes, d'apprendre à connaître RBC et d'établir des liens avec leurs pairs et les dirigeants. Nous nous efforçons d'offrir aux stagiaires une expérience positive grâce à des séances de perfectionnement professionnel, des occasions de mentorat, des événements sociaux et notre Café étudiant RBC. Notre programme amélioré des étudiants ambassadeurs, revu à l'été 2023, compte 95 étudiants (51 % de femmes, 75 % de NAPC) issus de la cohorte de stages d'été. Nous sélectionnons ces ambassadeurs pour représenter RBC sur leur campus respectif : 22 au total au Canada pour les périodes d'automne 2023 et d'hiver 2024.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir 55

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité 63

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir

En outre, les programmes de stage en roulement de RBC ciblent des aptitudes, des titres et une expérience spécifiques. En voici quelques exemples :

- 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 affectations de six mois au sein de n'importe quelle unité opérationnelle ou fonctionnelle de RBC, comme les Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, Marchés des capitaux, Gestion de patrimoine, Assurances, RBCx[MC], Technologie et exploitation, et Services fonctionnels (Gestion du risque, Finances, Audit, Stratégie générale, etc.). Les participants perfectionnent leurs aptitudes en leadership grâce à l'apprentissage expérientiel, au mentorat et à la formation officielle. La cohorte de 2023 était composée à 57 % de femmes et à 95 % de NAPC.

- Le **Programme de généraliste de RBC Gestion de patrimoine** est un programme de stages en roulement unique formant les futurs dirigeants à RBC Gestion de patrimoine. Chaque année, le programme est offert à un nombre restreint de participants présentant un potentiel en matière de leadership, ainsi que de multiples talents. Il accueille des candidats de divers horizons professionnels et scolaires. Ce programme de deux ans comprend quatre affectations de six mois à RBC Gestion de patrimoine. La cohorte de 2023 était composée à 33 % de femmes et à 67 % de NAPC.

- Le **programme de stages avec cheminement préapprouvé de comptable professionnel agréé (CPA)** est un programme de stages en rotation de 30 mois dans le cadre duquel les associés acquièrent les compétences nécessaires pour satisfaire aux exigences de CPA Ontario en matière d'expérience pratique et bénéficient des programmes de formation internes et externes de RBC en vue de passer l'Examen final uniforme. Les associés bénéficient du mentorat et de l'aide de CPA possédant des années d'expérience de la vérification et des affaires et reçoivent aussi le soutien de cadres supérieurs à RBC. Avec la cohorte d'octobre 2023, le programme en est à sa 15e année. La cohorte de 2023 était composée à 80 % de femmes et à 90 % de NAPC. En 2023, six des dix associés étaient d'anciens stagiaires de RBC.

- Le **Programme d'audit spécialisé** est un programme de rotation de 12 mois au sein d'Audit interne qui permet aux nouveaux diplômés d'acquérir de l'expérience dans plusieurs secteurs d'activité de RBC tout en travaillant en étroite collaboration avec des leaders du secteur et des experts de divers groupes, tels que Finances, Données et analyse, Exploitation, Technologie de l'information et Science du comportement. Les associés profitent d'occasions d'apprentissage significatives en travaillant avec différentes équipes qui les aident à développer de nouvelles aptitudes, à acquérir des connaissances sur l'entreprise et en matière d'audit, et à développer leur réseau. La cohorte de 2023, la première de ce programme, était composée à 80 % de femmes et à 80 % de NAPC. Deux des cinq participants de 2023 étaient d'anciens stagiaires de RBC.

Talents répondant aux critères de la diversité
RBC estime que le recrutement d'un groupe de candidats répondant aux critères de la diversité est important pour sa réussite. Nous avons développé des relations avec des organisations du monde entier, souvent pour concevoir ou mettre en œuvre des programmes de perfectionnement.

Canada

- Au Canada, cela comprend le Programme de prix sur la diversité Parcours RBC Marchés des Capitaux et le Programme des services-conseils aux femmes RBC Marchés des Capitaux. Nos partenariats pour le recrutement inclusif comprennent ceux avec le Conseil canadien de la réadaptation et du travail, Lésions médullaires Ontario, l'Association canadienne pour la santé mentale, The Onyx Initiative, l'Association canadienne des professionnels urbains, Start Proud, la conférence annuelle Out on Bay Street, l'organisme Women in Capital Markets et The Bennett Edge.

- Le **programme de stages Avantage Carrière** aide RBC à recruter et à intégrer des employés talentueux répondant aux critères de la diversité, notamment des personnes handicapées, de nouveaux arrivants et de nouveaux diplômés. En 2023, 37 % des participants ont obtenu un emploi à temps plein à RBC.

- Le **programme Hôte associé Avantage Professionnel RBC** met en relation des employeurs et des professionnels internationaux qualifiés pour un stage significatif de six mois. Les stagiaires embauchés dans le cadre de ce programme voient leur stage financé à hauteur de 50 % par RBC, en plus de procurer d'autres avantages à l'employeur et au stagiaire. En 2023, 23 stages ont été effectués et 50 % d'entre eux ont débouché sur un emploi à temps plein.

- Lancé en 2017, le **programme Perfectionnement des Autochtones RBC**, d'une durée de deux ans, donne à de nouveaux diplômés au Canada qui se définissent comme Autochtones (Premières Nations, Inuits ou Métis) l'occasion d'acquérir une expérience de travail concrète à RBC. Les participants développent des aptitudes et des relations de réseautage dans différents secteurs de RBC : Finances, Audit interne, Technologie et exploitation, Marchés des capitaux, Marketing, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, Approvisionnement, Ressources humaines, Gestion des risques du Groupe, RBCx et Assurances. Le programme Perfectionnement des Autochtones RBC a aidé avec succès les jeunes Autochtones participants à élargir leur potentiel de carrière : 50 % des participants ont été promus à un poste de directeur après avoir terminé le programme en 2020, 71 % en 2021, 83 % en 2022 et 50 % en 2023. Les participants ont également travaillé un total de 10 345 heures auprès de 15 œuvres de bienfaisance en 2023.

États-Unis

- Aux États-Unis, les programmes incluent les suivants : RBC Capital Markets U.S. Pathways Diversity Award Program, RBC Capital Markets U.S. Women's Advisory Program, RBC Capital Markets LGBTQ+ Sophomore Insights Program, RBC Capital Markets U.S. MBA Diversity Fellowship, RBC Capital Markets U.S. Women's GIB MBA Symposium et RBC Capital Markets U.S. Veteran's Symposium. Nos partenariats pour le recrutement inclusif comprennent ceux avec SEO USA, O4U et the annual Out for Undergrad Business Conference, Out Leadership, National Black MBA Association, People of Color Platform – Twin Cities, Mossier, United Negro College Fund, Association of African American Financial Advisors et Specialisterne.

Royaume-Uni

- Au Royaume-Uni, les programmes incluent les suivants : RBC Capital Markets UK Women's Advisory Program et RBC Spring Insights Programs focused on underrepresented populations. Nos partenariats pour le recrutement inclusif comprennent ceux avec SEO London, Big City Bright Future Program, Bright Network, upReach et UK National Student Pride.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir 55

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité 63

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir

En 2023, RBC a constaté une augmentation du sentiment chez les employés de pouvoir atteindre leurs objectifs professionnels à RBC (75 % en 2023 contre 74 % en 2022). L'engagement des employés est demeuré stable en 2023 malgré un marché des talents mouvementé.

L'apprentissage continu peut aider nos employés à développer les aptitudes et les compétences nécessaires pour occuper des rôles nouveaux et émergents qui, à leur tour, aident RBC à créer de la valeur pour ses parties prenantes. En outre, si nos employés savent que nous pourrions nous adresser à eux en premier afin de pourvoir ces rôles, leur fidélité n'en sera que plus grande, ce qui, à notre avis, contribuera à renforcer notre culture de rendement élevé.

Tableau 11

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Taux de participation au Sondage sur la mobilisation des employés	74 %	73 %	76 %
Cote de mobilisation des employés[43]	86 [a]	86	88
Hommes	86	86	87
Femmes	86	87	89
NAPC[88]	87	87	89
Blancs[88]	87	87	89
Autochtones[89]	84	86	87
Personnes handicapées[89]	83	82	84
LGBTQ+[89]	85	82	84
Durée moyenne en poste[90]	10 ans	10 ans	11 ans
Pourcentage de postes pourvus par des candidats internes	68 %[91]	s. o.[92]	68 %[93]

[a] PwC a procédé à une mission d'assurance limitée concernant cette donnée en 2023. Veuillez vous reporter à la page 135 pour lire le rapport indépendant de mission d'assurance limitée de PwC.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir 55

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité 63

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir

Former des dirigeants inclusifs centrés sur l'humain
Nous pensons que le leadership à tous les niveaux est important pour créer les bonnes Expériences employés et soutenir la culture de travail que nous voulons à RBC. Il s'agit notamment de renforcer les capacités actuelles de gestion du personnel et de créer des voies de passage pour les dirigeants émergents qui reflètent les collectivités que nous servons.

En aidant les employés à se perfectionner et à s'épanouir, nous comprenons qu'une approche personnalisée, accessible à tous les employés, peut encourager l'apprentissage continu. C'est aussi un moyen potentiel d'attirer une main-d'œuvre motivée. Nous sommes convaincus que le fait d'avoir un mélange de pratiques d'apprentissage traditionnelles et innovantes nous permet d'être une organisation plus imaginative, ce qui se traduit par de nouvelles façons de faire prospérer RBC et de créer de la valeur pour nos parties prenantes.

> En aidant les employés à se perfectionner et à s'épanouir, nous comprenons qu'une approche personnalisée, accessible à tous les employés, peut encourager l'apprentissage continu.

Gestionnaires de personnes
Au cours des dernières années, nous avons mis l'accent sur le renforcement des capacités de nos plus de 16 000 gestionnaires de personnes qui, en raison de leur situation unique, peuvent mobiliser les employés, motiver les équipes et inciter les collègues à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Pour perfectionner ces aptitudes essentielles des gestionnaires de personnes, nous avons lancé, en 2023, une série de séances en ligne, animées par des employés et des experts externes. Les enseignements tirés de ces séances, qui ont été enregistrées et mises à la disposition de tous après chaque événement, aident les gestionnaires de personnes à bien saisir que la somme des expériences des employés peut influer sur le bien-être, susciter l'engagement et stimuler la productivité.

Cette année, nous avons également lancé un programme d'apprentissage pour les nouveaux gestionnaires de personnes, et ceux qui aspirent à le devenir, à renforcer leurs comportements et leurs capacités du modèle de leadership que nous considérons comme des traits importants pour tous les employés. En 2023, plus de 720 gestionnaires de personnes ont suivi le parcours LEAP, totalisant près de 26 000 heures d'apprentissage.

Il est essentiel d'encourager nos gestionnaires de personnes à diriger avec empathie, à créer des espaces sûrs et à favoriser un sentiment d'appartenance.

Nous croyons qu'en aidant nos collègues à faire preuve de plus d'empathie et d'ouverture, nous pouvons aussi les inciter à regarder au-delà de RBC pour servir la collectivité (voir la page 99 sur la mobilisation des employés au sein de la collectivité).

Parcours d'apprentissage
Les employés, y compris les gestionnaires de personnes, peuvent emprunter de nombreuses voies pour acquérir de nouvelles aptitudes, expériences et connaissances. Nous avons élaboré des parcours d'apprentissage en ligne qui permettent aux employés de sélectionner des sujets pertinents, dans des formats et à un rythme qui leur conviennent.

Le programme propose diverses options allant des ressources d'autoformation, telles que des balados, des articles et des guides d'entretien, aux expériences d'apprentissage collaboratif comprenant des formations virtuelles ou en personne avec formateur, des forums de discussion, des forums de participants, des mises en pratique des aptitudes et des exercices d'accompagnement. La section sur les gestionnaires de personnes illustre quelques-unes des façons dont nous intégrons l'autoformation dans notre approche de l'apprentissage.

Le programme de leadership d'impact social de RBC, que nous gérons en partenariat avec Taproot Foundation, illustre bien l'approche de RBC en matière d'apprentissage collaboratif.

Ce programme, sous les efforts combinés de Ressources humaines et de Citoyenneté d'entreprise, offre à des employés des occasions de bénévolat adaptées à leurs aptitudes. Les employés peuvent ainsi acquérir, dans le cadre d'une affectation de 10 semaines auprès d'un partenaire de la collectivité, une expérience concrète dans la résolution de problèmes. L'intégration d'activités d'entreprise à des activités communautaires contribue à constituer un bassin de futurs dirigeants qui pensent au-delà de leur rôle immédiat et de notre organisation, pour faire la différence dans les collectivités où nous vivons et travaillons.

Comme l'a souligné un participant : « Grâce à cette expérience, je me suis sans aucun doute senti plus concrètement lié à RBC ainsi qu'aux personnes et aux lieux qu'elle dessert. Je suis mieux préparé à poursuivre un travail ciblé pour notre entreprise, nos clients et nos collectivités. »

Depuis 2018, le programme de leadership d'impact social a aidé plus de 79 partenaires de la collectivité dans quatre pays, en mettant à contribution plus de 550 employés, qui ont fait plus de 36 000 heures de bénévolat.

Dans tout cela, l'impact positif des efforts de RBC en matière de perfectionnement se constate dans le Sondage annuel sur la mobilisation des employés :

- La note sur l'efficacité globale de l'équipe s'est établie à 88 %, soit une hausse de 1 % depuis 2022.
- La note sur la croissance professionnelle s'est établie à 75 %, soit une hausse de 1 % depuis 2022.
- Le pourcentage de personnes sondées estimant que leur supérieur hiérarchique soutient le développement de carrière et la croissance professionnelle est passé à 84 %, soit une hausse de 1 % par rapport à 2022.

Les résultats ci-dessus sont des scores composites créés à partir des réponses reçues à diverses questions de notre Sondage annuel sur la mobilisation des employés.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir 55

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité 63

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité

RBC reconnaît que l'éducation peut être un facteur d'égalité dans la société. Mais même s'ils ont la possibilité de bénéficier d'un soutien financier, de nombreux jeunes se butent à d'importants obstacles.

En 2023, Objectif avenir RBC s'est donné pour but de clarifier ce que les fournisseurs de bourses et les établissements d'enseignement peuvent faire pour réduire certains de ces obstacles. Dans le rapport **Potentiel inexploité**, Objectif avenir RBC a formulé une série de recommandations visant à ouvrir davantage de portes aux jeunes.

Ce rapport fait partie d'une plus grande série d'ouvrages financés par Objectif avenir RBC en 2023 afin de soutenir une approche éclairée concernant des investissements dans la collectivité, comprenant notamment les suivants :

- **Rapport Youthful Cities**, qui détermine la meilleure ville, pour les jeunes, où vivre et travailler au Canada
- **Mieux soutenir les jeunes Autochtones pris en charge dans la transition vers l'âge adulte**, qui a montré que le simple fait d'améliorer le niveau de scolarité et de santé mentale des jeunes Autochtones pour qu'il corresponde au niveau moyen de la population générale pourrait se traduire par une augmentation de leur revenu viager total d'un montant estimé à 1,1 milliard de dollars

Raison d'être

Les jeunes Autochtones créent de nouveaux récits pour les générations à venir

De nombreux jeunes Autochtones du Canada veulent aller au-delà du traumatisme intergénérationnel qui pèse sur leurs familles et leurs communautés pour bâtir l'avenir qu'ils souhaitent.

C'est ce que démontrent les récits de la cohorte des titulaires 2023 de la Bourse d'études Objectif avenir RBC pour jeunes Autochtones.

Brayden de la nation crie d'Ermineskin explique qu'aucun de ses grands-parents ne lui a appris le cri, car ils n'étaient pas autorisés à le parler à l'école.

« Encore aujourd'hui, je souffre de cette ignorance de ma langue. »

Mais en tant qu'étudiant de troisième année à l'université de l'Alberta, il envisage d'apprendre la langue « pour parler au Créateur à un niveau plus profond » et « briser enfin le cycle de déconnexion que les pensionnats indiens ont créé ».

Chaque année, dans le cadre du programme Bourse d'études Objectif avenir RBC pour jeunes Autochtones financé par RBC Fondation en partenariat avec Universités Canada, 20 bourses pouvant aller jusqu'à 10 000 $ par année et pouvant être renouvelées sur quatre ans sont décernées à des étudiants qui ont obtenu d'excellents résultats scolaires et qui s'impliquent dans la collectivité. Depuis 1992, nous offrons chaque année cette bourse aux jeunes Autochtones.

Tableau 12

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Pourcentage de participants répondant aux critères de la diversité – Objectif avenir RBC[36] (Canada)	92 %	89 %	84 %
Pourcentage de jeunes participants qui se sentent mieux préparés aux emplois de demain – Objectif avenir RBC[37] (Canada)	76 %	76 %	75 %
Pourcentage de bénéficiaires autochtones d'Objectif avenir RBC[94] (Canada)	6 %	6 %	7 %
Total investi au Canada par RBC et RBC Fondation auprès d'organismes œuvrant auprès des jeunes (Objectif avenir RBC) (en M$)	65,1 $	62,7 $[95]	61,3 $[95]
Nombre total de jeunes auxquels nous nous sommes adressés au moyen d'Objectif avenir RBC depuis sa création en 2017 (Canada) (en M)	6,9	5,3	3,6

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir

Doter nos employés des aptitudes nécessaires pour réussir 55

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité 63

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes 100

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir : investissements dans la collectivité

De nombreuses personnes entrant sur le marché du travail ont un niveau de scolarité supérieur à celui de la génération précédente. Pourtant, ils sont formés pour des emplois qui deviendront obsolètes ou automatisés.

RBC et RBC Fondation soutiennent diverses initiatives dans le cadre de leur engagement à doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour envisager un avenir prospère. En voici quelques exemples :

Expérience de travail

Magnet, une plateforme d'innovation socionumérique de l'Université métropolitaine de Toronto, a conclu un partenariat avec Objectif avenir RBC afin d'appuyer les jeunes chercheurs d'emploi et les petites entreprises partout au Canada. À partir du portail Emploi jeunesse RBC, cette plateforme permet aux jeunes de trouver des emplois et des stages auprès de petites et moyennes entreprises canadiennes, et de tirer profit de ressources et de programmes conçus pour les aider à planifier et à faire avancer leur carrière.

Mentorat et réseaux

En mettant l'accent sur les étudiants en arts, Objectif avenir RBC, en partenariat avec l'organisme **Ten Thousand Coffees**, soutient les efforts d'établissements d'enseignement postsecondaire dans la création de réseaux préparatoires à l'emploi et de possibilités de mentorat entre d'actuels étudiants, de récents diplômés et d'anciens étudiants afin de faciliter leur passage des études à l'emploi.

Potentiel inexploité

Pour aider les dirigeants d'aujourd'hui et de demain à avoir des chances égales de réaliser leur plein potentiel, RBC Fondation offre aux jeunes trois bourses d'études de prestige dans le cadre des **programmes Bourse d'études Objectif avenir RBC** (Bourse d'études Objectif avenir RBC, Bourse d'études Objectif avenir RBC pour jeunes Noirs, Bourse d'études Objectif avenir RBC pour jeunes Autochtones) par l'entremise d'Universités Canada.

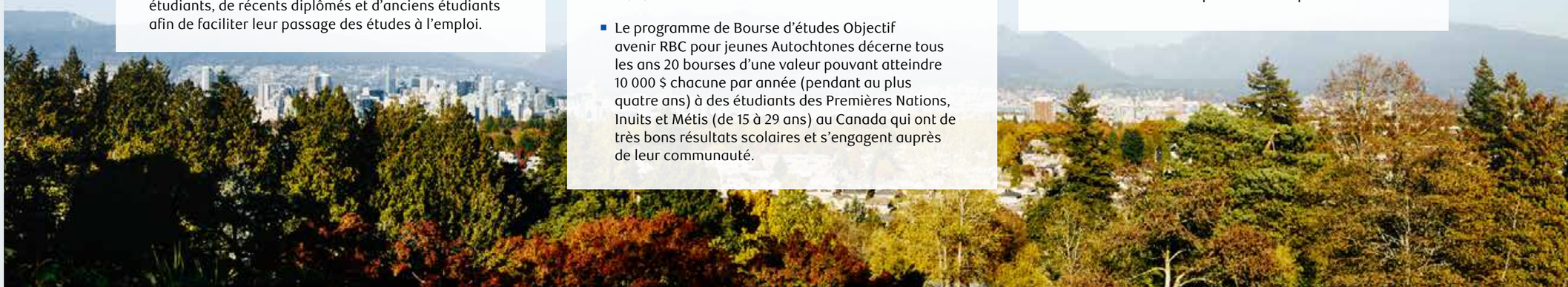
- La Bourse d'études Objectif avenir RBC décerne jusqu'à 500 prix d'une valeur de 1 500 $ chaque année à de jeunes Canadiens (de 15 à 29 ans) qui ont de la passion et une vision claire de leur avenir et souhaitent apprendre quelque chose de nouveau.
- La Bourse d'études Objectif avenir RBC pour jeunes Noirs décerne tous les ans 20 bourses d'une valeur pouvant atteindre 10 000 $ par année (pendant au plus quatre ans) à des étudiants noirs (de 15 à 29 ans) au Canada et donne accès à du soutien sous forme de mentorat pour répondre aux besoins particuliers de jeunes Noirs canadiens qui sont aux études et se préparent à entrer dans le monde du travail.
- Le programme de Bourse d'études Objectif avenir RBC pour jeunes Autochtones décerne tous les ans 20 bourses d'une valeur pouvant atteindre 10 000 $ chacune par année (pendant au plus quatre ans) à des étudiants des Premières Nations, Inuits et Métis (de 15 à 29 ans) au Canada qui ont de très bons résultats scolaires et s'engagent auprès de leur communauté.

Navigation carrière

Hopcarrière RBCMC optimisé par Future Fit AI, est un outil gratuit de prospection de carrière qui fait appel à l'intelligence artificielle pour fournir une évaluation des aptitudes. L'outil apprend à connaître les aptitudes professionnelles, les champs d'intérêt et les antécédents scolaires et professionnels pertinents de chaque utilisateur et recommande des occasions de rehaussement et de mise à niveau des aptitudes qui favorisent sa préparation et sa mobilité sur le marché du travail.

Apprentissage expérientiel

Riipen fait équipe avec Objectif avenir RBC pour élargir l'accès des étudiants de niveau postsecondaire à un apprentissage expérientiel dimensionable. Riipen aide les étudiants à se préparer au marché du travail en leur offrant des occasions d'apprentissage entre établissements qui leur permettent de mettre en pratique les concepts théoriques enseignés en classe tout en ayant accès à un travail et à des expériences uniques.



Rapport de progression ESG 2023

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Il est possible d'accroître la richesse en élargissant l'accès aux possibilités

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Lorsque nous éliminons les obstacles, nous ouvrons des possibilités susceptibles de changer des vies et promouvoir la prospérité de l'économie et des collectivités.

Beaucoup de gens trouvent le système bancaire complexe et intimidant. C'est pourquoi RBC s'attache à offrir des produits et des services faciles à utiliser ainsi que divers outils numériques, afin d'aider ses clients à acquérir la sécurité financière dont ils ont besoin aujourd'hui et à bâtir l'avenir dont ils rêvent. De nombreux services financiers essentiels sont également hors de portée de certaines personnes en raison de barrières physiques ou systémiques. Comme nous l'expliquons dans ce chapitre, nous élargissons l'accès à ces services et au capital grâce à différentes initiatives ciblées.

Les hausses des taux d'intérêt au cours des dernières années ont creusé les écarts de richesse, car l'achat d'un logement, un facteur important de création de patrimoine, est devenu plus coûteux pour ceux qui disposent d'un capital modeste[96]. Services économiques RBC réalise des études sur la nécessité d'augmenter l'offre de logements au Canada, en plus de chercher des solutions et de participer aux discussions sur la politique publique dans ce domaine.

De façon plus générale, nous reconnaissons que des entraves systémiques peuvent barrer la route vers la prospérité[97]. RBC tâche de mettre à profit la taille et l'envergure de ses activités pour favoriser l'inclusion économique et une répartition plus juste de la richesse. Par exemple, nous établissons des partenariats avec des groupes comme le Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council et Women Business Enterprises of Canada en vue de faciliter l'approvisionnement équitable et le recours à des programmes de mentorat et, ainsi, de permettre aux propriétaires d'entreprise issus de la diversité de saisir des occasions. Nous avons établi un réseau national de conseillers dévoués aux entrepreneurs noirs. De plus, nous affectons nos capitaux dans le but de soutenir l'accessibilité à des logements abordables et de rendre les services financiers plus inclusifs.

Les employés qui ne sont pas préoccupés par leur situation ont la tranquillité d'esprit voulue pour se consacrer à nos clients. Nous sommes à l'écoute de nos employés et nous appuyons leur quête d'expériences professionnelles gratifiantes. Nous déployons d'immenses efforts afin de consolider notre culture d'inclusion et le sentiment d'appartenance de nos collègues. Cette volonté inspire les employés et les encourage à accomplir un travail bénéfique, y compris au sein de la collectivité. Ainsi, en 2023, des employés et des retraités au Canada et dans 19 pays ont effectué 206 000 heures de bénévolat.

En outre, en 2023, RBC et RBC Fondation ont versé plus de 172 millions de dollars en dons en espèces et en investissements dans la collectivité[3] à l'échelle mondiale.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Bien-être financier

« Pour vivre heureux et en santé, il est essentiel de maîtriser ses dépenses courantes et d'avoir confiance dans l'avenir. C'est pourquoi RBC a à cœur de contribuer au bien-être financier de millions de personnes. Notre engagement envers notre raison d'être, à savoir contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités, est au cœur de ce que nous sommes. »

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

Sans stabilité financière, impossible de s'épanouir

RBC s'est donné pour mission de simplifier les finances en fournissant des produits et des services conviviaux et transparents, comme des outils numériques et des conseils personnalisés, en vue d'aider sa clientèle à atteindre ses objectifs financiers.

Nous favorisons un meilleur rapport à l'argent en aidant les gens à acquérir les connaissances, les aptitudes et la confiance voulues pour établir de solides bases financières à long terme. RBC promeut également l'égalité d'accès à la sécurité financière, en répondant aux besoins diversifiés des personnes confrontées à des obstacles particuliers.

Les difficultés économiques, comme celles découlant de l'inflation persistante, des hausses des taux d'intérêt et de l'augmentation des prix des aliments et de l'énergie, ont exercé des pressions sur la vie de tous les jours en 2023. D'après le **Sondage sur l'indépendance financière RBC 2023**, 44 % des Canadiens interrogés n'étaient pas préparés aux conséquences de l'inflation et 67 % craignaient de manquer d'argent.

Pour satisfaire les besoins variés de nos clients et du public en général, RBC offre de la formation sur les finances, sur des plateformes numériques et en personne, notamment des ressources en ligne et des cours gratuits.

À cet égard, l'un des faits saillants de 2023 a été le lancement de **Mes finances d'abord**, un centre-ressource en ligne gratuit créé pour mettre les gens sur la voie du bien-être financier et pour faire tomber les tabous qui entourent les conversations sur l'argent.

Partout au Canada, RBC a organisé des événements conseils adaptés aux besoins des collectivités et portant sur des sujets comme la planification testamentaire et successorale, les conseils fiscaux pour les nouveaux arrivants et la définition des objectifs de retraite. En 2023, plus de 3 000 événements conseils ont eu lieu, pour un total de plus de 50 000 inscriptions. Par ailleurs, RBC a établi un partenariat stratégique avec Conquest Planning Inc. pour mettre une plateforme de planification financière de pointe à la disposition des clients et des conseillers financiers. Grâce à la puissance de l'intelligence artificielle (IA), la plateforme détermine des stratégies financières efficaces et prodigue par voie électronique des conseils et des plans de calibre mondial qui aident les clients à atteindre leurs objectifs financiers.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Bien-être financier

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, NOMI est une fonctionnalité primée d'assistance numérique intégrée à l'appli Mobile RBC, qui se sert de l'IA pour présenter aux clients de l'information sur mesure afin de les aider à gérer leur argent en toute confiance. Voici les différents outils qu'elle comprend :

- **Prévisions NOMI :** Cette application donne au client un aperçu sur sept jours de ses entrées et sorties de fonds, comme les paiements de factures, les télévirements, les cotisations aux placements et le versement des salaires. Depuis son lancement en septembre 2021, près d'un million de personnes ont utilisé Prévisions NOMI pour avoir une meilleure idée de ce qui les attend.
- **Perspectives NOMI^MC :** Cette application fournit des alertes opportunes et personnalisées, des rappels et des perspectives établies en fonction des habitudes de consommation et d'épargne du client. Depuis 2017, plus de 4,1 milliards de perspectives ont été générées pour les utilisateurs de cet outil.
- **TrouvÉpargne NOMI^MC :** Cette application utilise une technologie de prévision pour aider le client à épargner, même lorsqu'il croit ne pas être en mesure de le faire. Depuis que cet outil a été lancé en 2017, ses utilisateurs ont épargné plus de 5 milliards de dollars.
- **Budgets NOMI :** Cette application recommande un budget mensuel personnalisé en fonction des habitudes. Depuis son lancement en avril 2019, Budgets NOMI a permis à nos clients de dresser plus de 4 millions de budgets en vue de mieux gérer leur argent.

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. Voici des exemples :

- **Compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété (CELIAPP) :** Lancement au Canada en avril 2023 du nouveau CELIAPP, qui peut notamment être ouvert auprès de RBC Placements en Direct, avec RBC Investi-Clic ou auprès des conseillers en succursale.
- **Houseful^MD** (anciennement OJO®) : Plateforme immobilière complète propulsée par l'IA qui simplifie l'achat d'une propriété pour les Canadiens, en les aidant à chaque étape grâce à des expériences intuitives, numériques et fondées sur les perspectives.
- En partenariat avec **Ownr®** : Lancement d'une petite gamme de produits numériques pour le marché des microentreprises commerciales. Ces solutions visent les petites entreprises enregistrées ou légalement constituées, qui sont à un stade de premier développement.

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

Nous offrons 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 et des organismes communautaires.

- Le magazine **MoneySense** a récemment qualifié le cours **Finances personnelles pour tous par McGill** de meilleur cours complet sur les finances personnelles offert gratuitement au Canada. En 2019, RBC a fait équipe avec la Faculté de gestion Desautels de l'Université McGill et le quotidien *The Globe and Mail* pour élaborer le cours Finances personnelles pour tous par McGill, offert gratuitement à tous les Canadiens dans les deux langues officielles. En 2023, de nouveaux modules sur l'investissement responsable et les cryptomonnaies ont été ajoutés au cours. Plus de 35 000 personnes s'y sont inscrites l'an dernier.
- En 2023, RBC Gestion mondiale d'actifs (RBC GMA) a collaboré avec près de 600 conseillers de Services bancaires aux particuliers, Services bancaires canadiens RBC pour animer des séances d'information sur les placements auxquelles ont participé plus de 6 500 clients.
- Fruit de la collaboration entre RBC GMA et Services bancaires aux particuliers, Services bancaires canadiens RBC, l'outil **MaPratique** a aussi été lancé l'an dernier. Il permet aux planificateurs financiers RBC d'obtenir par voie numérique des renseignements exploitables et de l'accompagnement afin d'offrir aux clients de meilleurs expériences et résultats de placement.

Favoriser l'égalité d'accès à la sécurité financière

À RBC, nous estimons important de répondre aux besoins diversifiés des personnes qui sont confrontées à des obstacles particuliers. Des exemples sont présentés dans les parties Accès aux services financiers et Inclusion économique du présent rapport.

Tableau 13

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Montant total versé à des programmes de bien-être financier (Canada)	6,5 M$	7,1 M$	4,0 M$
Montant total investi dans des programmes de bien-être financier pour les jeunes (Canada)	1,2 M$	1,7 M$	1,7 M$

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Accès aux services financiers

Habilitation numérique responsable

Les changements démographiques et les progrès rapides de la technologie et de l'intelligence artificielle influencent les préférences et les besoins des clients ainsi que les modèles de service[98]. Par conséquent, RBC doit redoubler d'efforts afin d'offrir une expérience exceptionnelle aux clients, peu importe où ils se trouvent, en leur donnant les moyens de passer aisément d'un mode de prestation à l'autre, qu'ils choisissent le libre-service ou une rencontre avec un conseiller, en personne ou à distance. Plus de 9 millions de clients utilisent les services numériques de RBC, soit une hausse de 7 % par rapport à 2022. Cette popularité témoigne de la robustesse de la proposition de valeur, notamment des expériences personnalisées et de la commodité de l'offre numérique de RBC.

Les quatre piliers de notre stratégie numérique :

1. **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

2. **Offrir la meilleure appli mobile** sur le marché canadien des services financiers

3. **Être la banque la plus respectée 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

4. **Devenir un leader nord-américain** de l'acquisition de clientèle et des ventes numériques

Tableau 14

Paramètres de la performance	Objectifs	2023	2022	2021
Pourcentage d'opérations de services financiers effectuées en libre-service[99]	↑	94 %	94 %	94 %
Taux d'utilisateurs actifs des services numériques sur 90 jours[100]	↑	60 %	58 %	57 %

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

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Accès aux services financiers

Simplicité, efficacité, convivialité
RBC veut offrir à ses clients des services bancaires courants simples, efficaces et conviviaux au moyen de l'innovation numérique. Ainsi, nous concevons 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.

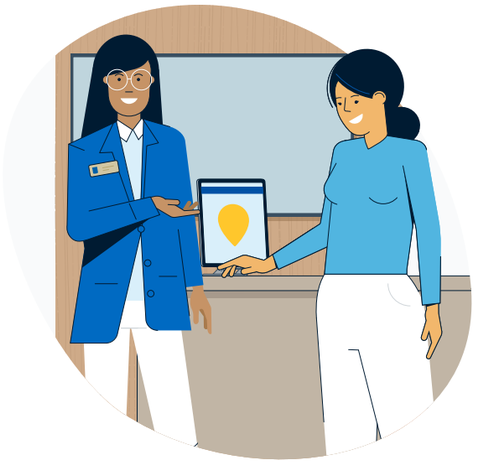
Aujourd'hui, les clients peuvent ouvrir un compte de dépôt depuis l'endroit qui leur convient, de façon autonome ou avec l'aide d'un conseiller au téléphone. RBC Placements en Direct propose aussi une ouverture de compte entièrement numérisée pour les nouveaux clients de RBC, qui peuvent maintenant obtenir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

Nous avons également conçu et mis en œuvre une gamme d'outils technologiques, y compris dans les domaines de l'IA et de l'apprentissage machine, afin de permettre aux conseillers de Gestion de patrimoine – États-Unis de saisir la génération d'argent, et d'offrir à leurs clients des solutions personnalisées et des services de qualité qui répondent à leurs besoins.

Des conseils à la demande
Grâce à ses équipes et à des technologies de pointe, RBC redéfinit le rôle des sociétés de services financiers à l'ère numérique. MonConseiller^MC procure aux clients de RBC 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. L'objectif est de fournir des conseils lorsque les clients en ont besoin et, souvent, c'est lorsqu'ils sont chez eux. Depuis 2017, quelque 3,9 millions de Canadiens sont maintenant dotés d'un plan personnalisé et d'un accès privilégié à leurs finances dans la plateforme MonConseiller.

Sécurité
Grâce à une fonction intégrée dans l'appli Mobile RBC®, les clients peuvent utiliser le numéro d'identification personnel (NIP) de leur carte-client ou des données biométriques pour s'authentifier avec leur téléphone mobile. Pour les utilisateurs d'Android, l'appli 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.

Nous pouvons également 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.



Sous les projecteurs

Un partenariat de RBC qui aplanit les obstacles à la rédaction d'un testament

Un **sondage** réalisé par RBC Trust Royal® et IPSOS en 2022 a montré que 52 % des Canadiens n'ont pas de testament. Les répondants ont cité le fait qu'ils ne savaient pas par où commencer comme principal obstacle à la création d'un testament ; d'autres ont indiqué qu'ils s'estimaient trop jeunes, qu'ils n'avaient pas assez d'actifs ou que les coûts étaient trop élevés. RBC s'est associée à **Epilogue Wills** afin de sensibiliser les gens à l'importance de la planification successorale, de proposer une solution numérique à prix modique aux personnes ayant une succession simple et, ainsi, de faire en sorte que tous les Canadiens puissent avoir un testament.

Cette initiative s'inscrit dans la volonté de RBC de fournir aux particuliers et aux familles des solutions de planification successorale modernes, novatrices et adaptées à leurs besoins. Il est également possible de désigner RBC Trust Royal à titre d'exécuteur testamentaire durant le processus en ligne.

Les clients de RBC peuvent remplir chez eux, en ligne, les documents de planification successorale d'Epilogue Wills qui auront force exécutoire, et ce, en une vingtaine de minutes.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Accès aux services financiers

Au service de besoins uniques

Nous travaillons sans relâche à améliorer l'accès aux services bancaires pour les personnes confrontées à des obstacles particuliers, par exemple, les jeunes, les aînés, les personnes handicapées, les Autochtones et les nouveaux arrivants au Canada. Pour en savoir plus, consultez la **Déclaration de responsabilité publique de RBC**.

Jeunes
RBC a à cœur d'aider les jeunes à réussir. Pour ce faire, elle leur offre, à eux ainsi qu'à leurs parents, des ressources qui les aident à obtenir facilement des conseils, des services bancaires et des produits financiers adaptés aux besoins et aux objectifs correspondant à cette étape de la vie.

Nous avons récemment lancé la plateforme de services bancaires courants RBC Proximité[MC] pour appuyer les jeunes et les jeunes adultes. Le Forfait bancaire avantage sans frais mensuels à l'intention des étudiants à temps plein offre un nombre illimité d'opérations de débit et d'opérations Virement *Interac*[‡] sans frais, l'utilisation sans frais des guichets automatiques bancaires (GAB) d'autres banques au Canada et l'accumulation de points en effectuant des opérations de débit.

En 2022, nous avons également amélioré le compte Épargne jeunesse Léo RBC® destiné aux clients de moins de 13 ans afin d'offrir, entre autres, un nombre illimité d'opérations de débit.

RBC offre ou appuie également une multitude d'initiatives de littératie financière pour les jeunes. Soucieux de leur offrir une formation adaptée à leur étape de vie, nous proposons 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.

Dans le cadre de notre stratégie d'engagement clientèle, nous envoyons tout au long de l'année des courriels sur divers sujets financiers pertinents aux parents de nos jeunes clients, ainsi qu'aux jeunes et aux jeunes adultes directement, afin de les sensibiliser et de les intéresser à la littératie financière.

Nous sommes d'avis qu'un dialogue ouvert et franc sur l'argent fait partie des clés de la réussite financière. Notre série **L'argent dans la vraie vie** met en vedette des célébrités et des influenceurs qui intéressent les jeunes. En 2023, nous avons produit du nouveau contenu pour cette série avec la musicienne Tinashe. En parlant honnêtement de son rapport à l'argent, nous voulons donner l'exemple d'une conversation ouverte et franche sur l'argent, afin d'encourager les jeunes à s'ouvrir eux-mêmes sur ce sujet.

Sous les projecteurs

La littératie financière pour les enfants et les jeunes

RBC explore activement diverses façons d'offrir aux enfants et aux jeunes du contenu de littératie financière précieux, surtout dans les endroits où ils passent leur temps.

Roblox est l'une des plateformes de jeux en ligne les plus populaires au monde auprès des jeunes et, en 2023, RBC l'a choisie pour faire sa première incursion dans le métavers, en établissant un programme pilote d'un mois au sein du jeu de rôle gratuit **Seaboard City**. Le programme éducatif destiné aux jeunes, composé d'une succursale et de deux GAB RBC virtuels, portait sur l'importance de s'informer au sujet de l'argent, et donnait des conseils pour établir un budget et agir en consommateur averti. Au sein de la succursale RBC virtuelle, les joueurs pouvaient communiquer avec des personnages conseillers qui les aidaient à démarrer une chasse au trésor pour trouver la mascotte Léo le lion de RBC. Les joueurs étaient récompensés par une carte bancaire du jeu Seaboard City, prépayée en monnaie virtuelle RBC échangeable contre divers articles du jeu.

Mydoh® est une appli de gestion d'argent pour les jeunes. Mydoh, un Projet Entreprise RBCx, aide les jeunes à prendre des décisions éclairées et à acquérir une expérience financière réelle, tout en permettant aux parents de les superviser en toute transparence. Notre plateforme numérique permet aux jeunes de s'exercer à gagner, à épargner et à dépenser de l'argent, créant une occasion de discussion entre eux et leurs parents sur les principes de littératie financière. Depuis son lancement en 2021, plus de 140 000 jeunes Canadiens ont peaufiné leurs aptitudes financières grâce à Mydoh.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Accès aux services financiers

Aînés
Nous sommes depuis longtemps déterminés à aider les aînés à rester actifs et à vivre confortablement en misant sur une sensibilisation continue, sur des conseils orientés client, ainsi que sur des produits et services qui répondent à leurs besoins.

Nous avons mis en place des politiques et des procédures internes en vue de guider nos employés, pour qu'ils aident les aînés dans leurs opérations bancaires en leur procurant la protection et les services voulus. Nous avons créé des politiques, des procédures et des processus destinés à renforcer la sécurité et la commodité des services bancaires pour les aînés.

La Politique du Code de conduite envers les aînés couvre des sujets comme l'exploitation financière, la fraude et les escroqueries, les procurations et d'autres situations dans lesquelles les aînés peuvent avoir besoin d'une aide particulière relativement aux activités bancaires.

Nous avons également mis en place des mesures visant à faciliter les communications qui sont susceptibles d'aider les aînés. À cet égard, mentionnons des brochures disponibles en succursale sur des sujets qui intéressent les aînés ainsi que le **Centre-ressource des aînés RBC**, un site Web qui regroupe toute l'information utile et permet d'obtenir les ressources dans un format non numérique.

Les employés et les représentants en contact avec la clientèle suivent une formation obligatoire sur la fraude et les procurations. Celle-ci porte notamment sur l'exploitation financière, la fraude et les escroqueries, ainsi que sur la manière d'aborder ces sujets avec les aînés. Dans le cadre de nos efforts soutenus pour combattre l'exploitation financière des aînés, nous continuons d'améliorer nos protocoles de surveillance des opérations afin de prévenir la fraude, les stratagèmes financiers et le blanchiment d'argent, tout en assurant la protection des renseignements personnels, la sécurité et l'autonomie des clients.

Sous les projecteurs

Les stratégies, l'information et les ressources qui vous aident à planifier une retraite longue et en santé – et à en profiter !

RBC Gestion de patrimoine a créé le centre-ressource **Bien vieillir** pour aider les aînés à tirer le meilleur parti de cette étape de leur vie.

Le centre-ressource vise à aider les Canadiens à vieillir en conservant leur dignité, leur indépendance et leur autonomie grâce à un leadership avisé et à des renseignements exploitables. Les clients peuvent, grâce au centre-ressource, avoir des entretiens instructifs avec un conseiller RBC Gestion de patrimoine®, en vue de créer et de mettre en œuvre un plan sur mesure pour l'étape du vieillissement, notamment des solutions en cas d'inaptitude, la planification des soins, des legs, de la succession et de la retraite, et la planification fiscale.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Accès aux services financiers

Personnes handicapées
RBC met tout en œuvre pour que les personnes handicapées aient accès à ses produits et services. Elle veut que ces personnes puissent bénéficier des mêmes services que ses autres clients, avec la même facilité, dans un environnement exempt d'obstacles, comme stipulé par la législation applicable.

Le 1er juin 2023, nous avons mis en place un nouveau **Plan d'accessibilité**. L'objectif du Plan d'accessibilité est de présenter les mesures que prendra RBC pour repérer, lever et prévenir les obstacles pour les personnes handicapées et répondre aux exigences de la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA). En outre, RBC a créé un Bureau de l'accessibilité centralisé au sein du Centre mondial d'excellence Diversité et inclusion. Le Bureau de l'accessibilité coordonne les améliorations apportées dans tous les secteurs de RBC. Les commentaires que nous recevons des clients, des partenaires des collectivités et des employés orientent nos efforts en matière d'accessibilité.

Afin de mieux servir les personnes handicapées, notre objectif est de faire en sorte que tous les locaux où nous exerçons nos activités soient pleinement accessibles ; cette volonté se reflète dans l'agencement des nouvelles succursales et les rénovations.

RBC a fait équipe avec l'Institut national canadien pour les aveugles afin de permettre l'activation de l'appli BlindSquare dans environ 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. L'application leur fournit également une orientation verbale dans nos succursales.

Nous offrons des points de contact pratiques et accessibles donnant accès à un large éventail de solutions pour particuliers et pour entreprises. C'est avec fierté que nous fournissons des services dans plus de 240 langues (dont des services d'interprétation par vidéo offerts dans 35 langues, en plus de la langue des signes américaine) dans notre réseau de succursales et nos Centres de conseils, de même qu'un accès téléphonique commode à nos services. Notre assistant virtuel permet aux clients de faire leurs opérations bancaires par commandes vocales, ce qui facilite la vie des personnes atteintes d'une déficience visuelle. Les personnes sourdes ou malentendantes peuvent se prévaloir de nos services de téléimprimeur.

Du matériel en plusieurs formats – gros caractères, cassettes audio, braille et textes électroniques – est offert aux clients ayant une déficience visuelle. De plus, nous apposons un autocollant en braille dans le coin inférieur droit de nos cartes de crédit afin que ces clients puissent les retrouver plus facilement dans leur portefeuille.

Raison d'être

Aider nos clients à reprendre le travail et à préserver leur santé

« Reprendre le travail après une invalidité est bénéfique au bien-être physique, émotionnel et financier. Les démarches peuvent toutefois être complexes et varient d'une personne à l'autre », explique Tracy, spécialiste, Réadaptation professionnelle, à RBC Assurances. Cette infirmière de formation aide les clients à s'y retrouver dans le système de santé, afin qu'ils obtiennent les bons soins au bon moment, qu'il s'agisse d'ergothérapie, de physiothérapie ou de tout autre traitement nécessaire à la reprise du travail.

« Mon métier consiste à répertorier tous les obstacles qui empêchent une personne de reprendre le travail et à les éliminer de façon systématique, car il y a souvent plusieurs facteurs en jeu, dit Tracy. La valeur qu'apporte mon équipe réside dans la compréhension des problèmes fondamentaux sous-jacents et leur résolution. Nous ne faisons pas qu'aider un client à reprendre le travail : nous veillons à ce que sa santé soit assez bonne pour qu'il puisse continuer à exercer ses fonctions. »

Afin de répondre aux besoins croissants en santé mentale, RBC Assurances a conclu une entente avec le Réseau Best Doctors pour donner accès à des soins professionnels fournis par des psychiatres et des médecins de famille et, grâce au programme Onward, aligner les plans de traitement sur les objectifs de rétablissement. Le programme Onward aide les clients aux prises avec la dépression, l'anxiété et d'autres problèmes de santé mentale à retrouver la santé, à redevenir productifs et à retourner au travail rapidement. En moyenne, 30 % des clients qui ont suivi un traitement par l'intermédiaire du compte ont repris le travail 10 mois plus tôt que les clients qui ont été traités avant la création du programme en 2016.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Accès aux services financiers

Autochtones
RBC appuie sans réserve les efforts de réconciliation sous l'impulsion de l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. Nos relations avec les peuples autochtones sont fondées sur la confiance, que nous avons développée au fil des décennies, en collaborant avec eux pour créer des occasions d'emploi, d'approvisionnement et de développement économique et social durables.

RBC appuie aussi l'idée qu'il ne peut y avoir de réconciliation sans vérité. Nous cherchons des moyens de sensibiliser nos employés et le public en général aux enjeux autochtones : l'un de ces moyens est notre rapport de partenariat annuel intitulé **Un chemin tracé**.

Nous avons à cœur d'améliorer l'accès des Autochtones aux services financiers, notamment les services bancaires de base et les services de gestion de capitaux et de placements, afin de favoriser la croissance économique des collectivités autochtones. Nous comptons huit succursales dans les réserves (trois en Colombie-Britannique, trois au Manitoba, une au Québec et une en Ontario), six agences (qui offrent des services bancaires de base au nom de RBC, par exemple dépôts, retraits, paiements de factures), dont trois dans des réserves (une en Alberta et deux en Ontario) et trois autres dans des hameaux inuits au Nunavut, ainsi que trois succursales au Nunavut (Iqaluit, Cambridge Bay et Rankin Inlet). RBC compte aussi trois centres bancaires commerciaux dans les réserves (en Ontario, en Saskatchewan et au Manitoba).

En outre, afin de fournir un soutien sur mesures, RBC a mis sur pied l'équipe nationale Services bancaires commerciaux aux Autochtones et l'équipe nationale spécialisée Services de fiducie et de placement aux Autochtones.

Grâce au programme Prêts à des fiducies autochtones lancé en 2022, les nations autochtones peuvent préserver les capitaux détenus en fiducie, en effectuant des emprunts garantis par les actifs de la fiducie pour financer d'importants projets de construction d'infrastructures ou de développement économique.

En 2023, nous avons étoffé le cours **Littératie financière pour Autochtones RBC**, initialement créé en réponse à la recommandation de survivants des pensionnats indiens et de jeunes Autochtones d'utiliser la formation financière comme moyen de maximiser les bienfaits de l'indemnisation. Le contenu ajouté est destiné aux personnes qui animent les séances au sein des collectivités.

« La réconciliation nécessite des gestes constructifs, délibérés, concrets et symboliques afin d'impulser un véritable changement. Pour RBC, l'approfondissement des relations avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits est une étape cruciale du parcours vers la réconciliation économique. L'équipe Services bancaires aux Autochtones effectue un travail qui a d'immenses répercussions à l'échelle de la Banque, pour réinventer le potentiel enthousiasmant né d'une collaboration étroite avec les collectivités que nous servons. »

Chinyere Eni
Cheffe, Services bancaires aux Autochtones

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Accès aux services financiers

Nouveaux arrivants au Canada
Depuis plus de 150 ans, RBC fournit des conseils et des solutions qui répondent aux besoins uniques des nouveaux arrivants au Canada. Voici quelques exemples de services bancaires aux particuliers et aux entreprises qui leur sont offerts :

- RBC a formé une équipe attitrée de **conseillers, Nouveaux arrivants**, pour guider les nouveaux arrivants 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 collaborent avec des partenaires qui en font partie afin d'aider les nouveaux arrivants à s'établir.
- RBC fournit gratuitement, au moyen de la plateforme exclusive **Arrive®**, de l'information, des ressources et des outils pour aider les nouveaux arrivants à préparer leur installation au Canada et à atteindre leurs objectifs personnels, professionnels et financiers. Arrive, une plateforme numérique accessible sans frais, propose plus de 600 articles, outils, guides, webinaires, ateliers et balados sur une foule de sujets, comme la recherche d'emploi, les services de santé, le logement, etc.
- L'**Espace rencontre RBC** a été conçu tout spécialement 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.
- Le programme **RBC Privilège Plus pour nouvel arrivant** est un forfait bancaire sans frais mensuels d'un an comprenant un compte chèques admissible et une carte de crédit assortie d'un plafond pouvant aller jusqu'à 15 000 $, sans exiger d'antécédents de crédit, ainsi que des conseils spécialisés.
- RBC a établi des **partenariats stratégiques** avec des institutions comme la Banque ICICI du Canada et des sociétés d'assistance aux nouveaux arrivants, comme Applyboard, qui recommande les services bancaires de RBC aux personnes qui s'établiront au Canada.
- Les étudiants étrangers à temps plein peuvent ouvrir un **Forfait bancaire étudiant sans frais mensuels**. RBC offre également une gamme de cartes de crédit assorties de programmes d'incitation et de limites pouvant aller jusqu'à 2 000 $, sans exiger d'antécédents de crédit, afin que les étudiants étrangers puissent commencer à établir un historique de solvabilité dès leur arrivée.
- En 2023, l'accès au **programme certificat de placement garanti pour étudiant étranger RBC** a été élargi pour inclure les étudiants d'Antigua-et-Barbuda, du Brésil, de la Colombie, du Costa Rica, du Pérou, de Saint-Vincent-et-les Grenadines et de Trinité-et-Tobago. Auparavant, le programme était réservé aux étudiants indiens et chinois.

Raison d'être

Il y a dix ans, Folake Okusanya et Denys Smushko arrivaient au Canada dans l'espoir d'y trouver une vie meilleure. C'est maintenant à leur tour d'aider les autres, à titre de **conseillers, Nouveaux arrivants**, des conseillers spécialisés dont le réseau couvre tout le pays et qui, d'après Folake, aide les gens à « s'établir plus rapidement ».

Folake et Denys ont quitté respectivement le Nigeria et l'Ukraine au début des années 2010.

Par chance, la transition s'est déroulée relativement bien pour les deux employés. Mais ils n'en sont pas moins conscients des défis qui se posent pour un grand nombre de nouveaux arrivants, dont celui de se loger et de trouver un emploi.

Aider les nouveaux arrivants à s'y retrouver dans le **système bancaire** est essentiel pour qu'ils démarrent leur nouvelle vie du bon pied. Le soutien qu'offre la Banque va cependant au-delà de ces aspects. Par exemple, en matière de recherche d'emploi ou de progression professionnelle, la Banque peut diriger les nouveaux arrivants vers des ressources et des agences locales. Folake explique : « Essentiellement, nous faisons les recherches pour eux de façon à accélérer les choses. »

Et Denys ajoute :

« Être bien accueilli dans son nouveau pays contribue au succès de l'établissement. »

Rapport de progression ESG 2023

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Réinventer la création de valeur pour nos clients

Nous créons 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.

MyAdvisor

3,9 millions

de clients ont activé un plan personnalisé dans MonConseiller.

Arrive : En 2023, en moyenne plus de **220 000 nouveaux arrivants par mois ont utilisé la plateforme numérique gratuite** pour accéder à des outils, à des ressources et à de l'information, ainsi qu'à des ateliers et à des webinaires en vue de se préparer à leur nouvelle vie au Canada.

Le **compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété** aide les Canadiens à épargner en vue de l'achat d'une première habitation.

Les rapports trimestriels **Tendances immobilières et accessibilité à la propriété** de Services économiques RBC mettent en lumière les grands défis du marché immobilier et promeuvent des politiques d'augmentation de l'offre de logements au Canada.

AVION REWARDS

L'accès à Avion Récompenses[MC], le plus important programme de fidélité exclusif au Canada, a été élargi à l'ensemble des Canadiens, peu importe l'endroit qu'ils choisissent pour effectuer leurs opérations bancaires ou magasiner.

Nous avons annoncé un nouveau programme de fidélité en partenariat avec METRO inc., à savoir la carte de crédit moi RBC® Visa‡ sans frais annuels. La carte permet d'accumuler des points moi‡ sur les achats effectués dans les magasins METRO au Québec et dans certains autres magasins participants. Les titulaires de la carte peuvent aussi profiter des offres et des économies du programme Avion Récompenses et de son vaste réseau de commerçants participants.

Nous avons collaboré avec la Chambre de commerce du Canada pour créer l'**Institut des PME**, le tout premier guichet unique **de formation, de soutien et de conseils** dont les petites et moyennes entreprises ont besoin pour s'adapter, croître et prospérer dans une économie en pleine transformation.

Nous avons développé la **plateforme Atouts paiements RBC**, qui exploite les données sectorielles et l'information propres aux clients pour accroître la valeur stratégique et qui offre des solutions de fonds de roulement aux entreprises. Nous sommes la première banque canadienne à lancer Swift Go, une nouvelle solution de paiement transfrontière rapide, sûr et économique.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Inclusion économique

Certains groupes de personnes doivent surmonter des défis et des obstacles particuliers pour accéder aux occasions de participer pleinement à l'économie.

Entrepreneurs noirs
Près de 80 % des entrepreneurs noirs du Canada affirment qu'en raison de leur groupe ethnique, ils ont plus de mal à réussir. C'est ce que révèle un **sondage** commandé par le Groupe Canado-Africain du Sénat et un groupe d'entreprises importantes dirigées par des Noirs. Poursuivant les efforts menés dans le cadre de son **Plan d'action pour la lutte contre le racisme systémique**, RBC a lancé en 2020 une initiative pour **aider les entrepreneurs canadiens noirs** à démarrer leur entreprise et à prendre de l'expansion, au moyen de solutions de financement et de réseaux de professionnels. Cette initiative prévoyait notamment un engagement quinquennal (2020 à 2025) 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. Nous avons rendu compte des progrès réalisés globalement pour lutter contre le racisme systémique dans un **rapport** publié en 2023.

À ce jour, RBC a affecté 44,5 millions de dollars aux programmes suivants :

- En 2020, nous avons lancé le Programme pour les entrepreneurs noirs (PEN) RBC, qui englobe divers produits, services et conseils, comme le prêt aux entrepreneurs noirs RBC[101], le Programme de démarrage pour les entrepreneur-e-s noir-e-s (PDEN)[102] et le Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires, entre autres solutions et conseils bancaires.
- En partenariat avec Futurpreneur‡, nous avons alloué 40 millions de dollars au PDEN en vue d'offrir des prêts, du mentorat et des ressources aux entrepreneurs noirs âgés de 18 à 39 ans. Depuis sa création en 2021, le PDEN a approuvé plus de 11 millions de dollars[103] de financement.
- Lancé à la fin de 2021, le prêt aux entrepreneurs noirs, d'un montant maximal de 250 000 $, s'adresse aux entreprises à toutes les étapes de développement et est assorti de conseils sur mesures. Jusqu'à présent, les prêts aux entrepreneurs noirs que nous avons approuvés totalisent plus de 3,5 millions de dollars. RBC continue d'appuyer l'ensemble de la communauté des entrepreneurs, grâce à une gamme complète de produits et de services admissibles, notamment le prêt FPEC accordé en vertu d'un programme gouvernemental.
- En 2021, nous avons investi 1 million de dollars dans BKR Capital (auparavant Black Innovation Capital), un fonds de capital de risque qui soutient la croissance des entreprises technologiques canadiennes en phase d'amorçage ou de préamorçage et dirigées par des entrepreneurs noirs.
- Le PEN RBC a fourni des conseils, de la formation, et des occasions de réseautage et de mentorat à plus de 8 000 entrepreneurs. Pour donner suite à ces échanges, nous avons mis sur pied un réseau national de plus de 60 conseillers, qui prodiguent des conseils et du soutien ciblés. Ces conseillers veillent à ce que toute personne intéressée par le PEN obtienne les solutions et les conseils les plus pertinents compte tenu de ses objectifs. (Cela consiste aussi à proposer des solutions de financement autres que celle du PEN, ou une combinaison de différents programmes afin de répondre aux besoins en capital.)

RBC organise également des ateliers sur la planification d'entreprise, des événements conseils, des activités de réseautage professionnel et des possibilités de mentorat. En 2023, nous avons animé plusieurs événements de ce genre, comme la séance d'information et de réseautage pour entrepreneurs noirs en Alberta, l'événement conseil pour les entrepreneures noires en Colombie-Britannique et l'événement pour les fondateurs noirs du secteur de la technologie. Ces événements portent sur la consolidation des bases des entreprises, l'élaboration de plans d'affaires et le perfectionnement des connaissances financières, en plus de mettre en relation les participants avec un réseau étendu d'entrepreneurs comme eux et de professionnels qui leur fournissent des conseils bancaires.

En 2023, RBC Marchés des Capitaux a versé 5 millions de dollars en appui à l'organisme de placement collectif Wellington Venture Investment Fund I, L.P., afin d'aider les entrepreneurs sous-représentés, soit principalement les Noirs. Cette unité opérationnelle travaille également avec des émetteurs sur les protocoles des financements syndiqués, de façon à ce que les entreprises dont les propriétaires sont issus de la diversité agissent à titre de cogestionnaires et démontrent leurs aptitudes en matière de distribution.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Inclusion économique

Entrepreneures
Au Canada, moins d'une petite ou moyenne entreprise sur cinq est détenue par une femme. L'accès au capital ainsi que l'absence de modèles visibles et de réseau de soutien contribuent à cette sous-représentation[104].

Nous étudions sans cesse de nouvelles solutions, de nouvelles occasions et de nouveaux marchés qui aideront nos clientes entrepreneures à faire concurrence, à prospérer et à réussir. Depuis 2022, nous octroyé 11 milliards de dollars en prêts à des entrepreneures. À cette fin, nous veillons à ce que les femmes aient accès à des conseils pertinents pour réaliser leurs objectifs financiers et ceux de leur entreprise. Grâce à ces conseils bancaires et à d'autres solutions et ressources pour les entreprises, nous voulons faciliter l'accès au capital pour les femmes, nouer des liens, créer des occasions de croissance et appuyer la résilience, la persévérance et l'innovation des femmes.

Nous participons à plusieurs programmes de soutien entrepreneurial destinés aux femmes afin de favoriser l'inclusion et la diversité au sein des entreprises canadiennes.

Par exemple, conjointement avec **Femmes d'influence+**, RBC a, en 2023, renouvelé sa commandite des **Prix canadiens de l'entrepreneuriat féminin RBC**. Cet événement vise à reconnaître les pionnières de l'entrepreneuriat dans tous les secteurs et dans les sociétés de toutes tailles, qui contribuent d'importante façon à notre économie et à nos collectivités. Depuis plus de 30 ans, il braque les projecteurs sur l'innovation et les réalisations des femmes. Depuis sa création, plus de 70 000 candidatures ont été reçues et plus de 210 prix ont été remis.

RBC contribue au balado **The Honest Talk**. Diffusée toutes les deux semaines, cette plateforme de discussion met en vedette des femmes qui apportent des avancées, promeuvent l'innovation et impulsent des changements significatifs. Le balado vise à informer et à inspirer, grâce à des conversations animées et franches avec des entrepreneures, des femmes d'affaires de premier plan et des professionnelles qui font part de leurs expériences et aspirations, des défis qu'elles ont rencontrés et des leçons apprises.

Depuis six ans, RBC est également partenaire de **Coralus** (auparavant SheEO), un organisme mondial sans but lucratif qui offre aux entrepreneures des moyens de développer leur réseau, d'obtenir des conseils d'expert et d'accéder à diverses ressources. Chaque année, RBC aide 50 personnes à accéder à ce programme et à profiter de l'expertise et des ressources offertes par l'organisme et ses 7 000 membres.

Depuis 2022, nous avons octroyé 11 milliards de dollars en prêts à des entrepreneures.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Finance durable

La finance durable s'entend des activités financières qui tiennent compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. Notre méthodologie pour mesurer les progrès réalisés par la Banque en ce qui concerne son Engagement de finance durable[27] est décrite en détail dans notre cadre de financement durable.

Vous trouverez ci-dessous des renseignements détaillés sur nos résultats, dont le montant de finance durable par type d'opération réalisée et nos progrès cumulatifs relativement à notre Engagement de finance durable[27]. Pour en savoir plus sur la finance verte, consultez la page 45 du présent rapport.

En 2023, nos opérations de finance durable ont totalisé 103,0 milliards de dollars, contre 87,9 milliards de dollars en 2022, soit une augmentation de 15,1 milliards de dollars ou de 17 %. Le tableau 15 donne le détail de ces montants et la figure 4 montre nos progrès cumulatifs par rapport à notre Engagement de finance durable.

Tableau 15 : Opérations de finance durable par type d'opération[i] réalisées durant l'exercice terminé le 31 octobre

En milliards de dollars canadiens

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Crédit accordé aux clients et aux projets admissibles	47,8 $	39,3 $	24,8 $
Prise ferme d'obligations vertes, sociales, durables ou liées au développement durable	16,5 $	13,2 $[ii]	19,6 $[ii]
Capitaux réunis pour les clients et les projets admissibles	2,0 $	1,4 $[iii]	3,6 $[iii]
Opérations de fusions et acquisitions pour les clients admissibles	4,5 $	9,1 $[iv]	12,7 $[iv]
Prise ferme d'obligations municipales américaines admissibles	25,3 $	22,1 $	22,5 $[v]
Investissements admissibles à des crédits d'impôt	3,5 $	1,9 $	1,1 $
Placements en obligations vertes, sociales et durables	3,4 $	0,9 $	2,1 $
Montant total des opérations de financement durables réalisées	**103,0 $**	**87,9 $[vi]**	**86,4 $[vi]**

[i] Les paramètres de rendement et la méthode de comptabilisation sont décrits aux pages 20 à 23 du cadre de finance durable.

[ii] Nous avons révisé les montants de 2022 et de 2021 fournis aux fins de comparaison, en raison d'opérations qui ont subséquemment été jugées admissibles et de mises à jour par notre tiers fournisseur de données aux crédits attribués aux opérations admissibles en fonction du classement, ainsi que pour reclasser dans cette catégorie des opérations qui étaient incluses dans la catégorie « Capitaux réunis pour les clients et les projets admissibles ». Les montants déclarés précédemment en milliards de dollars canadiens étaient les suivants : 12 en 2022 et 15,6 en 2021.

[iii] Nous avons révisé les montants de 2022 et de 2021 fournis aux fins de comparaison, principalement en raison d'opérations qui ont subséquemment été jugées inadmissibles et pour reclasser des opérations dans la catégorie « Prise ferme d'obligations vertes, sociales, durables ou liées au développement durable ». Les montants déclarés précédemment en milliards de dollars canadiens étaient les suivants : 0,8 en 2022 et 7,4 en 2021.

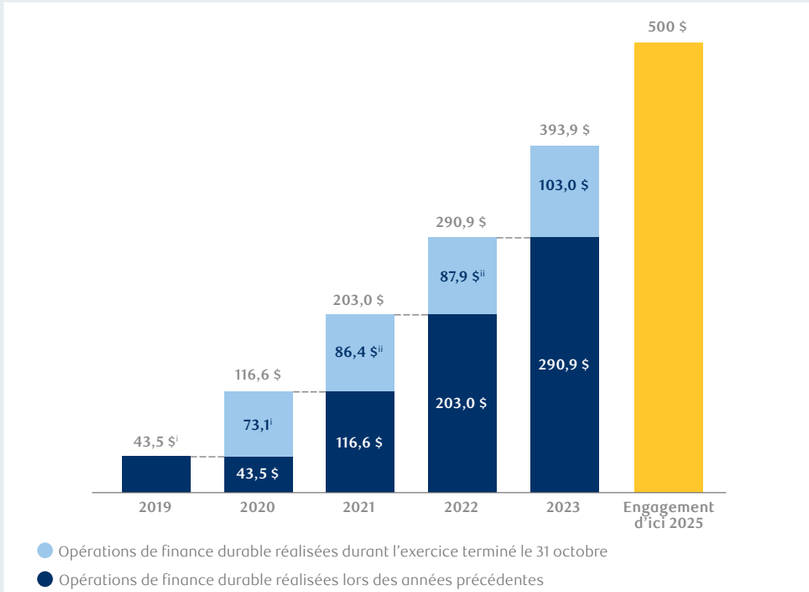
[iv] Nous avons révisé les montants de 2022 et de 2021 fournis aux fins de comparaison, principalement en raison d'opérations qui ont subséquemment été jugées admissibles. Les montants déclarés précédemment en milliards de dollars canadiens étaient les suivants : 7,8 en 2022 et 9,8 en 2021.

[v] Nous avons révisé le montant de 2021 fourni aux fins de comparaison, principalement parce que nous avons changé de tiers fournisseur de données. Le montant déclaré précédemment en milliards de dollars canadiens était le suivant : 23,0 en 2021.

[vi] Nous avons révisé les montants de 2022 et de 2021 fournis aux fins de comparaison pour les raisons indiquées ci-dessus. Les montants totaux de finance durable déclarés précédemment étaient les suivants (en milliards de dollars canadiens) : 84,4 en 2022, et 83,8 en 2021.

Figure 4 : Montant des opérations de finance durable réalisées

En milliards de dollars canadiens



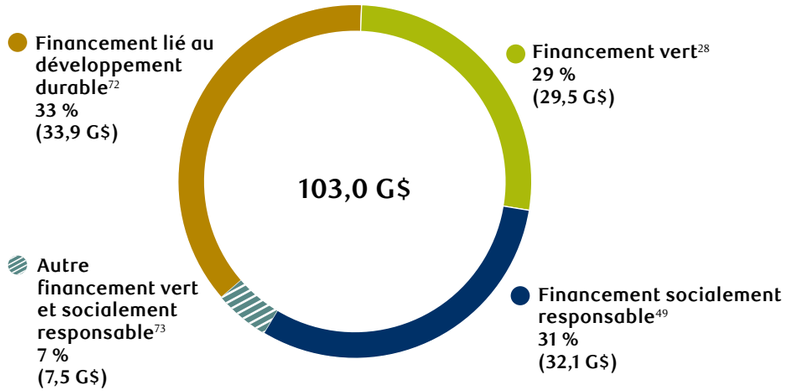
[i] Nous avons révisé les montants de 2019 et de 2020 fournis aux fins de comparaison, principalement en raison d'opérations qui ont subséquemment été jugées admissibles, d'un changement de fournisseur de données et de mises à jour des crédits attribués aux opérations admissibles en fonction du classement. Les montants déclarés précédemment en milliards de dollars canadiens étaient les suivants : 40,8 en 2019 et 73,3 en 2020.

[ii] Comme indiqué pour le tableau 15, nous avons révisé les montants de 2022 et de 2021 fournis aux fins de comparaison.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Finance durable

Figure 5 : Finance durable par catégorie en 2023, pour l'exercice terminé le 31 octobre 2023



Mise en relief du financement socialement responsable	G$	%
Activités socialement responsables admissibles[i]		
Accès aux services essentiels	4,8 $	15,0 %
Logement abordable	2,7 $	8,4 %
Avancement et autonomisation socioéconomiques et création d'emplois	0,2 $	0,7 %
Instruments de financement socialement responsable admissibles		
Prise ferme d'obligations sociales[ii]	24,0 $	74,6 %
Placements en obligations sociales	0,4 $	1,3 %
Montant total des opérations de finance sociale réalisées	**32,1 $**	**100,0 %**

ii Comprend les fonds servant exclusivement à financer des activités socialement responsables admissibles et des entités qui tirent au moins 90 % de leurs revenus d'activités socialement responsables admissibles. Les activités socialement responsables admissibles incluses dans le tableau sont les catégories financées et ne comprennent pas toutes les catégories de notre cadre de financement durable.

ii La prise ferme d'obligations sociales comprend la prise ferme d'obligations sociales désignées et d'obligations municipales américaines non désignées dont le produit est principalement utilisé pour la prestation publique de services sociaux.

Sous les projecteurs

Une opération de RBC Community Investments visant le logement abordable

RBC Community Investments (un syndicataire de premier plan bénéficiant de crédits d'impôt pour les logements destinés aux foyers à faible revenu, le logement de la main-d'œuvre et le logement d'impact, l'énergie renouvelable et la préservation historique, et de crédits d'impôt d'un État ou d'une province) est fière de s'être associée à Columbia Residential et à la Housing Authority de Columbus, en Géorgie, entre autres, en apportant un capital de 10,3 millions de dollars au niveau fédéral pour le développement du projet immobilier The Banks at Mill Village. Cette communauté immobilière à vocation mixte comprend 102 appartements pour les familles et une clinique MercyMed qui fournit des soins de santé et des services éducatifs abordables ou gratuits aux résidents. Le projet comprend également une salle communautaire, un centre sportif, un centre commercial, un terrain de jeux, un parc à chiens et un accès au sentier qui borde la rivière Chattahoochee.

Sous les projecteurs

La mobilisation de capitaux pour promouvoir la cohésion sociale

La Banque de développement du Conseil de l'Europe (BDCE) a été fondée au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale, en 1956, pour financer la réinstallation des personnes déplacées. La banque de développement multilatérale a depuis évolué et son but est maintenant de promouvoir la cohésion sociale en Europe. Elle finance au sein de ses 43 États membres des investissements dans les projets sociaux, comme l'éducation, la santé et le logement abordable, en portant une attention particulière aux personnes vulnérables.

RBC Marchés des Capitaux a joué un rôle clé dans la mobilisation de capitaux pour la BDCE et a été son plus important teneur de plume en 2023, pour toutes les devises à l'exclusion de l'euro. Les opérations comprennent l'émission de la toute première obligation d'inclusion sociale (OIS) libellée en dollar canadien de la BDCE. Les 15 investisseurs de l'OIS de 3 ans et demi et d'un montant de 300 millions de dollars représentaient un groupe bien diversifié et étaient principalement établis dans les Amériques et en Europe.

L'OIS en dollar canadien s'inscrit dans la stratégie de la BDCE pour développer le marché des obligations sociales en réalisant des émissions dans d'autres monnaies. En émettant des titres dans des devises de premier plan, la banque de développement multilatérale peut obtenir les fonds requis pour appuyer des emprunts de grande envergure qui favorisent des changements positifs.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Investissement responsable

« Face à la complexité du monde qui nous entoure, les clients recherchent de plus en plus des solutions et des conseils personnalisés et alignés sur leurs objectifs et leurs valeurs. Compte tenu des attentes grandissantes des parties prenantes et des nouvelles réglementations, notre démarche en matière d'investissement responsable vise à satisfaire les besoins de nos clients tout en respectant les normes rigoureuses de la Banque. »

Doug Guzman
Chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurance, RBC

L'investissement responsable (IR) est, pour RBC Gestion de patrimoine (RBC GP) et RBC Gestion mondiale d'actifs (RBC GMA)[105], un terme qui désigne le large éventail de méthodes utilisées pour intégrer les critères ESG[106] importants dans nos processus de placement pour différents types de placements applicables[107]. Une méthode n'en exclut pas une autre ; il est possible d'en combiner plusieurs au sein d'une même stratégie de placement. 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 d'investissement responsable suivantes :

Intégration ESG[107]
Intégration systématique des critères ESG[106] importants dans les processus de gestion des placements pour repérer les risques et occasions potentiels, et améliorer les rendements à long terme ajustés au risque.

Présélection et exclusion ESG
Application de filtres afin d'inclure des actifs dans l'univers de placement ou de les en exclure.

Investissement thématique ESG
Placement dans des actifs liés à un thème ESG donné ou à un enjeu particulier sur le plan social ou environnemental.

Investissement d'impact
Placement dans des actifs qui cherchent à avoir une incidence bénéfique mesurable sur le plan social ou environnemental.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

RBC Gestion mondiale d'actifs

RBC GMA croit qu'en agissant comme un investisseur actif, dynamique[108] et responsable conscient de son devoir fiduciaire, elle favorise le rendement à long terme corrigé du risque de ses portefeuilles.

RBC GMA est signataire des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. Sa démarche en matière d'investissement responsable repose sur l'intégration ESG[107], l'intendance active[108], ainsi que les solutions et l'information axées sur les clients. Pour en savoir plus, veuillez consulter le rapport de RBC GMA intitulé **Notre démarche en matière d'investissement responsable**.

Les équipes des placements de RBC GMA intègrent les critères ESG[106] importants à leurs processus de placement pour les types de placement applicables[107]. Le cas échéant, RBC GMA communique son point de vue lors des votes par procuration et de dialogues avec les émetteurs[108], en plus d'intervenir auprès des autorités réglementaires et de collaborer avec d'autres investisseurs aux vues similaires. Les clients de RBC GMA nous font confiance pour les aider à embellir leur avenir financier, que ce soit pour eux ou pour les bénéficiaires des fonds qu'ils gèrent. C'est pourquoi RBC GMA adapte ses solutions en fonction de la demande des clients et fournit des rapports transparents et pertinents. Pour en savoir plus, veuillez consulter les **rapports** de RBC GMA.

Les clients de RBC GMA nous font confiance pour les aider à embellir leur avenir financier.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

RBC Gestion mondiale d'actifs – Faits saillants de 2023

RBC GMA suit les **principes opérationnels de gestion à retombées sociales** (principes à retombées sociales), définis par un organisme externe, pour deux de ses fonds offerts aux États-Unis. Les principes à retombées sociales ont été élaborés en vue de **promouvoir la transparence** et sont de plus en plus couramment appliqués par les investisseurs d'impact, ce qui accroît la rigueur et la crédibilité du secteur des services financiers. RBC GMA a publié une **déclaration** (en anglais seulement) qui décrit la façon dont ses processus de gestion à retombées sociales respectent chacun des principes et a reçu un rapport indépendant de mission d'assurance limitée sur la conformité de ses systèmes de gestion à retombées sociales aux principes en question[109].

RBC GMA est encouragée par les recommandations finales du **Groupe de travail sur l'information financière relative à la nature** et poursuit ses efforts pour **évaluer l'importance des risques liés à la biodiversité et à la nature dans ses portefeuilles de placement**, notamment l'incidence des émetteurs sur la biodiversité et leur dépendance à la biodiversité. RBC GMA contribue à des initiatives sectorielles et collabore avec d'autres investisseurs sur des enjeux liés à la biodiversité et à la nature. Ses équipes de placement s'entretiennent également avec les émetteurs sur ces sujets, au besoin[110,111].

Depuis peu, au besoin, RBC GMA remet aux clients institutionnels de certaines régions un **rapport climatique aux détenteurs de portefeuille**. Ces rapports respectent les exigences réglementaires du Royaume-Uni et **comportent plusieurs paramètres du changement climatique pour les stratégies, les fonds et les comptes de placement**. Ils présentent notamment les émissions de carbone (émissions absolues et intensité), les investissements réalisés dans les secteurs à forte intensité carbonique, l'alignement sur les cibles de réchauffement et l'analyse de scénarios climatiques.

RBC GMA est signataire du **code britannique de gérance** de 2020, qui **vise à rehausser la qualité du dialogue entre les gestionnaires d'actifs et les sociétés** afin d'améliorer les rendements à long terme ajustés au risque pour les actionnaires. Le **Rapport annuel d'intendance 2022 de RBC GAM** (en anglais seulement) satisfaisait aux normes de présentation de l'information du Financial Reporting Council.

Sous les projecteurs

Le Grand championnat canadien ESG

PH&N Institutionnel, le volet institutionnel de RBC GMA au Canada, a été l'un des sept gagnants du tout premier **Grand championnat canadien ESG**.

Soixante gestionnaires d'actifs canadiens ont présenté des propositions pour remporter une partie d'un mandat de placement de neuf investisseurs institutionnels canadiens, et ce, dans trois catégories : placements alternatifs, stratégies multiactifs et actions ou titres à revenu fixe. L'objectif des candidats : présenter un rendement financier raisonnable à long terme tout en maximisant les retombées sur la durabilité sociale et environnementale.

Les propositions gagnantes ont été sélectionnées sur la base de leur capacité manifeste à tenir compte des critères ESG dans leurs choix de placements, à faire connaître leurs perspectives sur les placements par une intendance active et réfléchie et à publier de l'information transparente et significative.

Collaboration avec l'Université d'Exeter

Depuis 2022, RBC GMA collabore avec l'Université d'Exeter, au Royaume-Uni, et le professeur Chendi Zhang, directeur du centre de finance durable d'Exeter. En 2023, le programme de recherche en investissement durable RBC GMA a progressé dans l'évaluation de la mesure dans laquelle les risques liés au climat et, de manière plus générale, la finance durable influent sur le profil risque-rendement des actifs.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

RBC Gestion de patrimoine

Pour satisfaire les besoins des clients intéressés par l'investissement responsable, RBC GP a défini trois priorités stratégiques :

Priorité	Faits saillants de 2023
1 **Leadership avisé** RBC GP cherche à parfaire les connaissances de ses clients sur les données ESG et la manière dont elles sont utilisées dans les portefeuilles de placement.	▪ Diffusion d'une publication hebdomadaire regroupant trois articles d'actualité sur les critères ESG dans le monde. ▪ Publication d'un bulletin mensuel qui approfondit les nouvelles hebdomadaires et fournit du contenu aux clients. ▪ Création de documents pour aider les clients à comprendre le domaine de l'investissement ESG.
2 **Adoption par les conseillers** RBC GP juge important que ses conseillers puissent parler d'investissement responsable à leurs clients, afin de tenir compte de l'évolution des préférences du marché.	▪ Formation des nouveaux conseillers et associés clientèle sur l'investissement responsable et l'utilisation des données ESG. ▪ Création d'une gamme de ressources que les conseillers peuvent utiliser pour aider les clients à comprendre les différentes applications des données ESG dans les portefeuilles de placement.
3 **Solutions et données ESG** RBC GP a besoin d'une source fiable de données ESG, à partir desquelles elle peut créer des solutions de placement.	▪ Achèvement du modèle de notation ESG et des risques et occasions connexes élaboré par RBC GP. Les équipes des placements de RBC GP utilisent le modèle de notation pour évaluer les placements et créer des portefeuilles. Elles étudient des façons de l'utiliser afin de fournir de l'information supplémentaire à l'ensemble des clients de RBC GP dans le monde. ▪ Lancement sur le marché américain de la première solution de RBC GP intégrant les critères ESG, la stratégie à valeur intégrée de sociétés à grande capitalisation, qui utilise le modèle de notation ESG exclusif de RBC GP.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs

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. Le **Code de déontologie à l'intention des fournisseurs de RBC** définit nos attentes en ce qui concerne, entre autres, le respect des normes d'emploi, du droit du travail, de la législation de lutte contre la discrimination et des droits de la personne, et énonce notre engagement à respecter les droits de la personne, qui figure aussi dans notre **Approche RBC des droits de la personne**. Nous avons mis sur pied des programmes d'évaluation des risques et de contrôle diligent, qui permettent de vérifier que les fournisseurs respectent les principes de RBC énoncés dans le Code de déontologie à l'intention des fournisseurs de RBC.

Nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour suivre un processus d'approvisionnement équitable qui tient compte des questions de développement durable et qui offre des chances égales à tous les tiers fournisseurs, y compris ceux répondant 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. Les tiers qui ne respectent pas le Code de déontologie à l'intention des fournisseurs de RBC peuvent être exclus des fournisseurs potentiels de RBC ou inscrits sur une liste de surveillance et soumis à un contrôle accru.

Nous avons établi un processus pour faire le suivi des engagements à respecter le Code de déontologie à l'intention des fournisseurs. Ce processus d'attestation et de surveillance est peu à peu mis en place dans les filiales de RBC. Nous nous assurons ainsi que nos fournisseurs répondent à nos attentes et agissent comme des entreprises citoyennes.

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 à l'égard de la transition carboneutre, 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 diversité 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 et en participant activement à divers forums mondiaux, comme les conseils sur la diversité, les forums de partage des connaissances, les tables rondes sur l'approvisionnement, etc.

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 of Canada Council (Canada)
- Membre de la chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada
- Membre du Conseil canadien pour le commerce autochtone (Canada)
- Membre de Disability:IN (États-Unis)
- Membre du National Veteran Business Development Council (États-Unis)
- Membre du National Minority Supplier Development Council (États-Unis)
- Membre du Women Business Enterprises National Council (États-Unis)
- Membre de la Financial Services Roundtable for Supplier Diversity (États-Unis)
- Membre de Minority Supplier Development UK (Royaume-Uni)
- Membre de WEConnect International (Royaume-Uni)

En 2023, RBC a été récompensée pour ses efforts stratégiques en matière de diversité des fournisseurs :

- Finaliste du prix du défenseur et promoteur de la diversité des fournisseurs du secteur de l'approvisionnement décerné par le Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council
- Mise en candidature pour le prix annuel du défenseur de la diversité des fournisseurs par le National Minority Supplier Development Council
- Mise en candidature pour la désignation de meilleure société pour la diversité des fournisseurs par le Women Business Enterprises of Canada

Sous les projecteurs

L'égalité des chances au sein de la chaîne d'approvisionnement

La diversité des fournisseurs consiste à diversifier les chaînes d'approvisionnement en y intégrant des entreprises qui sont gérées, détenues ou contrôlées à plus de 51 % par des personnes appartenant à l'un des groupes suivants : Autochtones, NAPC, LGBTQ+, personnes handicapées, anciens combattants, anciens combattants handicapés ou femmes, ainsi que toute entreprise américaine considérée comme une petite entreprise admissible (moins de 200 employés).

« Tous les fournisseurs répondant aux critères de la diversité ont du mal à accéder aux réseaux. Mais quand on peut compter sur un champion en matière de diversité des fournisseurs comme RBC, qui nous fait connaître dans ses réseaux, ça vaut véritablement de l'or, affirme Ann Gomez, fondatrice de Clear Concept Inc., une entreprise de formation. Une fois les présentations faites, il me revient de démontrer la valeur de notre contribution. Tout ce que nous demandons, c'est l'occasion de nous faire valoir. »

Pour Natalie Marchesan, PVP et cheffe mondiale, Services partagés, Approvisionnement, Bureau du chef de l'administration, « la diversité des fournisseurs est plus qu'une simple idée ; pour les entreprises, c'est un moyen efficace d'améliorer la qualité, le service et la valeur globale, tout en générant des retombées économiques au sein des collectivités que nous servons. »

Nous nous assurons ainsi que nos fournisseurs répondent à nos attentes et agissent comme des entreprises citoyennes.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive

Notre objectif est de faire du talent un avantage concurrentiel à RBC

Notre réussite repose sur des employés qui croient en notre raison d'être, partagent notre vision et sont guidés par nos valeurs.

RBC porte une attention particulière aux objectifs et aux besoins de ses quelque 94 000 employés afin qu'ils demeurent mobilisés et motivés à servir nos clients et collectivités. Nous nous efforçons de créer les conditions propices à la réalisation de leur potentiel, ce qui consiste notamment à aider les gens à acquérir de nouvelles aptitudes, à donner des occasions d'innover et de croître, à offrir un régime d'avantages sociaux souple et complet, et à favoriser une culture inclusive qui met en valeur la personnalité de chacun et qui nourrit le sentiment d'appartenance.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Bien-être des employés

La santé de nos employés est notre priorité

RBC attache une grande importance à la santé et au bien-être globaux de ses employés, que ce soit sur le plan physique ou mental.

Nous peaufinons et améliorons nos programmes en fonction des commentaires des employés, notamment ceux recueillis grâce au Sondage annuel sur la mobilisation des employés. Nous menons également des campagnes annuelles pour encourager les employés à prendre soin de leur bien-être.

Ainsi, en 2023, plus de 32 000 membres du personnel à l'échelle mondiale ont participé à une campagne sur la santé mentale et l'importance d'avoir de franches conversations pour se soutenir mutuellement. Presque tous les répondants (98 %) au sondage réalisé après la campagne ont affirmé qu'ils appliqueraient dans leur travail les concepts appris lors de la formation.

RBC propose aussi un cours virtuel facultatif sur la gestion de la santé mentale au travail, afin d'aider les gestionnaires de personnes à appuyer les employés confrontés à des problèmes de santé mentale. Ce cours donne aux participants la confiance nécessaire pour aborder ces sujets avec les employés et les sensibilise à la manière d'aider les employés à accéder aux ressources de soutien.

Tout au long de l'année, RBC offre un « crédit bien-être » aux employés du Canada qui participent à des programmes visant à renforcer leur santé financière, physique et mentale. Les employés peuvent échanger ce crédit contre tout article susceptible de contribuer à leur bien-être, comme un abonnement à un centre de conditionnement physique.

Nous croyons qu'un milieu sain contribue aussi au bien-être des employés. En 2023, plus de 1 400 locaux de RBC dans le monde ont obtenu la cote santé-sécurité WELL. WELL est un outil de pointe utilisé dans le monde entier pour promouvoir la santé et la sécurité dans les bâtiments. Fondée sur la norme du bâtiment WELL, et les recommandations de plus de 600 scientifiques, praticiens et autres spécialistes, la cote santé-sécurité WELL aide les organisations à relever les défis en matière de santé, de sécurité et de bien-être des employés.

88 %[112]
de nos employés se sentent soutenus par leurs collègues

Le bien-être global des employés se maintient depuis 2022 à
77 %[112]

RBC attache une grande importance à la santé et au bien-être globaux de ses employés, que ce soit sur le plan physique ou mental.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Bien-être des employés

Peu importe où travaillent nos collègues, nous voulons les aider à bâtir leur avenir personnel et professionnel. Au cours des dernières années, nous avons déployé un effort concerté afin d'améliorer les avantages sociaux en fonction de l'évolution des besoins.

Canada
- Expansion des avantages sociaux et des programmes axés sur la santé mentale, notamment une hausse de 66 % de la couverture pour services psychologiques pour les employés et leurs personnes à charge admissibles
- Établissement d'une plateforme virtuelle de services de santé
- Bonification des prestations pour fonder une famille, comme les traitements de fertilité, les inducteurs d'ovulation, la grossesse pour autrui et l'adoption
- Élargissement de la couverture pour affirmation de genre pour soutenir les employés et les personnes à charge admissibles tout au long de leur parcours d'affirmation de genre
- Ajout des soins aux aînés aux services d'accès aux soins de santé

États-Unis
- Bonification des prestations pour les traitements de fertilité
- Bonification de l'indemnité de déplacement à des fins médicales, pour couvrir les frais de déplacement lorsque des services médicaux couverts nécessitent un déplacement de plus de 50 milles (80 km)

Royaume-Uni
- Augmentation des jours d'absence pour les soins à une personne à charge et allongement du congé parental (y compris le congé de paternité)
- Création d'un programme de voiture verte, aux termes duquel les employés peuvent conduire un véhicule neuf, électrique ou hybride, entretenu et assuré pendant une période maximale de quatre ans (à un tarif plus avantageux que la location habituelle)

Îles Britanniques[113]
- Lancement d'une appli qui offre aux employés des ressources sur le bien-être mental, la ménopause et la parentalité, ainsi que des conseils et du soutien en lien avec la fertilité

Antilles
- Nouvelles prestations de fertilité à Trinité-et-Tobago, à la Barbade, aux Bahamas et à Aruba (meilleure offre dans le marché des Antilles, relativement à ses homologues régionaux)
- Augmentation de la prestation de maternité à la Barbade
- Élargissement de la garantie incapacités visibles couvrant l'équipement médical durable à Trinité-et-Tobago
- Reconnaissance des conjoints de fait et des partenaires de même sexe comme personnes à charge au titre du régime d'avantages sociaux des îles Caïmans

Asie-Pacifique
- Nouvelle indemnité de maternité et augmentation de la couverture pour services psychologiques à Singapour
- Extension du compte crédit flexible en Malaisie, notamment par l'ajout d'une garantie couvrant les traitements de fertilité et les dispositifs médicaux pour les incapacités visibles

Rémunération et avantages sociaux

Dans chaque marché où nous exerçons nos activités, RBC s'attache à offrir aux employés un salaire juste et compétitif, des primes de rendement et un programme d'encouragement.

En outre, notre programme de rémunération globale comprend une gamme large et diversifiée de produits et de services axés sur la santé et le bien-être physique et financier des employés. RBC met à la disposition des employés des ressources et des programmes qui touchent diverses facettes de leur vie personnelle et familiale, comme du soutien en santé mentale, un régime d'assurance maladie, du soutien aux parents et divers types de congés. Par exemple, les employés des États-Unis ont accès, entre autres, à un régime d'assurance soins médicaux et soins dentaires, à des cotisations de contrepartie dans leur régime de retraite 401(k), à des services virtuels de conditionnement et de thérapie physiques, à du soutien pour les traitements de fertilité, à des services de gestion de la maternité et de garderie de secours.

Les employés de RBC ont également droit à des réductions sur les produits et services financiers qui peuvent les aider à économiser sur des prêts hypothécaires et d'autres achats importants, ainsi qu'à planifier leur retraite et les études.

Au Canada, où réside la majorité des employés, le Régime d'épargne et d'actionnariat des employés de la Royale permet d'effectuer des cotisations représentant de 1 % à 10 % de la rémunération admissible et de les investir dans divers choix de placements, et d'obtenir de la Banque une cotisation de contrepartie automatique de 50 % sur la première tranche de 6 % des cotisations. Les frais de gestion réduits négociés par la Banque combinés aux cotisations de contrepartie permettent aux employés de se rapprocher plus rapidement de leurs objectifs financiers et personnels. Les employés peuvent aussi obtenir des fonds de contrepartie de la part de RBC (dans les mêmes limites) lorsqu'ils remboursent leurs prêts étudiants ou leurs prêts hypothécaires.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Bien-être des employés

En ce qui concerne la planification de la retraite, dans le cadre du régime de retraite à cotisations déterminées de RBC au Canada, tous les employés admissibles reçoivent automatiquement de RBC une cotisation en vue de leur revenu de retraite, ainsi que des cotisations de contrepartie pour ceux qui cotisent au régime. Plusieurs améliorations ont été apportées au programme depuis 2022, notamment une hausse des cotisations automatiques versées par RBC. RBC a relevé le plafond de rémunération aux fins des cotisations automatiques, de 65 000 $ à 100 000 $; la cotisation maximale est ainsi passée de 1 950 $ à 3 000 $, ce qui représente une hausse de 54 %. Cette hausse a pris effet le 1er janvier 2023. Les employés ne sont pas tenus d'effectuer des cotisations pour en profiter.

Au Royaume-Uni, les employés versent des cotisations équivalant à 1 % de leur salaire ouvrant droit à pension (jusqu'à concurrence d'un salaire annuel de 108 600 £), la cotisation de RBC représentant 8 % du salaire ouvrant droit à pension (jusqu'à concurrence du même plafond). Par ailleurs, les employés qui choisissent de verser des cotisations facultatives additionnelles de 4 % obtiennent une cotisation de l'employeur du même montant. Les cotisations sont versées par l'entremise de Salary Sacrifice, un programme du Royaume-Uni qui réduit le montant de l'impôt et de la sécurité sociale prélevé sur le salaire des employés.

> Nous restons à l'écoute de nos employés, afin de comprendre comment nous pouvons appuyer leur cheminement professionnel, favoriser une expérience de travail gratifiante et offrir des avantages sociaux et des ressources adaptés à leurs besoins.

À Singapour, où il est interdit aux employés n'ayant pas la nationalité de cotiser au régime de retraite public obligatoire, RBC a collaboré avec des spécialistes du secteur en vue de créer un régime d'épargne-retraite autorisé afin que tous les employés puissent bénéficier des mêmes conditions de rémunération totale. Le nouveau programme fait en sorte que tous les employés de RBC à Singapour ont un régime de retraite.

RBC met également à la disposition de ses employés des ressources et des outils éducatifs pour les aider à bien gérer leur argent. À cet égard, nous avons organisé des séances d'information sur la retraite en 2023 dans les Antilles, en tenant compte des particularités de chaque pays en matière de retraite. Des spécialistes externes ont présenté aux employés les programmes de retraite de RBC et les autres options d'épargne-retraite disponibles dans leur pays. Au Canada, nous avons élaboré un cours dans le cadre du lancement, en 2023, du site Web public de RBC sur le bien-être financier, appelé **Mes finances d'abord**, où on trouve des outils, des produits et des ressources pour acquérir les notions de base. Ce cours a permis de former les employés sur divers sujets liés aux finances personnelles, comme les programmes de retraite et d'épargne auxquels les employés ont accès en dehors de notre offre. Plus de 34 000 employés ont suivi ce cours en 2023. Parmi ceux qui ont répondu à un sondage après le cours, 97 % étaient d'accord avec l'affirmation : « Je suis convaincu de pouvoir appliquer les notions apprises pour améliorer mon bien-être financier. »

Tableau 16

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Taux de roulement total[46]	15,5 %	17,3 %	12,6 %
Canada	13,2 %	17,6 %	12,6 %
International	24,8 %	16,1 %	12,2 %
Taux de roulement volontaire total[46]	9,7 %	14,7 %	10,6 %
Canada	10,1 %	15,5 %	11,2 %
International	8,1 %	11,8 %	8,5 %
Taux de roulement involontaire total[46]	5,8 %	2,6 %	1,9 %
Canada	3,1 %	2,1 %	1,4 %
International	16,7 %	4,3 %	3,7 %

PwC a procédé à une mission d'assurance limitée concernant cette donnée en 2023. Veuillez vous reporter à la page 135 pour lire le rapport indépendant de mission d'assurance limitée de PwC.

Appuyer nos collègues

Nous restons à l'écoute de nos employés, afin de comprendre comment nous pouvons appuyer leur cheminement professionnel, favoriser une expérience de travail gratifiante et offrir des avantages sociaux et des ressources adaptés à leurs besoins.

Ces éléments favorisent une expérience positive pour les employés et, par conséquent, un taux d'attrition volontaire qui, à l'échelle de la Banque, était inférieur à 10 % en 2023.

En 2023, RBC a reconnu qu'elle devait revoir ses priorités et réduire ses coûts, afin de demeurer bien positionnée pour continuer de créer de la valeur pour ses clients, ses employés, la collectivité et les actionnaires. À cette fin, elle a affecté des ressources aux principales priorités d'affaires, réduit ses dépenses non essentielles et ralenti le rythme des embauches. Elle a également eu à prendre la difficile décision de réduire la taille de son équipe. RBC a rarement emprunté cette voie, et nous sommes déterminés à traiter les employés touchés de façon équitable et conforme aux valeurs et responsabilités de RBC, notamment en fournissant une indemnité de cessation d'emploi prévoyant le maintien du salaire et des avantages sociaux pendant une période déterminée ou une mesure similaire selon les pratiques locales.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Renforcer notre culture d'inclusion et d'appartenance

RBC appuie les politiques et procédures qui permettent aux employés d'exceller, de se sentir en sécurité et d'être eux-mêmes. Ce sentiment d'inclusion et d'appartenance peut accroître le rendement des employés et leur engagement à l'égard de notre raison d'être, en plus de les inciter à mettre leur énergie et leur expertise au service des ambitions de RBC au sein de la collectivité.

Cette culture dépend étroitement de notre volonté et de notre capacité à évoluer en nous adaptant aux mouvements sociaux, aux changements de mentalité des employés, aux nouvelles exigences réglementaires, et à la tendance des attentes de nos actionnaires, investisseurs et clients, et ce, à l'échelle mondiale.

Notre Plan stratégique de diversité et d'inclusion 2025 vise à générer des avancées mesurables pour nos collègues, nos clients, nos collectivités, en mettant l'accent sur les volets suivants :

- **Promouvoir la diversité** en offrant des possibilités de croissance et de perfectionnement pour attirer et maintenir en poste les meilleurs talents répondant aux critères de la diversité
- **Renforcer l'inclusion** en favorisant une culture inclusive qui soutient l'innovation, la productivité et le bien-être
- **Favoriser l'inclusion économique** en influençant le changement systémique au moyen de partenariats, de produits et de services

Pour en savoir plus

- Diversité et inclusion

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Renforcer notre culture d'inclusion et d'appartenance

Promouvoir la diversité et la représentation

Nous veillons à ce que la diversité de nos clients et des collectivités que nous servons soit représentée au sein de nos équipes et nous encourageons de nouvelles idées et des points de vue différents sur la façon dont nous pouvons créer de la valeur et réaliser nos objectifs d'affaires.

RBC s'emploie à définir et à appliquer des pratiques d'embauche inclusives et impartiales, fondées sur l'analyse et la recherche. L'utilisation d'outils alimentés par les données nous aide à attirer, à retenir et à promouvoir des talents et, ainsi, à atteindre nos objectifs de représentation. Nous nous engageons également à respecter les principes d'équité salariale et d'égalité face aux possibilités de promotion et de perfectionnement, afin que tous les employés atteignent leur plein potentiel.

Nous sommes d'avis que pour accroître la diversité à tous les échelons de la direction, nous devons constituer un bassin de talents venus de tous les horizons. Notre stratégie visant les talents et notre planification de la relève se fondent sur nos stratégies d'affaires, ainsi que sur les comportements et aptitudes que nous attendons de tous les employés. Nous déterminons des paramètres pour préparer un bassin de talents répondant aux critères de la diversité en vue de leur progression vers des rôles de direction.

Accroître la diversité du personnel de direction à tous les échelons et dans tous les segments
Notre approche de la planification de la relève consiste à évaluer, repérer et former des talents prometteurs afin de renforcer leurs capacités de leadership et de constituer une équipe de direction diversifiée qui nous guidera vers l'avenir. Nous nous fixons, en matière de diversité aux postes de direction, des objectifs précis et des échéances.

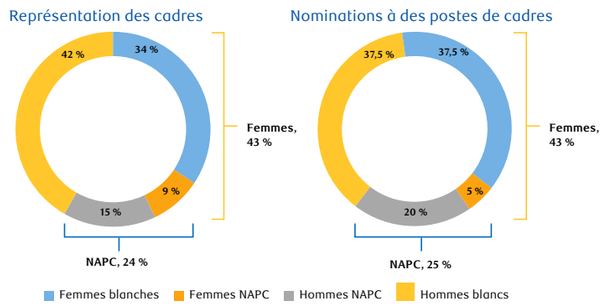
Au 31 octobre 2023, on comptait 43 % de femmes et 24 % de NAPC parmi les cadres de direction[15]. L'objectif d'atteindre 50 % de femmes et 30 % de NAPC, que nous nous sommes fixé pour 2025, est énoncé dans le **Plan de diversité et d'inclusion RBC 2025**[16].

Figure 6 : Diversité des cadres à la fin de l'exercice (31 octobre 2023)[15]

- Proportion de femmes parmi les cadres : 43 %
- Proportion de NAPC parmi les cadres : 24 %

Figure 7 : Promouvoir la représentation au sein de la direction (nomination à des postes de vice-présidents [VP] et de premiers vice-présidents [PVP] en 2023)[41]

- Nouvelles nominations à des postes de direction : 43 % de femmes et 25 % de NAPC
- Nouvelles nominations à des postes de VP : 44 % de femmes et 26 % de NAPC
- Nouvelles nominations à des postes de PVP (et à des échelons supérieurs) : 38 % de femmes et 23 % de NAPC



Veuillez consulter l'annexe VI pour obtenir des précisions sur nos efforts de promotion de la diversité et de la représentation.

Il nous reste du chemin à parcourir pour accroître la diversité des cadres. Nous avons mis en place plusieurs programmes et initiatives visant à affiner nos pratiques de recrutement et d'embauche, à constituer un bassin de talents répondant aux critères de la diversité, à garantir l'équité salariale et l'égalité d'accès aux possibilités de promotion et de perfectionnement, et à renforcer la responsabilité relativement à nos priorités stratégiques de diversité et d'inclusion.

Nos objectifs de nomination aux postes de cadres contribuent fortement à nos progrès en matière de représentation. Nous outillons les dirigeants de toutes nos unités pour qu'ils puissent soutenir de diverses façons nos objectifs de dotation en personnel, par exemple en constituant des listes de candidats aussi variées que possible, en assurant l'égalité d'accès aux occasions de promotion et en développant les aptitudes, les capacités et l'expérience de nos éléments talentueux représentatifs de la diversité. Dans un contexte de vive concurrence pour attirer les talents, 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 traditionnellement sous-représentés. Cependant, nous reconnaissons que nos nombreux programmes et initiatives visant à accroître la diversité, la représentation et l'inclusion ne portent pas toujours leurs fruits immédiatement et qu'il faut un certain temps pour préparer nos futurs dirigeants.

Tableau 17

Paramètres de la performance	Objectifs	2023	2022	2021
Pourcentage de cadres dirigeantes (Canada)[39]	48 %[40]	43 % ◐	42 %	44 %
Pourcentage de cadres dirigeants NAPC (Canada)[39]	25 %[40]	24 % ◐	23 %	23 %
Pourcentage de femmes nommées à un poste de cadre dirigeant[41]	50 %	43 %	43 %	41 %
Pourcentage de NAPC nommés à un poste de cadre dirigeant[41]	30 %	25 %	31 %	43 %
Pourcentage de femmes à la Haute direction (Canada)[39]	–	41 % ◐	40 %	40 %
Pourcentage de NAPC à la Haute direction (Canada)[39]	–	39 % ◐	37 %	36 %

◐ PwC a procédé à une mission d'assurance limitée concernant cette donnée en 2023. Veuillez vous reporter à la page 135 pour lire le rapport indépendant de mission d'assurance limitée de PwC.

Rapport de progression ESG 2023

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Renforcer notre culture d'inclusion et d'appartenance

Tableau 18 : Représentation globale et progrès réalisés

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Monde[114]			
Nombre total d'employés[115]	94 885	95 634	87 830
Femmes	52 %	53 %[116]	54 %[117]
Hommes	48 %	47 %[116]	46 %[117]
NAPC[21]	41 %	39 %[116]	34 %[116]
Asiatiques[118]	27 %	26 %[117]	22 %[117]
Noirs[118]	4,9 %	4,6 %[116,140]	4,3 %[117,140]
Deux origines ethniques ou plus[118]	2,0 %	1,7 %[117,140]	1,0 %[117]
Autres[118]	6,6 %	6,5 %[116,140]	6,2 %[116,140]
LGBTQ+[44]	2,4 %	2,3 %[117,140]	2,0 %[117]
Personnes handicapées[45]	4,1 %	4,6 %[116,140]	5,0 %[116]
Nouvelles embauches[119]			
Femmes	49 %	51 %	51 %
NAPC	61 %	43 %	45 %
Promotions[42]			
Femmes	54 %	53 %	54 %
NAPC	45 %	43 %	43 %

Veuillez consulter l'annexe VI pour obtenir des précisions sur la représentation de la diversité et les principaux indicateurs de rendement faisant état des progrès réalisés en matière de promotion de la diversité et de la représentation au sein du Conseil d'administration, aux différents échelons de direction, dans les différentes régions et pour ce qui est des groupes traditionnellement sous-représentés.

Offrir des chances égales en matière de rémunération, de promotion et de perfectionnement
Nous entendons offrir des possibilités égales de perfectionnement et de promotion. Nous croyons que des dispositifs doivent être mis en place afin que tous les employés gagnent un salaire, des commissions et des primes proportionnels à leurs responsabilités, leurs contributions et leur rendement. Nous procédons périodiquement à des analyses de nos programmes de rémunération afin d'assurer l'équité salariale pour tous.

Perfectionner le talent représentatif de la diversité
Selon nous, l'accès à des possibilités est essentiel pour accroître la représentation à RBC et une meilleure représentation peut élargir le potentiel économique des collectivités. Chaque employé a droit aux mêmes possibilités de promotion, mais tout le monde n'a pas les mêmes facilités d'accès aux réseaux, aux mentors et aux programmes de perfectionnement. C'est pourquoi RBC offre différentes possibilités de perfectionnement aux femmes qui font partie des talents prometteurs ainsi qu'aux employés présentant un fort potentiel qui s'identifient comme NAPC.

- **Programme Les femmes et le leadership de RBC :** Lancé en 2014, ce programme mondial d'une durée de 10 à 12 mois s'adresse aux femmes d'expérience, présentant un fort potentiel et ne faisant pas partie de l'équipe de direction. Son but est d'aider les participantes à rehausser leurs compétences en leadership, à gagner en influence stratégique, à étendre leur réseau et à resserrer leurs liens avec des membres de la Haute direction. Plus de 300 femmes ont réussi le programme depuis sa création et 34 % d'entre elles ont ensuite été promues.

- **Programme de perfectionnement en leadership Ascension :** Ascension est un programme mondial de perfectionnement en leadership d'une durée de 10 à 12 mois qui s'adresse aux femmes et hommes NAPC d'expérience, présentant un fort potentiel et ne faisant pas partie de l'équipe de direction. Son but est d'aider les participants à acquérir et à mettre en pratique des aptitudes en leadership, à relever les défis courants en matière de leadership et à réseauter avec leurs

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Renforcer notre culture d'inclusion et d'appartenance

pairs et des membres de la Haute direction des différents secteurs de la Banque. Depuis 2018, 213 participants ont suivi le programme et 33 % d'entre eux ont été promus.

- **Programme de perfectionnement en leadership STEPS :** Créé en 2022, STEPS est un programme de perfectionnement en leadership d'une durée de cinq à six mois réservé à des femmes présentant un fort potentiel et nouvellement nommées à des postes de direction. Son but est d'approfondir les compétences en leadership, d'accélérer le perfectionnement professionnel et de préparer les talents à des postes de Haute direction. Jusqu'à maintenant, 80 participants ont effectué le programme et 76 % d'entre eux ont été promus.
- **Programme de perfectionnement en leadership INTRO :** Lancé en 2021, ce programme d'une durée de cinq à six mois vise les employés NAPC présentant un fort potentiel qui accèdent à des postes de direction. 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 perfectionnement unique. Jusqu'à maintenant, 64 participants ont effectué le programme et 44 % d'entre eux ont été promus.

Transparence de la rémunération
RBC respecte les principes de l'équité salariale. Au fil des ans, nous avons remanié nos pratiques pour favoriser la transparence et promouvoir l'équité salariale.

Nous avons établi des processus rigoureux d'examen de la rémunération et nous rectifions les écarts mis en évidence entre employés effectuant un travail identique ou comparable. Nos analyses de la rémunération en fonction du sexe et du groupe ethnique prennent en considération un éventail de facteurs, comme le niveau de poste, la durée en poste, la spécialisation des aptitudes, l'unité opérationnelle ou fonctionnelle et la région.

- Lorsque nous procédons aux décisions salariales de fin d'exercice, nous corrigeons 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 utilisons un outil d'analyse personnalisé en vue de mesurer et de gérer l'équité salariale selon le sexe et le groupe ethnique, en fonction de variables connues pouvant avoir des répercussions sur la rémunération, comme la fonction et le niveau de poste.
- Nous effectuons périodiquement des évaluations statistiques pour comprendre les écarts de rémunération une fois pris en compte le rendement, la formation, les titres professionnels et les responsabilités inhérentes aux postes. Grâce à ces évaluations et aux enseignements que nous en avons tirés, nous avons créé de nouveaux outils, des procédures reproductibles et des formations afin d'aider les gestionnaires à éliminer les biais et à rester objectifs.

Nous soumettons les rapports périodiques sur l'équité entre les sexes et l'équité raciale exigés 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 sexes.

L'information que nous publions est transparente et va au-delà des exigences. En 2021, RBC est devenue la première banque canadienne à publier des renseignements sur l'équité salariale entre groupes ethniques. Nous sommes prêts à nous conformer en 2024 aux nouvelles réglementations canadiennes sur l'équité salariale, puisque nous avons déjà mis sur pied les comités d'équité salariale exigés par la législation.

Nous poursuivons nos efforts en peaufinant nos stratégies visant à comprendre les écarts de rémunération réels ou potentiels, et à les rectifier. Notre objectif est de favoriser une plus grande équité et de renforcer notre culture inclusive, tout en nous efforçant d'attirer, de maintenir en poste et de faire progresser des talents provenant de groupes sous-représentés et d'offrir à tous la possibilité de réaliser leur plein potentiel.

Tableau 19

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Pourcentage de femmes dans le premier quartile salarial[120]	s. o.[121]	39 %	39 %[122]
Pourcentage de NAPC dans le premier quartile salarial[120]	s. o.[121]	41 %	40 %
Rémunération médiane (rajustée) des femmes par rapport à celle des hommes[123]			
Ensemble	s. o.[121]	95 %	95 %
Cadres supérieurs (VP ou PVP)	s. o.[121]	93 %	90 %
Haute direction	s. o.[121]	98 %	98 %[122]
Gestionnaires et professionnels d'expérience	s. o.[121]	98 %	98 %[122]
Postes administratifs et opérationnels	s. o.[121]	99 %	99 %[122]
Rémunération médiane (rajustée) des NAPC par rapport à celle des Blancs[124]			
Ensemble	s. o.[121]	98 %	98 %
Cadres supérieurs (VP ou PVP)	s. o.[121]	92 %	92 %[122]
Haute direction	s. o.[121]	101 %	99 %[122]
Gestionnaires et professionnels d'expérience	s. o.[121]	100 %	99 %
Postes administratifs et opérationnels	s. o.[121]	99 %	98 %

Rapport de progression ESG 2023

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Renforcer notre culture d'inclusion et d'appartenance

Renforcer l'inclusion

Nous cherchons à comprendre ce que les employés pensent de l'inclusion au travail, de plusieurs façons, notamment au moyen de la cote de l'Expérience inclusive de notre Sondage annuel sur la mobilisation des employés. La cote de l'Expérience inclusive de RBC est stable depuis 2022 ; on peut en déduire que les employés se sentent proches de leur équipe et qu'ils croient que des possibilités de carrière s'offrent à tous. Les critères de l'expérience, par exemple, le fait d'être respecté et le sentiment d'appartenance à RBC, dépassent largement les étalons externes pour le secteur des services financiers[125].

Tableau 20

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Cote composite de l'Expérience inclusive[38]	82 D	82	82
Hommes	82	82	82
Femmes	82	82	82
NAPC[88]	82	82	82
Blancs[88]	84	84	84
Autochtones[89]	80	83	82
Personnes handicapées[89]	77	77	77
LGBTQ+[89]	81	80	79

Comprendre les besoins changeants des employés
Après plusieurs années d'essais, d'apprentissage et d'adaptation à de nouvelles méthodes de travail dans un environnement hybride, nous croyons toujours que les meilleurs moments se produisent lorsque nous sommes ensemble.

Quand nos équipes travaillent plus souvent ensemble sur place, nous résolvons des problèmes complexes plus rapidement, nous apprenons et nous nous développons plus efficacement et, en fin de compte, nous établissons des liens plus étroits entre nous. Nous voulons continuer à favoriser ces moments en personne sains et positifs tout en garantissant un niveau de souplesse dont nous connaissons l'importance.

En 2023, nous avons élaboré de nouvelles stratégies d'écoute afin de mieux comprendre les besoins des employés et, ainsi, de trouver des moyens de renforcer l'expérience inclusive pour tous.

En février 2023, nous avons réalisé un nouveau sondage d'opinion sur la diversité et l'inclusion, qui complète la cote de l'Expérience inclusive, pour évaluer les thèmes du droit de parole, du respect et du sentiment d'appartenance à RBC.

Des liens forts et durables
Dans l'ensemble, les comparaisons d'une année sur l'autre montrent que les employés demeurent fortement mobilisés et ressentent un lien étroit avec la culture de RBC. Dans le Sondage annuel sur la mobilisation des employés, les répondants ont affirmé être « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec les énoncés suivants :

- 93 % estiment qu'ils contribuent à la réussite de RBC, comme en 2022
- 88 % sont fiers de faire partie de RBC, en baisse de 1 % par rapport à 2022
- 87 % sont déterminés à faire le maximum pour RBC, en baisse de 1 % par rapport à 2022

Concevoir des possibilités d'apprentissage pertinentes et substantielles
Un volet important des efforts que nous menons pour accroître la sensibilisation aux thèmes de diversité et d'inclusion consiste à donner aux employés des possibilités d'apprentissage constructives et d'organiser des événements qui favorisent les échanges, l'empathie et la compréhension mutuelle des équipes.

En 2023, les événements axés sur la diversité et l'inclusion que nous avons organisés ont attiré un nombre record de participants, soit plus de 25 000 au total. Sept événements ont eu lieu, dont la Journée internationale des personnes handicapées avec Selma Blair, l'événement soulignant le Mois de l'histoire des Noirs avec Venus Williams, la Journée internationale des femmes avec Arlene Dickinson, les célébrations du mois de la Fierté, le Mois national de l'histoire autochtone et la Fête de Juneteenth avec le Dr Eddie Glaude Jr.

Rapport de progression ESG 2023

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Renforcer notre culture d'inclusion et d'appartenance

RBC a élaboré des programmes d'apprentissage structurés qui aident à mettre fin aux biais et à intensifier l'inclusion.

- Depuis trois ans, nous faisons équipe avec l'Université des Premières Nations du Canada pour présenter le cours Les quatre saisons de la réconciliation, un excellent moyen de se familiariser avec les réalités autochtones. Depuis 2020, plus de 14 000 employés ont suivi ce cours.
- En octobre 2022, nous avons publié une version révisée et étoffée de la formation contre le racisme et la discrimination, qui s'intéresse surtout aux répercussions sur les communautés marginalisées et stigmatisées. Le cours montre comment chacun de nous peut poser des gestes pour Appuyer ouvertement l'inclusion[MC]. À ce jour, plus de 5 900 personnes[126] ont suivi ce cours en ligne d'une heure. Nous avons également créé une nouvelle formation antibiais. Cette expérience d'apprentissage personnalisée aide les employés à découvrir leurs biais éventuels et à adopter de nouveaux comportements pour éviter les pièges.

Rassemblements animés par des employés
RBC compte plus de 43 groupes-ressources d'employés (GRE), qui promeuvent l'entraide et l'amitié entre des personnes ayant des intérêts communs au sein de la grande communauté RBC. La taille et la mission des GRE varient, mais tous visent à entretenir un sentiment d'appartenance en nouant des liens entre collègues qui partagent les mêmes intérêts ou qui ont le même vécu.

Les GRE préparent régulièrement des présentations sur des sujets pertinents pour leurs membres et leurs alliés. En voici quelques-unes qui ont marqué l'année 2023 : causerie informelle avec des mères qui travaillent, animée par le groupe Accession des femmes à des postes de direction ; séance d'information au Royaume-Uni avec le National Health Service en soutien à la journée mondiale du don de sang, organisée conjointement par l'Alliance multiculturelle des employés et i-CARE ; présentation sur le TDAH, les traitements, les stratégies et l'obtention d'un diagnostic, appuyée par des témoignages d'employés et organisée par le groupe-ressource des 3 C.

Voici quelques exemples de GRE :

Canada
- RBC Royal Eagles est un regroupement d'employés autochtones et non autochtones qui travaillent de concert pour faire connaître la culture autochtone et appuyer celle-ci au sein de RBC.
- Le groupe des 3 C s'adresse aux employés soucieux de créer un milieu de travail axé sur les capacités des personnes plutôt que sur leurs handicaps.

Canada et États-Unis
- Hommage RBC/VETS regroupe des personnes qui ont effectué leur service militaire ainsi que les membres de leur famille et leurs alliés au sein de RBC. Le groupe communique avec les employés pour promouvoir des événements en lien avec le service militaire.

Canada, États-Unis, Royaume-Uni et Îles Anglo-Normandes et l'Europe continentale
- Fierté RBC promeut la communauté à la fois au sein de RBC et à l'extérieur.
- Mosaïque RBC/Alliance multiculturelle des employés soutient une culture d'inclusion en contribuant à la réussite des membres des minorités visibles, des minorités non visibles et des nouveaux arrivants au Canada au sein de RBC.
- i-CARE regroupe des personnes qui s'intéressent aux responsabilités personnelles et familiales et des personnes handicapées.

Canada et Antilles
- Le mouvement GénérAction vise à aider les employés de RBC dans la vingtaine et la trentaine à établir des liens avec des collègues et des dirigeants, et à avoir une incidence positive au sein de RBC et de la collectivité.

Favoriser l'inclusion économique

RBC influence le changement systémique par l'intermédiaire de partenariats, de produits et de services.

Nous le faisons de trois façons :

1. **Permettre un accès plus équitable aux produits, aux services et aux conseils financiers**
2. **Promouvoir les produits, les services et les programmes aux retombées économiques et sociales positives**
3. **Prendre appui sur notre pouvoir d'achat pour encourager les efforts au chapitre de la diversité des fournisseurs et des clients**

Veuillez consulter la page 77 pour découvrir d'autres moyens dont nous appuyons l'inclusion économique.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités
Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99
Annexes 101

Consolider notre engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion

Alors que nous continuons de mettre en œuvre notre Plan stratégique de diversité et d'inclusion 2025 et de concrétiser le Cadre de la raison d'être RBC, nos efforts demeurent axés sur la résolution des enjeux qui font obstacle à la réussite des NAPC. Conformément à notre engagement envers l'amélioration continue et la transparence :

En décembre 2023,

nous avons rendu compte **des progrès réalisés par rapport au Plan d'action pour la lutte contre le racisme systémique RBC**, qui reflète les engagements que nous avons pris en 2020 pour lutter contre les inégalités, les biais systémiques et le racisme qui touchent de façon disproportionnée les NAPC. Ce compte-rendu porte sur nos trois axes d'intervention : la stimulation de la croissance économique et de la création de richesse, l'investissement dans l'avenir et la redéfinition du leadership inclusif.

En 2024,

nous ferons **réaliser par un organisme tiers un audit de l'équité raciale de nos pratiques en matière d'emploi** au Canada et aux États-Unis, qui devrait être achevé en décembre. Cet audit a pour but d'évaluer, d'informer et de continuer d'améliorer nos pratiques en matière d'emploi afin de **créer davantage d'occasions pour tous les employés de réaliser leur plein potentiel**.

D'ici la fin de 2024,

nous **établirons l'étendue d'un audit de l'équité raciale de nos pratiques commerciales par un organisme tiers**, qui devrait être réalisé en 2025. L'audit comprendra un examen de l'intégration des normes relatives aux droits de la personne pour les peuples autochtones, y compris celles contenues dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, dans les activités générales de la Banque en matière de financement d'entreprise et de projets, ainsi que de l'efficacité des politiques, procédures et principaux indicateurs de rendement de RBC à cet égard.

Les conclusions et les recommandations du consultant indépendant responsable de l'audit de nos pratiques en matière d'emploi et de nos pratiques commerciales seront publiées lorsque chacun de ces audits sera terminé. Par la suite ou en parallèle, RBC présentera publiquement les mesures qu'elle entend prendre pour mettre en œuvre les recommandations formulées.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Dons et investissements dans la collectivité

Dons et investissements dans la collectivité

Les dons et investissements de RBC dans la collectivité concrétisent notre ambition de contribuer à la prospérité des collectivités.

Dans le cadre de ces initiatives, nous tirons parti de nos ressources et capacités, et concevons des solutions en collaboration avec des experts multisectoriels qui comprennent parfaitement la collectivité et les questions d'impact social.

En 2023, RBC et RBC Fondation ont versé plus de 172 millions de dollars en dons en espèces et en investissements dans la collectivité[3] à l'échelle mondiale. Ces dons et investissements ont été rendus possibles par un réseau d'environ 2 500 organismes de bienfaisance partenaires. Sur le total, près de 800 000 $ ont été affectés à de l'aide d'urgence au Canada et dans le monde. Une partie importante des dons en espèces, soit plus de 79 millions de dollars, provient de RBC Fondation, une entité juridique distincte qui transmet de l'information financière à l'Agence du revenu du Canada.

À titre de signataire du Programme des entreprises généreuses d'Imagine Canada, RBC investit 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, notamment par l'entremise de RBC Fondation. Nous excédons la cible de 1 % depuis 2020. Conformément à cet engagement et pour tenir compte de notre envergure mondiale, en 2022, nous nous sommes fixé 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.

RBC et RBC Fondation soutiennent les collectivités de nombreuses façons :

- **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

En 2023, RBC et RBC Fondation ont versé plus de 172 millions de dollars en dons en espèces et en investissements dans la collectivité[3] à l'échelle mondiale.

Tableau 21

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Dons en espèces (en M$)	127,6 $	109,9 $	106,0 $
Investissement dans la collectivité[127] (en M$)	45,1 $	45,0 $	36,0 $
Initiatives commerciales[128] (en M$)	116,9 $[129]	74,4 $[130]	56,0 $[131]
Montant total versé en dons par les employés dans le cadre de notre Campagne annuelle de dons des employés[48] (en M$)	23,9 $	21,8 $	23,0 $

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Dons et investissements dans la collectivité

Tableau 22 : Répartition par régions des dons en espèces et des investissements dans la collectivité effectués par RBC et RBC Fondation[3]

Canada	128,1 M$
États-Unis	38 M$
Ailleurs dans le monde	6,6 M$

Priorités

En 2023, nos investissements dans la collectivité visaient trois priorités : doter les jeunes des aptitudes nécessaires pour réussir ; développer les solutions environnementales au moyen de la technologie et soutenir les artistes émergents pour dynamiser la vie des collectivités.

Doter les jeunes des aptitudes nécessaires
De nombreuses personnes entrant sur le marché du travail ont un niveau de scolarité supérieur à celui de la génération précédente. Pourtant, ils sont formés pour des emplois qui deviendront obsolètes ou automatisés. En effet, une **étude** phare publiée par RBC en 2017 note que les jeunes Canadiens vivent une « crise silencieuse ». Cette crise est provoquée par des changements sans précédent, qui entravent une transition harmonieuse et réussie vers une carrière épanouissante.

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, RBC s'est engagée à fournir 500 millions de dollars d'ici 2025 par l'intermédiaire d'Objectif avenir RBC. En 2023, RBC et RBC Fondation ont versé, par l'entremise d'Objectif avenir RBC, plus de 65,1 millions de dollars sous forme de dons en espèces et d'investissements dans la collectivité, portant l'investissement total dans Objectif avenir RBC à plus de 393 millions de dollars. Depuis son lancement en 2017, Objectif avenir RBC a appuyé près de 7 millions de jeunes Canadiens grâce à plus de 900 programmes offerts par des partenaires. Lorsqu'on les a interrogés, environ 76 % des jeunes qui participent aux programmes et bénéficient des services d'Objectif avenir RBC ont affirmé se sentir mieux préparés aux emplois de demain.

Développer les solutions environnementales
Les conséquences du changement climatique nous concernent tous. Notre avenir collectif dépend d'importants enjeux, qui vont de la sécurité alimentaire et énergétique à la qualité de l'air et de à l'eau.

Techno nature RBC, financé par RBC et RBC Fondation, est notre engagement pluriannuel à soutenir la conception de solutions écologiques et à préserver la plus grande richesse du monde : l'écosystème naturel. En collaboration avec nos partenaires, nous nous employons à résoudre les problèmes environnementaux pressants grâce à la technologie et à l'innovation. Nous nous sommes engagés à financer à hauteur de 100 millions de dollars d'ici 2025 des organismes de bienfaisance et sans but lucratif qui développent des solutions pour lutter contre les changements climatiques.

En 2023, RBC et RBC Fondation ont investi plus de 21 millions de dollars dans plus de 150 organismes qui ont pour objectif d'offrir des programmes numériques et des solutions technologiques axés sur trois piliers stratégiques : données, écosystème d'innovation, et collectivités centrées sur l'action. Cet investissement porte le montant total des contributions à plus de 60 millions de dollars à l'échelle mondiale depuis 2019.

Soutenir les artistes
RBC appuie des organismes qui offrent aux artistes une chance de faire avancer leur carrière dans des domaines comme les arts visuels, la musique, le théâtre, la danse, la littérature et le cinéma. En 2023, dans le cadre du programme Artistes émergents RBC, RBC et RBC Fondation ont donné plus de 11 millions de dollars à quelque 250 organismes de bienfaisance ou sans but lucratif, à des fins de visibilité, de réseautage ou de formation, ce qui a aidé des milliers d'artistes à lancer leur carrière professionnelle. Depuis 2004, nos investissements dans les organismes du domaine des arts ont dépassé les 130 millions de dollars et ont permis d'appuyer plus de 44 000 artistes. Le programme permet aux étudiants, aux enseignants et aux artistes émergents de mieux comprendre les occasions commerciales dans ce domaine. Il fait aussi en sorte que ces derniers se perçoivent davantage comme des entrepreneurs, tirant parti d'un ensemble de services offerts par RBC pour les aider à prospérer.

Tableau 23 : Répartition par causes des dons en espèces et des investissements dans la collectivité effectués par RBC et RBC Fondation[3]

Jeunes	76,9 M$
Arts	15,9 M$
Environnement	21,9 M$
Autres besoins communautaires	58 M$

Aide humanitaire et secours aux sinistrés

Plusieurs crises humanitaires et environnementales ont nécessité une aide d'urgence en 2023. RBC et RBC Fondation ont joint leurs forces pour répondre aux besoins et donné près de 800 000 $ à des opérations de secours dans le monde, en plus de s'engager à verser plus de 1,5 million de dollars pour appuyer l'aide en Libye, au Maroc et au Moyen-Orient.

Organismes soutenus : Croix-Rouge canadienne (tremblement de terre en Turquie et en Syrie ; tremblement de terre au Maroc ; inondations en Libye ; incendies en Alberta ; incendies en Nouvelle-Écosse et dans les provinces de l'Atlantique ; incendies dans les Territoires du Nord-Ouest et en Colombie-Britannique), Community Foundation de Drayton Valley, Family and Community Social Services d'Edson, Feed Nova Scotia, SPCA de la Nouvelle-Écosse, Youth Health and Support du comté de Shelburne, banque alimentaire de Central Okanagan, Mamas for Mamas, Centraide des Territoires du Nord-Ouest, Croix-Rouge américaine, Maui Strong Fund – Hawaii Community Foundation, et Aide à l'enfance.

Sous les projecteurs

SoundsUnite

SoundsUnite est une plateforme financée par RBC en partenariat avec Audioworks Inc., sur laquelle les musiciens peuvent directement créer, partager et distribuer des chansons, ainsi que collaborer avec d'autres artistes et des producteurs de partout dans le monde.

On y propose également des modules d'apprentissage avec des producteurs, des ingénieurs, des enseignants et des artistes, entièrement conçus par des spécialistes de l'enseignement de la musique. La plateforme donne la possibilité à de nombreux créateurs musicaux freinés par des contraintes financières d'avoir accès à un enseignement professionnel. Elle peut toucher 2 milliards de jeunes créatifs à l'échelle internationale.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités

Bien-être financier 67
Finance durable 79
Investissement responsable 81
Approvisionnement responsable et diversité des fournisseurs 85
Soutenir le bien-être des employés et notre culture inclusive 86
Dons et investissements dans la collectivité 97
Bénévolat des employés 99

Annexes 101

Bénévolat des employés

La mobilisation des employés de RBC est l'un des moyens les plus valorisants de favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités.

Le bénévolat des employés représente un million d'heures depuis 2016, lorsque nous avons commencé à les comptabiliser. RBC a battu son record en 2023 : seuls ou en équipes, les employés de 19 pays et les retraités canadiens ont consacré plus de 206 000 heures à des activités de bénévolat auprès d'organismes qui leur tenaient à cœur, une augmentation de 42 % par rapport à 2022.

En 2023, nous avons lancé le Fonds de rapprochement des collectivités RBC, un programme mené par les employés conçu pour aider les membres du personnel, ainsi que les organismes communautaires, à répondre aux besoins pressants dans leur région, grâce à de l'argent et à du bénévolat. Des équipes d'au moins trois employés choisissent une organisation caritative locale, présentent une demande de subvention de 1 500 $ pour répondre à un besoin identifié par cette organisation et effectuent ensuite une activité bénévole de deux heures pour soutenir la cause. En 2023, le Fonds a appuyé plus de 880 projets de bénévolat, mobilisé plus de 2 800 employés dans six pays, versé plus de 1,3 million de dollars en subventions et amassé plus de 13 000 heures de bénévolat.

Durant l'été 2023, RBC a récompensé les employés en leur remettant un don de 100 $ à verser à l'organisme de bienfaisance de leur choix, pour souligner leur implication dans leur collectivité partout dans le monde. Au total, plus de 10 000 employés ont obtenu plus de 1 million de dollars pour les organismes qu'ils avaient sélectionnés.

En participant à cette initiative communautaire et à d'autres, plus de 33 000 employés ont fait profiter 10 200 organismes de bienfaisance du monde entier de dons de RBC totalisant près de 7 millions de dollars.

En outre, en 2023, la Campagne de dons des employés a permis d'amasser 23,9 millions de dollars, ce qui a permis d'aider, dans 71 pays, plus de 12 000 organismes de bienfaisance.

Sous les projecteurs

La Course

En 2023, la Course pour les enfants RBC[MC] a repris son format traditionnel, en s'inspirant des réussites et des leçons tirées du format hybride de 2022. Les courses en personne ont pu être organisées librement, selon les particularités des marchés et les priorités des organismes de bienfaisance partenaires. En revanche, toutes les courses virtuelles ont été regroupées en une seule édition à l'échelle mondiale, qui s'est tenue durant la fin de semaine du 14 et du 15 octobre. L'événement auquel plus de 24 000 personnes ont participé en 2023 a permis de recueillir plus de 6,4 millions de dollars au profit d'organismes de bienfaisance au service des jeunes.

À l'échelle mondiale, la Course pour les enfants RBC a permis de recueillir plus de 10,7 millions de dollars pour 24 organismes de bienfaisance œuvrant pour les jeunes dans 26 villes. Depuis ses débuts à New York en 2009, la Course pour les enfants RBC a accueilli plus de 400 000 participants et recueilli plus de 93,5 millions de dollars.

Rapport de progression ESG 2023

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes

Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexes

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe I : Notes de fin de texte

1. Kantar BrandZ.
2. Mediacorp Canada Inc.
3. Comprend le total des investissements dans la collectivité réalisés par RBC et RBC Fondation auprès d'organismes de bienfaisance enregistrés, d'OSBL et d'entreprises sociales à but lucratif, y compris les investissements réalisés par le biais de Techno nature RBC^MC, la Bourse d'études RBC Fondation pour le perfectionnement des aptitudes environnementales, Artistes émergents RBC, Objectif avenir RBC, le Fonds de rapprochement des collectivités RBC, ainsi que la valeur du temps de bénévolat des employés et des dons en nature.
4. Cette information renvoie à la norme GRI 201 : Performance économique du Global Reporting Initiative. 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.
5. Du 21 octobre 2013 au 31 octobre 2023.
6. Source : **Rapport de synthèse du sixième Rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat**.
7. Source : The Future of Jobs Report 2023 (article publié en mai 2023, en anglais seulement), accessible sur le site du **Forum économique mondial**.
8. Source : Comptes économiques du secteur des ménages canadiens répartis selon le revenu, la consommation, l'épargne et le patrimoine, premier trimestre de 2023 (article publié en juillet 2023), accessible sur le site de **Statistique Canada**.
9. Source : Canadian Income Inequality (article en anglais seulement), accessible sur le site du **Conference Board du Canada**.
10. Source : These charts show the growing income inequality between the world's richest and poorest (article publié en décembre 2021, en anglais seulement), accessible sur le site du **Forum économique mondial**.
11. Prix Digital CX Awards 2023 de The Digital Banker.
12. Les heures d'apprentissage englobent les heures cumulées consacrées à diverses initiatives d'apprentissage au cours de l'exercice 2023.
13. Conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.
14. Données sur nos activités à l'échelle mondiale. Nous parlons de « nouvelle 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. D'après les données d'identification volontaire.
15. Données sur l'équité dans nos unités canadiennes assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
16. Accessible sur le site **rbc.com/diversite-inclusion**.
17. Voir la page 39 de notre **circulaire de la direction 2024**. La *Loi sur les banques* (Canada) 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 » a le sens qui lui est donné dans la Politique sur l'indépendance des administrateurs de RBC, accessible sur le site **rbc.com/notre-compagnie/gouvernance**.
18. La Politique de diversité du Conseil 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.
19. Voir la page 36 de notre **circulaire de la direction 2024**. Ces renseignements représentent la composition du groupe de candidats au Conseil d'administration qui se présentent à l'élection lors de l'assemblée des actionnaires de 2024, en date du 13 février 2024.
20. D'après les données d'identification volontaire.
21. En 2023, 23 % des administrateurs se sont déclaré NAPC. Le terme NAPC englobe toutes les personnes qui s'identifient comme appartenant à un groupe ethnique autre que « Blancs » ainsi que celles qui ont sélectionné « Je préfère ne pas répondre ». Au Canada, il comprend les personnes qui s'identifient comme Autochtones. 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. Les données représentent les personnes qui s'identifient comme autochtones ou comme autochtones et d'un autre groupe ethnique.
22. D'après les données d'identification volontaire. LGBTQ+ désigne les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou d'une autre identité non hétérosexuelle non cisgenre. D'après le guide **GLAAD Media Reference Guide**. Les données relatives à l'appartenance à la communauté LGBTQ+ n'ont pas été recueillies en 2021.
23. Reflète le pourcentage d'employés qui ont suivi la formation dans les délais. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank, de BlueBay Asset Management et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.
24. La cote de l'Expérience client exprime la satisfaction et la fidélisation des clients pour nos divers secteurs d'activité selon les sondages de sociétés indépendantes de recherche de marché et de technologie. Elle évalue notre pouvoir concurrentiel 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, Phillips, Hager & North gestion de placements ou RBC Marchés des Capitaux. Analyse des tendances : Comme l'économie a montré un certain ralentissement financier en 2022, les cotes de l'Expérience client ont diminué dans la plupart des secteurs et des marques à l'échelle mondiale ; cependant, à l'approche de 2023, le rendement de RBC a commencé à montrer des signes de reprise.
25. 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. Les résultats sont présentés pour les secteurs opérationnels des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises ainsi que de RBC Gestion de patrimoine.
26. Nous visons à dépasser la moyenne des grandes banques canadiennes. L'objectif est déterminé en fonction des résultats de fin d'exercice dans l'enquête Canadian Financial Monitor.
27. En avril 2019, RBC a annoncé un engagement à faciliter 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 financières qui tiennent compte des critères ESG (environnement, société et gouvernance) ; les opérations pouvant être prises en compte relativement à notre engagement sont décrites dans le Cadre de finance durable RBC. L'évaluation de nos activités de finance durable en vertu du **Cadre de finance durable RBC** ne tient pas compte des pratiques de RBC GMA, de RBC GP et de City National Bank. Consultez la note 105 pour en savoir plus sur RBC GMA. Pour obtenir un complément d'information, reportez-vous à la section **Engagement de finance durable de RBC**.
28. La finance verte fait référence au financement et aux autres services financiers qui répondent aux critères de classification comme activités écologiques admissibles en vertu du **Cadre de finance durable RBC**, y compris le financement ou les services financiers d'ordre spécifique (p. ex., prêt vert ou obligation verte) et le financement ou les services financiers de type « financement d'ordre général – entreprise non diversifiée » (p. ex., une entreprise dont les revenus cadrent avec les activités écologiques admissibles). Pour en savoir plus, notamment obtenir le sens des termes « d'ordre spécifique » et « financement d'ordre général – entreprise non diversifiée », reportez-vous au Cadre de finance durable RBC.
29. Notre objectif de financement et notre exposition au risque pour les énergies à faible émission de carbone sont

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe I : Notes de fin de texte

mesurés sur la base des prêts autorisés, afin de refléter notre engagement total en matière de financement. Les activités liées aux énergies à faibles émissions de carbone comprennent la construction, le développement, l'exploitation, l'acquisition, la maintenance et la mise en service de sources d'énergie renouvelable (p. ex., solaire, éolienne) et d'autres sources d'énergie à faibles émissions de carbone (p. ex., nucléaire et hydrogène), ainsi que les systèmes de transmission et de distribution de l'électricité, les dispositifs de stockage d'énergie (p. ex., batteries) et l'amélioration de l'efficience (p. ex., réseaux intelligents). Pour des précisions sur les critères d'admissibilité, reportez-vous à notre **cadre de finance durable**. Dans le cas des clients de la production d'énergie de Marchés des capitaux ayant plus d'une source d'énergie, l'exposition au risque lié aux prêts autorisés est répartie au prorata en proportion du type de production, selon les revenus ou les variables disponibles.

30. Depuis 2019, Techno nature RBC^MC est un engagement de 100 millions de dollars sur cinq ans pour appuyer des solutions aux problèmes environnementaux pressants. Cet engagement est financé par RBC et RBC Fondation. Pour en savoir plus, consultez la section **Techno nature RBC**.
31. Aux fins de détermination et de suivi des investissements pouvant être pris en compte dans la réalisation de cet objectif ainsi que d'information sur nos progrès en ce sens, les solutions climatiques sont censées inclure des produits et des services qui contribuent à atténuer les répercussions du changement climatique ou à appuyer la transition carboneutre. Bien que notre approche puisse évoluer au fil du temps, nous avons l'intention d'accorder la priorité à l'affectation des capitaux à des solutions qui permettront de réduire les émissions de GES au Canada et à l'échelle mondiale. Nos engagements en matière d'investissement pouvant être pris en compte dans le cadre de cet objectif peuvent également comprendre le soutien à des solutions dont les résultats sont liés à la biodiversité, à la nature ou à l'adaptation, comme celles décrites dans le Cadre de finance durable RBC, entre autres. Nous aspirons à atteindre cet objectif d'ici 2030 ; toutefois, les conditions du marché, entre autres facteurs dont beaucoup échappent à notre contrôle et dont les effets peuvent être difficiles à prévoir, pourraient avoir une incidence sur notre capacité à investir des capitaux pour faire progresser les solutions climatiques au cours de cette période. Consultez les sections Mise en garde concernant les déclarations prospectives et Avis important concernant le présent rapport aux pages 67 et 68 du Rapport climatique 2023. Aux fins de suivi des progrès accomplis dans la réalisation de cet objectif, nos investissements admissibles effectués à partir de l'exercice 2022 sont indiqués à la page 15 du **Rapport climatique 2023**.
32. Inclut les émissions de GES des périmètres 1 et 2 (marché) et du périmètre 3 (déplacements d'affaires) provenant de nos activités à l'échelle mondiale, utilisant l'année 2018 comme année de référence.
33. L'électricité renouvelable est définie comme l'énergie produite à partir de sources renouvelables, comme l'hydroélectricité, l'énergie éolienne et l'énergie solaire. Les sources non émettrices de GES comprennent la production d'énergie nucléaire. 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 de tiers ou recevons au titre de nos deux conventions d'achat d'énergie renouvelable. Une convention d'achat d'énergie renouvelable s'entend d'un accord financier à long terme conclu entre un acheteur et un vendeur dans le cadre duquel l'acheteur garantit au vendeur un prix fixe pour l'énergie renouvelable issue du projet.
34. Les heures d'apprentissage englobent les heures cumulées consacrées à diverses initiatives d'apprentissage au cours de l'exercice 2023, notamment la formation technique, la formation liée à l'entreprise et la formation sur la conformité de notre Système de gestion de l'apprentissage, en plus d'autres heures d'apprentissage Web et d'apprentissage avec formateur. En 2023, nous avons élargi le champ d'application de nos heures de formation et de nos investissements en la matière pour inclure la formation dirigée par le secteur opérationnel ainsi que les heures d'apprentissage informel, notamment les heures passées à réaliser des programmes de perfectionnement en leadership et des activités d'apprentissage sur la diversité et l'inclusion, ainsi que les heures passées dans les applications d'apprentissage. En 2023, le champ d'application de ce paramètre a été élargi pour inclure les données de BlueBay Asset Management ; toutefois, les données de 2022 et de 2021 pour la même période n'ont pu être révisées, car elles ne sont pas disponibles. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.
35. En 2023, le champ d'application de ce paramètre a été élargi pour inclure les données de BlueBay Asset Management ; toutefois, les données de 2022 et de 2021 pour la même période n'ont pu être révisées, car elles ne sont pas disponibles. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.
36. 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+ ou personne handicapée. Données recueillies au moyen du sondage Objectif avenir RBC. Les collaborateurs d'Objectif avenir RBC distribuent les sondages à leurs bénéficiaires à la fin de leur participation au programme. Plus de 260 000 participants ont répondu à ces sondages depuis 2017. Ce chiffre s'élève à plus de 50 000 pour 2023 seulement.
37. Données recueillies au moyen du sondage Objectif avenir RBC. Les collaborateurs d'Objectif avenir RBC distribuent les sondages à leurs bénéficiaires à la fin de leur participation au programme. Le pourcentage affiché correspond au nombre de répondants qui ont indiqué être « tout à fait d'accord » ou « d'accord » à la question suivante : 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.
38. 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, cette cote est la synthèse des réponses données à huit des questions du Sondage annuel sur la mobilisation des employés.
39. Les paramètres représentent les données sur l'équité en matière d'emploi en date du 31 octobre pour chaque année indiquée pour notre unité canadienne. Ces segments répondant aux critères de la diversité sont régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à l'exception des personnes LGBTQ+. En 2023, le nombre total d'employés était de 55 953.
40. Notre objectif global est d'atteindre une représentation de 50 % de femmes et de 30 % de NAPC parmi les cadres d'ici 2025, comme indiqué dans le Plan de diversité et d'inclusion RBC 2025, accessible sur le site **rbc.com/diversite-inclusion**.
41. Nous parlons de « nouvelle 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 2023, nos objectifs de nouvelles nominations à des postes de direction étaient de 50 % pour les femmes et de 30 % pour les NAPC.
42. Une promotion désigne le passage à un échelon supérieur dans le grade général (niveau de poste). Les paramètres sont fondés sur l'identification volontaire des employés et le calcul exclut les étudiants et les étudiants stagiaires. Les données présentées pour toutes les périodes excluent

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe I : Notes de fin de texte

celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. Les données de 2023 comprennent BlueBay Asset Management, mais les données antérieures pour la même période excluent cette filiale, car elle n'avait pas encore été intégrée à notre plateforme RH principale. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période pour les NAPC se rapportent à nos activités au Canada et aux États-Unis, car les renseignements pour les autres régions ne sont pas disponibles pour ces périodes. En raison des limites de la plateforme RH antérieure, les résultats de 2021 excluent également les stagiaires et les employés rémunérés à l'heure.

43. La mobilisation est une mesure de l'adhésion, de l'engagement et de l'habilitation, comme le montrent les réponses des employés à certaines questions du Sondage annuel sur la mobilisation des employés.
44. D'après les données d'identification volontaire. LGBTQ+ désigne les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou d'une autre identité non hétérosexuelle non cisgenre. D'après le guide **GLAAD Media Reference Guide**.
45. Pourcentage total des employés qui déclarent avoir une déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. Un pays peut avoir sa propre définition réglementaire de « handicap ». En réponse aux tendances d'une année sur l'autre et aux exigences réglementaires, nous avons déployé en 2023 une stratégie d'écoute des personnes handicapées et lancé un nouveau Bureau de l'accessibilité ainsi qu'un Plan d'accessibilité conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité afin d'éliminer les obstacles auxquels font face nos clients et nos employés handicapés.
46. Le taux de roulement est calculé en divisant le nombre de cessations d'emploi au cours d'une période par le nombre moyen d'employés au cours de la même période. Le calcul de ce paramètre exclut les étudiants stagiaires (sous contrat à durée déterminée) et les étudiants. Le roulement volontaire représente les cas où les employés choisissent de quitter RBC, notamment les démissions et les départs à la retraite. Le roulement involontaire représente les cas où RBC met fin à l'emploi, notamment en raison de réorganisations, de congédiements, de cessations d'emploi justifiées et de dessaisissements. En 2023, le champ d'application de ce paramètre a été élargi pour inclure les données de BlueBay Asset Management ; toutefois, les données de 2022 et de 2021 pour la même période n'ont pu être révisées, car elles ne sont pas disponibles. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. Le 3 juillet 2023, nous avons finalisé la vente des activités d'administration des actifs de RBC Services aux investisseurs en Europe et de son centre d'excellence associé en Malaisie, ce qui a contribué à l'augmentation significative du taux de roulement involontaire pour nos activités internationales.
47. Caractère complémentaire : Les réductions ou l'élimination des émissions de gaz à effet de serre (GES) découlant de l'activité d'atténuation doivent être additionnelles, c'est-à-dire qu'elles n'auraient pas eu lieu en l'absence de l'incitation créée par les revenus provenant des crédits de carbone.
48. En 2023, le champ d'application de ce paramètre a été élargi pour inclure les données de BlueBay Asset Management ; toutefois, les données de 2022 et de 2021 pour la même période n'ont pu être révisées, car elles ne sont pas disponibles. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme mondiale de don et de bénévolat des employés.
49. La finance sociale désigne les opérations admissibles selon le Cadre de finance durable RBC qui visent des objectifs sociaux d'ordre spécifique (p. ex., obligations municipales américaines admissibles) ou un financement d'ordre général – entreprise non diversifiée (p. ex., fournisseur de logements abordables). Veuillez consulter le **Cadre de finance durable RBC** pour en savoir plus.
50. Source : Trust in public institutions: Trends and implications for economic security (article publié en juillet 2021, en anglais seulement), accessible sur le site en anglais sur le site **UN-iLibrary** (en anglais seulement).
51. Source : Why trust is important in business and finance (article publié en 2019, en anglais seulement), accessible sur le site **OECDiLibrary**.
52. Source : Canada's Growing Problem with Trust in Government (article publié en novembre 2022, en anglais seulement), accessible sur le site du **magazine Policy**.
53. Source : Historically Low Faith in U.S. Institutions Continues (article publié en juillet 2023, en anglais seulement), accessible sur le site de **GALLUP**.
54. Exclut le chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux, qui participe au régime de rémunération des Marchés des capitaux. Veuillez vous reporter aux pages 73 et 74 de notre **circulaire de la direction 2024**, qui explique comment les critères ESG sont intégrés au régime de rémunération des Marchés des capitaux.
55. Le nombre de signalements transmis par infolignes en 2023 comprend City National Bank et BlueBay Asset Management. L'infoligne de BlueBay Asset Management a été établie en mai 2021, et l'infoligne de déontologie de City National Bank, en juillet 2019. L'Infoligne RBC a été lancée en avril 2019. Exclut RBC Brewin Dolphin.
56. Par « paiement de facilitation », on entend le paiement d'un effet ou d'une valeur à un fonctionnaire afin de hâter ou de garantir l'exécution d'actes de nature courante auxquels le payeur a déjà droit.
57. En 2023, le champ d'application de ce paramètre a été élargi pour inclure les données de BlueBay Asset Management ; toutefois, les données de 2022 et de 2021 pour la même période n'ont pu être révisées, car elles ne sont pas disponibles. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.
58. Comprend le total de l'impôt sur le bénéfice et des autres taxes et impôts 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 107 du **Rapport annuel 2023**.
59. Le taux d'imposition effectif total représente le total de l'impôt sur le bénéfice et des autres taxes et impôts, exprimé en pourcentage du bénéfice avant impôt et autres taxes et impôts. Pour en savoir plus, reportez-vous à la page 30 du **Rapport annuel 2023** (tableau 11).
60. La Politique de gestion des risques sociaux et environnementaux ne comprend pas les activités et les actifs sous gestion de RBC GMA. Consultez la note 105 pour en savoir plus sur RBC GMA.
61. Les prêts aux fonds des Marchés des capitaux et à certains clients liés à des placements sont exclus du processus de contrôle diligent mis à jour.
62. Les Principes de l'Équateur encadrent la détermination, l'évaluation et la gestion des risques environnementaux et sociaux associés aux projets du secteur financier. RBC a été la première banque canadienne à adopter les Principes de l'Équateur en 2003. En 2006, en 2013 et en 2020, elle s'est engagée à en respecter la version révisée.
63. Consultez les **Directives de la politique des secteurs et des activités sensibles de RBC**, qui traitent de nos activités de financement.
64. Notre engagement à atteindre la carboneutralité dans nos activités de prêt d'ici 2050 et nos cibles intermédiaires initiales de 2030 en matière de réduction des émissions dans trois secteurs clés de nos activités de prêt, soit le pétrole et le gaz, la production d'énergie et l'automobile, ne tient pas compte des activités et des actifs sous gestion ou sous

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe I : Notes de fin de texte

administration de RBC GMA et de RBC GP. Consultez la note 105 pour en savoir plus sur RBC GMA. RBC GP comprend les sociétés affiliées suivantes : a) RBC Dominion valeurs mobilières Inc. (membre du Fonds canadien de protection des investisseurs), RBC Placements en Direct Inc. (membre du Fonds canadien de protection des investisseurs), Fonds d'investissement Royal Inc., 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 cibles intermédiaires initiales de 2030 en matière de réduction des émissions.

65. L'indice sur l'IA Evident de novembre 2023 couvre 50 des plus grandes banques d'Amérique du Nord, d'Europe et d'Asie. Chaque banque est évaluée en fonction de plus de 100 indicateurs individuels tirés de millions de points de données accessibles au public, associés à quatre piliers : le talent, l'innovation, le leadership et la transparence.

66. RBC se procure de l'électricité renouvelable au moyen de conventions d'achat d'énergie à long terme et d'autres sources au moyen de certificats d'énergie renouvelable. Pour en savoir plus sur les conventions d'achat d'énergie et les certificats d'énergie renouvelable, consultez les notes 33 et 79.

67. La mesure de nos émissions financées absolues sur la base des crédits autorisés pour le secteur gaz et pétrole est fondée sur des hypothèses, des estimations et des jugements considérés comme raisonnables au moment où la mesure est faite. Chaque mesure est assujettie à des incertitudes et à des risques intrinsèques et pourrait s'avérer inexacte, de sorte que les mesures divulguées par la suite pourraient être considérées comme erronées. Un certain nombre de facteurs, dont plusieurs sont indépendants de notre volonté et dont nous pouvons difficilement prédire les effets, pourraient avoir une incidence sur la quantité de nos émissions financées absolues pour le secteur gaz et pétrole pendant une période donnée. En outre, il n'y a aucune garantie que les mesures que nous prenons pour réduire ces émissions au fil du temps auront l'effet auquel nous aspirons. Voici quelques-uns de ces facteurs : les progrès des clients vers l'atteinte de leurs propres cibles de réduction des émissions, les changements dans la valeur de l'entreprise des emprunteurs en raison de divers facteurs, notamment la capitalisation boursière, la disponibilité des données sur les émissions des clients (y compris les problèmes liés aux retards dans les données) et les modifications des estimations d'émissions attribuables aux changements dans la qualité des données. Pour en savoir plus sur les considérations et les limites relatives aux données ainsi que leur révision, consultez la page 40 du **Rapport climatique 2023**. Pour les prochaines périodes de déclaration, nous avons l'intention d'améliorer régulièrement la méthodologie et, si cela est jugé nécessaire, de modifier notre mesure afin de faciliter les comparaisons ultérieures pour ce paramètre. Pour en savoir plus sur ce qui est inclus dans nos émissions financées absolues du secteur gaz et pétrole, consultez les pages 51 à 54 (annexe) du **Rapport climatique 2023**. Consultez également les sections Mise en garde concernant les déclarations prospectives et Avis important concernant le présent rapport aux pages 67 et 68 du **Rapport climatique 2023**.

68. La définition fait référence à la catégorie des activités de décarbonation nouvellement ajoutée au cadre de finance durable, qui précise les critères d'admissibilité des activités de décarbonation pouvant être prises en compte dans le cadre de notre engagement à faciliter 500 milliards de dollars de finance durable, y compris le financement et les autres services financiers fournis à un client qui a un plan de transition répondant aux critères d'admissibilité établis par le cadre de finance durable ou qui est évalué comme étant « émergent » ou supérieur dans le Cadre de préparation à la transition pour le secteur. Pour en savoir plus, consultez le **Cadre de finance durable**.

69. Les solutions menant à une économie plus verte désignent les approches, les processus, les technologies, les produits et les services qui favorisent la transition vers une économie plus verte. Les solutions menant à une économie plus verte sont décrites dans notre **Cadre de finance durable** comme des activités écologiques admissibles. RBC ne fournit pas de telles solutions. Elles sont créées et déployées par d'autres acteurs, tels que nos clients.

70. Ce qui se reflète dans l'estimation initiale des émissions découlant des activités de financement de RBC pour l'exercice 2021, telle qu'elle est établie selon les directives de la norme PCAF. Consultez les pages 24 et 25 du **Rapport Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques 2021**.

71. Investissement responsable (IR) est un terme générique qui regroupe un grand nombre d'approches d'intégration de critères ESG aux processus de placement. Une approche n'en exclut pas une autre ; il est possible d'en combiner plusieurs. Les approches comprennent l'intégration ESG, la présélection et l'exclusion ESG, et l'investissement thématique ESG.

72. Les termes « liés au développement durable » et « à la durabilité » désignent les opérations « financement d'ordre général – financement à la durabilité » admissibles selon le Cadre de finance durable RBC, y compris les prêts à la durabilité et les obligations liées au développement durable. Veuillez consulter le **Cadre de finance durable RBC** pour en savoir plus.

73. Les autres solutions vertes et sociales désignent les produits d'ordre spécifique qui regroupent des objectifs environnementaux et sociaux, comme les obligations durables. Veuillez consulter le **Cadre de finance durable RBC** pour en savoir plus.

74. Permanence : Les réductions ou l'élimination des émissions de GES résultant de l'activité d'atténuation doivent être permanentes ou, en cas de risque de renversement, des mesures doivent être mises en place pour faire face à ces risques et compenser les renversements.

75. En 2023, des clients de RBC Marchés des Capitaux dans les secteurs à fortes émissions (représentant 88 % des encours de crédit) ont déclaré à RBC leurs émissions des périmètres 1 et 2 et certains (représentant 69 % des encours de crédit) ont communiqué à RBC un plan de réduction de leurs émissions de GES ; nos objectifs à cet effet étaient respectivement de 80 % et de 65 %. Ainsi, nous avons atteint les objectifs fixés en 2022, qui ont été remplacés par l'approche d'engagement clientèle envers le climat pour le secteur énergétique. L'encours de crédit total est la somme des prêts consentis aux clients de Marché des capitaux qui exercent des activités dans les principaux secteurs à fortes émissions du pétrole et du gaz, de l'électricité et des services publics, et de l'automobile et du transport.

76. La **norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise du Protocole des GES** définit les crédits de carbone comme étant des réductions de GES distinctes utilisées pour neutraliser (compenser) des émissions de GES ailleurs. Les crédits sont calculés par rapport à une référence qui représente un scénario hypothétique quant aux émissions qui auraient été générées en l'absence du projet d'atténuation donnant lieu aux crédits.

77. Les régimes de crédits de carbone élaborent des protocoles normalisés d'enregistrement des projets afin d'émettre des crédits de carbone, de faire le suivi des crédits sur le marché et de veiller à ce que les avantages environnementaux associés aux crédits de carbone ne soient pas attribués à plusieurs entités. Les régimes de crédits de carbone ont leurs propres normes, exigences de vérification et protocoles de surveillance pour les projets afin d'assurer que les crédits de carbone ont été vérifiés et qu'ils répondent aux exigences.

78. Nous savons que les attentes et les normes des parties prenantes concernant la définition de carboneutralité continuent d'évoluer. Par conséquent, notre stratégie devra évoluer de concert avec les normes acceptées, et nos déclarations refléteront les changements importants apportés à nos pratiques.

79. Un certificat d'énergie renouvelable est un instrument de marché émis lorsqu'un mégawattheure (MWh) d'électricité est produit et livré au réseau électrique à partir d'une source

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe I : Notes de fin de texte

d'énergie renouvelable. Une convention d'achat d'énergie renouvelable s'entend d'un accord financier à long terme conclu entre un acheteur et un vendeur dans le cadre duquel l'acheteur garantit au vendeur un prix fixe pour l'énergie renouvelable issue du projet. La signature d'une convention d'achat avant l'achèvement d'un projet aide le vendeur d'énergie à obtenir du financement et favorise le développement d'énergie renouvelable.

80. Source : The Reskilling Revolution: Better Skills, Better Jobs, Better Education for a Billion People by 2030 (article publié en janvier 2020, en anglais seulement), accessible sur le site du **Forum économique mondial**.
81. Source : Why 2023 has been the year of strikes and labor movements (article publié en octobre 2023, en anglais seulement), accessible sur le site de **The Week**.
82. Source : Tear up the paper ceiling that's holding so many Canadians back (article publié en août 2023, en anglais seulement), accessible sur le site du **National Post**.
83. Source : Employment Gaps and Underemployment for Racialized Groups and Immigrants in Canada (article publié en janvier 2020, en anglais seulement), accessible sur le site de **Public Policy Forum**.
84. Source : New Axonify Study Reveals Microlearning Key to Enabling an Agile Frontline Workforce (article publié en juillet 2018, en anglais seulement), accessible sur le site **Axonify**.
85. Les coûts déclarés reflètent l'investissement total dans des cours de formation internes et externes, y compris le soutien de la formation, la conception, la prestation et les coûts connexes (p. ex., le coût des déplacements et du matériel). En 2023, le champ d'application de ce paramètre a été élargi pour inclure BlueBay Asset Management et RBC Brewin Dolphin. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période n'ont pas été révisées pour BlueBay Asset Management et RBC Brewin Dolphin, en raison du manque de données disponibles.
86. Les coûts déclarés reflètent l'investissement total dans des cours de formation internes et externes, y compris le soutien de la formation, la conception, la prestation et les coûts connexes (p. ex., le coût des déplacements et du matériel). En 2023, le champ d'application de ce paramètre a été élargi pour inclure les données de BlueBay Asset Management ; toutefois, les données de 2022 et de 2021 pour la même période n'ont pu être révisées en raison du manque de données disponibles. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.
87. Les cotes représentent le pourcentage de répondants ayant sélectionné « Tout à fait d'accord » ou « D'accord » à certaines questions du sondage sur l'intégration au poste.
88. Ces données incluent City National Bank, mais excluent BlueBay Asset Management et RBC Brewin Dolphin, car ces dernières filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.
89. Ces données excluent City National Bank, BlueBay Asset Management et RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.
90. En 2023, le champ d'application de ce paramètre a été élargi pour inclure City National Bank, BlueBay Asset Management et RBC Brewin Dolphin. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période ont été révisées afin d'inclure City National Bank, mais les résultats des paramètres, qui sont arrondis, n'en ont pas été modifiés. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période n'ont pas été révisées pour BlueBay Asset Management et RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.
91. Ces données excluent City National Bank et RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.
92. 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.
93. Ces données excluent City National Bank et BlueBay Asset Management, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.
94. Données recueillies au moyen du sondage Objectif avenir RBC. Les collaborateurs d'Objectif avenir RBC distribuent les sondages à leurs bénéficiaires à la fin de leur participation au programme. Ce chiffre s'élève à plus de 50 000 pour l'exercice 2023. 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.
95. Révision à la baisse de 3 millions de dollars du montant pour 2022 ainsi que de celui pour 2021, en raison de la modification de la méthodologie utilisée pour quantifier le montant de la contribution admissible du programme Lancement de carrière RBC®.
96. Source : High interest rates widen Canada's wealth gap: StatCan (article publié en janvier 2024, en anglais seulement), accessible sur le site de **BNN Bloomberg**.
97. Veuillez vous référer au **Plan d'action pour la lutte contre le racisme systémique RBC**.
98. Source : Nouveau sondage RBC : l'IA génère des données financières pour la jeune génération de Canadiens, mais la méfiance persiste (août 2023), accessible sur la **salle de presse de RBC**.
99. Les modes de prestation libre-service comprennent les guichets automatiques bancaires, la réponse vocale interactive, Banque en direct et les Services bancaires mobiles, tant pour les Services bancaires aux particuliers que pour les entreprises clientes (y compris les clients du secteur commercial, les clients de Petites et moyennes entreprises et les clients de Grande entreprise).
100. 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 1er août et le 31 octobre) par rapport au nombre total de clients. Banque en direct et les Services bancaires mobiles sont les produits numériques vedettes de RBC offerts aux clients canadiens des Services bancaires aux particuliers ainsi qu'aux entreprises clientes canadiennes (y compris les clients du secteur commercial, les clients de Petites et moyennes entreprises et les clients de Grande entreprise).
101. Fournit aux entrepreneurs noirs admissibles au Canada des prêts à l'entreprise allant jusqu'à 250 000 $ (prêts à terme à taux variable assortis d'une période de remboursement pouvant aller jusqu'à 10 ans et de versements sur intérêts seulement la première année). Nous avons commencé à distribuer des fonds dans le cadre de ce programme en novembre 2021.
102. Le Programme de démarrage pour les entrepreneur-e-s noir-e-s offre aux jeunes entrepreneurs noirs admissibles âgés de 18 à 39 ans du mentorat, des conseils, des occasions de réseautage et du financement allant de 5 000 $ à 60 000 $ pour soutenir leurs entreprises en démarrage (jusqu'à 40 000 $ financés par RBC et jusqu'à 20 000 $ prêtés par la Banque de développement du Canada), sous forme de prêt à terme non renouvelable assorti d'une période de remboursement de cinq ans et de versements sur intérêts seulement la première année. Les participants qui tiennent à ce que leur entreprise prenne encore plus d'expansion sont également admissibles à un financement complémentaire de 40 000 $ offert par RBC si l'entreprise a obtenu de bons résultats au cours des deux premières années. Nous avons commencé à distribuer des fonds dans le cadre du Programme de démarrage pour les entrepreneur-e-s noir-e-s en mars 2021.
103. Les prospects peuvent souvent trouver d'autres produits et services qui soutiennent leur parcours entrepreneurial et répondent mieux à leurs besoins, notamment les prêts FPEC (accordés en vertu du Programme de financement

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe I : Notes de fin de texte

des petites entreprises du Canada) soutenus par le gouvernement et d'autres produits qui ne sont pas pris en compte dans nos montants autorisés.

104. Source : Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (2022), accessible sur le site du **gouvernement du Canada**.
105. Les références à RBC Gestion mondiale d'actifs (GMA) incluent les sociétés affiliées suivantes : RBC Gestion mondiale d'actifs Inc. (y compris PH&N Institutionnel), RBC Global Asset Management (U.S.) Inc., RBC Global Asset Management (UK) Limited (RBC GAM UK) et RBC Global Asset Management (Asia) Limited, qui sont des filiales distinctes, mais affiliées de la Banque Royale du Canada (RBC).
106. Les critères ESG importants sont 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.
107. Certaines stratégies de placement ou catégories d'actifs n'intègrent pas les critères ESG ; il s'agit, entre autres, des stratégies axées sur le marché monétaire, des stratégies d'achat et de détention, des stratégies passives et de certaines stratégies dont un tiers est le sous-conseiller.
108. Dans le cadre de certaines stratégies de placement en titres à revenu fixe, de placement quantitatif ou d'achat et de détention ou de stratégies passives, ou de certaines stratégies de tiers gérées par des sous-conseillers, RBC GMA n'entretient pas de dialogue avec les émetteurs.
109. Pour en savoir plus, consultez les **principes opérationnels de gestion à retombées sociales de RBC GMA** (en anglais seulement).
110. Pour en savoir plus, consultez la page 9 du **Rapport climatique RBC Gestion mondiale d'actifs 2022**.
111. Pour en savoir plus, consultez **Perspectives sur la biodiversité et la COP15 à l'intention des investisseurs** et **Une nouvelle année pour la nature**.
112. Cotes fondées sur le Sondage annuel sur la mobilisation des employés.
113. Comprend le Royaume-Uni, Jersey et Guernesey.
114. Nos paramètres de représentation au sein de l'effectif à l'échelle mondiale pour 2023 sont présentés pour nos activités à l'échelle mondiale. Nos données antérieures pour la même période ont été révisées afin d'inclure City National Bank, comme précisé aux notes 116 et 117. Les données antérieures pour la même période n'ont pas été révisées pour BlueBay Asset Management et, selon le cas, RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.
115. Le nombre total d'employés est présenté pour nos activités à l'échelle mondiale et fait référence au nombre de personnes employées à l'échelle mondiale à temps plein ou à temps partiel ; ce paramètre diffère de celui portant sur l'équivalent à temps plein (ETP) présenté à la page 23 de notre **Rapport annuel 2023**, car le paramètre inclus dans le rapport de progression ESG exclut les personnes en congé de longue durée et les employés en retraite progressive. En raison des limites de la plateforme RH antérieure, les résultats de 2021 excluent également les employés rémunérés à l'heure.
116. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période ont été révisées afin d'inclure City National Bank.
117. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période ont été révisées afin d'inclure City National Bank, mais les résultats des paramètres n'en ont pas été modifiés.
118. « Asiatiques », « Noirs », « Deux origines ethniques ou plus » et « Autres » constituent des catégories globales fondées sur des déclarations volontaires locales représentatives des régions. Au besoin, consultez les définitions régionales respectives à l'annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance pour en savoir plus.
119. Le calcul des embauches exclut les étudiants stagiaires et les étudiants. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. Les données de 2023 comprennent BlueBay Asset Management, mais les données antérieures pour la même période excluent cette filiale, car elle n'avait pas encore été intégrée à notre plateforme RH principale. Nos données de 2022 et de 2021 pour la même période pour les NAPC se rapportent à nos activités au Canada et aux États-Unis, car les renseignements pour les autres régions ne sont pas disponibles pour ces périodes. En raison des limites de la plateforme RH antérieure, les résultats de 2021 excluent également les stagiaires et les employés rémunérés à l'heure.
120. Le premier quartile salarial fait référence aux données pour notre unité canadienne assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pour effectuer notre analyse, nous devions exclure certains groupes pouvant fausser les résultats, dont les employés à temps partiel, les travailleurs occasionnels, les contractuels, les employés en congé de longue durée, les employés qui reçoivent des primes d'encouragement à variables multiples et les employés bénéficiant d'une retraite progressive.
121. Le rendement de 2023 n'est pas fourni pour le premier quartile salarial en raison du décalage avec le cycle annuel de rémunération, de la conformité avec la cote de rendement et les primes de fin d'année, et des primes différées après la fin de l'exercice. Nous avons l'intention de publier le rendement de 2023 dans notre rapport de progression ESG 2024.
122. Les données comparatives de 2021 ont été révisées en raison d'un changement de méthodologie comptable lié au déploiement d'une nouvelle plateforme RH en 2022 qui a eu des répercussions sur notre architecture des emplois.
123. 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 régies 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. Le rendement de 2023 n'est pas fourni, car les données n'étaient pas disponibles au moment de la publication. Nous avons l'intention de publier le rendement de 2023 dans notre rapport de progression ESG 2024.
124. 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 régies 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. Le rendement de 2023 n'est pas fourni, car les données n'étaient pas disponibles au moment de la publication. Nous avons l'intention de publier le rendement de 2023 dans notre rapport de progression ESG 2024.
125. Veuillez vous reporter aux **étalons de mobilisation des employés de Qualtrics**.
126. Exclut City National Bank, BlueBay Asset Management et RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.
127. En complément des calculs de RBC et de RBC Fondation, nous avons demandé à London Benchmarking Group (LBG) Canada d'évaluer nos données et de calculer nos dons de bienfaisance selon sa méthodologie afin d'établir l'incidence générale de notre contribution financière. LBG rassemble un réseau de professionnels des investissements dans la collectivité qui appliquent et améliorent le cadre de mesure 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. LBG fournit une méthode pour

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe I : Notes de fin de texte

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 externe, 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.

128. Les initiatives commerciales comprennent les dépenses associées à des activités de commandite (droits d'auteur) à l'échelle mondiale par les équipes régionales Marketing de RBC, dans l'ensemble de l'organisation, qui visent à renforcer l'identité et la notoriété de notre marque à l'échelle mondiale, à créer un changement positif dans la perception de RBC et à exercer une incidence positive sur la collectivité. En 2023, le champ d'application de ce paramètre a été élargi pour inclure City National Bank, BlueBay Asset Management et RBC Brewin Dolphin. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période n'ont pas été révisées, car les données ne sont pas disponibles.

129. En 2023, les dépenses associées à des activités de commandite (droits d'auteur) de RBC à l'échelle mondiale ont augmenté grâce à des investissements stratégiques dans l'ensemble de la Banque, et nous continuons à voir la reprise post-pandémie.

130. En 2022, à mesure que les activités revenaient à leurs niveaux d'avant la pandémie, les dépenses associées à des activités de commandite (droits d'auteur) de RBC à l'échelle mondiale ont augmenté.

131. 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, en 2021, de nombreux programmes commandités par RBC ont été annulés, reportés ou présentés en ligne.

132. 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. 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. Le carburant acheté directement pour les déplacements est inclus dans le périmètre 1. 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. Les données couvrent nos installations au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, dans les îles Anglo-Normandes, en Belgique, en Suisse, en Allemagne, en Espagne, en France, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, au Luxembourg, en Suisse, à Hong Kong, en Chine, à Singapour, au Japon, en Australie, en Malaisie et dans les Antilles. 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 1er 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 1er novembre au 31 octobre.

133. En vertu du Protocole des GES, il existe deux méthodes de calcul des émissions de l'énergie électrique du périmètre 2 : celles en fonction de l'emplacement et celles en fonction du marché. Le Protocole des GES du périmètre 2 définit la méthode en fonction du marché comme une méthode de comptabilisation des émissions du périmètre 2 tenant compte des émissions provenant de la consommation d'électricité qu'une société déclarante a délibérément choisie (ou non). Dans la méthode en fonction du marché, les facteurs d'émission sont dérivés d'instruments contractuels, y compris « tout type de contrat entre deux parties visant la vente et l'achat d'énergie groupée avec des attributs relatifs à la production d'énergie, ou d'énergie non groupée ». Ainsi, pour calculer les émissions du périmètre 2 en fonction du marché, notre consommation indirecte d'énergie non renouvelable (mesurée en MWh) est associée à des certificats d'énergie renouvelable provenant de la même région et la mesure des émissions est ajustée sur la base du facteur d'émission des certificats d'énergie renouvelable obtenus. Pour en savoir plus sur les certificats d'énergie renouvelable, consultez la note 79.

134. Le périmètre 3 comprend les émissions qui proviennent des déplacements d'affaires des employés, calculées conformément à la catégorie 6 du Protocole des GES. Les émissions du périmètre 3 pour les déplacements d'affaires des employés sont fondées sur les réservations effectuées au moyen de notre système tiers et auprès d'agences de voyages. Ces données sont regroupées et converties en émissions en fonction de l'utilisation de carburant ou de la distance. Les facteurs d'émission utilisés proviennent de sources gouvernementales accessibles au public. Les données sont représentatives de l'ensemble des déplacements d'affaires qui font partie du périmètre 3 pour les employés de RBC à l'échelle mondiale. Le cycle de déclaration des émissions du périmètre 3 demeure du 1er novembre au 31 octobre.

135. L'intensité des émissions de GES liées à la consommation d'énergie est calculée en divisant les émissions, en fonction du marché, du périmètre 1 (p. ex., gaz naturel, vapeur) et du périmètre 2 (p. ex., électricité) provenant de la consommation d'énergie par la superficie totale que nous occupons dans le monde.

136. Les données couvrent toutes les installations au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, dans les îles Anglo-Normandes, en Belgique, en Suisse, en Allemagne, en Espagne, en France, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, au Luxembourg, en Suède, à Hong Kong, en Chine, à Singapour, au Japon, en Australie, en Malaisie et dans les Antilles, 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 1er novembre au 31 octobre.

137. Les grands établissements comprennent tous les locaux que loue ou possède RBC dans l'ensemble de son portefeuille mondial.

138. Comprend les certifications et nouvelles certifications du Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) et d'autres systèmes similaires d'évaluation des bâtiments durables, comme ceux de Building Owners Managers Association (BOMA), du Conseil du bâtiment durable du Canada (CBDCa) et d'autres organismes, pour tous les bâtiments que loue ou possède RBC dans l'ensemble de son portefeuille mondial.

139. L'intensité de la consommation d'eau est calculée en divisant la consommation d'eau de RBC (mesurée en mètres cubes) par la superficie totale de toutes les propriétés mesurées. Ce paramètre comprend toutes les propriétés pour lesquelles nous avons des données sur la consommation d'eau au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni et dans les îles Anglo-Normandes.

140. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période ont été révisées pour assurer la conformité de la présentation avec décimale utilisée pour les résultats de 2023. Par le passé, les résultats étaient arrondis pour assurer la conformité avec le total de NAPC.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe II : Indice SASB

Normes SASB
Les normes Sustainability Accounting Standards Board (SASB) définissent les risques et occasions liés au développement durable les plus pertinents pour la prise de décision des investisseurs dans 77 secteurs. En août 2022, l'International Sustainability Standards Board (ISSB) a assumé la responsabilité des normes SASB lorsque la Value Reporting Foundation, l'organisme mondial sans but lucratif qui, jusque là, élaborait les normes SASB, a été consolidée au sein d'IFRS Foundation.

Les normes SASB constituent une source d'orientation pour l'application de la norme IFRS S1 (General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information) de l'ISSB, qui porte sur la communication de l'information relative au développement durable.

L'ISSB, qui s'engage à mettre à jour et à améliorer les normes SASB, encourage leur utilisation continue. Bien que la norme sur la communication de l'information relative au développement durable IFRS de l'ISSB ne s'applique pas à RBC pour le moment, les normes SASB constituent une référence utile, étant donné qu'elles ont été élaborées selon un processus rigoureux et transparent d'établissement de normes, et qu'elles sont mises à jour et améliorées par l'ISSB. Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site **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.

Sujet	Paramètre comptable	Code	Réponse
Paramètres apparaissant dans plus d'une norme			
Sécurité des données	1) Nombre de violations de données, 2) pourcentage des données à caractère personnel et 3) nombre de titulaires de compte touchés	FN-CB-230a.1 FN-CF-230a.1	Au 31 octobre 2023, nos pertes opérationnelles demeuraient dans les limites de notre appétit pour le risque. Veuillez vous reporter aux documents suivants : ▪ Rapport de progression ESG 2023 (pages 35 à 37) pour nos approches en matière de protection des renseignements personnels et de cybersécurité ▪ **Rapport annuel 2023** (pages 100 et 101) pour une description du risque opérationnel 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 2023** (pages 65 et 101) pour des renseignements sur notre approche en matière de risques liés à la sécurité des données ▪ Rapport de progression ESG 2023 (pages 35 à 37)
Diversité et inclusion au chapitre de l'emploi	Pourcentage de représentation 1) des femmes et 2) des groupes de la diversité parmi a) la Haute direction, b) le personnel non-cadre, c) les professionnels et d) toutes les autres catégories d'employés	FN-AC-330a.1 FN-IB-330a.1	Veuillez vous reporter aux documents suivants : ▪ Rapport de progression ESG 2023 (pages 91 à 93 et 122 à 128) ▪ **Circulaire de la direction 2024** (pages 36 et 37) pour des renseignements sur la diversité de l'équipe de direction
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 223 et 224, note 25 (Actions en justice et questions de réglementation) du **Rapport annuel 2023**. 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	Veuillez vous reporter aux pages Web et aux documents suivants : ▪ **Rapport annuel 2023** (pages 65, 67 et 102) pour des renseignements sur le risque lié à la ligne de conduite et à la culture ▪ **Circulaire de la direction 2024** (pages 29 et 30) pour des renseignements sur notre culture et notre ligne de conduite, ainsi que des précisions sur l'Infoligne Déontologie RBC offerte à l'échelle mondiale ▪ Rapport de progression ESG 2023 (pages 22 à 24) ▪ Veuillez également vous renseigner sur le site du **Bureau de révision des plaintes clients RBC**

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes

Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe II : Indice SASB

Sujet	Paramètre comptable	Code	Réponse
Gestion du risque systémique	Score BIS (banque d'importance systémique mondiale), par catégorie	FN-CB-550a.1 FN-IB-550a.1	Le 27 novembre 2023, nous avons été de nouveau désignés banque d'importance systémique mondiale (BIS) par le Conseil de stabilité financière. Veuillez vous reporter aux pages 109 et 110 du **Rapport annuel 2023**. 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 4 % 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	Veuillez vous reporter aux pages 69, 81, 86 à 88, 105, 106 et 109 du **Rapport annuel 2023** 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.
Activités de gestion d'actifs et de garde			
Transparence de l'information et pertinence des conseils aux clients	1) Nombre et 2) pourcentage d'employés représentants inscrits et de décideurs recensés ayant à leur dossier des enquêtes liées à des placements, des plaintes déposées par des clients, des litiges civils entre parties privées ou d'autres poursuites réglementaires	FN-AC-270a.1	RBC est une grande institution mondiale soumise à de nombreuses obligations légales et réglementaires, variées et complexes, en évolution constante. Dans le cours normal de leurs activités, RBC, ses filiales et ses employés peuvent être impliqués dans des enquêtes liées à des placements, des plaintes déposées par des clients, des litiges civils entre parties privées ou d'autres poursuites réglementaires intentées contre la Banque, l'une de ses filiales ou l'un de ses employés. Vous trouverez une description des principales actions judiciaires dont nous avons fait l'objet aux pages 223 et 224, note 25 (Actions en justice et questions de réglementation) du **Rapport annuel 2023**.
	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 223 et 224, note 25 (Actions en justice et questions de réglementation) du **Rapport annuel 2023**. 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 progression ESG 2023 (pages 39 et 40) ▪ **Code de déontologie** de RBC (page 12)
Intégration des critères 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 ESG (environnement, société et gouvernance), 2) l'investissement axé sur la durabilité et 3) la présélection	FN-AC-410a.1	Veuillez vous reporter aux pages 81 à 84 du rapport de progression ESG 2023 pour obtenir une description de l'approche de RBC en matière d'intégration des critères 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 progression ESG 2023 (pages 81 à 84) ▪ **Rapport climatique 2023** (pages 11 et 38) ▪ **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 2023**, RBC GMA ▪ **Notre approche des changements climatiques**, RBC GMA (pages 3 à 5)

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe II : Indice SASB

Sujet	Paramètre comptable	Code	Réponse
Émissions financées	Ventilation des émissions financées brutes absolues 1) du périmètre 1, 2) du périmètre 2 et 3) du périmètre 3	FN-AC-410b.1	Veuillez vous reporter à la page 31 du **Rapport climatique RBC Gestion mondiale d'actifs 2022** pour des renseignements sur les émissions des périmètres 1 et 2. RBC GMA ne divulgue pas la ventilation des émissions financées des périmètres 1, 2 et 3. RBC GMA prévoit publier son rapport 2023 vers le milieu de l'année 2024.
	Montant total des actifs sous gestion inclus dans la communication à l'égard des émissions financées	FN-AC-410b.2	Veuillez vous reporter à la page 32 du **Rapport climatique RBC Gestion mondiale d'actifs 2022**. RBC GMA prévoit publier son rapport 2023 vers le milieu de l'année 2024.
	Pourcentage du total des actifs sous gestion inclus dans le calcul des émissions financées	FN-AC-410b.3	Veuillez vous reporter à la page 32 du **Rapport climatique RBC Gestion mondiale d'actifs 2022**. RBC GMA prévoit publier les chiffres de 2023 vers le milieu de l'année 2024.
	Description de la méthodologie utilisée pour le calcul des émissions financées	FN-AC-410b.4	Veuillez vous reporter à la page 55 du **Rapport climatique RBC Gestion mondiale d'actifs 2022**.
Paramètres liés à la gestion d'actifs	Total des actifs sous gestion	FN-AC-000.A	Veuillez vous reporter aux pages 31 et 32 du **Rapport annuel 2023** pour des renseignements au sujet des actifs administrés et des actifs sous gestion.
	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 2023** (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.
Services commerciaux			
Inclusion financière et renforcement des capacités	1) Nombre et 2) montant des prêts en cours admissibles à des programmes conçus pour appuyer les petites entreprises et la collectivité	FN-CB-240a.1	Veuillez vous reporter aux documents suivants : ▪ **Déclaration de responsabilité publique 2023** (pages 13 et 14) ▪ Rapport de progression ESG 2023 (pages 97 et 98)
	Nombre de comptes de chèques sans frais du secteur détail offert à des clients non bancarisés ou sous-bancarisés	FN-CB-240a.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 2023** (pages 15 à 21) ▪ Rapport de progression ESG 2023 (page 68) 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-240a.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 2023** (pages 15 à 21) ▪ Rapport de progression ESG 2023 (page 68) 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 de crédit	Description de l'approche d'intégration des critères ESG (environnement, société et gouvernance) à l'analyse de crédit	FN-CB-410a.2	Veuillez vous reporter aux pages Web et aux documents suivants : ▪ **Rapport annuel 2023** – Risques environnementaux et sociaux (page 107) ▪ **Page Web** Gestion des risques environnementaux et sociaux ▪ Rapport de progression ESG 2023 (page 33) ▪ **Rapport climatique 2023** (pages 31 et 32)

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe II : Indice SASB

Sujet	Paramètre comptable	Code	Réponse
Émissions financées	Ventilation des émissions financées brutes absolues 1) du périmètre 1, 2) du périmètre 2 et 3) du périmètre 3	FN-CB-410b.1	Veuillez vous reporter au document suivant : ▪ **Rapport climatique 2023** (page 48)
	Exposition brute pour chaque secteur par catégorie d'actifs	FN-CB-410b.2	Veuillez vous reporter au document suivant : ▪ **Rapport climatique 2023** (page 49)
	Description de la méthodologie utilisée pour le calcul des émissions financées	FN-CB-410b.4	Veuillez vous reporter au document suivant : ▪ **Rapport climatique 2023** (pages 51 à 54)
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 (SBPE) et aux pages 42 à 47 (Gestion de patrimoine) du **Rapport annuel 2023**. Reportez-vous également aux pages 204 et 205 (note 14 : Dépôts) du **Rapport annuel 2023**, où figurent les dépôts à vue consolidés, y compris les comptes chèques et comptes d'épargne. Nous ne divulguons pas le nombre de comptes bancaires ou la ventilation des comptes 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 125 du **Rapport annuel 2023**, tableau 75 : 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 aux 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 223 et 224, note 25 (Actions en justice et questions de réglementation) du **Rapport annuel 2023**. 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 223 et 224, note 25 (Actions en justice et questions de réglementation) du **Rapport annuel 2023**. Nous ne divulguons pas le montant total des pertes financières.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe II : Indice SASB

Sujet	Paramètre comptable	Code	Réponse
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 178 du **Rapport annuel 2023**. RBC ne divulgue pas le nombre de comptes de carte de crédit et de carte de débit prépayée.
Activités de banque d'investissement et de courtage			
Intégration des critères environnement, société et 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 des critères ESG (environnement, société et gouvernance)	FN-IB-410a.2	Pour en savoir plus sur la finance durable, veuillez vous reporter aux documents suivants : ▪ Rapport de progression ESG 2023 (pages 79 et 80) ▪ **Rapport climatique 2023** (page 38) RBC ne divulgue pas de données sur la finance durable par secteur ou industrie.
	Description de l'approche d'intégration des critères ESG (environnement, société et gouvernance) aux activités de banque d'investissement et de courtage	FN-IB-410a.3	Consultez les pages Web et documents suivants pour des renseignements sur notre approche générale d'intégration des critères ESG. Nous ne fournissons pas d'information sur la façon dont les critères ESG sont intégrés aux activités de banque d'investissement et de courtage : ▪ Notre **Cadre de finance durable** ▪ **Rapport climatique 2023** (pages 11 à 19 et 39 à 43) ▪ Rapport de progression ESG 2023 (pages 79 et 80)
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 223 et 224, note 25 (Actions en justice et questions de réglementation) du **Rapport annuel 2023**. 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	Chaque année, tous les employés et les contractuels doivent réussir la formation sur la conformité et s'engager à respecter le **Code de déontologie** (veuillez vous reporter aux pages 22 à 24 du rapport de progression ESG 2023).
Mesures d'encouragement 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 63, 64, 97 et 98 de notre **circulaire de la direction 2024**.
	Pourcentage de la rémunération variable des preneurs de risque important à laquelle des dispositions de réduction ou de récupération de prime ont été appliquées	FN-IB-550b.2	Veuillez vous reporter aux pages 63, 64, 97 et 98 de notre **circulaire de la direction 2024**.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe II : Indice SASB

Sujet	Paramètre comptable	Code	Réponse
Financement hypothécaire			
Pratiques de crédit	1) Nombre et 2) valeur des prêts hypothécaires résidentiels des types suivants : a) taux fixe et variable combinés, b) frais sur remboursement anticipé et c) total	FN-MF-270a.1	Pour connaître la valeur totale des prêts hypothécaires, veuillez vous reporter aux pages 78 et 79 du **Rapport annuel 2023**. Nous ne divulguons pas la ventilation pour les prêts à taux fixe et à taux variable ni le niveau de prêts avec frais sur remboursement anticipé, mais nous fournissons une ventilation par hypothèque assurée, hypothèque non assurée et marge de crédit sur valeur nette, ainsi que par période d'amortissement.
	1) Nombre et 2) valeur a) des modifications de prêts hypothécaires résidentiels, b) des forclusions et c) des ventes à perte ou des actes tenant lieu de forclusion	FN-MF-270a.2	Pour des renseignements au sujet des prêts douteux bruts, veuillez vous reporter à la page 80 du **Rapport annuel 2023**. Nous ne divulguons pas d'information sur les modifications de prêts hypothécaires résidentiels, les forclusions et les ventes à perte ou les actes tenant lieu de forclusion.
	Montant total des pertes financières découlant d'actions judiciaires liées aux communications clients ou à la rémunération des originateurs de prêt hypothécaire	FN-MF-270a.3	Vous trouverez une description des principales actions judiciaires dont nous avons fait l'objet aux pages 223 et 224, note 25 (Actions en justice et questions de réglementation) du **Rapport annuel 2023**. 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	FN-MF-270b.1	Veuillez vous reporter à la page 78, note 5, du **Rapport annuel 2023** pour la valeur totale des prêts hypothécaires accordés à tous les emprunteurs et à la page 79 du **Rapport annuel 2023** pour voir le tableau de nos ratios d'emprunt moyens pour les prêts hypothécaires résidentiels.
	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 223 et 224, note 25 (Actions en justice et questions de réglementation) du **Rapport annuel 2023**. 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	Veuillez vous reporter aux pages 2 et 3 de notre **Approche RBC des droits de la personne**.
Paramètres liés au financement hypothécaire	1) Nombre et 2) valeur des prêts hypothécaires établis par catégorie : a) résidentielle et b) commerciale	FN-MF-000.A	Veuillez vous reporter à la page 79 de notre **Rapport annuel 2023** pour connaître les ratios d'emprunt moyens des prêts hypothécaires résidentiels non assurés nouvellement établis et acquis par région, ainsi que les ratios d'emprunt respectifs pour l'ensemble de notre portefeuille de prêts hypothécaires résidentiels en cours des Services bancaires canadiens. Nous ne divulguons pas le nombre et la valeur des prêts hypothécaires établis.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe III : Dialoguer avec les parties prenantes

Matrice de mobilisation des parties prenantes pour le rapport de progression ESG 2023

Employés	
Champs d'intérêt ESG	**Modes de communication**
▪ Droits de la personne ▪ Réintégration dans les locaux, transition vers le travail hybride ▪ Mobilisation des employés ▪ Santé et bien-être des employés ▪ Bien-être financier ▪ Efficacité de la gestion ▪ Diversité et inclusion ▪ Recrutement, perfectionnement et maintien en poste des meilleurs talents ▪ Confiance et sécurité psychologique ▪ Collaboration ▪ Innovation ▪ Changements climatiques ▪ Accessibilité pour les clients et les employés	▪ Sondages auprès des employés ▪ Vidéos des dirigeants et autres communications ▪ Tables rondes, discussions-rencontres et séances d'écoute ▪ Forums de la direction, réunions d'équipe périodiques et séances Tout ce que vous voulez savoir ▪ Réflexion conceptuelle et séances de cocréation ▪ Campagnes sur le bien-être des employés ▪ Séances d'apprentissage sur l'accessibilité numérique et la conception inclusive ▪ Groupes-ressources d'employés (GRE) ▪ Journée nationale de la vérité et de la réconciliation RBC ▪ RBC Connect (intranet), RBCnet ▪ Slack (service de messagerie) ▪ Récits d'employés ▪ Baladodiffusions ▪ Grands événements liés à la diversité et à l'inclusion ▪ Conseil de direction des unités sur la diversité ▪ Infoligne Déontologie offerte à l'échelle mondiale ▪ Salons de l'emploi ▪ Compétition nationale ACE (anciennement DECA) d'études de cas pour les étudiants universitaires et programme RBC amplifie[MC] ▪ Formation générale des employés ▪ Perfectionnement des aptitudes et téléconférences nationales (à l'intention de certains groupes de conseillers) ▪ Formation sur les droits de la personne ▪ Apprentissage sur le climat 101 ▪ Réseau de champions climatiques ▪ Cercles de mentorat et Ten Thousand Coffees

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe III : Dialoguer avec les parties prenantes

Clients	
Champs d'intérêt ESG	**Modes de communication**
▪ Bien-être financier ▪ Services bancaires à distance, habilitation numérique responsable ▪ Protection des renseignements personnels ▪ Satisfaction et fidélisation de la clientèle ▪ Cybersécurité ▪ Produits liés aux risques environnementaux et sociaux – Finance durable, investissement responsable ▪ Changements climatiques ▪ Produits et solutions conformes au principe d'accessibilité ▪ Droits de la personne	▪ Nouveau site Mes finances d'abord ▪ Sondages auprès des clients, prise de contact clientèle (y compris par les réseaux de succursales et de conseillers) ▪ Approche Client (gestion des plaintes) ▪ Bureau de révision des plaintes clients RBC ▪ Associations de consommateurs ▪ Médias sociaux ▪ Services-conseils sur les stratégies et les objectifs ESG des clients ▪ Produits de finance durable sur mesure pour les projets et entreprises orientés durabilité ▪ Conférences, événements pour le public et les clients, et ateliers ▪ Partage de documents Leadership avisé ▪ Offre de produits et de services centrés sur le climat (p. ex., prêts pour véhicules électriques et calculatrice du coût) ▪ Approche d'engagement clientèle envers le climat (secteur énergétique) ▪ Infoligne Déontologie offerte à l'échelle mondiale ▪ Remue-méninges et échanges sur les projets et collaborations potentiels

Investisseurs, actionnaires et agences de notation	
Champs d'intérêt ESG	**Modes de communication**
▪ Gestion du risque ▪ Droits de la personne ▪ Rémunération des membres de la Haute direction ▪ Pratiques de gouvernance responsable ▪ Déontologie et confiance ▪ Diversité et inclusion ▪ Équité entre les sexes ▪ Logement abordable ▪ Inclusion socioéconomique ▪ Réconciliation avec les Autochtones ▪ Changements climatiques et financement de la transition ▪ Intelligence artificielle et éthique ▪ Cyberrisque ▪ Impact sur la collectivité et la société	▪ Assemblée annuelle des actionnaires ▪ Engagement continu des parties prenantes ▪ Rencontres avec investisseurs et analystes, et conférences téléphoniques trimestrielles ▪ Conférences et sondage sectoriels ▪ Évaluations approfondies avec les agences de notation ▪ Communication directe entre les actionnaires et le conseil d'administration

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe III : Dialoguer avec les parties prenantes

Fournisseurs	
Champs d'intérêt ESG	**Modes de communication**
▪ Égalité des chances pour les fournisseurs répondant aux critères de la diversité et promotion d'un accès équitable aux occasions liées au sourçage ▪ Droits de la personne	▪ Mentorat et accompagnement pour soutenir les entreprises répondant aux critères de la diversité ▪ Soutien aux conseils de la diversité, commandites, participation à des événements, mentorat, jumelage, perfectionnement des fournisseurs ▪ Infoligne Déontologie offerte à l'échelle mondiale – Surveillance continue de l'Infoligne Déontologie ClearView

Gouvernements, autorités réglementaires et organismes qui établissent les normes	
Champs d'intérêt ESG	**Modes de communication**
▪ Gestion du risque ▪ Bien-être financier ▪ Services bancaires à distance, habilitation numérique responsable ▪ Protection des renseignements personnels ▪ Satisfaction de la clientèle ▪ Tendances technologiques et d'innovation ▪ Tendances et analyses économiques ▪ Produits liés aux risques environnementaux et sociaux – Finance durable, investissement responsable ▪ Main-d'œuvre – « L'avenir du monde du travail » ▪ Initiatives axées sur les jeunes ▪ Changements climatiques ▪ Normes et exigences d'information ESG	▪ Dialogue permanent avec les autorités réglementaires et les décideurs (contribution aux taxonomies du Conseil d'action en matière de finance durable, création de l'Institut d'action climatique pour stimuler l'engagement avec les décideurs) ▪ Participation à des consultations et à des sondages ▪ Soumissions écrites et lettres ▪ Diffusion des rapports de Leadership avisé RBC

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe III : Dialoguer avec les parties prenantes

Associations sectorielles	
Champs d'intérêt ESG	**Modes de communication**
▪ Gestion du risque ▪ Services bancaires à distance, habilitation numérique responsable ▪ Protection des renseignements personnels ▪ Satisfaction de la clientèle ▪ Tendances technologiques et d'innovation ▪ Tendances et analyses économiques ▪ Changements climatiques ▪ Produits liés aux risques environnementaux et sociaux – Finance durable, investissement responsable ▪ Main-d'œuvre – « L'avenir du monde du travail » ▪ Initiatives axées sur les jeunes ▪ Changements climatiques ▪ Normes et exigences d'information ESG ▪ Droits de la personne	▪ Adhésion à des associations sectorielles et à d'autres groupes réunissant diverses parties prenantes (membre fondateur de l'Alliance agroalimentaire canadienne carboneutre) ▪ Participation à des événements, à des tables rondes, à des réunions et à des conférences ▪ Séances de formation ▪ Groupes de travail – Membre du groupe de travail de l'Association des banquiers canadiens – Membre du groupe de travail de Business for Social Responsibility ▪ Diffusion des rapports de Leadership avisé RBC ▪ Recherche de perspectives pour la recherche

Partenaires des collectivités, organismes civils et universités	
Champs d'intérêt ESG	**Modes de communication**
▪ Gestion du risque ▪ Droits de la personne ▪ Droits des Autochtones ▪ Bien-être financier ▪ Impact sur la collectivité et la société ▪ Valeur économique générée et distribuée ▪ Changements climatiques	▪ Réunions, discussion avec des analystes ▪ Communications par courriel ou par les médias sociaux ▪ Demandes de renseignements ▪ Demandes de dons et d'autres financements d'investissements dans la collectivité ▪ Obtention de contenu de formation auprès d'institutions d'enseignement ▪ Mobilisation pour orienter des mesures (p. ex., mobilisation du Rocky Mountain Institute [RMI], de Pembina, de l'alliance financière zéro émission nette de Glasgow, etc., pour l'approche d'engagement clientèle) ▪ Recherche conjointe et leadership avisé ▪ Élaboration conjointe de programmes d'investissement dans la collectivité et collaboration avec des partenaires pour l'élargissement de programmes ▪ Présentations lors de conférences ▪ Mise en œuvre d'événements propres au portefeuille pour la notoriété de la marque ▪ Réponse à BankTrack, une société civile qui s'attarde aux activités financées par les banques ▪ Remue-méninges et échanges sur les projets et collaborations potentiels

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe IV : Domaines d'impact et concordance avec les objectifs de développement durable (ODD)

ODD	Initiative de RBC – Cible des ODD	Cadre de mesure de l'impact	Paramètre
	Objectif avenir RBC – 4.3, 4.4, 4.5		6,9 millions de jeunes participants à Objectif avenir RBC depuis sa création en 2017 (Canada) Au total, 6,5 millions de dollars de dons investis dans des programmes de bien-être financier (au Canada) Renseignements supplémentaires à la page 64
	Composition de l'effectif de RBC – 5.5		43 % de cadres dirigeantes (Canada)[39] 41 % de femmes à la Haute direction (Canada)[39] 43 % des cadres nommés étaient des femmes[41] 49 % des nouveaux employés étaient des femmes[119] 54 % des employés promus étaient des femmes[42] Renseignements supplémentaires à l'annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance
	Stratégie climatique RBC – 7.2, 7.3		En 2023, RBC a puisé 100 % de l'électricité qu'elle a consommée à l'échelle mondiale de sources d'énergie renouvelable[33] Réduction de 67 % des émissions de GES attribuables à l'exploitation par rapport aux données des périmètres 1, 2 (marché) et 3 (déplacements d'affaires) de l'année de référence 2018[32] Renseignements supplémentaires dans le **Rapport climatique 2023**
	Objectif avenir RBC – 8.3, 8.6 Artistes émergents RBC – 8.3 Équité salariale entre sexes et groupes ethniques – 8.5		Soutien offert à plus de 44 000 artistes depuis 2004 grâce à Artistes émergents RBC Dans le cadre d'Objectif avenir RBC, RBC et RBC Fondation ont, pour aider les jeunes Canadiens à décrocher des emplois enrichissants, consacré en 2023 plus de 65,1 millions de dollars au soutien de multiples approches (expériences concrètes de travail ; perfectionnement des aptitudes ; réseautage et mentorat ; aides et services en matière de bien-être mental) Renseignements supplémentaires à la page 98 Paramètres concernant l'équité salariale entre sexes et groupes ethniques à la page 93
	Engagement de finance durable de RBC – 9.4 Techno nature RBC – 9.5		En 2023, nous avons facilité 103,0 milliards de dollars en finance durable, comparativement à 87,9 milliards de dollars en 2022. Renseignements supplémentaires à la page 45 En 2023, Techno nature RBC a soutenu 150 organisations grâce à des investissements dans la collectivité de plus de 21 millions de dollars. Renseignements supplémentaires aux pages 49 et 98

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes

Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe IV : Domaines d'impact et concordance avec les objectifs de développement durable (ODD)

ODD	Initiative de RBC – Cible des ODD	Cadre de mesure de l'impact	Paramètre
10	Objectif avenir RBC – 10.2 Programme pour les entrepreneurs noirs RBC – 10.2 Composition de l'effectif de RBC – 10.2	Égalité et diversité	92 % des participants Objectifs avenir RBC étaient issus de la diversité[36]. Renseignements supplémentaires à la page 63 Engagement quinquennal (2020 à 2025) 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 La cote composite de l'Expérience inclusive pour 2023 était de 82[38]. Renseignements supplémentaires à la page 94 Renseignements supplémentaires sur l'inclusion économique aux pages 77 et 78
11	Engagement de finance durable de RBC – 11.1	Changements climatiques	Renseignements supplémentaires aux pages 45 et 80
12	Services immobiliers RBC – 12.5 Rapport de progression ESG de RBC – 12.6	Ressources naturelles Réputation Changements climatiques	Renseignements supplémentaires à la page 121
13	Stratégie climatique RBC – 13.1, 13.2, 13.3	Changements climatiques	Soutien de l'innovation axée sur le climat par le versement de 48 millions de dollars à des fonds de capital-risque ou de croissance Soutien à 150 partenaires des secteurs des technologies propres, de l'agriculture, de l'énergie et des solutions climatiques naturelles grâce à des investissements dans la collectivité totalisant plus de 21 millions de dollars financés par RBC et RBC Fondation dans le cadre de notre engagement à verser 100 millions de dollars avec Techno nature RBC d'ici 2025
16	Déontologie et confiance – 16.4, 16.5	Soutien des partenaires et des	99 % des employés ont satisfait à l'exigence de formation LAB au 31 octobre 2023[57] Renseignements supplémentaires à la page 24
17	Objectif avenir RBC – 17.16, 17.17 Artistes émergents RBC – 17.16, 17.17 Stratégie climatique RBC – 17.16, 17.17	Soutien des partenaires et des	Plus de 900 partenariats Objectif avenir RBC actifs Plus de 250 partenariats Artistes émergents RBC actifs Plus de 150 partenariats Techno nature RBC actifs Renseignements supplémentaires à la page 98

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe V : Paramètres environnementaux supplémentaires

Tableau 24 : Paramètres de la performance en matière d'émissions découlant de nos activités pour l'exercice terminé le 31 octobre

Paramètres de la performance	2023	2022	2021	Année de référence (2018)
Périmètre 1 (tonnes d'éq. CO_2)[132]	23 873 a	22 840	21 089	24 821
Périmètre 2, en fonction de l'emplacement (tonnes d'éq. CO_2)[132]	63 713 a	65 577	70 440	102 009
Réduction des émissions de GES liée aux certificats d'énergie renouvelable (tonnes d'éq. CO_2)[79]	-63 713 a	-35 379	-24 712	-4 718
Émissions du périmètre 2, en fonction du marché (tonnes d'éq. CO_2)[133]	0	30 198	45 728	97 291
Périmètre 3 (déplacements d'affaires) (tonnes d'éq. CO_2) [134]	32 216 a	17 419[i]	3 172[i]	45 629[i]
Émissions totales, en fonction de l'emplacement (tonnes d'éq. CO_2)	119 802	105 836[ii]	94 701[ii]	172 459[ii]
Émissions totales, en fonction du marché (tonnes d'éq. CO_2)	56 089	70 457[ii]	69 989[ii]	167 741[ii]
Variation des émissions totales, en fonction du marché, par rapport à l'année de référence 2018 (%)[32]	-67 %	-58 %[ii]	-58 %[ii]	–
Intensité des émissions de GES liées à la consommation d'énergie (tonnes d'éq. CO_2/m^2)[135]	0,011 a	0,025	0,032	0,057
Pourcentage d'électricité provenant de sources renouvelables et non émettrices de GES pour toutes les installations[33]	100 % a	90 %	84 %	75 %

[i] Nous avons révisé nos données antérieures du périmètre 3 (déplacements d'affaires) pour la même période ainsi que celles de l'année de référence 2018, en raison de facteurs d'émissions et de conversions incorrects utilisés pour mesurer les émissions produites par les déplacements d'affaires. Les quantités précédemment déclarées en tonnes d'équivalent CO_2 étaient les suivantes : 11 920 en 2022 ; 1 555 en 2021 ; 11 726 en 2020 (contre 15 583 [données révisées]) ; 30 307 en 2019 (contre 38 086 [données révisées]) ; 31 741 pour l'année de référence 2018.

[ii] Nous avons révisé les données antérieures pour la même période pour les émissions totales en fonction de l'emplacement, les émissions totales en fonction du marché et la variation des émissions totales, en fonction du marché, par rapport à l'année de référence 2018 en conséquence, le cas échéant, en raison de la révision de nos émissions du périmètre 3 (déplacements d'affaires).

Émissions découlant de nos activités

Crédits de carbone[76]

En plus de nos efforts pour réduire les émissions liées à nos activités, nous achetons et retirons des crédits de carbone équivalents à nos émissions totales en fonction du marché. Nous croyons que l'achat annuel de crédits de carbone apporte un soutien précieux aux technologies et aux projets qui contribuent à réduire les émissions. Nous avons acheté et retiré des crédits de carbone équivalant au montant cumulatif des émissions totales en fonction du marché déclarées depuis 2018. Voir le tableau 25 ci-dessous pour plus de renseignements sur les crédits de carbone.

Tableau 25 : Crédits de carbone achetés et retirés, pour l'exercice clos le 31 octobre

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Crédits de carbone achetés et retirés (tonnes d'éq. CO_2)[i]	88 729[ii] a	68 471[iii]	68 232[iii]

[i] Nous achetons des crédits de carbone après chaque exercice afin de compenser le total des émissions en fonction du marché déclarées pour cet exercice. Lorsque nous avons révisé nos émissions découlant de nos activités, nous avons acheté des crédits de carbone supplémentaires afin que les émissions qui n'avaient pas été déclarées antérieurement soient également compensées. En 2023, l'incidence cumulative de la révision de nos émissions du périmètre 3 (déplacements d'affaires) a été une augmentation de 32 640 tonnes d'équivalent CO_2 (voir le tableau 24 pour en savoir plus). En 2022, nous avons révisé les émissions découlant de nos activités, ce qui s'est traduit par une augmentation cumulative de ces émissions de 3 513 tonnes d'équivalent CO_2 par rapport à ce qui avait été déclaré précédemment.

[ii] En ce qui a trait à 2023, nous avons acheté des compensations carbone de 88 729 tonnes d'équivalent CO_2, ce qui représente le total des émissions en fonction du marché d'équivalents CO_2 de 56 089 tonnes pour 2023, plus des crédits de carbone supplémentaires achetés pour compenser la révision de nos émissions d'équivalents CO_2 de 32 640 tonnes du périmètre 3 (déplacements d'affaires).

[iii] Nous avons révisé les chiffres comparatifs pour refléter les crédits de carbone achetés et retirés pour chaque période ; auparavant, des crédits de carbone supplémentaires étaient attribués rétrospectivement aux périodes au cours desquelles les émissions étaient déclarées. Les quantités précédemment déclarées en tonnes d'équivalent CO_2 étaient les suivantes : 64 958 en 2022 ; 68 372 en 2021.

Électricité renouvelable

En 2023, RBC a puisé 100 % a de l'électricité qu'elle a consommée à l'échelle mondiale de sources d'énergie renouvelable. Pour ce faire, il a fallu apparier les sources d'énergie non renouvelable aux certificats d'énergie renouvelable provenant de la même région. Nous avons ainsi acheté plus de 215 000 MWh en certificats d'énergie renouvelable. En outre, dans le cadre de notre stratégie d'approvisionnement en électricité renouvelable, nous avons établi une meilleure correspondance entre les sources d'approvisionnement auprès desquelles nous obtenons nos certificats d'énergie renouvelable pour qu'elles cadrent mieux avec notre portefeuille immobilier mondial. Selon nous, cela appuie les projets d'énergies renouvelables de chaque région où nous exerçons nos activités et contribue à la décarbonation plus générale des réseaux électriques que nous utilisons.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe V : Paramètres environnementaux supplémentaires

Tableau 26 : Consommation d'énergie[136]

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Consommation de mazout de chauffage – Périmètre 1 (MWh)			
Succursales	**78 729**	78 467	78 262
Grands établissements[137]	**43 568**	38 650	34 161
Centres informatiques	**132**	122	90
Consommation d'électricité et de vapeur – Périmètre 2 (MWh)			
Succursales	**176 758**	181 594	183 251
Grands établissements[137]	**161 037**	172 873	164 341
Centres informatiques	**72 885**	70 871	70 570
Consommation totale d'énergie – Toutes les installations (MWh)	**533 109**	542 577	530 675
Intensité énergétique totale – Toutes les installations (MWh/m²)	**0,26**	0,26	0,26

Tableau 27 : Conception de bâtiment durable

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Locaux pour bureaux conformes à la norme LEED[138] (m²)	**702 760**	716 871	801 790

Tableau 28 : Consommation d'eau

Paramètres de la performance	2023	2022	2021
Intensité de la consommation d'eau[139] (m³/m²)	**0,40**	0,33	0,50

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Gouvernance en matière de diversité et d'inclusion[1]

Administrateurs de la Banque Royale du Canada	2023	2022	2021
Femmes[2]	38 %[3]	42 %	46 %
NAPC ou LGBTQ+[4,12,14]	31 %[3]	25 %	s. o.
Canada			
Administratrices de RBC Dominion valeurs mobilières Inc.	17 %	17 %	25 %
Administratrices de RBC Gestion mondiale d'actifs Inc.	38 %	29 %	29 %
Administratrices de Fiducie RBC Services aux investisseurs	71 %	71 %	67 %
Administratrices de Compagnie d'assurance vie RBC	44 %	44 %	43 %
Administratrices de la Société d'hypothèques de la Banque Royale	43 %	33 %	50 %
Administratrices de la Société Trust Royal du Canada	43 %	33 %	50 %
Administratrices de la Compagnie Trust Royal	43 %	33 %	50 %
États-Unis			
Administratrices de RBC US Group Holdings LLC	22 %	33 %	38 %
Administratrices de City National Bank	50 %	45 %[6]	40 %[6]
Administratrices de RBC Capital Markets, LLC	29 %	17 %	0 %
Îles Britanniques et Europe[5]			
Administratrices de RBC Europe Limited	25 %	33 %	33 %
Administratrices de RBC Global Asset Management (UK) Limited	25 %	33 %[6]	29 %[6]
Antilles			
Administratrices de RBC (Barbados) Trading Bank Corporation	57 %	50 %	43 %[6]
Administratrices de RBC Capital Markets Arbitrage, LLC	38 %	38 %	33 %[6]
Administratrices de RBC Financial (Caribbean) Limited	25 %	25 %	38 %[6]

Les notes de fin de texte de l'annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance se trouvent aux pages 131 à 133.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes

Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Représentation au sein de l'effectif

	Objectif pour 2023[7]	2023	2022	2021
Monde[8]				
Nombre total d'employés[9]		**94 885**	**95 634**	**87 830**
Femmes membres de la Haute direction	–	30 %	30 %	30 %
Femmes	–	52 %	53 %[10]	54 %[11]
Hommes	–	48 %	47 %[10]	46 %[11]
NAPC[12]	–	41 %	39 %[10]	34 %[10]
Asiatiques[13]	–	27 %	26 %[11]	22 %[11]
Noirs[13]	–	4,9 %	4,6 %[10,22]	4,3 %[11,22]
Deux origines ethniques ou plus[13]	–	2,0 %	1,7 %[11,22]	1,0 %[11]
Autres[13]	–	6,6 %	6,5 %[10,22]	6,2 %[10,22]
LGBTQ+[14]	–	2,4 %	2,3 %[11,22]	2,0 %[11]
Personnes handicapées[15]	–	4,1 %	4,6 %[10,22]	5,0 %[10]
Canada[16]				
Nombre total d'employés		**69 450**	**68 840**	**63 595**
Femmes	–	55 %	56 %	57 %
Hommes	–	45 %	44 %	43 %
NAPC[12]	–	45 %	41 %	40 %[22]
Asiatiques[17]	–	32 %	29 %	28 %
Noirs[18]	–	4,8 %	4,6 %[22]	4,7 %[22]
Autochtones[19,23]	1,4 %	1,2 %	1,3 %	1,3 %
Deux origines ethniques ou plus[20]	–	1,8 %	1,6 %[22]	1,0 %
Autres[21]	–	5,5 %	4,9 %[22]	4,7 %[22]
LGBTQ+[14,23]	3,3 %	2,9 %	2,8 %	2,6 %
Personnes handicapées[15,23]	7,1 %	5,3 %	6,1 %	7,0 %

PwC a procédé à une mission d'assurance limitée concernant cette donnée en 2023. Veuillez vous reporter à la page 135 pour lire le rapport indépendant de mission d'assurance limitée de PwC.
Les notes de fin de texte de l'annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance se trouvent aux pages 131 à 133.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Représentation au sein de l'effectif

	Objectif pour 2023[7]	2023	2022	2021
Cadres[23]				
Femmes	48 %[24]	43 % a	42 %	44 %
NAPC	25 %[24]	24 % a	23 %	23 %
Haute direction[23]				
Femmes	–	41 % a	40 %	40 %
NAPC	–	39 % a	37 %	36 %
Gestionnaires et professionnels d'expérience[23]				
Femmes	–	51 %	51 %	51 %
NAPC	–	47 %	43 %	40 %
Cadres subalternes[23]				
Femmes	–	62 %	63 %	57 %
NAPC	–	42 %	39 %	38 %
Postes administratifs et opérationnels[23]				
Femmes	–	68 %	68 %	69 %
NAPC	–	52 %	45 %	40 %
États-Unis[25]				
Nombre total d'employés		**15 804**	**15 044**	**14 239**
Femmes	–	42 %	42 %	42 %
Hommes	–	58 %	58 %	58 %
NAPC	–	36,0 %	35,4 %[22]	35,7 %[22]
Asiatiques[26]	–	17,1 %	16,5 %[22]	16,9 %[22]
Noirs[27]	–	5,5 %	5,3 %[22]	5,3 %[22]
Hispaniques ou Latino-Américains[28]	–	10,8 %	11,1 %[22]	11,0 %[22]
Deux origines ethniques ou plus[29]	–	2,1 %	2,0 %	2,0 %
Autres[30]	–	0,5 %	0,5 %[22]	0,6 %[22]

a PwC a procédé à une mission d'assurance limitée concernant cette donnée en 2023. Veuillez vous reporter à la page 135 pour lire le rapport indépendant de mission d'assurance limitée de PwC.
Les notes de fin de texte de l'annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance se trouvent aux pages 131 à 133.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Représentation au sein de l'effectif

	2023	2022	2021
LGBTQ+	1 %	1 %	1 %
Personnes handicapées[31]	3 %	3 %	2 %
Cadres[32]			
Femmes	23 %	25 %	30 %
NAPC	18 %	18 %	20 %
Haute direction[33]			
Femmes	33 %	32 %	39 %
NAPC	37 %	37 %	37 %
Gestionnaires et professionnels d'expérience[34]			
Femmes	38 %	38 %	34 %
NAPC	32 %	32 %	31 %
Postes administratifs et opérationnels[35]			
Femmes	58 %	58 %	60 %
NAPC	44 %	43 %	44 %
Royaume-Uni et îles Anglo-Normandes[36]			
Nombre total d'employés	**5 312**	**2 672**	**2 694**
Femmes	41 %	41 %	42 %
Hommes	58 %	58 %	58 %
Autres[37]	1 %	1 %	s. o.
NAPC	17,7 %	20,0 %	19,9 %[22]
Asiatiques[38]	10,1 %	12,1 %[22]	11,5 %[22]
Noirs[39]	3,1 %	3,1 %[22]	3,3 %[22]
Deux origines ethniques ou plus[40]	2,6 %	2,8 %[22]	3,3 %[22]
Autres[41]	1,9 %	2,1 %[22]	1,8 %[22]
LGBTQ+	2,4 %	2,2 %	2,7 %
Personnes handicapées[42]	2,6 %	4,3 %	6,7 %

Les notes de fin de texte de l'annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance se trouvent aux pages 131 à 133.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Représentation au sein de l'effectif

	2023	2022	2021
Cadres[43]			
Femmes	26 %[44]	39 %	37 %
NAPC	7 %	8 %	7 %
Haute direction			
Femmes	26 %	22 %	22 %
NAPC	20 %	21 %	19 %
Gestionnaires et professionnels d'expérience			
Femmes	40 %	43 %	43 %
NAPC	18 %	22 %	22 %
Postes administratifs et opérationnels			
Femmes	54 %	65 %	67 %
NAPC	16 %	11 %	14 %
Europe[45]			
Nombre total d'employés	**191**	**1 423**	**1 503**
Femmes	28 %	42 %	43 %
Hommes	70 %	56 %	57 %
Autres[37]	2 %	2 %	s. o.
Femmes – Haute direction	24 %	24 %	22 %
Femmes – Gestionnaires et professionnelles d'expérience	27 %	40 %	41 %
Femmes – Postes administratifs et opérationnels	53 %	58 %	61 %
Ailleurs dans le monde[46]			
Nombre total d'employés	**4 078**	**4 936**	**5 006**
Femmes	65 %	65 %	64 %
Hommes	35 %	35 %	36 %
Femmes occupant un poste de Haute direction	33 %	25 %	25 %

Les notes de fin de texte de l'annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance se trouvent aux pages 131 à 133.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Représentation au sein de l'effectif

	2023	2022	2021
Femmes – Haute direction	34 %	33 %	32 %
Femmes – Gestionnaires et professionnelles d'expérience	61 %	60 %	60 %
Femmes – Postes administratifs et opérationnels	73 %	72 %	70 %

Promouvoir la diversité[47]

	2023	2022	2021
Effectif par tranche d'âge			
< 30 ans	18 %	19 %[10]	17 %[10]
30 à 49 ans	54 %	53 %[11]	53 %[10]
≥ 50 ans	28 %	28 %[10]	30 %[10]
Représentation fondée sur le rôle			
Femmes au sein de Technologie[48]	26 %	27 %[10]	37 %[11]
Femmes ayant des rôles générateurs de revenus[49]	51 %	52 %[11]	47 %[10]
Femmes ayant un rôle de direction générateur de revenus[49]	43 %	44 %[11]	42 %[11]
Femmes à un poste de direction[50]	45 %	45 %[10]	s. o.
Femmes à un poste autre que d'encadrement[51]	54 %	55 %	s. o.
NAPC au sein de Technologie[48]	55 %	51 %[10]	45 %[10]
NAPC ayant un rôle générateur de revenus[49]	36 %	33 %[11]	29 %[10]
NAPC ayant un rôle de direction générateur de revenus[49]	29 %	28 %[10]	25 %[10]
NAPC à un poste de direction[50]	36 %	35 %[10]	s. o.
NAPC à un poste autre que d'encadrement[51]	42 %	39 %	s. o.
Nouvelles nominations à des postes de direction[52]			
Femmes	43 %	43 %	41 %
NAPC	25 %	31 %	43 %

Les notes de fin de texte de l'annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance se trouvent aux pages 131 à 133.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Promouvoir la diversité[47]

	2023	2022	2021
Embauche[53]			
Hommes	51 %	48 %	49 %
Femmes	49 %	51 %	51 %
NAPC	61 %	43 %	45 %
Promotions[54]			
Hommes	46 %	47 %	46 %
Femmes	54 %	53 %	54 %
NAPC	45 %	43 %	43 %
Taux de maintien en poste[55]			
Hommes	84 %	82 %	87 %
Femmes	85 %	83 %	88 %
NAPC	83 %	82 %	88 %
Taux de maintien en poste après un congé parental[56]	83 %	s. o.	s. o.
Départs[57]			
Hommes	47 %	48 %	48 %
Femmes	53 %	52 %	52 %
NAPC	44 %	35 %	40 %

Renforcer l'inclusion

	2023	2022	2021
Pourcentage d'employés qui ont suivi la formation contre le racisme	s. o.[58]	> 99 %	94 %[59]
Pourcentage d'employés qui se sentent traités avec respect	88 %	89 %	90 %
Pourcentage d'employés qui sentent que l'on croit en leur capacité d'agir à bon escient	93 %	93 %	94 %
Pourcentage d'employés qui sentent qu'ils peuvent s'exprimer en toute confiance	75 %	76 %	74 %

Les notes de fin de texte de l'annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance se trouvent aux pages 131 à 133.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Renforcer l'inclusion

	2023	2022	2021
Cote composite de l'Expérience inclusive[60]	**82** a	**82**	**82**
Hommes	82	82	82
Femmes	82	82	82
NAPC	82	82	82
Blancs	84	84	84
Autochtones	80	83	82
Personnes handicapées	77	77	77
LGBTQ+	81	80	79
Cote de mobilisation des employés[61]	**86** a	**86**	**88**
Hommes	86	86	87
Femmes	86	87	89
NAPC	87	87	89
Blancs	87	87	89
Autochtones	84	86	87[67]
Personnes handicapées	83	82	84[67]
LGBTQ+	85	82	84[67]
Pratiques de rémunération équitables			
Pourcentage de femmes dans le premier quartile salarial[62]	s. o.[63]	39 %	39 %[64]
Pourcentage de NAPC dans le premier quartile salarial[62]	s. o.[63]	41 %	40 %
Rémunération médiane (rajustée) des femmes par rapport à celle des hommes[65]			
Ensemble	s. o.[63]	95 %	95 %
Cadres supérieurs (VP ou PVP)	s. o.[63]	93 %	90 %
Haute direction	s. o.[63]	98 %	98 %[64]
Gestionnaires et professionnels d'expérience	s. o.[63]	98 %	98 %[64]
Postes administratifs et opérationnels	s. o.[63]	99 %	99 %[64]

a PwC a procédé à une mission d'assurance limitée concernant cette donnée en 2023. Veuillez vous reporter à la page 135 pour lire le rapport indépendant de mission d'assurance limitée de PwC.
Les notes de fin de texte de l'annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance se trouvent aux pages 131 à 133.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

Renforcer l'inclusion

	2023	2022	2021
Rémunération médiane (rajustée) des NAPC par rapport à celle des Blancs[66]			
Ensemble	s. o.[63]	98 %	98 %
Cadres supérieurs (VP ou PVP)	s. o.[63]	92 %	92 %[64]
Haute direction	s. o.[63]	101 %	99 %[64]
Gestionnaires et professionnels d'expérience	s. o.[63]	100 %	99 %
Postes administratifs et opérationnels	s. o.[63]	99 %	98 %

Les notes de fin de texte de l'annexe VII : Diversité et inclusion – Énoncé de performance se trouvent aux pages 131 à 133.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes

Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

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 réputationnel pour 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 36 de notre **circulaire de la direction 2024**. Ces renseignements représentent la composition du groupe de candidats au Conseil d'administration qui se présentent à l'élection lors de l'assemblée des actionnaires de 2024, en date du 13 février 2024.
4. D'après les données d'identification volontaire. 23 % des administrateurs de la Banque Royale du Canada se sont déclaré NAPC en 2023. Les données relatives à l'appartenance à la communauté LGBTQ+ n'ont pas été recueillies en 2021.
5. Le 3 juillet 2023, nous avons finalisé la vente des activités d'administration des actifs de RBC Services aux investisseurs en Europe et de son centre d'excellence associé situé en Malaisie. Comme l'entièreté des actions de RBC Investor Services Bank S.A. ont été vendues dans le cadre de cette opération, les données de cette filiale ne sont plus incluses dans nos paramètres de gouvernance en matière de diversité et d'inclusion.
6. Révision des données de l'année précédente pour tenir compte des changements apportés aux conseils de niveau 1 confirmés après la date de publication initiale, mais qui étaient en vigueur à la fin de l'exercice.
7. Au Canada, les objectifs 2023 de représentation au sein de l'effectif ont été établis pour les segments répondant aux critères de la diversité visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada) (la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*) (personnes LGBTQ+ exceptées).
8. Nos paramètres de représentation au sein de l'effectif à l'échelle mondiale pour 2023 sont présentés pour nos activités à l'échelle mondiale. Nos données antérieures pour la même période ont été révisées afin d'inclure City National Bank, comme précisé aux notes 10 et 11. Les données antérieures pour la même période n'ont pas été révisées pour BlueBay Asset Management et, selon le cas, RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.
9. Le nombre total d'employés est présenté pour nos activités à l'échelle mondiale et fait référence au nombre de personnes employées à l'échelle mondiale à temps plein ou à temps partiel ; ce paramètre diffère de celui portant sur l'équivalent à temps plein (ETP) présenté à la page 23 de notre Rapport annuel 2023, car le paramètre inclus dans le rapport de progression ESG exclut les personnes en congé de longue durée et les employés en retraite progressive. En raison des limites de la plateforme RH antérieure, les résultats de 2021 excluent également les employés rémunérés à l'heure.
10. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période ont été révisées afin d'inclure City National Bank.
11. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période ont été révisées afin d'inclure City National Bank, mais les résultats des paramètres n'en ont pas été modifiés.
12. Le terme NAPC englobe toutes les personnes qui s'identifient comme appartenant à un groupe ethnique autre que « Blancs » ainsi que celles qui ont sélectionné « Je préfère ne pas répondre ». Au Canada, il comprend les personnes qui s'identifient comme Autochtones ; des précisions à ce sujet sont fournies à la note 19.
13. « Asiatiques », « Noirs », « Deux origines ethniques ou plus » et « Autres » constituent des catégories globales fondées sur des déclarations volontaires locales représentatives des régions. Veuillez consulter les définitions régionales respectives pour obtenir plus de renseignements.
14. D'après les données d'identification volontaire. LGBTQ+ désigne les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou d'une autre identité non hétérosexuelle non cisgenre. D'après le guide **GLAAD Media Reference Guide**.
15. Pourcentage total des employés qui déclarent avoir une déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. Un pays peut avoir sa propre définition réglementaire de « handicap ». En réponse aux tendances d'une année sur l'autre et aux exigences réglementaires, nous avons déployé en 2023 une stratégie d'écoute des personnes handicapées et lancé un nouveau Bureau de l'accessibilité ainsi qu'un Plan d'accessibilité conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité afin d'éliminer les obstacles auxquels font face nos clients et nos employés handicapés.
16. D'après les données sur l'équité en matière d'emploi de **Statistique Canada** pour les notes 17 à 21.
17. « Asiatiques » 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.
18. « Noirs » comprend les Africains, les Américains, les Britanniques, les Canadiens, les Antillais, les Haïtiens, les Somaliens, etc.
19. 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. Les données représentent les employés qui s'identifient comme autochtones ou comme autochtones et d'un autre groupe ethnique.
20. « Deux origines ethniques ou plus » comprend toute personne s'identifiant à deux groupes ethniques ou plus.
21. « Autres » comprend les Latino-Américains, les Asiatiques occidentaux, les Nord-Africains, les Afghans, les Iraniens, les Arméniens, les Égyptiens, les Libanais, les Marocains, etc.
22. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période ont été révisées pour assurer la conformité de la présentation avec décimale utilisée pour les résultats de 2023. Par le passé, les résultats étaient arrondis pour assurer la conformité avec le total de NAPC.
23. Les paramètres représentent les données sur l'équité en matière d'emploi en date du 31 octobre pour chaque année indiquée pour notre unité canadienne. Ces segments répondant aux critères de la diversité sont régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à l'exception des personnes LGBTQ+. En 2023, le nombre total d'employés était de 55 953.
24. Notre objectif global est d'atteindre une représentation de 50 % de femmes et de 30 % de NAPC parmi les cadres d'ici 2025, comme indiqué dans le Plan de diversité et d'inclusion RBC 2025, disponible sur le site **rbc.com/diversite-inclusion**.
25. « États-Unis » comprend les activités de RBC aux États-Unis et de City National Bank. **D'après le département américain de l'Intérieur** pour les notes 26 à 30.
26. « Asiatiques » comprend toute personne ayant des origines issues des premiers habitants d'Extrême-Orient, d'Asie du Sud-Est ou du sous-continent indien.
27. « Noirs » comprend toute personne ayant des origines issues des groupes ethniques noirs d'Afrique.
28. « Hispaniques ou Latino-Américains » comprend toute personne de culture ou d'origine mexicaine, portoricaine, cubaine, centraméricaine ou sud-américaine, ou de tout autre culture ou origine hispanique, quel que soit son groupe ethnique.
29. « Deux origines ethniques ou plus » comprend toute personne s'identifiant à deux groupes ethniques ou plus.
30. « Autres » comprend toute personne ayant des origines issues des premiers habitants d'Amérique du Nord et qui conserve sa culture au sein d'une tribu ou d'une communauté, ou toute personne ayant des origines issues d'Hawaï, de Guam, de Samoa ou d'autres îles du Pacifique.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes

Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

31. Selon les renseignements d'identification volontaire figurant dans la formule CC-305 et définis à l'article 503 de la Rehabilitation Act de 1973, dans sa version modifiée.
32. Pour RBC – É.-U., comprend les employés des grades généraux 00 à 04 classés comme membre de la Haute direction ou toute personne occupant un poste équivalent. Pour City National Bank, 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 en 2022, le critère de mesure a été modifié pour correspondre aux définitions de l'entreprise d'un cadre ou d'une personne occupant un poste équivalent. Les données de 2021 n'ont pas été révisées.
33. « Haute direction » comprend les personnes classées First/Mid-Level Officials and Managers du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.
34. « Gestionnaires et professionnels d'expérience » comprend les personnes classées Professionals du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.
35. « Postes administratifs et opérationnels » comprend les personnes classées Professionals, Administrative Support Workers, Operatives, Sales Workers, Service Workers and Technicians du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.
36. Comprend les activités de RBC au Royaume-Uni et dans les îles Anglo-Normandes. Pour 2023, le champ d'application de ces paramètres a été élargi pour inclure BlueBay Asset Management et RBC Brewin Dolphin. Les données antérieures pour la même période n'ont pas été révisées, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. D'après le **recensement 2021 de l'Office for National Statistics du Royaume-Uni** pour les notes 38 à 42.
37. 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 2021.
38. 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 ».
39. 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 ».
40. Personnes ayant dit appartenir à l'une des catégories suivantes : « Mixed – White & Asian », « Mixed – White & Black African », « Mixed – White & Black Caribbean » ou « Mixed – Any other Mixed background ».
41. Personnes ayant dit appartenir à l'une des catégories suivantes : « South West Asian », « North African » ou « Other race/ethnicity ».
42. Comme indiqué à la note 36, le champ d'application de ces paramètres a été élargi pour inclure BlueBay Asset Management et RBC Brewin Dolphin pour 2023 ; les données antérieures pour la même période n'ont pas été révisées pour BlueBay Asset Management et, selon le cas, RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. La diminution des taux de représentation de personnes handicapées reflète le fait que les taux d'identification volontaire sont inférieurs pour BlueBay Asset Management et RBC Brewin Dolphin par rapport aux opérations incluses au cours des périodes antérieures. L'augmentation de la représentation des personnes handicapées reste une priorité pour toutes les plateformes de la région.
43. Au Royaume-Uni, les cadres sont définis comme des employés en service actif qui sont inscrits à titre de personnes 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 de direction de Gestion de patrimoine – Europe, du Comité administratif, Services aux investisseurs et de trésorerie – R.-U., ou de l'équipe de la Haute direction de RBC BlueBay 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.
44. L'augmentation de la représentation des femmes dans les postes de direction reste une priorité pour toutes les plateformes de la région.
45. Comprend les activités de RBC en Europe. En raison de facteurs régionaux, la collecte de données se limite principalement au sexe. Le 3 juillet 2023, nous avons finalisé la vente des activités d'administration des actifs de RBC Services aux investisseurs® en Europe et de son centre d'excellence associé en Malaisie, ce qui a contribué à la diminution de l'effectif dans la région.
46. 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. Le 3 juillet 2023, nous avons finalisé la vente des activités d'administration des actifs de RBC Services aux investisseurs en Europe et de son centre d'excellence associé en Malaisie, ce qui a contribué à la diminution de l'effectif dans la région.
47. Sauf indication contraire, pour 2023, tous les paramètres fondés sur le sexe et l'appartenance à la communauté NAPC concernent nos activités à l'échelle mondiale. Tous les paramètres excluent les étudiants stagiaires, les étudiants, les employés en congé et les employés bénéficiant d'une retraite progressive. En raison des limites de la plateforme RH antérieure, les résultats de 2021 excluent également les stagiaires et les employés rémunérés à l'heure.
48. À la suite de la mise en place d'une nouvelle plateforme RH et de la classification des données sur l'entreprise en 2022, la base de la classification des « employés au sein de Technologie » a changé. Pour 2021, nous avons compté les employés de notre groupe fonctionnel Technologie et exploitation, ainsi que ceux de notre équipe Services technologiques et quantitatifs, qui travaille au sein des Marchés des capitaux. Comme le changement a été mis en œuvre de manière prospective en 2022, le paramètre pour 2021 n'est pas comparable. Étant donné les changements importants apportés à la classification des données organisationnelles, il n'est pas possible de réviser les données de 2021.
49. À la suite de la mise en place d'une nouvelle plateforme RH et de la classification des données sur l'entreprise en 2022, la base de la classification des « employés occupant des postes générateurs de revenus » a changé. Pour 2021, dans notre hiérarchie des fonctions, les rôles générateurs de revenus appartiennent à la famille de fonctions Ventes. En 2022, la classification « générateurs de revenus » a été ajoutée dans notre hiérarchie organisationnelle pour plus de clarté par rapport aux critères d'évaluation. Comme le changement a été mis en œuvre de manière prospective en 2022, le paramètre pour 2021 n'est pas comparable. Étant donné les changements importants apportés à la classification des données organisationnelles, il n'est pas possible de réviser les données de 2021.
50. En raison de la mise en place d'une nouvelle plateforme RH et de la classification des données sur l'entreprise en 2022 qui a modifié la base de la classification des postes de direction, les données de 2021 ne sont pas disponibles pour les femmes et les NAPC à un poste de direction. La direction comprend toutes les personnes ayant un rôle de cadre et, pour City National Bank, elle comprend les personnes classées Executive/Senior-Level Officials, First/Mid-Level Officials and Managers du rapport EEO-1. Dans le Rapport de performance ESG 2022, ces paramètres représentaient les données sur l'équité en matière d'emploi en date du 31 octobre pour chaque année indiquée pour notre unité canadienne assujettie à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans le présent rapport, ces paramètres concernent nos activités à l'échelle mondiale.
51. En raison de la mise en place d'une nouvelle plateforme RH et de la classification des données sur l'entreprise en 2022 qui a modifié la base de la classification des postes autres que d'encadrement, les données de 2021 n'étaient pas disponibles pour les femmes et les NAPC à un poste autre que d'encadrement. Les postes autres que d'encadrement comprennent tous les rôles professionnels et de soutien et, pour City National Bank, ils comprennent les personnes classées Professionals, Administrative Support Workers, Operatives, Sales Workers, Service Workers and Technicians du rapport EEO-1.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes

Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VI : Diversité et inclusion – Énoncé de performance

52. Nous parlons de « nouvelle 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 2023, nos objectifs de nouvelles nominations à des postes de direction étaient de 50 % pour les femmes et de 30 % pour les NAPC.
53. Le calcul des embauches exclut les étudiants stagiaires et les étudiants. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. Les données de 2023 comprennent BlueBay Asset Management, mais les données antérieures pour la même période excluent cette filiale, car elle n'avait pas encore été intégrée à notre plateforme RH principale. Nos données de 2022 et de 2021 pour la même période pour les NAPC se rapportent à nos activités au Canada et aux États-Unis, car les renseignements pour les autres régions ne sont pas disponibles pour ces périodes. En raison des limites de la plateforme RH antérieure, les résultats de 2021 excluent également les stagiaires et les employés rémunérés à l'heure.
54. Une promotion désigne le passage à un échelon supérieur dans le grade général (niveau de poste). Les paramètres sont fondés sur l'identification volontaire des employés et le calcul exclut les étudiants et les étudiants stagiaires. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. Les données de 2023 comprennent BlueBay Asset Management, mais les données antérieures pour la même période excluent cette filiale, car elle n'avait pas encore été intégrée à notre plateforme RH principale. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période pour les NAPC se rapportent à nos activités au Canada et aux États-Unis, car les renseignements pour les autres régions ne sont pas disponibles pour ces périodes. En raison des limites de la plateforme RH antérieure, les résultats de 2021 excluent également les stagiaires et les employés rémunérés à l'heure.
55. Le taux de maintien en poste représente le pourcentage d'employés restés à RBC et comprend les employés salariés en service actif, y compris ceux qui sont en congé de maternité ou en congé parental, mais exclut les étudiants stagiaires et les étudiants. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. Les données de 2023 comprennent BlueBay Asset Management, mais les données antérieures pour la même période excluent cette filiale, car elle n'avait pas encore été intégrée à notre plateforme RH principale. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période pour les NAPC se rapportent à nos activités au Canada et aux États-Unis, car les renseignements pour les autres régions ne sont pas disponibles pour ces périodes.
56. Le taux de maintien en poste après un congé parental repose sur des données basées sur l'identification volontaire dans nos unités canadiennes assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pourcentage de femmes revenues d'un congé de maternité ou d'un congé parental au cours de l'exercice 2022 et restées employées à RBC 12 mois après leur retour. Comme RBC est passée à une nouvelle plateforme RH en 2022, les données antérieures pour la même période n'ont pu être fournies.
57. « Départs » représente le pourcentage d'hommes, de femmes et de NAPC qui ont quitté leur emploi en 2023, par rapport au nombre total de départs. Le calcul de ce paramètre exclut les étudiants stagiaires et les étudiants. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. Les données de 2023 comprennent BlueBay Asset Management, mais les données antérieures pour la même période excluent cette filiale, car elle n'avait pas encore été intégrée à notre plateforme RH principale. Nos données de 2022 et de 2021 pour la même période pour les NAPC se rapportent à nos activités au Canada et aux États-Unis, car les renseignements pour les autres régions ne sont pas disponibles pour ces périodes. En raison des limites de la plateforme RH antérieure, les résultats de 2021 excluent également les stagiaires et les employés rémunérés à l'heure.
58. En 2021, nous avons lancé un Programme de formation et de sensibilisation contre le racisme, que les employés de partout dans le monde ont obligatoirement dû suivre en 2021 et en 2022. En 2022, nous avons réorienté notre stratégie vers des occasions d'apprentissage soutenu. Nous avons conçu et lancé une formation sur la lutte antibiais pour sensibiliser aux différents types de biais et à l'incidence qu'ils peuvent avoir sur les mesures et décisions prises s'ils ne sont pas gérés et atténués de manière active. En 2023, nous avons élargi le Programme de formation et de sensibilisation contre le racisme pour aller au-delà du simple concept de groupe ethnique ou d'ethnicité : nous y avons inclus d'autres dimensions de la diversité et avons ainsi renforcé notre culture d'inclusion. Nous incluons également des considérations relatives à la discrimination et au respect en milieu de travail dans notre Code de déontologie.
59. Taux de participation entre mai 2021 (date de lancement de la formation) et le 31 octobre 2022.
60. 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, cette cote est la synthèse des réponses données à huit des questions du Sondage annuel sur la mobilisation des employés. Pour en savoir plus, veuillez vous reporter à la page 94 et aux notes de fin de texte correspondantes.
61. La mobilisation est une mesure de l'adhésion, de l'engagement et de l'habilitation, comme le montrent les réponses des employés à certaines questions du Sondage annuel sur la mobilisation des employés. Pour en savoir plus, veuillez vous reporter à la page 61 et aux notes de fin de texte correspondantes.
62. Le premier quartile salarial fait référence aux données pour notre unité canadienne assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pour effectuer notre analyse, nous devions exclure certains groupes pouvant fausser les résultats, dont les employés à temps partiel, les travailleurs occasionnels, les contractuels, les employés en congé de longue durée, les employés qui reçoivent des primes d'encouragement à variables multiples et les employés bénéficiant d'une retraite progressive.
63. Le rendement de 2023 n'est pas fourni pour le premier quartile salarial en raison du décalage avec le cycle annuel de rémunération, de la conformité avec la cote de rendement et les primes de fin d'année, et des primes différées après la fin de l'exercice. Nous avons l'intention de publier le rendement de 2023 dans notre rapport de progression ESG 2024.
64. Les données comparatives de 2021 ont été révisées en raison d'un changement de méthodologie comptable lié au déploiement d'une nouvelle plateforme RH en 2022 qui a eu des répercussions sur notre architecture des emplois.
65. 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 régies 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. Le rendement de 2023 n'est pas fourni, car les données n'étaient pas disponibles au moment de la publication. Nous avons l'intention de publier le rendement de 2023 dans notre rapport de progression ESG 2024.
66. 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 régies 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. Le rendement de 2023 n'est pas fourni, car les données n'étaient pas disponibles au moment de la publication. Nous avons l'intention de publier le rendement de 2023 dans notre rapport de progression ESG 2024.
67. Les données de 2021 pour la même période ont été révisées.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes

Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VII : Glossaire

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 la raison d'être RBC – RBC propulse des idées pour les gens et la planète (le « Cadre de la raison d'être ») : Le Cadre de la raison d'être vise à mieux faire connaître et à structurer l'action de RBC à l'égard des enjeux de société sur lesquels elle pense pouvoir influer. Il définit trois ambitions qui se complètent et cinq objectifs qui nous permettront de progresser vers la réalisation de ces ambitions. Notre Cadre de la raison d'être repose sur des principes directeurs sans lesquels nous ne pourrions atteindre nos objectifs. Nos parties prenantes pourront ainsi mieux comprendre nos objectifs. La collaboration dans des domaines d'intérêt mutuel s'en trouvera renforcée.

Finance durable : La finance durable s'entend des activités financières qui tiennent compte des critères ESG (environnement, société et gouvernance) ; les opérations pouvant être prises en compte relativement à notre engagement sont décrites dans le **Cadre de finance durable RBC**.

Génération d'argent : Actifs transférés entre des institutions financières externes ou instruments dont RBC peut s'emparer, les apportant à l'interne en tant que sources de nouveaux actifs nets.

Investissement responsable (IR) : Terme générique qui regroupe un grand nombre d'approches d'intégration de critères ESG à nos processus de placement. Une approche n'en exclut pas une autre ; il est possible d'en combiner plusieurs. Les approches comprennent l'intégration ESG, la présélection et l'exclusion ESG, et l'investissement thématique ESG.

LGBTQ+ : Abréviation désignant les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou d'une autre identité non hétérosexuelle non cisgenre.

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.

NAPC : NAPC signifie Noir, Autochtone ou personne de couleur. Ce terme reconnaît les antécédents de racisme que les Noirs et les Autochtones ont vécus. Il ne s'agit pas d'une expression passe-partout : RBC reconnaît que le racisme n'est pas vécu de la même façon par toutes les personnes racisées. Ce sont nos employés qui s'identifient eux-mêmes comme NAPC à l'aide d'options visant l'origine ethnique.

Objectif avenir RBC : Il s'agit de notre engagement de 500 millions de dollars visant à aider les jeunes Canadiens à se préparer aux emplois de demain grâce à l'acquisition d'expérience de travail, au perfectionnement 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 réglementaires, les organisations non gouvernementales (ONG) et les organismes communautaires.

Personnes handicapées : Expression désignant des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. Un pays peut avoir sa propre définition réglementaire de « handicap ». Au Canada, par exemple, la Loi sur l'équité en matière d'emploi définit les « personnes handicapées » comme étant les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi, soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Cette 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.

La Loi canadienne sur l'accessibilité définit le handicap comme étant une déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : Ensemble de directives pour la prévention et l'élimination des atteintes aux droits de la personne dans les entreprises.

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.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes

Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VIII : Rapport indépendant de mission d'assurance limitée

Rapport indépendant de mission d'assurance limitée portant sur les paramètres de performance sélectionnés présentés dans le Rapport de progression 2023 Environnement, société et gouvernance (ESG) de la Banque Royale du Canada

À l'intention du Conseil d'administration 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 ») pour l'exercice clos le 31 octobre 2023, présentés dans le Rapport de progression 2023 Environnement, société et gouvernance (ESG) de RBC.

Indicateur de performance	Données de 2023
Pourcentage de cadres dirigeantes (Canada)	43 %
Pourcentage de cadres dirigeants NAPC (Canada)	24 %
Pourcentage de femmes à la Haute direction (Canada)	41 %
Pourcentage de NAPC à la Haute direction (Canada)	39 %
Pourcentage de personnes handicapées (Canada)	5,3 %
Pourcentage de personnes LGBTQ+ (Canada)	2,9 %
Émissions de GES périmètre 1 (tonnes d'éq. CO_2)	23 873
Émissions de GES périmètre 2, en fonction de l'emplacement (tonnes d'éq. CO_2)	63 713
Intensité des émissions de GES liées à la consommation d'énergie (tonnes d'éq. CO_2/m^2)	0,011
Émission de GES périmètre 3 (catégorie 6 : déplacements d'affaires) (tonnes d'éq. CO_2)	32 216
Réduction d'émissions de GES liée aux certificats d'énergie renouvelable (tonnes d'éq. CO_2)	63 713
Réduction d'émissions de GES liée aux crédits de carbone achetés et retirés (tonnes d'éq. CO_2)	88 729
Pourcentage d'électricité provenant de sources renouvelables et non émettrices de GES, pour toutes les installations	100 %
Pourcentage d'électricité provenant de sources renouvelables, pour toutes les installations	100 %
Cote composite de l'Expérience inclusive	82
Taux de mobilisation des employés	86
Taux de roulement (Mondial)	15,5 %
Taux de roulement (Canada)	13,2 %
Taux de roulement (International)	24,8 %

PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l.
PwC Tower, 18 York Street, Suite 2600, Toronto, Ontario, Canada, M5J 0B2
Tél. : +1 416 863-1133, Téléc. : +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.

Responsabilités de la direction
La direction est responsable de la préparation des paramètres de performance sélectionnés conformément aux critères figurant dans les notes de fin de texte du Rapport de progression ESG 2023 aux pages 101 à 107 et 131 à 133 (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.

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 planifiions et réalisions 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 influer 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;
- L'examen des informations sur les paramètres de performance sélectionnés du Rapport de progression 2023 pour assurer la cohérence avec notre compréhension et nos procédures.

Introduction 2
Objectif et approche 6
De solides assises axées sur la confiance 18
Accélérer la transition vers une économie plus verte 41
Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53
Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65
Annexes
Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe VIII : Rapport indépendant de mission d'assurance limitée

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 gestion de la 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 d'intégrité, d'objectivité, de compétence professionnelle et de diligence, de confidentialité et de conduite professionnelle.

Le cabinet applique la Norme canadienne de gestion de la qualité 1 *Gestion de la qualité par les cabinets qui réalisent des audits ou des examens d'états financiers, ou d'autres missions de certification ou de services connexes*. Cette norme exige du cabinet qu'il conçoive, mette en place et fasse fonctionner un système de gestion de la qualité qui comprend des politiques ou des procédures 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 2023 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.

PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l.

Comptables professionnels agréés

Toronto (Ontario)
5 mars 2024

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes

Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe IX : Mise en garde concernant les 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 progression ESG (environnement, société et gouvernance) 2023 en date du 7 mars 2023 (le « rapport ») et dans des documents déposés auprès des autorités réglementaires canadiennes 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. En outre, nos représentants peuvent communiquer oralement des déclarations prospectives aux analystes, aux investisseurs, aux médias et à d'autres personnes. Les déclarations prospectives formulées dans le présent rapport comprennent notamment des déclarations relatives à notre approche de la gestion des questions d'environnement, de société et de gouvernance (ESG), ce qui comprend, entre autres, nos objectifs économiques, notre vision, nos engagements, nos buts, nos paramètres et nos cibles en la matière, y compris nos objectifs en matière de diversité, nos cibles intermédiaires initiales de 2030 en matière de réduction des émissions (cibles intermédiaires) et notre objectif ultime d'atteindre la carboneutralité dans nos activités de financement d'ici 2050, notre engagement à aider nos clients à passer à la carboneutralité, notre engagement à faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités, notre Cadre de la raison d'être, nos stratégies de détermination, d'atténuation et d'adaptation en matière de critères ESG, ainsi que notre approche relative aux occasions en lien avec les critères ESG. 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 sur notre incidence et nos objectifs en matière d'économie et de critères ESG, notamment les façons dont nous avons l'intention de traiter la gouvernance, la stratégie, les risques, les occasions, les paramètres et les cibles liés aux critères ESG ; elle pourrait ne pas convenir à d'autres fins.

Les mots « croire », « s'attendre à », « attente », « viser », « atteindre », « suggérer », « chercher », « prévoir », « prévision », « anticiper », « se proposer », « estimer », « s'engager », « but », « planifier », « s'efforcer de », « objectif », « cible », « perspective », « échéancier » et « projet », de même que l'emploi du futur ou du conditionnel ainsi que de mots et d'expressions semblables, y compris sous leur forme négative et toutes leurs variantes grammaticales, dénotent généralement des déclarations prospectives.

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

Le lecteur ne doit pas se fier indûment à ces déclarations prospectives, puisque nos résultats réels pourraient différer sensiblement des attentes exprimées dans ces déclarations prospectives en raison d'un certain nombre de facteurs de risque. 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 ESG plus nombreuses et de meilleure qualité ainsi que d'une normalisation des méthodes de mesure liée aux critères ESG (comprenant des données sur le climat, des paramètres de diversité et des indicateurs sociaux), des conditions climatiques et des événements météorologiques, la nécessité d'une participation active et constante des parties prenantes (y compris des organisations gouvernementales et non gouvernementales, des autres institutions financières, des entreprises et des particuliers), les avancées technologiques, l'évolution du comportement des consommateurs, l'évolution des opinions sociales sur les questions liées aux critères ESG, 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 cibles de réduction des émissions et une transition ordonnée et inclusive, les facteurs géopolitiques influant sur les besoins énergétiques mondiaux, notre capacité de recueillir, d'analyser 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 aux conventions conclues, à nos politiques et à nos procédures ainsi que leur engagement envers nous, les conditions sur les marchés financiers, nos activités commerciales, nos résultats, notre situation et nos objectifs financiers, ainsi que la conformité réglementaire (qui pourrait nous exposer à des actions judiciaires et à des démarches réglementaires, dont les conséquences incluraient des restrictions réglementaires, des pénalités et des amendes), ainsi que le cyberrisque, les risques stratégiques, réputationnels, juridiques, réglementaires et systémiques, les risques de modèle et de concurrence, et d'autres risques dont il est question dans notre rapport annuel pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 (**Rapport annuel 2023**) ainsi que dans la section de gestion du risque de notre rapport trimestriel pour le trimestre clos le 31 janvier 2024 (**Rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2024**). 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 le risque du Rapport annuel 2023, lesquelles peuvent être mises à jour dans les rapports trimestriels subséquents.

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

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'activité, aux sections Priorités stratégiques et Perspectives de notre **Rapport annuel 2023**, 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 2024** ; elles pourraient être mises à jour dans les rapports trimestriels subséquents.

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 le risque de notre **Rapport annuel 2023** et dans la section portant sur la gestion du risque de notre **Rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2024**, lequel peut être mis à jour dans les rapports trimestriels subséquents.

Introduction 2

Objectif et approche 6

De solides assises axées sur la confiance 18

Accélérer la transition vers une économie plus verte 41

Doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir 53

Favoriser une répartition plus juste de la richesse dans les collectivités 65

Annexes

Notes de fin de texte 101
Indice SASB 108
Dialoguer avec les parties prenantes 114
Domaines d'impact et concordance avec les ODD 118
Paramètres environnementaux supplémentaires 120
Diversité et inclusion – Énoncé de performance 122
Glossaire 134
Rapport indépendant de mission d'assurance limitée 135
Mise en garde concernant les déclarations prospectives 137
Avis important concernant le présent rapport 138

Annexe X : Avis important concernant le présent rapport

Le présent rapport 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 ou des conseils à caractère financier, juridique, comptable, fiscal ou autre, et l'information qu'il contient 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 ESG, les données et les autres renseignements contenus dans le présent rapport – notamment l'information ayant trait à nos engagements, à nos buts, à nos cibles et à nos paramètres liés aux critères ESG, y compris notre engagement à atteindre la carboneutralité, nos cibles intermédiaires d'émissions financées, les émissions provenant de nos propres activités et nos objectifs de diversité – 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 cibles intermédiaires et les cibles intermédiaires elles-mêmes, 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, que nous utilisons pour établir, suivre et déclarer notre avancée dans la réalisation de nos cibles intermédiaires. Les données nécessaires pour définir notre parcours vers la réalisation de nos cibles intermédiaires peuvent être limitées en qualité, indisponibles ou incohérentes dans les secteurs sur lesquels nous choisissons de mettre l'accent. En outre, le processus de collecte, d'agrégation et de communication des données est long et dépend fortement des données que nos clients et d'autres tiers mettent à notre disposition à diverses périodes. 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 sous-jacentes considérées comme raisonnables au moment de la rédaction du présent rapport pourraient ultérieurement s'avérer mal fondées. 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, notamment les engagements, objectifs et cibles liés à la carboneutralité et les cibles intermédiaires pour les clients des secteurs du pétrole et du gaz, de la production d'énergie et de l'automobile, ainsi que nos objectifs de diversité, sont ambitieux. Nos engagements, objectifs et cibles liés aux critères ESG ainsi que les renseignements sur les progrès réalisés par rapport à ces engagements, objectifs et cibles, ont été formulés, et pourraient devoir être reformulés, modifiés ou recalibrés ultérieurement, en fonction de l'amélioration des données disponibles et de l'évolution de la climatologie, des voies de transition et des pratiques du marché concernant les normes, les méthodologies, les mesures et les indicateurs. En établissant nos cibles intermédiaires, nous reconnaissons qu'il existe des écarts importants entre nos normes de référence et nos cibles. L'atteinte des cibles intermédiaires énoncées dans le présent rapport, de nos objectifs de réduction des émissions à venir et de notre objectif ultime d'atteindre la carboneutralité dans nos activités de financement 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 concernant les déclarations prospectives » à la page 137.

Comme précisé à la note 64, notre engagement à atteindre la carboneutralité dans nos activités de financement d'ici 2050 ne tient pas compte des activités et des actifs sous gestion de RBC Gestion mondiale d'actifs et de RBC Gestion de patrimoine.

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 réalisé un rapport de mission d'assurance limitée pour certains indicateurs de rendement de RBC. Ces indicateurs sont accompagnés du symbole ⓐ. À l'exception de ceux ayant trait à ces indicateurs de rendement de RBC, les renseignements contenus dans le présent rapport n'ont pas été visés par le rapport de mission d'assurance limitée. Vous pouvez en apprendre davantage sur le rapport de PwC, y compris les paramètres et les données sur lesquels il est fondé, à la page 135 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. Toute référence aux termes « ESG », « finance durable », « carboneutre », « zéro émission nette » ou à des termes similaires dans le présent document renvoie aux critères définis à l'interne par RBC et non à une définition réglementaire propre à un ressort qui pourrait exister. 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 au moyen 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. Le présent rapport n'a pas non plus pour objet de faire des déclarations sur les initiatives en matière d'environnement et de développement durable de tiers, qu'ils soient nommés aux présentes ou autrement, qui peuvent impliquer des renseignements et des événements qui échappent à notre contrôle.

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.

® / MC Marque(s) de commerce de Banque Royale du Canada. RBC et Trust Royal sont des marques déposées de Banque Royale du Canada.
‡ Toutes les autres marques de commerce appartiennent à leur propriétaire respectif. © Banque Royale du Canada 2024. VPS111878

101361 (03/2024)