

La Banque Royale du Canada (RBC)¹ veut offrir un milieu de travail axé sur la diversité et l'inclusion où chacun peut s'employer à réaliser son plein potentiel, peu importe l'âge, le sexe, l'appartenance ethnique, les handicaps, l'orientation sexuelle, la religion ou les origines. Nous croyons que promouvoir la diversité et l'inclusion constitue non seulement la bonne chose à faire pour nos employés, nos clients et la collectivité en général, mais que cela est également le geste qu'il convient de poser pour répondre aux besoins des clients et des collectivités que nous servons.

Lorsque nous avons mis à jour notre engagement envers la charte en 2019, la représentation des femmes au sein des cadres supérieurs (correspondant, à RBC, à un poste de directrice générale ou de niveau supérieur) était de 19,7 %, et notre objectif était d'atteindre un niveau de 25 % avant le 28 février 2025. Au cours des quatre dernières années, nous avons fait des progrès constants dans l'amélioration de la représentation des femmes. Nous avons atteint chaque objectif annuel d'augmentation de la représentation de 1 % par année sur une période de cinq ans. En date du 31 juillet 2024, la proportion de femmes occupant un poste de cadre supérieur était de 25,2 %. Nous avons donc atteint notre objectif fixé dans la charte de 25 % avant notre échéance du 28 février 2025. Nous reverrons notre engagement plus tard cette année.

Bien que nous ayons accompli des progrès par rapport à nos objectifs, nous savons que nous avons encore du travail à faire.

Nous prenons très au sérieux notre responsabilité d'augmenter la présence des femmes dans des postes de haute direction, et nous nous engageons à attirer des femmes à RBC, à favoriser leur maintien en poste, à les soutenir, à les habiliter et à appuyer leur perfectionnement. Notre engagement à l'égard de la charte Women in Finance du gouvernement du Royaume-Uni, que RBC dans les îles Britanniques a adoptée en 2017, nous oblige à assumer nos responsabilités à l'égard des progrès que nous accomplissons.

Nous demeurons déterminés à attirer davantage de femmes dans le secteur et à RBC, en offrant des postes de niveau d'entrée au moyen de nos programmes à l'intention des stagiaires et des diplômés. Nous continuons de mettre l'accent sur des initiatives visant à offrir l'accès à des possibilités d'avancement à nos stagiaires et diplômées appelées à occuper des postes au sein de nos équipes de Marchés des capitaux, un secteur de RBC généralement dominé par les hommes.

Nous prévoyons qu'au fil du temps, ces efforts se refléteront dans les rôles de niveau supérieur à mesure que les nouvelles recrues seront fidélisées et promues au sein de l'entreprise.

Dans un même temps, nous maintenons notre engagement à attirer des professionnelles de premier plan dans le secteur au niveau des cadres supérieures.

Au cours de la dernière année, nous avons accompli ce qui suit :

- **Nous avons continué de renforcer les ressources et le soutien offerts aux employées**, de manière à mieux informer les employées sur le soutien offert et à préparer les employées et les gestionnaires de personnes, de même qu'en offrant du **soutien externe** aux employées actuelles et futures, par l'intermédiaire de partenariats avec Rising Stars, Women in the City Afro-Caribbean Network (WCAN) et City Women's Network. Par ailleurs, l'accès à des mesures de soutien (p. ex. au chapitre de la fertilité, de la neurodiversité et de la ménopause) s'est étendu par le biais d'améliorations apportées aux avantages sociaux et de l'accès à un outil pour le bien-être.
- **Nous avons organisé des événements internes de soutien aux femmes** auxquels ont pris part des conférenciers de RBC et d'ailleurs, avec l'aide des groupes-ressources d'employés RBC ELLEs et i-CARE. Ces événements portaient sur un éventail de thèmes, dont la Journée internationale des femmes, l'écart de rémunération entre les genres, le bien-être financier, la santé des femmes, le soutien à la fécondité, la neurodiversité et le bien-être.
- **Nous avons poursuivi nos initiatives en matière de talents en mettant l'accent sur la diversité et l'inclusion**, notamment sous la forme de comités d'embauche diversifiés, de comités de promotion, d'activités axées sur le mentorat, le parrainage et l'écoute des employés. Nous nous sommes particulièrement attardés à attirer des cohortes de diplômés et de stagiaires à représentation mixte. Parmi les diplômés que nous avons recrutés à titre permanent en 2024, 38 % se déclaraient femme, 53 % se déclaraient homme, 2 % se déclaraient non-binaire et 7 % n'ont rien déclaré. Le nombre de femmes de cette cohorte est inférieur de 8 % à celui qu'il était en 2023. Parmi les stagiaires que nous avons recrutés en 2024, 44 % se déclaraient femme, ce qui représente une augmentation de 4 % par rapport à 2023, 31,5 % se déclaraient homme et 24,5 % n'ont rien déclaré. Ces statistiques sont mesurées dans les deux cas à la date de l'intégration. Le nombre relativement élevé

de stagiaires n'ayant rien déclaré vise des personnes embauchées à l'extérieur de notre système de demande, par le truchement de partenaires communautaires spécifiques, soit SEO London, 10K Black Interns et GAIN (Girls Are Investors).

Nous sommes déterminés à offrir aux femmes des possibilités d'embauche et de promotion et à continuer d'appuyer des bassins de talents externes inexploités grâce à nos partenariats avec We are The City, City Women's Network et WCAN. Ces derniers nous aident également à suivre le rythme en ce qui a trait aux pratiques exemplaires du secteur en matière de soutien aux femmes professionnelles.

À la fin de la période de 12 mois se terminant le 31 juillet 2024, dans les îles Britanniques¹, les femmes représentaient 42,9 % de l'ensemble des nouveaux employés et 49,1 % des promotions. Si le nombre de nouveaux employés représente une légère augmentation par rapport à 2023, le nombre de promotions des femmes a augmenté considérablement par rapport à 32 %. Ces mesures illustrent l'impact qu'ont nos efforts au sein de l'organisation ainsi que la façon dont nous assurons un suivi des taux de recrutement, de promotion et de fidélisation des femmes afin d'évaluer l'état d'avancement de la réalisation de nos objectifs.

À RBC, la diversité et l'inclusion sont au cœur de notre raison d'être – contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités – et constituent une force vitale pour notre organisation. Nous mettons l'accent sur les mesures qui visent à continuer à créer un environnement de travail qui permet aux employés de réussir. Nous continuons également à mettre l'accent sur les mesures visant à permettre aux femmes d'accéder à des rôles de direction, alors que nous nous efforçons d'attirer et de fidéliser des femmes talentueuses, en plus d'appuyer et de favoriser leur perfectionnement et leur avancement au travail.

¹La présente mise à jour annuelle de la charte Women in Finance comprend des renseignements sur les activités de la Banque Royale du Canada (« RBC », « nous », « notre ») dans les îles Britanniques (à l'exception de RBC Brewin Dolphin)