

Banque Royale du Canada

Avis de convocation à l'assemblée annuelle
des détenteurs d'actions ordinaires

Le 11 avril 2024

Circulaire de sollicitation de procurations



Mise en garde au sujet des déclarations prospectives

À l'occasion, la Banque Royale du Canada et ses filiales (collectivement, RBC, la banque, nous, notre ou nos) font, verbalement ou par écrit, des déclarations prospectives au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières, y compris les « règles d'exonération » de la *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* des États-Unis et de toute loi sur les valeurs mobilières canadienne applicable. Nous pouvons faire de telles déclarations prospectives dans la présente circulaire de sollicitation de procurations (circulaire), dans d'autres documents déposés auprès des organismes de réglementation canadiens ou de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, dans les rapports aux actionnaires et dans d'autres communications. En outre, nos représentants peuvent formuler verbalement des énoncés prospectifs aux analystes, aux investisseurs, aux médias et à d'autres personnes. Les déclarations prospectives figurant dans cette circulaire comprennent notamment des déclarations concernant le moment de la tenue et l'ordre du jour prévus de l'assemblée annuelle des actionnaires, notre approche relative à la rémunération, notre approche relative à la gestion des questions d'environnement, de société et de gouvernance (ESG), notamment nos objectifs, notre vision, nos engagements, nos buts, nos paramètres et nos cibles en matière d'ESG (y compris nos objectifs en matière de diversité, nos objectifs intermédiaires initiaux de réduction des émissions 2030 (objectifs intermédiaires) et notre objectif ultime de zéro émission nette dans nos activités de prêt d'ici 2050, notre engagement à aider nos clients dans le cadre de leur transition vers la carboneutralité, notre engagement à faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités et notre Cadre de la raison d'être), les stratégies que nous appliquons pour cerner et atténuer les risques ESG et nous y adapter, l'approche que nous suivons pour exploiter les occasions que présentent les facteurs ESG, le contexte de gestion des risques et l'efficacité de notre surveillance des risques et les énoncés formulés par notre président et chef de la direction et par la présidente de notre conseil. Les déclarations prospectives contenues dans cette circulaire représentent les avis de la direction et sont fournies dans le but d'aider nos parties prenantes à comprendre notre vision, nos engagements, nos cibles et nos objectifs ainsi que les façons dont nous avons l'intention d'aborder les questions ESG; elles pourraient ne pas convenir à d'autres fins. Les mots « croire », « s'attendre à », « attentes », « viser », « atteindre », « suggérer », « chercher à », « prévoir », « se proposer », « estimer », « objectif », « s'efforcer de », « s'engager à », « cible », « plan », « perspectives », « échéancier » et « projet », de même que l'emploi du futur ou du conditionnel ainsi que de mots et d'expressions semblables ou de variations négatives ou grammaticales de ceux-ci, dénotent généralement des déclarations prospectives.

De par leur nature même, les déclarations prospectives nous obligent à formuler des hypothèses et font l'objet d'incertitudes et de risques intrinsèques de nature aussi bien générale que particulière qui donnent lieu à la possibilité que nos prédictions, prévisions, projections, attentes et conclusions se révèlent inexactes, que nos hypothèses soient incorrectes, que nos objectifs, notre vision et nos objectifs stratégiques en matière d'ESG ou autres ne se matérialisent pas et que nos résultats réels diffèrent de façon significative de ces prédictions, prévisions, projections, attentes et conclusions.

Nous avertissons les lecteurs de ne pas se fier indûment à nos déclarations prospectives, étant donné que les résultats réels pourraient différer de façon significative des attentes exprimées dans ces déclarations prospectives en raison d'un certain nombre de facteurs de risque. Ces facteurs, dont bon nombre sont indépendants de notre volonté et dont nous pouvons difficilement prévoir les répercussions, comprennent entre autres la nécessité de disposer de données ESG plus nombreuses et de meilleure qualité et d'une normalisation des méthodes et des mesures liées aux critères ESG (y compris des données climatiques, des paramètres en matière de diversité et des indicateurs sociaux); les conditions climatiques et les événements météorologiques; la nécessité d'avoir une participation active et constante de diverses parties prenantes (y compris des organisations gouvernementales et non gouvernementales, d'autres institutions financières, des entreprises et des particuliers); les progrès technologiques; l'évolution du comportement des consommateurs; l'évolution des perspectives sociales sur des sujets liés aux critères ESG; les efforts de décarbonation variables selon les économies; la nécessité d'avoir des politiques climatiques réfléchies à l'échelle mondiale; les défis de la conciliation des objectifs de réduction des émissions avec une transition ordonnée et inclusive et les facteurs géopolitiques influant sur les besoins énergétiques mondiaux; notre capacité à recueillir, à analyser et à vérifier des données; notre capacité à réaliser diverses initiatives (y compris des initiatives liées aux facteurs ESG) dans l'ensemble de la banque dans les délais impartis; le risque que les diverses initiatives ne soient pas achevées dans un délai précis, voire pas du tout, ou encore selon les résultats ou l'issue que la banque avait initialement prévus; la conformité de divers tiers aux conventions ou à nos politiques et procédures et leur engagement envers nous; la conjoncture des marchés financiers; nos activités commerciales; nos résultats financiers, notre situation financière et nos objectifs financiers; les risques liés à la non-conformité à la réglementation (ce qui pourrait nous assujettir à diverses poursuites et procédures judiciaires ou réglementaires dont l'issue potentielle pourrait notamment mener à des restrictions, sanctions et amendes réglementaires); les cyberrisques, les risques liés à la stratégie, les risques liés à la réputation, les risques liés au cadre juridique et réglementaire, les risques liés à la concurrence et aux modèles, ainsi que les risques systémiques et d'autres risques qui sont expliqués dans notre rapport annuel pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 (rapport annuel 2023) et dans la section « Gestion du risque » de notre rapport aux actionnaires trimestriel pour le trimestre clos le 31 janvier 2024 (rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2024). D'autres facteurs qui pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent de façon significative des attentes exprimées dans ces déclarations prospectives sont fournis aux rubriques portant sur les risques de notre rapport annuel 2023, lesquelles peuvent être mises à jour dans les rapports trimestriels subséquents.

Nous avertissons les lecteurs que la liste susmentionnée de facteurs de risque n'est pas exhaustive et que d'autres facteurs pourraient avoir une incidence défavorable sur nos résultats. Les investisseurs et autres personnes qui se fient à nos déclarations prospectives pour prendre des décisions à notre égard doivent bien tenir compte de ces facteurs et d'autres incertitudes et événements potentiels, ainsi que l'incertitude inhérente aux déclarations prospectives.

Les hypothèses économiques significatives qui sous-tendent les déclarations prospectives contenues dans cette circulaire sont présentées à la rubrique « Examen de la conjoncture économique, des marchés et du contexte réglementaire et perspectives » et, pour chacun de nos secteurs d'exploitation, aux sections « Priorités stratégiques » et « Perspectives » de notre rapport annuel 2023, telles qu'elles ont été mises à jour dans la rubrique « Examen de la conjoncture économique, des marchés et du contexte réglementaire et perspectives » de notre rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2024 et telles qu'elles peuvent être mises à jour dans les rapports trimestriels subséquents. Sauf si la loi l'exige, nous ne nous engageons pas à mettre à jour quelque déclaration prospective que ce soit, écrite ou verbale, que nous pouvons faire ou qui peut être faite pour notre compte à l'occasion.

Des renseignements supplémentaires sur ces facteurs et sur d'autres facteurs sont fournis aux rubriques portant sur les risques de notre rapport annuel 2023 et dans la section « Gestion du risque » de notre rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2024, lesquelles peuvent être mises à jour dans les rapports trimestriels subséquents.

Se reporter à la troisième de couverture de cette circulaire pour consulter un avis important concernant l'information donnée dans cette circulaire sur les objectifs de RBC ainsi que sa vision, ses engagements, ses buts, ses paramètres et ses cibles en matière d'ESG (notamment en matière de changements climatiques et de diversité).

Banque Royale du Canada

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires

Quand

Le jeudi 11 avril 2024
9 h 30 (heure de l'Est)

Où

Par webdiffusion en direct en ligne à l'adresse :

web.lumiagm.com/439412600

En personne :

Toronto Congress Centre
North Building
1020 Martin Grove Road
Toronto (Ontario)

Avant l'assemblée, veuillez visiter notre site Web à **rbc.com/assembleesannuelles**, où vous trouverez l'information la plus à jour sur la façon d'y assister.

Questions à l'ordre du jour de l'assemblée

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à :

- Recevoir nos états financiers pour les exercices clos le 31 octobre 2023 et le 31 octobre 2022 et les rapports de l'auditeur s'y rapportant
- Élire les administrateurs
- Nommer notre auditeur
- Se prononcer sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction
- Étudier les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe A de la circulaire de sollicitation de procurations qui sont dûment présentées à l'assemblée, et
- Délibérer sur toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée.

Pour un complément d'information sur la manière de voter et d'assister à l'assemblée, voir les pages 8 à 11 de la circulaire de sollicitation de procurations.

Par ordre du conseil d'administration
La première vice-présidente, conseillère générale associée et secrétaire,



Karen McCarthy
Le 13 février 2024



Votre vote est important!

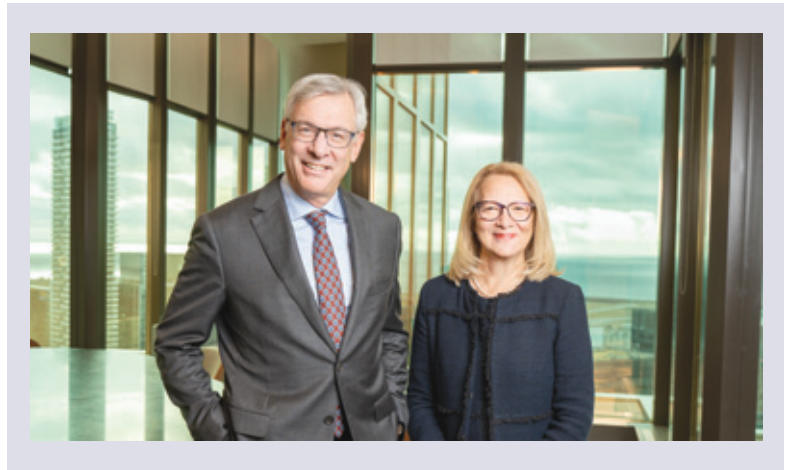
Nous vous encourageons à lire la circulaire de sollicitation de procurations avant d'exercer votre droit de vote.

À moins que vous n'ayez l'intention de voter à l'assemblée, veuillez voter le plus tôt possible afin que les droits de vote attachés à vos actions ordinaires de RBC puissent y être exercés. La Société de fiducie Computershare du Canada, notre agent des transferts, doit avoir reçu votre vote au plus tard à 13 h (heure de l'Est) le mardi 9 avril 2024.

Des instructions de vote détaillées sont données aux pages 8 à 10 de la circulaire de sollicitation de procurations.

Aux actionnaires,

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle, qui se tiendra le 11 avril 2024 à 9 h 30 (heure de l'Est).



Résilience et croissance

Nous vivons une période de transition historique, où les tensions géopolitiques croissantes, le rythme sans précédent de l'évolution technologique et les répercussions continues des changements climatiques contribuent tous à la complexification du cadre dans lequel notre société évolue. Parallèlement, la hausse des taux d'intérêt et du coût de la vie, qui met les gens et les ménages à rude épreuve, accentue les inégalités dans nos collectivités et exerce des pressions sur les dépenses des gouvernements.

RBC est une banque forte dans l'adversité qui est conçue pour performer tout au long du cycle économique. Toutefois, la notion de résilience signifie davantage pour nous : il s'agit de servir de force stabilisatrice pour notre clientèle, qui compte plus de 17 millions de personnes, et pour les milliers de collectivités qui sont les leurs. Il s'agit de maintenir et d'honorer notre rôle fondamental : faire progresser notre économie tout en trouvant un équilibre entre les besoins de quatre parties prenantes clés – clients, employés, collectivités et actionnaires – tout en positionnant nos marques pour nous transformer de façon à concrétiser la croissance dès maintenant et dans l'avenir.

En 2023, nous avons réalisé un bénéfice de près de 15 G\$ et notre rendement des capitaux propres s'est établi à 14,2 %. Nous avons aussi distribué 7,4 G\$ en dividendes à nos détenteurs d'actions ordinaires.

Nos solides résultats financiers reflètent la force de notre modèle économique diversifié, notre taille, notre bilan solide et notre gestion prudente des risques. Nous avons conservé nos positions de chef de file sur le marché dans des domaines revêtant une importance stratégique et, dans plusieurs cas, avons fait croître notre part de marché. En cette année de volatilité et d'incertitude, plusieurs se sont tournés vers RBC comme source de force et de stabilité. Le secteur des Services bancaires canadiens a accueilli environ 650 000 nouveaux clients nets,

une hausse de plus de 60 % par rapport au dernier exercice, ce qui constitue une indéniable illustration des expériences distinctes et de la valeur considérable que nous créons pour les gens que nous servons.

Nous avons pris des mesures transformatrices qui procureront un avantage à long terme considérable à nos activités. L'ajout proposé de Banque HSBC Canada (HSBC Canada)¹ nous donnera l'occasion d'améliorer notre expérience client et de consolider la position de RBC comme banque de choix des nouveaux arrivants au Canada et des clients canadiens ayant des liens internationaux. Aux États-Unis, notre deuxième marché en importance, nous axons nos efforts sur une intégration plus étroite de nos activités de Gestion de patrimoine – États-Unis (y compris City National Bank) et de Marchés des Capitaux afin de procurer une expérience plus globale à nos clients. Et en réunissant les équipes complémentaires de RBC Brewin Dolphin et de RBC Wealth Management en Europe, nous sommes en bonne position pour tirer parti de la taille et de l'envergure de l'une des plus grandes sociétés de gestion du patrimoine du continent.

Responsabilité réciproque

En tant que partenaires de confiance de nos clients et des collectivités partout sur la planète, RBC et son personnel occupent une place de choix pour contribuer à rendre l'avenir plus inclusif, durable et prospère, mais nous devons nous concentrer sur les sphères où nous croyons pouvoir faire la différence la plus positive. C'est entre autres pourquoi nous avons adopté notre Cadre de la raison d'être – *Générer des idées pour les gens et la planète*. Ce cadre vise à créer de la clarté et une structure autour de trois ambitions sociétales sur lesquelles RBC peut avoir un impact important. En s'appuyant sur ses priorités environnementales, sociales et de gouvernance existantes, RBC souhaite contribuer à accélérer

¹) La date de clôture ciblée pour l'acquisition proposée de HSBC Canada est le 28 mars 2024, sous réserve du respect des conditions de clôture d'usage.

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 où nous exerçons nos activités.

Nous enregistrons de bons progrès quant à notre engagement à injecter 500 G\$ dans la finance durable¹ d'ici 2025. En outre, nous accélérons notre stratégie et faisons part activement de ce que nous faisons pour aider nos clients et les collectivités que nous servons dans la transition vers la carboneutralité.

En novembre 2023, nous avons publié l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie², qui officialise l'engagement de RBC Marchés des Capitaux auprès de ses clients du secteur de l'énergie à l'égard de leurs plans de transition énergétique³.

Plus tôt en 2023, nous avons également créé l'Institut d'action climatique RBC, qui réunit des économistes, des analystes de politiques et des stratèges opérationnels pour faire progresser les recherches et les idées pouvant contribuer à la lutte du Canada pour le climat. De plus, nous avons continué de mettre à la disposition des consommateurs canadiens des produits et des services qui accélèrent la transition vers une économie plus verte, dont des solutions-conseils permettant de soutenir les marchés des véhicules électriques et des rénovations domiciliaires au Canada.

Faire les bonnes choses, de la bonne façon

Pour une cinquième année consécutive, RBC a été reconnue comme la marque canadienne

La présidente du conseil,



Jacynthe Côté

ayant la plus grande valeur, ainsi que comme la quatrième marque de services financiers au monde⁴. Cette distinction témoigne de nos progrès continuels vers notre vision, qui est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde, le respect étant le mot clé.


Pour gagner et maintenir le respect du public, il faut faire les bonnes choses, de la bonne façon. C'est ce qui se trouve au cœur de chaque délibération à la table du conseil d'administration. En nommant Barry Perry et Amanda Norton en tant qu'administrateurs, le conseil se dote de points de vue et de compétences considérables pour s'acquitter de ses obligations et enrichir ses discussions. Nous désirons aussi remercier sincèrement Bridget van Kralingen, qui quitte le conseil après quelque 13 années de service.

Votre vote

Joignez-vous à nous le 11 avril pour voter à l'égard de sujets importants. Nous vous invitons à prendre connaissance des renseignements donnés dans cette circulaire de sollicitation de procurations et à exercer votre droit de vote en ligne, par téléphone ou encore en remplissant et en retournant votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote avant l'assemblée.

Nous vous remercions de votre soutien continu et avons hâte de discuter avec vous à l'assemblée.

Le président et chef de la direction,



Dave McKay

1) La finance durable s'entend des activités financières qui tiennent compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

2) Disponible à l'adresse [rbc.com/informationesg](https://www.rbc.com/informationesg).

3) On peut consulter un complément d'information sur l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie à la fin de l'annexe A.

4) Kantar BrandZ Most Valuable Global Brands.

Transmission des documents relatifs à l'assemblée

Procédure de notification et d'accès

Comme le permettent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, et aux termes d'une dispense de l'obligation en matière de sollicitation de procurations reçue de la part du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), nous utilisons la procédure de notification et d'accès pour transmettre cette circulaire de sollicitation de procurations à nos actionnaires inscrits et non inscrits (propriétaires véritables). Nous utilisons également cette procédure pour transmettre notre rapport annuel à nos actionnaires non inscrits (propriétaires véritables).

Cela signifie qu'au lieu de recevoir une copie papier des documents relatifs à l'assemblée, vous recevrez un avis expliquant comment accéder à ces documents en ligne. La procédure de notification et d'accès est bénéfique pour l'environnement puisqu'elle réduit la consommation de papier et d'énergie; de plus, elle donne un accès plus rapide aux documents relatifs à l'assemblée.

Vous recevrez également un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote avec cet avis pour que vous puissiez exercer les droits de vote que vous confèrent vos actions.

Comment accéder en ligne aux documents relatifs à l'assemblée

Les documents relatifs à l'assemblée se trouvent en ligne sur :

- notre site Web à l'adresse rbc.com/assembleesannuelles
- le site Web de notre agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), à l'adresse envisionreports.com/RBC2024FR
- SEDAR, à l'adresse sedarplus.ca et
- EDGAR, à l'adresse sec.gov/edgar.

Comment demander une copie papier des documents relatifs à l'assemblée

Vous pouvez demander une copie papier des documents relatifs à l'assemblée sans frais

dans l'année qui suit la date du dépôt de la circulaire de sollicitation de procurations sur SEDAR comme suit :

AVANT L'ASSEMBLÉE

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

- Rendez-vous à proxyvote.com ou composez le 1-877-907-7643 (Canada/États-Unis) ou le 303-562-9305 (appels internationaux) et saisissez votre numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.

Actionnaires inscrits

- Composez le 1-866-962-0498 (Canada/États-Unis) ou le 514-982-8716 (appels internationaux) et saisissez votre numéro de contrôle à 15 chiffres indiqué sur votre formulaire de procuration.

APRÈS L'ASSEMBLÉE

- Composez le 1-866-964-0492 (Canada/États-Unis) ou le 514-982-8714 (appels internationaux) ou écrivez à l'adresse service@computershare.com avec la ligne d'objet suivante : « RBC – Demande de documents relatifs à l'assemblée ».

Afin que vous receviez les documents relatifs à l'assemblée avant la date limite pour voter et la date de l'assemblée, votre demande doit nous parvenir au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le mardi 26 mars 2024. Les documents relatifs à l'assemblée vous seront alors envoyés dans les trois jours ouvrables suivant la réception de votre demande. **Prenez note que vous ne recevrez pas d'autre formulaire d'instructions de vote ou formulaire de procuration.**

Si vous présentez votre demande après l'assemblée, les documents relatifs à l'assemblée vous seront envoyés dans les 10 jours civils suivant la réception de votre demande.

Qui joindre si vous avez des questions au sujet de la procédure de notification et d'accès

Veillez appeler Computershare au **1-866-586-7635** (Canada/États-Unis) ou au **514-982-7555** (appels internationaux).

Inscription à la transmission électronique

Vous pouvez recevoir par courriel les documents destinés aux actionnaires, y compris l'avis, le formulaire de procuration et le formulaire d'instructions de vote. La transmission électronique réduit la consommation de papier et d'énergie et est plus rapide que la poste.

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

Inscrivez-vous à **proxyvote.com** à l'aide du numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote ou, après l'assemblée, communiquez avec votre intermédiaire.

Actionnaires inscrits

Inscrivez-vous à **voteendirect.com** à l'aide du numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration ou à **centredesinvestisseurs.com/rbc** en cliquant sur le bouton « Recevez vos documents par voie électronique ».

L'information donnée dans cette circulaire de sollicitation de procurations est en date du 13 février 2024, à moins d'indication contraire. Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Dans cette circulaire, les mots « RBC », « la banque », « nous », « notre » et « nos » renvoient à la Banque Royale du Canada; le terme « actions ordinaires » renvoie aux actions ordinaires de RBC, à moins que le contexte ne dicte le contraire; et les mots « actionnaire », « vous », « votre » et « vos » font référence à un détenteur d'actions ordinaires, à moins que le contexte ne dicte le contraire.

Les sites Web ne sont mentionnés qu'à titre informatif. Le contenu de tout site Web mentionné dans cette circulaire, y compris au moyen d'un hyperlien, et de tous les autres sites Web vers lesquels un site peut mener, n'est pas intégré par renvoi dans cette circulaire et n'en fait pas partie intégrante.



Circulaire de sollicitation de procurations

Contenu de la circulaire

Assemblée
annuelle

6

Gouvernance

24

Rémunération
de la haute
direction

55

Autres
questions

106

Propositions
d'actionnaires

107

Coordonnées

Couverture arrière

Assemblée annuelle

Questions à l'ordre du jour de l'assemblée	7
Foire aux questions sur le vote	8
Assister en ligne à l'assemblée	10
Assister en personne à l'assemblée	11
Administrateurs	12
Les candidats	12
Compétences	20
Rémunération des administrateurs	21



Questions à l'ordre du jour de l'assemblée

■ Recevoir nos états financiers et les rapports de l'auditeur s'y rapportant

Les états financiers consolidés et le rapport de gestion pour les exercices clos le 31 octobre 2023 et le 31 octobre 2022, de même que les rapports de l'auditeur se rapportant à ces états financiers, figurent dans notre rapport annuel 2023 à l'adresse rbc.com/assembleesannuelles et sur le site Web de Computershare à l'adresse envisionreports.com/RBC2024FR; sur SEDAR à l'adresse sedarplus.ca; et sur EDGAR à l'adresse sec.gov/edgar.

■ Élire les administrateurs

Treize candidats sont proposés aux fins d'élection à un poste d'administrateur de RBC. Voir les pages 12 à 20 de cette circulaire pour un complément d'information sur les candidats. Chaque administrateur siège jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Tous ces candidats sont administrateurs de RBC à l'heure actuelle.

Le conseil recommande de voter POUR chaque candidat.

■ Nommer notre auditeur

Le conseil propose que le cabinet PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. (PwC) soit nommé auditeur jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Des représentants de PwC assisteront à l'assemblée et pourront répondre à vos questions. Une description des honoraires versés à notre auditeur figure à la page 50 de cette circulaire.

Le conseil recommande de voter POUR la nomination de PwC comme auditeur.

■ Se prononcer sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction

L'opinion des actionnaires représente un aspect clé de notre processus d'interaction avec ceux-ci. C'est pourquoi nous vous invitons à vous prononcer sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Si vous avez des commentaires ou des questions concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction, veuillez communiquer avec la présidente du conseil, dont les coordonnées figurent sur la couverture arrière de cette circulaire. Nous vous invitons à prendre connaissance de la section portant sur la rémunération de la haute direction, commençant à la page 55 de cette circulaire, où nous décrivons notre approche.

Plus particulièrement, le conseil d'administration recommande l'approbation de la résolution consultative suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations transmise en vue de l'assemblée annuelle 2024 des détenteurs d'actions ordinaires. »

Bien que ce vote soit consultatif et non contraignant, le conseil prend son résultat en compte dans la planification de la rémunération future.

Le conseil recommande de voter POUR notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

■ Étudier les propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires figurent à l'annexe A de cette circulaire, à partir de la page 107.

Le conseil recommande de voter CONTRE chacune des propositions pour les raisons données dans les réponses du conseil.

Les propositions d'actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle doivent être soumises d'ici 17 h (heure de l'Est) le 15 novembre 2024.

Foire aux questions sur le vote

Qui peut voter?

Chaque action vous confère une voix, sous réserve des restrictions sur le droit de vote expliquées ci-dessous.

Vous avez le droit de voter si vous déteniez des actions ordinaires à la date de référence, soit le 13 février 2024. Il y avait, à cette date, 1 408 912 783 actions en circulation donnant droit de vote.

Qui ne peut pas voter?

Les droits de vote ne peuvent pas être exercés si les actions auxquelles ils s'attachent sont détenues en propriété effective par :

- le gouvernement du Canada ou l'un de ses organismes
- le gouvernement d'une province ou l'un de ses organismes
- le gouvernement d'un pays étranger ou de l'une de ses subdivisions politiques ou de l'un de ses organismes
- une personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie de nos actions sans l'approbation du ministre des Finances ou
- une personne, ou une entité contrôlée par l'une des personnes énumérées ci-dessus, si ces actions lui permettent d'exprimer au total un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles.

En date du 13 février 2024, à la connaissance de la direction et du conseil, aucune personne n'était propriétaire, n'exerçait le contrôle, ni n'avait la haute main sur plus de 10 % de nos actions en circulation.

Quelles sont les modalités du vote?

Vous pouvez exercer les droits de vote que vous confèrent vos actions par procuration ou à l'assemblée.

Pour être approuvées, les questions mises aux voix doivent recueillir la majorité simple des voix exprimées par procuration ou à l'assemblée annuelle.

Mon vote est-il confidentiel?

Oui, votre vote est confidentiel.

Pour assurer la confidentialité de votre vote, notre agent des transferts, Computershare, dépouille toutes les procurations et ne donne aucune information relative aux votes individuels à RBC, sauf si l'actionnaire a clairement l'intention de faire connaître son opinion au conseil ou à la direction ou si Computershare est tenue par la loi de la divulguer.

Si vous utilisez un formulaire d'instructions de vote pour voter, votre intermédiaire compilera votre vote et communiquera seulement le résultat du vote à Computershare.

Comment puis-je voter?

Vous pouvez voter de deux façons : par procuration ou à l'assemblée en ligne, ou en personne. **Les actionnaires sont fortement encouragés à soumettre leur vote avant l'assemblée.** Veuillez suivre les instructions ci-dessous selon que vous êtes un actionnaire non inscrit (propriétaire véritable) ou un actionnaire inscrit.

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

Un intermédiaire, comme un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou une institution financière, détient vos actions. Votre intermédiaire vous a fait parvenir un formulaire d'instructions de vote.




Actionnaires inscrits

Vos actions sont immatriculées directement à votre nom auprès de notre agent des transferts, Computershare. Un formulaire de procuration se trouvait dans votre envoi.

Voter par procuration avant l'assemblée

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

Veillez transmettre vos instructions de l'une des façons suivantes :




-  Rendez-vous à **proxyvote.com** et saisissez votre numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint.
-  Français : 1-800-474-7501
Anglais : 1-800-474-7493
-  Remplissez votre formulaire d'instructions de vote et retournez-le par la poste dans l'enveloppe prévue à cet effet.

Vous avez changé d'avis?

Si vous avez déjà fait parvenir votre formulaire d'instructions de vote rempli à votre intermédiaire et que vous voulez changer vos instructions de vote, veuillez communiquer immédiatement avec lui.

Actionnaires inscrits

Veillez transmettre vos instructions de l'une des façons suivantes :

-  Rendez-vous à **voteendirect.com** et saisissez votre numéro de contrôle à 15 chiffres indiqué sur le formulaire de procuration ci-joint.
-  Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le par la poste dans l'enveloppe prévue à cet effet.
-  Transmettez votre formulaire de procuration dûment rempli par télécopieur à l'un des numéros suivants :
Au Canada et aux États-Unis : 1-866-249-7775
À l'international : 416-263-9524

Vous avez changé d'avis?

Vous pouvez révoquer votre procuration :

- en faisant parvenir un avis écrit à la secrétaire ou
- en remplissant, en signant et en retournant un nouveau formulaire de procuration portant une date ultérieure à celle qui figure sur le formulaire de procuration déjà retourné à Computershare.

L'avis écrit ou le nouveau formulaire de procuration doit être reçu au plus tard à 13 h (heure de l'Est), le mardi 9 avril 2024.

Assister vous-même à l'assemblée et voter

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

- Inscrivez votre propre nom dans l'espace prévu à cet effet sur votre formulaire d'instructions de vote **pour donner à votre intermédiaire l'instruction de vous désigner en tant que fondé de pouvoir.**
- **Signez et retournez le formulaire d'instructions de vote** conformément aux instructions de transmission indiquées.
- **Ne remplissez pas** la section du formulaire d'instructions de vote portant sur les instructions, puisque vous assisterez et voterez en ligne ou en personne à l'assemblée.
- **Si vous assistez en ligne à l'assemblée**, vous devez également vous inscrire vous-même en tant que fondé de pouvoir auprès de Computershare, comme il est décrit ci-après à la rubrique « Désigner un fondé de pouvoir pour qu'il vous représente et vote à l'assemblée ». **Si vous ne le faites pas, vous ne pourrez pas participer ni voter en ligne.**
- **Si vous assistez en personne à l'assemblée**, veuillez vous enregistrer auprès de notre agent des transferts, Computershare, à la table d'inscription à votre arrivée à l'assemblée.

Les actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) qui ne se sont pas dûment désignés en tant que fondés de pouvoir ne pourront pas voter ni participer à l'assemblée.

Actionnaires inscrits

- Puisque vous voterez à l'assemblée, veuillez **ne pas** remplir **ni** retourner votre formulaire de procuration.
- **Si vous assistez en ligne à l'assemblée**, ouvrez une session en ligne en tant qu'actionnaire inscrit, comme il est décrit ci-dessous à la rubrique « Assister en ligne à l'assemblée ».
- **Si vous assistez en personne à l'assemblée**, veuillez vous enregistrer auprès de notre agent des transferts, Computershare, à la table d'inscription à votre arrivée à l'assemblée.

Désigner un fondé de pouvoir pour qu'il vous représente et vote à l'assemblée

Le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote désigne Jacynthe Côté ou David McKay, chacun étant un administrateur de RBC, en tant que votre fondé de pouvoir, ce qui lui donne le pouvoir d'exercer les droits de vote que vous confèrent vos actions à l'assemblée ou à sa reprise en cas d'ajournement.

Vous pouvez choisir une autre personne ou société, y compris une personne qui n'est pas actionnaire, en tant que votre fondé de pouvoir pour exercer les droits de vote attachés à vos actions en ligne ou en personne à l'assemblée. Pour ce faire, vous devez désigner cette personne en tant que fondé de pouvoir, comme il est décrit ci-dessus à la rubrique « Voter par procuration avant l'assemblée ».

Si le fondé de pouvoir **assiste en ligne à l'assemblée**, vous devez inscrire ce fondé de pouvoir en ligne à l'adresse **computershare.com/RBC2024** au plus tard à 13 h (heure de l'Est) le mardi 9 avril 2024 afin que Computershare lui fasse parvenir un nom d'utilisateur par courriel. **Le fondé de pouvoir qui ne sera pas inscrit auprès de Computershare ne pourra pas s'inscrire en ligne en tant que participant ni voter en ligne.**

Si le fondé de pouvoir **assiste en personne à l'assemblée**, il devra s'enregistrer auprès de notre agent des transferts, Computershare, à la table d'inscription à son arrivée à l'assemblée.

Comment mon fondé de pouvoir exercera-t-il les droits de vote attachés à mes actions?

Votre fondé de pouvoir doit suivre vos instructions de vote sur la façon dont vous voulez que soient exercés les droits de vote attachés à vos actions. Vous pouvez aussi laisser à votre fondé de pouvoir le soin de décider. Si vous n'avez pas donné d'instructions de vote à l'égard d'une question en particulier, votre fondé de pouvoir votera selon son bon jugement.

À moins que vous ne donniez des instructions différentes, les droits de vote attachés aux actions visées par une procuration seront exercés :

- **POUR** l'élection de nos candidats aux postes d'administrateur
- **POUR** la nomination de PwC en tant qu'auditeur
- **POUR** la résolution consultative sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction
- **POUR** les propositions de la direction en général
- **CONTRE** les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe A.

Et s'il y a des modifications ou si d'autres points sont ajoutés?

Si des modifications aux questions soumises à l'assemblée et décrites dans cette circulaire ou d'autres questions sont dûment soumises à l'assemblée, votre fondé de pouvoir votera comme il le jugera approprié, s'il y a lieu.

De quelle façon RBC sollicite-t-elle des procurations?

La direction de RBC sollicite des procurations en vue de leur utilisation à notre assemblée annuelle le 11 avril 2024, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, principalement par la poste. Nos administrateurs, membres de la direction et employés pourraient aussi vous téléphoner, vous écrire ou vous parler pour vous encourager à voter. Nous avons retenu les services du Laurel Hill Advisory Group (Laurel Hill) pour nous aider dans cette tâche, entre autres responsabilités, moyennant des honoraires de 32 500 \$ pour ces services, en plus de certains débours. Laurel Hill pourrait communiquer avec certains actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) pour les aider à exercer leurs droits de vote directement par téléphone en ayant recours au service QuickVote™ de Broadridge Investor Communications Corporation. Nous payons les coûts associés à la sollicitation de procurations.

Où puis-je trouver les résultats du vote?

Après l'assemblée, nous afficherons les résultats du vote à l'adresse [rbc.com/assembleesannuelles](https://www.rbc.com/assembleesannuelles) et les déposerons auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières sur [sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca).

Assister en ligne à l'assemblée

Comment puis-je assister en ligne à l'assemblée?

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir (y compris un actionnaire non inscrit (propriétaire véritable) qui s'est désigné en tant que fondé de pouvoir), vous serez en mesure d'assister en ligne à l'assemblée, de voter en toute sécurité et de participer en temps réel comme suit :

- Ouvrez une session en ligne à l'adresse web.lumiagm.com/439412600.

Actionnaires inscrits : Cliquez sur « J'ai un identifiant », puis saisissez votre numéro de contrôle à 15 chiffres et le mot de passe rbc2024 (sensible à la casse). Le numéro de contrôle à 15 chiffres figure sur le formulaire de procuration ou dans l'avis reçu par courriel renfermant votre numéro de contrôle.

Fondés de pouvoir : Lorsque vous aurez été nommé **et** inscrit en tant que fondé de pouvoir comme il a été décrit précédemment sous « Assister vous-même à l'assemblée et y voter » et « Désigner un fondé de pouvoir pour qu'il vous représente et vote à l'assemblée », Computershare vous enverra un nom d'utilisateur par courriel après 13 h (heure de l'Est) le mardi 9 avril 2024. Le mot de passe pour l'assemblée est rbc2024 (sensible à la casse).

Pour voter en ligne à l'égard des questions à l'ordre du jour de l'assemblée, vous devez accepter les conditions d'utilisation, révoquant ainsi toutes les procurations données précédemment.

Si vous ne voulez pas révoquer toutes les procurations données précédemment, n'acceptez pas les conditions d'utilisation une fois que vous ouvrez une session. Dans ce cas, vous assisterez à l'assemblée en tant qu'invité et vous ne pourrez pas voter en ligne ni poser de questions à l'assemblée.

Il est important que vous soyez connecté à Internet en tout temps au cours de l'assemblée afin de pouvoir voter lorsque le scrutin commencera.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit (propriétaire véritable) et que vous ne vous êtes pas désigné en tant que fondé de pouvoir, vous pourrez seulement assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité comme suit :

- Ouvrez une session en ligne à l'adresse web.lumiagm.com/439412600, cliquez sur « Je suis invité » et inscrivez-vous en ligne.

Les personnes qui assistent à l'assemblée en tant qu'invités ne pourront pas voter en ligne ni participer pendant l'assemblée.

Les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) de même que les invités peuvent aussi assister en ligne à l'assemblée à l'adresse rbc.com/assembleesannuelles ou par téléphone aux numéros suivants :

- Français :
 - 1-800-734-8583 (Canada et États-Unis)
 - 416-981-9036 (appels internationaux)
- Anglais :
 - 1-800-945-9434 (Canada et États-Unis)
 - 647-722-6880 (appels internationaux)

Les personnes qui assistent en ligne à l'assemblée à l'adresse rbc.com/assembleesannuelles ou par téléphone ne pourront pas voter ni participer pendant l'assemblée.

Vous devez prévoir au moins 15 minutes pour vous connecter à l'assemblée et procéder à votre inscription.

Comment un actionnaire non inscrit (propriétaire véritable) américain peut-il assister en ligne à l'assemblée?

Pour assister en ligne à l'assemblée et y voter, vous devez d'abord obtenir un formulaire de procuration réglementaire de l'intermédiaire qui détient vos actions, puis vous inscrire à l'avance pour assister à l'assemblée comme suit :

- Suivez les instructions de votre intermédiaire ou communiquez avec celui-ci pour lui demander un formulaire de procuration réglementaire.
- Envoyez une copie de votre formulaire de procuration réglementaire à Computershare par la poste aux coordonnées figurant sur la couverture arrière de la circulaire ou par courriel à l'adresse uslegalproxy@computershare.com pour vous inscrire à l'assemblée. Les demandes d'inscription doivent porter la mention « Legal Proxy » et être reçues au plus tard à 13 h (heure de l'Est) le mardi 9 avril 2024.
- Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel lorsque Computershare aura reçu vos documents d'inscription.
- Inscrivez votre nomination à l'adresse computershare.com/RBC2024.

Lorsque ces étapes auront été suivies, vous pourrez assister à l'assemblée et exercer les droits de vote attachés à vos actions à l'adresse web.lumiagm.com/439412600 pendant l'assemblée.

Assister en personne à l'assemblée

Comment puis-je assister en personne à l'assemblée?

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir (y compris un actionnaire non inscrit (propriétaire véritable) qui s'est désigné en tant que fondé de pouvoir), vous pourrez assister en personne à l'assemblée après vous être enregistré à la table d'inscription à votre arrivée à l'assemblée.

Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés se verront accorder l'accès en personne à l'assemblée. Toutefois, les actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) qui ne se sont pas nommés eux-mêmes en tant que fondés de pouvoir, les personnes qui ne sont pas des actionnaires et d'autres invités pourront assister en ligne à l'assemblée, comme il est décrit ci-dessus à la rubrique « Assister en ligne à l'assemblée ».

Où puis-je trouver de l'information additionnelle?

Veillez communiquer avec Computershare au 1-866-586-7635 (Canada/États-Unis) ou au 514-982-7555 (appels internationaux) si vous ne savez pas si vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit (propriétaire véritable) ou que vous désirez obtenir de l'information additionnelle sur :

- le vote par procuration avant l'assemblée
- le vote à l'assemblée
- la façon d'assister à l'assemblée en ligne ou en personne, ou
- d'autres questions générales relatives aux procurations.

Seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés (y compris les actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) qui se sont eux-mêmes nommés en tant que fondés de pouvoir) seront autorisés à participer pendant l'assemblée. Plus d'information, notamment les règles procédurales et la manière de participer à l'assemblée, sera offerte à l'adresse rbc.com/assembleesannuelles avant l'assemblée.

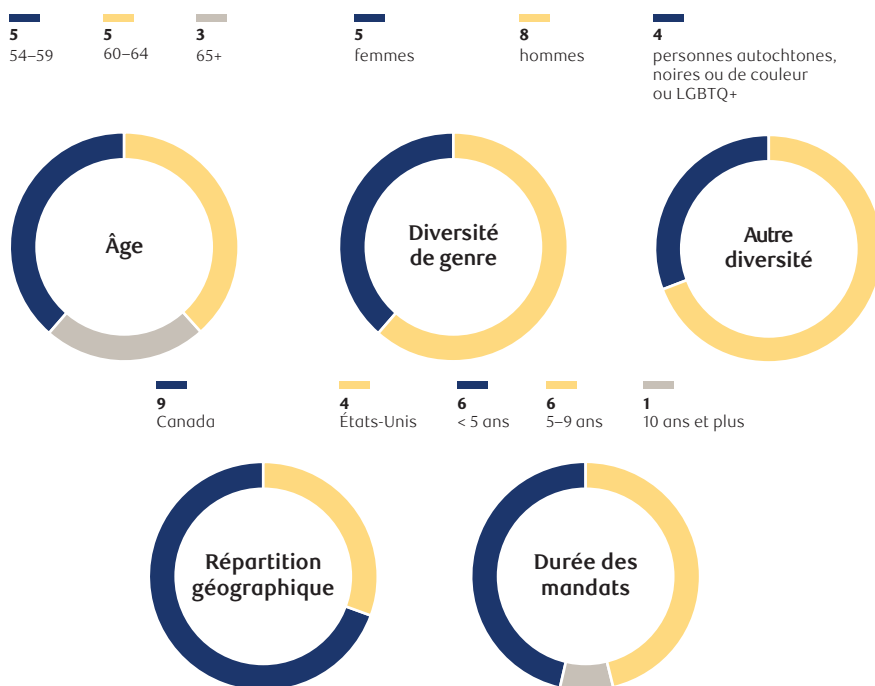
Pour les questions techniques et logistiques touchant l'accès à l'assemblée en ligne, rendez-vous à l'adresse web.lumiagm.com/439412600, cliquez sur « Technical support/Soutien technique » et suivez les instructions.

Administrateurs

Les candidats

Cette année, il y a 13 candidats à l'élection aux postes d'administrateur. Le profil de chaque candidat ci-après présente un sommaire de son expérience professionnelle et de ses domaines d'expertise, les comités du conseil dont il est membre à l'heure actuelle ainsi que les conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels il a siégé au cours des cinq dernières années. Nos 13 candidats aux postes d'administrateur parlent couramment l'anglais, quatre parlent couramment le français et un parle une ou plusieurs autres langues¹. L'information donnée dans cette circulaire sur chaque candidat à un poste d'administrateur est à jour en date du 13 février 2024, sauf indication contraire. Pour un complément d'information sur nos candidats², voir la rubrique « Administrateurs et membres de la haute direction » de notre notice annuelle datée du 29 novembre 2023.

Composition du conseil



38 %
des personnes candidates aux postes d'administrateur s'identifient en tant que femmes

31 %
des personnes candidates aux postes d'administrateur s'identifient en tant que personnes autochtones, noires ou de couleur ou membres de la communauté LGBTQ+³

La durée moyenne du mandat des candidats aux postes d'administrateur est de **5,2 ans**

Avoir en titres de capitaux propres

Cette section présente également l'avoir en titres de capitaux propres de RBC détenu par chaque candidat à la fin de nos deux derniers exercices, lequel est composé d'actions et d'unités d'actions différées d'administrateurs (UADA).

Les valeurs des actions et des UADA sont fondées sur un cours de 110,76 \$ et de 126,05 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de Toronto (TSX) les derniers jours de bourse de l'exercice 2023 (le 31 octobre 2023) et de l'exercice 2022 (le 31 octobre 2022), respectivement. Aucun des candidats ne détient d'actions de filiales de RBC. Le nombre total des titres de RBC détenus en tant que multiple de l'exigence en matière d'avoir en titres de capitaux propres à l'intention des administrateurs est calculé en date du 31 octobre 2023.

Présence

Les taux de présence dans le profil des candidats font état du nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles ils ont assisté au cours de l'exercice 2023 par rapport au nombre total de réunions tenues alors qu'ils étaient membres du conseil et des comités en question.

Un taux de présence global d'au moins 75 % aux réunions du conseil et des comités est exigé des administrateurs, à moins que le comité de la gouvernance ne juge que des facteurs indépendants de leur volonté les ont empêchés de respecter cette exigence. Le taux de présence global comprend la présence aux réunions ordinaires prévues au calendrier et aux réunions extraordinaires du conseil et des comités. Les réunions extraordinaires et les séances d'information à l'intention du conseil et des comités sont convoquées au besoin, souvent moyennant un court préavis, concernant des questions soulevées entre les réunions ordinaires prévues au calendrier. Au cours de l'exercice 2023, le conseil a tenu quatre séances d'information. Tous les administrateurs peuvent assister aux réunions des comités.

1) Comprend de multiples réponses parmi les candidats qui peuvent parler plus d'une langue.

2) La notice annuelle datée du 29 novembre 2023 ne renferme pas d'information au sujet d'Amanda Norton, qui a été nommée au conseil avec prise d'effet le 1^{er} février 2024.

3) Tout au long de cette circulaire de sollicitation de procurations, nous ferons référence aux personnes autochtones, noires et de couleur. Ces termes reconnaissent la spécificité des expériences de racisme que les personnes autochtones et noires ont vécues. Les termes personnes autochtones, noires et de couleur ne se veulent pas des termes fourre-tout, car RBC reconnaît que toutes les personnes racialisées ne vivent pas le racisme de la même façon. LGBTQ+ est l'acronyme désignant les identités lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, plus toutes les identités non hétérosexuelles et non cisgenres.



Mirko Bibic

Toronto (Ontario) Canada
56 ans | Administrateur depuis 2022

Indépendant
Assemblée annuelle 2023
Votes en faveur : 99,28 %

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Commerce électronique de détail
- Gestion du risque
- Technologie/numérique

**Membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes**

- BCE Inc. (2020 à aujourd'hui)

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Gestion des risques	7/7	1/1
Gouvernance	6/6	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 360 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2023	2 016	3 358	5 374	595 248 \$	0,4 x
2022	2 236	604	2 840	357 940 \$	0,3 x

M. Bibic est président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada (société de communications et de médias) depuis 2020. Depuis son entrée chez BCE Inc. en 2004, il a occupé divers postes de haute direction importants, notamment ceux de chef de l'exploitation, de vice-président directeur, développement de l'entreprise et de chef des affaires juridiques et réglementaires.

M. Bibic est administrateur de Bell Canada et de Maple Leaf Sports & Entertainment Ltd.

M. Bibic est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill ainsi que d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto.



Andrew A. Chisholm

Toronto (Ontario) Canada
64 ans | Administrateur depuis 2016

Indépendant
Assemblée annuelle 2023
Votes en faveur : 99,57 %

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Services financiers

**Membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes**

- Aucune

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Gestion des risques (président)	7/7	1/1
Gouvernance	6/6	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 360 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2023	4 082	22 652	26 734	2 961 034 \$	2,2 x
2022	3 920	16 913	20 833	2 626 033 \$	1,9 x

M. Chisholm est administrateur de sociétés. De 1996 à 2016, il a occupé divers postes de haute direction importants chez Goldman Sachs & Co. (banque d'investissement mondiale), dont celui de chef du groupe mondial des institutions financières, celui de stratège principal et celui de coprésident du comité des engagements à l'échelle de la société.

M. Chisholm est administrateur de RBC U.S. Group Holdings LLC.

M. Chisholm est administrateur de MaRS Discovery District et président du conseil d'Evergreen. Il est conseiller auprès d'ArcTern Ventures, de Novisto, de riskthinking.AI et de Receptiviti Inc. Il siège au conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western et au conseil consultatif de l'Institute for Sustainable Finance de la Smith School of Business de l'Université Queen's. Il fait également partie du conseil consultatif sur la stratégie climatique de l'Institut des administrateurs de sociétés.

M. Chisholm est titulaire d'un MBA de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western et d'un baccalauréat en commerce de l'Université Queen's.



Jacynthe Côté

Candiac (Québec) Canada

65 ans | Administratrice depuis 2014

Indépendante
Assemblée annuelle 2023
Votes en faveur : 98,13 %

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- CGI Inc. (2024 à aujourd'hui)
- Transcontinental Inc. (2016 à aujourd'hui)

Ancienne membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Finning International Inc. (2014 à 2024)

Présence¹ (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Gestion des risques ²	4/4	–
Gouvernance (présidente) ²	4/4	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 360 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2023	2 000	31 225	33 225	3 679 981 \$	2,7 x
2022	2 000	26 501	28 501	3 592 596 \$	3,0 x

1) M^{me} Côté a été nommée présidente du conseil avec prise d'effet le 5 avril 2023. En sa qualité de présidente du conseil, M^{me} Côté n'est membre d'aucun comité du conseil, mais assiste et participe aux réunions des comités. Depuis qu'elle est devenue présidente du conseil, M^{me} Côté a assisté à 100 % des réunions de tous les comités.

2) Avec prise d'effet le 5 avril 2023, M^{me} Côté a quitté son poste de présidente du comité de la gouvernance et a quitté le comité de gestion des risques.

M^{me} Côté est présidente du conseil d'administration de la Banque Royale du Canada. Elle a également été présidente du conseil d'administration d'Hydro-Québec de 2018 à mai 2023, et a été présidente et cheffe de la direction de Rio Tinto Alcan (société minière et métallurgique) de 2009 à 2014. Auparavant, elle a été présidente et cheffe de la direction de l'unité d'exploitation Métal primaire de Rio Tinto Alcan, après avoir occupé divers postes de direction importants au cours de ses 26 ans de carrière.

M^{me} Côté est présidente du conseil d'administration d'Alloprof et administratrice de la Fondation CHU Sainte-Justine. Elle est fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés.

M^{me} Côté est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en chimie de l'Université Laval et a reçu des doctorats honorifiques de l'Université du Québec à Chicoutimi et de l'Université de Montréal.



Toos N. Daruvala

New York (New York) États-Unis

68 ans | Administrateur depuis 2015

Indépendant
Assemblée annuelle 2023
Votes en faveur : 99,48 %

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Gestion du risque
- Services financiers
- Technologie/numérique

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- OneMain Holdings, Inc. (2022 à aujourd'hui)

M. Daruvala est administrateur de sociétés. De 2016 à 2021, M. Daruvala était cochef de la direction de MIO Partners, Inc. (division interne de gestion d'actifs de McKinsey & Company). En 2016, il a agi à titre de conseiller principal et d'administrateur émérite de McKinsey & Company, concluant ainsi une carrière de 33 ans chez McKinsey durant laquelle il a conseillé des institutions financières sur un vaste éventail de questions stratégiques et opérationnelles et a dirigé les activités de gestion des risques ainsi que les fonctions liées aux services bancaires et aux valeurs mobilières (pour les Amériques).

M. Daruvala est membre du conseil de MIO Partners, Inc. Il siège au conseil consultatif de la Ross School of Business de l'Université du Michigan et au conseil de l'Orchestre philharmonique de New York. Il est professeur adjoint et cadre en résidence à la Columbia Business School.

M. Daruvala est titulaire d'un MBA de l'Université du Michigan et d'un baccalauréat en technologie en génie électrique de l'Indian Institute of Technology.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Audit	7/7	–
Ressources humaines	6/6	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 360 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2023	8 754	20 928	29 682	3 287 597 \$	2,4 x
2022	6 863	20 098	26 961	3 398 405 \$	2,8 x



Cynthia Devine FCPA, FCA

Toronto (Ontario) Canada
59 ans | Administratrice depuis 2020

Indépendante
Assemblée annuelle 2023
Votes en faveur : 99,49 %

Domaines d'expertise

- Commerce électronique de détail
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction

**Membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes**

- Empire Company Limited (2013 à aujourd'hui)

M^{me} Devine est présidente et chef de la direction de Maple Leaf Sports & Entertainment (MLSE) (société de sports professionnels et de divertissement) et quittera ce poste en 2024. Elle sera conseillère auprès du conseil de MLSE jusqu'en juin 2024. Elle s'est jointe à MLSE à titre de cheffe des finances en 2017. De 2015 à 2017, elle a été vice-présidente directrice, cheffe des finances et secrétaire générale du Fonds de placement immobilier RioCan et, de 2003 à 2014, cheffe des finances de Tim Hortons Inc.

M^{me} Devine est administratrice de Sobeys Inc. Elle est membre du conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western.

M^{me} Devine est titulaire d'un diplôme spécialisé en administration des affaires la Richard Ivey School of Business de l'Université Western. Elle détient le titre de fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Audit	7/7	–
Gouvernance	6/6	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total/ d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 360 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2023	12 937	8 815	21 752	2 409 296 \$	1,8 x
2022	12 499	5 844	18 343	2 312 184 \$	1,7 x



Roberta L. Jamieson O.C.

Ohsweken (Ontario) Canada
71 ans | Administratrice depuis 2021

Indépendante
Assemblée annuelle 2023
Votes en faveur : 99,51 %

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Commerce électronique de détail
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque

**Membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes**

- Aucune

M^{me} Jamieson est administratrice de sociétés. De 2004 à 2020, elle a été présidente et chef de la direction d'Indspire (organisme de bienfaisance autochtone canadien qui investit dans l'éducation des Premières Nations, des Inuits et des Métis). Elle a été cheffe des Six Nations du territoire de la rivière Grand de 2001 à 2004. Elle a également été Ombudsman de l'Ontario pendant 10 ans.

M^{me} Jamieson est administratrice de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Canada). Elle est administratrice de la Fondation Rideau Hall et est également l'une des visionnaires fondatrices du Projet Prospérité.

M^{me} Jamieson est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université Western. Elle est la première femme autochtone à avoir obtenu un diplôme en droit au Canada et elle s'est vu attribuer le Prix du Conseil des peuples autochtones par l'Association du Barreau autochtone. Elle est Officière de l'Ordre du Canada.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Gestion des risques	7/7	1/1
Gouvernance	6/6	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total/ d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 360 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2023	5 727	–	5 727	634 323 \$	0,5 x
2022	2 901	–	2 901	365 671 \$	0,3 x



David McKay O.Ont.

Toronto (Ontario) Canada
60 ans | Administrateur depuis 2014

**Non indépendant
(membre de la direction)
Assemblée annuelle 2023**
Votes en faveur : 99,57 %

Domaines d'expertise

- Commerce électronique de détail
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Services financiers

**Membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes**

- Aucune

M. McKay est président et chef de la direction de la Banque Royale du Canada. Avant sa nomination en 2014, il a été chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises. Il a amorcé sa carrière chez RBC en 1988 et y a occupé divers postes de direction de plus en plus importants depuis.

M. McKay est administrateur du Bank Policy Institute, de l'Institut de la finance internationale, du Conseil canadien des affaires et du Business Council (États-Unis). De plus, il est membre du conseil consultatif de Catalyst Canada et copréside le conseil de la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur.

M. McKay est titulaire d'un MBA de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western et d'un baccalauréat en mathématiques de l'Université de Waterloo. Il est membre de l'Ordre de l'Ontario.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–

M. McKay n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il assiste aux réunions des comités sur invitation de ceux-ci.

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UAD ³	Nombre total d'actions/UAD	Valeur totale des actions/UAD	Total en multiple de la ligne directrice en matière d'avoir en titres de capitaux propres de 8 x le salaire moyen des 3 dernières années ⁴
2023	46 985	232 875 ¹	279 860	30 997 291 \$	20,7 x
2022	44 303	232 895 ²	277 198	34 940 729 \$	23,3 x

- 1) Représente 211 741 unités d'actions différées au rendement aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement et 21 134 unités d'actions différées aux termes du programme d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction (une description de ces programmes est donnée aux pages 76 et 79, respectivement).
- 2) Représente 212 600 unités d'actions différées au rendement aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement et 20 295 unités d'actions différées aux termes du programme d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction.
- 3) Unités d'actions différées (UAD).
- 4) M. McKay ne touche aucune rémunération distincte en contrepartie des services qu'il fournit à titre d'administrateur.



Amanda Norton

Charlotte (Caroline du Nord)
États-Unis
57 ans | Administratrice depuis 2024

**Indépendante
Assemblée annuelle 2023**
Sans objet¹

Domaines d'expertise

- Commerce électronique de détail
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Services financiers

**Membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes**

- Aucune

**Ancienne membre du conseil des
sociétés ouvertes suivantes**

- Credit Suisse Group (2022 à 2023)

M^{me} Norton est administratrice de sociétés. Elle a été cheffe de la gestion des risques de Wells Fargo de 2018 à 2022 et a auparavant été cheffe de la gestion des risques, Services bancaires au consommateur et à la communauté de JPMorgan Chase de 2013 à 2018, et cheffe de la gestion des risques, Services bancaires hypothécaires de JPMorgan Chase de 2011 à 2013. Avant de se joindre à JPMorgan Chase, elle a été cheffe de la gestion des risques, Prêts hypothécaires et directrice, Risques liés aux marchés d'Ally Financial Inc. de 2009 et 2011, et a également travaillé 14 ans à la Bank of America Corporation dans divers postes de gestion des risques, de trésorerie et de gestion de portefeuille.

M^{me} Norton est administratrice de Generation Investment Management et de la Risk Management Association. Elle est fiduciaire de Nature Conservancy, section de la Caroline du Nord.

M^{me} Norton est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en mathématiques et en statistiques (mention très honorable) de l'University of Bath, au Royaume-Uni.

1) Avec prise d'effet le 1^{er} février 2024, M^{me} Norton a été nommée administratrice.



Barry Perry

St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) Canada

59 ans | Administrateur depuis 2023

Indépendant

Assemblée annuelle 2023

Votes en faveur : sans objet

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Commerce électronique de détail
- Comptabilité et finances
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Capital Power Corporation (2021 à aujourd'hui)

Ancien membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Fortis, Inc. (2015 à 2020)

M. Perry est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de Fortis, Inc. de 2015 à 2020 et, auparavant, il en était le vice-président directeur, finances et chef des finances de 2004 à 2014.

Avant de se joindre à Fortis, M. Perry a été vice-président, finances et chef des finances de la société Newfoundland Power, propriété de Fortis, et, auparavant, vice-président et trésorier d'Abitibi-Consolidated.

M. Perry est administrateur de l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada.

M. Perry est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Memorial University of Newfoundland et est comptable professionnel agréé.

Présence¹ (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	2/2	–
Audit	2/2	–
Ressources humaines	2/2	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 360 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2023	32 456	770	33 226	3 680 096 \$	2,7 x

1) Avec prise d'effet le 1^{er} août 2023, M. Perry a été nommé administrateur et est devenu membre des comités d'audit et des ressources humaines.



Maryann Turcke

Toronto (Ontario) Canada

58 ans | Administratrice depuis 2020

Indépendante

Assemblée annuelle 2023

Votes en faveur : 94,83 %

Domaines d'expertise

- Commerce électronique de détail
- Gestion du risque
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction
- Technologie/numérique

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Skyworks Solutions (2023 à aujourd'hui)
- Frontier Communications (2021 à aujourd'hui)

Ancienne membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Playmaker Capital (2021 à 2024)

M^{me} Turcke est administratrice de sociétés. Elle a été conseillère principale chez Brookfield Infrastructure Partners de 2020 à 2022. Auparavant, elle a été cheffe de l'exploitation de la National Football League (NFL) et présidente de NFL Networks de 2017 à 2021. Avant de se joindre à la NFL en 2017, elle était présidente de Bell Média, après avoir occupé plusieurs postes de haute direction au cours des 12 ans qu'elle a passé au sein de Bell Canada.

M^{me} Turcke siège au conseil consultatif de Georgian et est administratrice de la SickKids Foundation.

M^{me} Turcke est titulaire d'un MBA et d'un baccalauréat en génie civil de l'Université Queen's ainsi que d'une maîtrise en génie de l'Université de Toronto.

Présence¹ (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Audit	7/7	–
Gouvernance (présidente)	2/2	–
Ressources humaines	3/3	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 360 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2023	1 000	11 304	12 304	1 362 747 \$	1,0 x
2022	1 000	7 955	8 955	1 128 798 \$	0,8 x

1) Avec prise d'effet le 5 avril 2023, M^{me} Turcke est devenue présidente du comité de la gouvernance et a quitté le comité des ressources humaines.



Thierry Vandal

Mamaroneck (New York) États-Unis
63 ans | Administrateur depuis 2015

Indépendant
Assemblée annuelle 2023
Votes en faveur : 98,52 %

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction

**Membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes**

- Corporation TC Énergie
(2017 à aujourd'hui)

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Gestion des risques	7/7	1/1
Ressources humaines (président)	6/6	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 360 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2023	1 336	28 158	29 494	3 266 805 \$	2,4 x
2022	1 309	23 958	25 267	3 184 849 \$	2,3 x

M. Vandal est président d'Axiom Infrastructure U.S. Inc. (société de gestion de placements). De 2005 à 2015, il a été président-directeur général d'Hydro-Québec.

M. Vandal est gouverneur émérite de l'Université McGill.

M. Vandal est titulaire d'un MBA avec spécialisation en finance de l'Université de Montréal et d'un baccalauréat en génie de l'École Polytechnique de Montréal. Il est fellow de l'Académie canadienne du génie.



Frank Vettese

Toronto (Ontario) Canada
60 ans | Administrateur depuis 2019

Indépendant
Assemblée annuelle 2023
Votes en faveur : 99,55 %

Domaines d'expertise

- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction
- Services financiers

**Membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes**

- Aucune

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Audit (président)	7/7	–
Ressources humaines	6/6	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 360 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2023	9 570	14 348	23 918	2 649 184 \$	1,9 x
2022	9 570	10 695	20 265	2 554 423 \$	1,9 x

M. Vettese est cofondateur de SummitNorth (société de capital et de services consultatifs). Il était associé directeur et chef de la direction de Deloitte Canada depuis 2012 et membre du comité de direction mondial de Deloitte de 2007 à juin 2019. Au cours de sa carrière chez Deloitte, il a occupé plusieurs postes de haute direction importants, dont ceux de président du comité exécutif des Amériques et d'associé directeur mondial, Conseils financiers. De 2016 à 2019, il a également été chef de l'inclusion de Deloitte Canada.

M. Vettese est administrateur du Hospital for Sick Children. Il siège au conseil consultatif de SandboxAQ et de Delos Living LLC ainsi qu'au conseil global du doyen de l'école de commerce Schulich de l'Université York.

M. Vettese est titulaire d'un MBA et d'un baccalauréat en administration des affaires de l'école de commerce Schulich de l'Université York. Il a obtenu un doctorat en droit honorifique de l'Université York. Il est fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario et de l'Institut canadien des experts en évaluation d'entreprises.



Jeffery Yabuki

Fox Point (Wisconsin) États-Unis
63 ans | Administrateur depuis 2017

Indépendant

Assemblée annuelle 2023

Votes en faveur : 99,21 %

Domaines d'expertise

- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Services financiers
- Technologie/numérique

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Nasdaq, Inc. (2023 à aujourd'hui)
- Sportradar Holding AG (président du conseil) (2021 à aujourd'hui)

Ancien membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- SentinelOne, Inc. (2021 à 2023)
- Fiserv, Inc. (2005 à 2020)

M. Yabuki est chef de la direction et président du conseil d'InvestCloud, Inc. (société technologique). Il a été administrateur de sociétés de 2020 à 2023.

De 2005 à 2020, M. Yabuki a occupé divers postes de haute direction importants au sein de Fiserv, Inc., y compris ceux de président et chef de la direction, de président du conseil et de président exécutif du conseil. Avant de se joindre à Fiserv, il était vice-président exécutif et chef de l'exploitation de H&R Block, Inc. et avait également été membre de la haute direction d'American Express Co. pendant 12 ans.

M. Yabuki est président du conseil de Motive Partners GP, LLC. Il préside le conseil d'administration du Milwaukee Art Museum et est administrateur du Los Angeles County Museum of Art. Il fait également partie du groupe de travail du gouverneur du Wisconsin sur la main-d'œuvre et l'intelligence artificielle.

M. Yabuki est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en administration des affaires et en comptabilité de l'Université d'État de la Californie et détenait auparavant le titre de comptable professionnel agréé.

Présence¹ (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Audit	4/4	–
Gestion des risques	3/3	1/1
Ressources humaines	6/6	–

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 1 360 000 \$ en matière d'avoir en titres de capitaux propres
2023	6 900	17 773	24 673	2 732 732 \$	2,0 x
2022	6 900	14 446	21 346	2 690 693 \$	2,0 x

1) Avec prise d'effet le 5 avril 2023, M. Yabuki est devenu membre du comité de gestion des risques et a quitté le comité d'audit.

Compétences

Le conseil établit une grille pour l'aider à mettre en relief les compétences et l'expérience qu'il juge essentielles pour assurer la réussite stratégique à long terme de RBC. La grille aide le comité de la gouvernance ainsi que le conseil à recruter les personnes dotées des compétences et de l'expérience voulues en regard du marché mondial en rapide mutation et de plus en plus concurrentiel, des conditions macroéconomiques difficiles et du contexte réglementaire en rapide et constante évolution.

Comme le montre la grille, les candidats aux postes d'administrateur pour 2024 présentent une vaste gamme de connaissances, d'expérience et de points de vue qui favorisent la surveillance étroite et efficace de RBC dans la poursuite de ses objectifs stratégiques et financiers. Tous les candidats aux postes d'administrateur doivent posséder de l'expérience et des compétences acquises à titre de cadres dirigeants au sein de grandes organisations.

Afin de favoriser l'atteinte par la banque de sa raison d'être, qui est de contribuer à la prospérité de nos clients et au dynamisme des collectivités, tous les candidats aux postes d'administrateur se doivent d'avoir une expérience des questions d'environnement, de société ou de gouvernance, qu'ils pourront avoir acquise de différentes façons, par exemple dans le cadre de leur expérience professionnelle ou de leur formation. Plus précisément, ils ont acquis une expérience en gouvernance en tant que membres de la haute direction de grandes organisations ou membres du conseil d'administration de sociétés ouvertes ou fermées ou d'organismes à but non lucratif ou de présidents de ces conseils ou des comités de ceux-ci. L'expérience relative aux questions environnementales provient des postes de membres de la haute direction, membres du conseil ou conseillers qu'ils ont occupés au sein de grandes sociétés de services publics, d'énergie ou de ressources naturelles ou d'organisations axées sur les questions liées au climat ou au développement durable. L'expérience relative aux questions de société a été acquise dans le cadre de la gestion ou de la supervision des ressources humaines ou d'initiatives en matière de diversité et d'inclusion, soit en tant que membres de la haute direction, membres du conseil ou conseillers, ou de leur engagement auprès d'organismes de bienfaisance et à but non lucratif qui font avancer des initiatives communautaires et sociales et des initiatives en matière de diversité. Les membres du conseil doivent également partager un engagement envers les valeurs de RBC : intégrité, client avant tout, diversité et inclusion ainsi que responsabilisation et collaboration.

Compétences et expérience		Bibic	Chisholm	Côté	Daruvala	Devine	Jamieson	McKay	Norton	Perry	Turcke	Vandal	Vettese	Yabuki
Compétences importantes ¹	Affaires juridiques et réglementaires	✓	✓	✓	✓		✓			✓		✓		
	Commerce électronique de détail	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓			
	Comptabilité et finances		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
	Gestion du risque	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
	Gestion du talent et rémunération de la haute direction			✓		✓				✓	✓	✓	✓	
	Services financiers		✓		✓			✓	✓				✓	✓
	Technologie/numérique	✓			✓						✓			✓
Expérience	Environnement, société ou gouvernance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Expérience comme chef de la direction	✓		✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓
	Expertise américaine		✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Responsabilité multisectorielle	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓				✓	
	Transformation d'entreprise	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

1) Les administrateurs sont appelés à indiquer leurs quatre plus importantes compétences dans un questionnaire d'autoévaluation; il est toutefois entendu qu'ils ont de l'expérience dans d'autres domaines de compétence importants.

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

Conformément à notre Politique sur la diversité au sein du conseil, ainsi qu'à notre engagement à favoriser un conseil équilibré et caractérisé par la diversité, le comité de la gouvernance prend aussi en considération la diversité de genre et la diversité autre que de genre, l'appartenance ethnique, la race, l'origine ancestrale, l'âge, la région géographique, les antécédents, l'orientation sexuelle et d'autres dimensions de la diversité lorsqu'il étudie la candidature d'administrateurs à des fins d'élection et de réélection au conseil.

Rémunération des administrateurs

Notre approche en matière de rémunération



Des administrateurs chevronnés, attentifs et talentueux sont essentiels à l'atteinte de nos objectifs stratégiques dans le respect de notre appétit pour le risque et permettent à la direction de bénéficier de conseils éclairés et d'une supervision efficace.

Le comité de la gouvernance est responsable de tous les aspects de la rémunération des administrateurs et revoit annuellement le montant de la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction et la forme que celle-ci prend en tenant compte de ce qui suit :

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

Processus décisionnel

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

	<p>Groupe de comparaison canadien</p> <p>Institutions financières</p> <ul style="list-style-type: none"> • Banque Canadienne Impériale de Commerce • Banque de Montréal • Financière Sun Life inc. • La Banque de Nouvelle-Écosse • La Banque Toronto-Dominion • Société Financière Manuvie <p>Institutions non financières</p> <ul style="list-style-type: none"> • BCE Inc. • Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada • Enbridge Inc. • Nutrien Ltd. • Suncor Énergie • Corporation TC Énergie
	<p>Groupe de référence américain et international</p> <p>Institutions financières américaines</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bank of America Corporation • Citigroup Inc. • JPMorgan Chase & Co. • PNC Financial Services Group, Inc. • U.S. Bancorp • Wells Fargo & Company <p>Institutions financières internationales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Australia and New Zealand Banking Group Limited • Commonwealth Bank of Australia • National Australia Bank • Westpac Banking Corporation

Structure de la rémunération

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

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

Au cours de l'exercice 2023, les administrateurs de RBC ont touché la rémunération suivante :

Rémunération forfaitaire annuelle	(\$)
Administrateur	340 000
Présidente du conseil	275 000
Président de comité	60 000

David McKay, à titre de président et chef de la direction de RBC, ne touche aucune rémunération en tant qu'administrateur.

Les administrateurs ne faisant pas partie de la direction ne reçoivent pas d'options sur actions et ne participent pas aux régimes de retraite de RBC.

Aucun changement à la rémunération

Aucun changement n'a été recommandé ou approuvé pour 2024.

Corrélation entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires

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

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

Les administrateurs doivent détenir des titres de capitaux propres de RBC d'une valeur globale totale d'au moins quatre fois leur rémunération forfaitaire totale à titre d'administrateurs (1 360 000 \$ au cours de l'exercice 2023), et ils disposent d'une période de cinq ans à partir du moment où ils deviennent membres du conseil pour ce faire. Cet investissement de la part des administrateurs doit comprendre un minimum de 1 000 actions ordinaires de RBC.

2. Investissement de la rémunération des administrateurs

Le régime d'achat d'actions pour les administrateurs (dans le cas des actions ordinaires) et le régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs (dans le cas des unités d'actions différées d'administrateurs, ou UADA) facilitent l'investissement dans des titres de capitaux propres de RBC par les administrateurs. Les UADA sont des unités théoriques qui ont la même valeur que les actions ordinaires de RBC. La valeur d'une UADA, lorsqu'elle est portée au crédit du compte de l'administrateur ou que celui-ci en demande le rachat, est calculée en fonction du cours de clôture moyen d'une action ordinaire de RBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédents.

Les administrateurs doivent investir au moins 60 % (204 000 \$ au cours de l'exercice 2023) de leur rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs (la tranche en titres de capitaux propres) en actions ordinaires ou en UADA. Tant que l'administrateur n'est pas propriétaire d'au moins 1 000 actions ordinaires, la tranche en titres de capitaux propres de sa rémunération forfaitaire est versée en actions ordinaires. Les actions sont achetées au cours du marché. Les administrateurs peuvent investir jusqu'à la totalité de la tranche en espèces de leur rémunération forfaitaire annuelle en UADA ou en actions ordinaires. Tant qu'ils siègent au conseil, les administrateurs ne peuvent pas vendre d'actions ordinaires achetées au moyen de la tranche en titres de capitaux propres de leur rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs ni demander le rachat d'UADA.

En date du 1^{er} novembre 2023, la présidente du conseil doit également investir au moins 60 % (165 000 \$ au cours de l'exercice 2023) de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre de présidente du conseil en actions ordinaires de RBC ou en UADA. Tant qu'elle siège au conseil, la présidente du conseil ne peut pas vendre d'actions achetées au moyen de la tranche en titres de capitaux propres de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs ou de celle de la présidente du conseil ni demander le rachat d'UADA.

3. Restrictions applicables à la négociation et aux opérations de couverture de titres de RBC

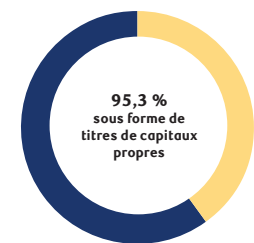
Il est interdit aux administrateurs :

- de vendre, directement ou indirectement, des titres de RBC dont ils ne sont pas propriétaires ou dont ils n'ont pas entièrement réglé le prix (vente à découvert)

Ventilation de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs

60 %
titres de capitaux
propres de RBC

40 %
espèces



- d'acheter ou de vendre, directement ou indirectement, une option d'achat ou de vente visant des titres de RBC ou
- de conclure des opérations de monétisation de titres de capitaux propres qui équivaldraient à créer des droits d'achat ou de vente à l'égard des titres de RBC ou d'autres instruments financiers visant à couvrir ou à compenser une diminution du cours des titres de RBC.

Rémunération des administrateurs siégeant au conseil de filiales

Les administrateurs ne faisant pas partie de la direction peuvent être invités à siéger au conseil d'administration de filiales de RBC et être alors rémunérés pour leurs services et remboursés de leurs frais de déplacement et autres frais. M. Chisholm siège au conseil de RBC U.S. Group Holdings LLC, notre société de portefeuille intermédiaire américaine. Pendant l'exercice 2023, M. Chisholm a touché une rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs de la société de portefeuille intermédiaire de 168 333 \$ US¹.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant indique la rémunération totale versée aux administrateurs ne faisant pas partie de la direction pendant l'exercice 2023. Les administrateurs ayant siégé pendant une partie de l'exercice à quelque titre que ce soit ont touché une tranche proportionnelle de leur rémunération.

Au cours de l'exercice 2023, dans l'ensemble, les administrateurs ont touché **95,3 % de leur rémunération sous forme de titres de capitaux propres**.

Administrateurs	Honoraires (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)	Ventilation des honoraires versés par RBC (\$)	
				Actions ordinaires/ UADA	Espèces
M. Bibic	340 000	–	340 000	340 000	–
A. Chisholm ^{1,2}	400 000	233 462	633 462	633 462	–
J. Côté ³	530 417	–	530 417	447 417	83 000
T. Daruvala	340 000	–	340 000	340 000	–
D. Denison ⁴	170 000	–	170 000	170 000	–
C. Devine	340 000	–	340 000	340 000	–
R. Jamieson	340 000	–	340 000	340 000	–
B. Perry ⁵	85 000	–	85 000	85 000	–
K. Taylor ⁶	307 500	–	307 500	157 000	150 500
M. Turcke ⁷	375 000	–	375 000	375 000	–
T. Vandal ⁸	400 000	–	400 000	400 000	–
B. van Kralingen	340 000	–	340 000	340 000	–
F. Vettese ⁹	400 000	–	400 000	400 000	–
J. Yabuki	340 000	–	340 000	340 000	–
TOTAL	4 707 917	233 462	4 941 379	4 707 879	233 500

1) Les honoraires sous la colonne « Autre rémunération » correspondent à la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs de RBC U.S. Group Holdings LLC. La rémunération versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens au taux de change de la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,3869 \$ CA en vigueur le dernier jour de bourse de l'exercice 2023 (31 octobre 2023). Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023, la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs est passée de 135 000 \$ US à 175 000 \$ US.

2) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire du président du comité de gestion des risques.

3) Avec prise d'effet le 5 avril 2023, M^{me} Côté a été nommée présidente du conseil et a touché une tranche proportionnelle de la rémunération forfaitaire annuelle de la présidente du conseil. Elle a quitté son poste de présidente du comité de la gouvernance et a touché une tranche proportionnelle de la rémunération forfaitaire de la présidente du comité de la gouvernance.

4) M. Denison a quitté le 5 avril 2023. Au cours de l'exercice 2023, il a assisté à quatre réunions du conseil, à quatre réunions du comité de gestion des risques et à quatre réunions du comité de la gouvernance. RBC a versé un don de 50 000 \$ à un organisme de bienfaisance choisi par M. Denison en reconnaissance de son apport. M. Denison n'a retiré aucun avantage financier de ce don.

5) M. Perry a été nommé administrateur le 1^{er} août 2023 et a touché une tranche proportionnelle de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs.

6) M^{me} Taylor a quitté le 5 avril 2023. Au cours de l'exercice 2023, elle a assisté à quatre réunions du conseil et à toutes les 19 réunions de comité tenues jusqu'au moment de son départ. RBC a versé un don de 50 000 \$ à un organisme de bienfaisance choisi par M^{me} Taylor en reconnaissance de son apport. M^{me} Taylor n'a retiré aucun avantage financier de ce don.

7) Avec prise d'effet le 5 avril 2023, M^{me} Turcke a été nommée présidente du comité de la gouvernance et a touché une tranche proportionnelle de la rémunération forfaitaire de la présidente du comité de la gouvernance.

8) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire du président du comité des ressources humaines.

9) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire du président du comité d'audit.

1) Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023, la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs de la société de portefeuille intermédiaire est passée de 135 000 \$ US à 175 000 \$ US.

Gouvernance

Notre approche en matière de gouvernance	25
Les principes fondamentaux sur lesquels s'appuie notre approche	25
Notre structure de gouvernance	26
Les responsabilités de surveillance des administrateurs	28
Notre approche en matière de gouvernance des filiales	29
Culture et conduite	29
Notre Code de déontologie	29
Ligne téléphonique pour les questions d'ordre financier	30
Conflits d'intérêts	30
Questions d'environnement, de société et de gouvernance	31
Contribuer à créer une valeur durable à long terme	31
La diversité et l'inclusion à l'œuvre	36
Surveillance du risque lié à la cybersécurité	38
Interaction avec les actionnaires et d'autres parties prenantes	39
Indépendance du conseil	39
Évaluation de l'indépendance des administrateurs	39
Lignes directrices relatives à l'exercice d'autres activités professionnelles	40
Préservation de l'indépendance	40
Mise en candidature, perfectionnement et évaluation des membres du conseil	41
Recherche de candidats ayant le profil voulu pour siéger en tant qu'administrateurs	41
Comment soumettre une candidature	42
Évaluation des candidats aux postes d'administrateur	42
Facteurs déterminants dans la taille du conseil	42
Politique sur le vote majoritaire	43
Politique sur la durée du mandat des administrateurs	43
Encadrement des administrateurs pour les aider à bien s'acquitter de leur rôle	43
Évaluation du conseil, des comités, des présidents et des administrateurs	46
Rapports des comités du conseil	48
Rapport du comité d'audit	48
Rapport du comité de la gouvernance	51
Rapport du comité des ressources humaines	52
Rapport du comité de gestion des risques	54



Notre approche en matière de gouvernance

Nous nous engageons à respecter des normes élevées en matière de gouvernance, qui répondent aux attentes des organismes de réglementation et reflètent l'évolution des pratiques exemplaires qui cadrent avec notre stratégie et notre appétit pour le risque. Nous croyons qu'une saine gouvernance consiste non seulement à exercer une surveillance de RBC et de ses pratiques, mais à le faire d'une manière transparente, responsable et intègre. Pour ce faire, le conseil doit être indépendant, interagir activement avec toutes les parties prenantes, connaître l'entreprise et les risques qui y sont liés, remettre en question de manière constructive les décisions de la direction, comprendre les possibilités et les défis associés à l'évolution du secteur et de l'économie et établir des normes et des principes rigoureux qui orienteront RBC dans le cadre de sa raison d'être, qui est de contribuer à la prospérité de nos clients et au dynamisme des collectivités tout en créant de la valeur pour nos actionnaires.

Les principes fondamentaux sur lesquels s'appuie notre approche



Culture et conduite

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



Gérance

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



Surveillance stratégique

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



Surveillance du risque

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



Indépendance

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



Responsabilisation

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



Amélioration continue

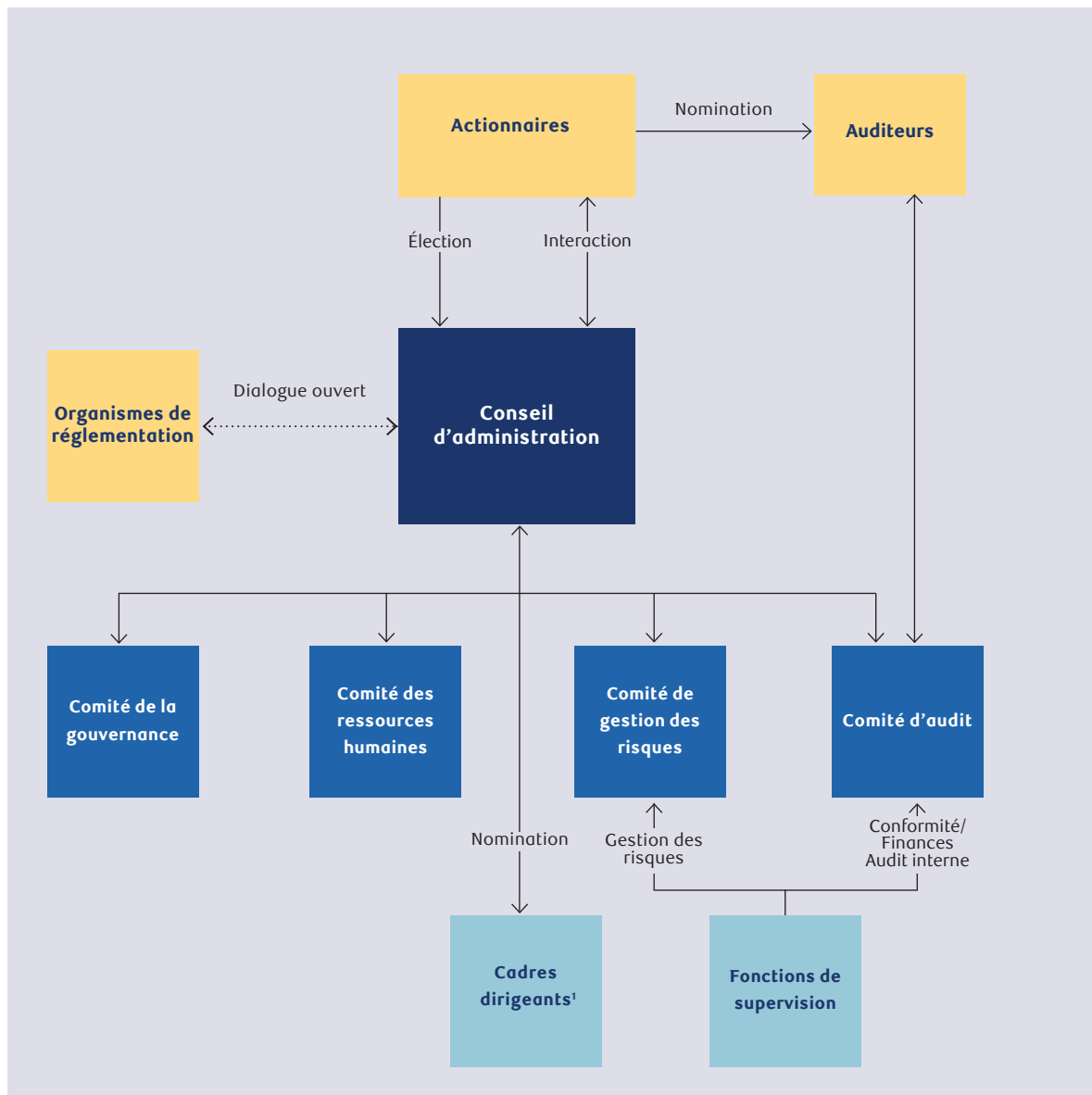
Le conseil cherche constamment à améliorer ses principes, politiques et pratiques en matière de gouvernance.

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

Notre structure de gouvernance

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

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



1) Le conseil approuve la nomination des membres du groupe de la direction ainsi que celle des chefs des fonctions de supervision qui ne font pas partie du groupe de la direction.

Rôle du conseil

Les administrateurs supervisent la direction et cherchent à accroître la valeur à long terme pour les actionnaires.

Le conseil prend les décisions importantes en ce qui concerne les grandes orientations, participe à la planification stratégique, financière et liée aux risques et passe en revue le rendement et l'efficacité de la direction. La *Loi sur les banques* et la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) prévoient que certaines questions fondamentales, comme l'approbation des états financiers et de la déclaration de dividendes, de la stratégie d'entreprise et de l'appétit pour le risque, relèvent du conseil. Le conseil se réserve le droit de prendre certaines décisions et délègue à la direction la responsabilité d'autres décisions. La direction doit obtenir l'approbation du conseil pour les questions qui dépassent certains seuils monétaires.

Rôle du comité de la gouvernance

Le comité de la gouvernance supervise le renouvellement du conseil et met en candidature des administrateurs à des fins d'élection et de réélection au conseil (voir les pages 41 et 42 pour en savoir plus sur la mise en candidature des membres du conseil). Le comité de la gouvernance émet également des recommandations quant à la composition des comités et aux plans de relève concernant la présidence du comité et supervise le processus de relève pour la présidence du conseil. Les administrateurs siègent parallèlement à deux comités, et la plupart d'entre eux seront appelés à siéger à chacun des comités au cours de leur mandat.

Le comité de la gouvernance revoit les mandats du conseil, des comités, ainsi que ceux de la présidente du conseil et des présidents de comité, lesquels délimitent les responsabilités et les questions de surveillance, et répartit les responsabilités au besoin, compte tenu des directives des organismes de réglementation et des pratiques exemplaires. Cet examen permet d'assurer que le conseil, ses comités ainsi que la présidente du conseil et les présidents de comité sont en mesure de s'adapter et de réagir aux nouvelles exigences et qu'ils continuent d'exercer une surveillance étroite.

Après chacune des réunions de comité, la présidente du comité de la gouvernance de même que chaque président de comité présentent au conseil un rapport sur leurs travaux.

Rôle de la présidente du conseil

Jacynthe Côté est notre présidente du conseil indépendante.

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

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

- fournit des conseils au chef de la direction sur les enjeux importants et assure la liaison entre le conseil et les cadres dirigeants
- participe à l'orientation des nouveaux administrateurs et à la formation continue des administrateurs en poste
- en collaboration avec le comité de la gouvernance, est chargée de l'évaluation de l'efficacité du conseil (ainsi qu'il est décrit à la page 46) de même que de la planification de la relève des membres du conseil et du recrutement des administrateurs
- interagit avec les administrateurs et les membres de la haute direction tout au long de l'année
- rencontre des organismes de réglementation, des actionnaires et des parties prenantes pour le compte du conseil et
- assiste périodiquement aux réunions du conseil et se réunit avec les administrateurs indépendants de nos principales filiales.

Le conseil revoit et approuve le mandat de la présidente du conseil, tandis que le comité de la gouvernance, sous la direction de sa présidente, évalue annuellement l'efficacité de la présidente du conseil à s'acquitter des responsabilités prévues dans son mandat.

Vous trouverez les mandats du conseil, de la présidente du conseil, des comités du conseil et des présidents des comités à rbc.com/gouvernance.

Les responsabilités de surveillance des administrateurs

Culture et conduite	<ul style="list-style-type: none"> • Donner l'exemple et promouvoir les valeurs de RBC, qui sont énoncées dans le Code de déontologie de la banque • Établir les normes de conduite et d'intégrité les plus élevées qui soient chez RBC et s'attendre à ce que tous les respectent afin de gagner et de conserver la confiance des clients, des investisseurs et des employés de la banque et des collectivités qu'elle sert • Favoriser un environnement respectueux et encourager les employés à contribuer à ancrer plus profondément notre culture en prenant la parole et en remettant en question tout comportement qui ne cadre pas avec les valeurs de RBC
Planification stratégique	<ul style="list-style-type: none"> • Superviser notre orientation, nos plans et nos priorités stratégiques et veiller à ce qu'ils cadrent avec notre appétit pour le risque • Discuter et débattre avec la direction de l'établissement de la stratégie d'entreprise et surveiller sa mise en œuvre et son efficacité • Approuver une fois l'an le plan stratégique, en tenant compte des possibilités et des risques associés à nos activités • Approuver nos objectifs financiers et nos plans d'exploitation, dont les imputations sur les fonds propres, les dépenses et les opérations importantes qui excèdent les pouvoirs délégués • Revoir et approuver la structure organisationnelle de RBC • Passer en revue les résultats de l'évaluation annuelle du rendement de nos secteurs d'exploitation
Gestion du risque	<ul style="list-style-type: none"> • Revoir et approuver notre cadre de gestion de l'appétit pour le risque • Surveiller la gestion du risque stratégique en approuvant des cadres et des politiques de gestion du risque • Promouvoir une solide culture de gestion du risque et veiller à ce que la conduite soit conforme au cadre de gestion des risques d'entreprise • Rencontrer les organismes de réglementation, notamment pour discuter de notre appétit pour le risque et de notre système de contrôle du risque
Information financière et contrôles internes	<ul style="list-style-type: none"> • Approuver les rapports financiers trimestriels et annuels • Superviser la conformité aux exigences applicables en matière d'audit, de comptabilité et de communication de l'information financière et aux exigences juridiques et réglementaires • Superviser les compétences, le rendement et l'indépendance des auditeurs externes ainsi que le rendement de la fonction d'audit interne • Surveiller la mise en œuvre et le maintien de systèmes efficaces de contrôle interne, y compris des systèmes d'information de gestion, et évaluer le caractère adéquat et l'efficacité de ces systèmes
Gestion du talent et planification de la relève	<ul style="list-style-type: none"> • Superviser les processus de planification de la relève, qui comprennent le choix, la nomination et le perfectionnement du chef de la direction, des membres du groupe de la direction et des chefs des fonctions de supervision qui ne sont pas membres du groupe de la direction • Évaluer et approuver la rémunération du chef de la direction, des membres du groupe de la direction et des chefs des fonctions de supervision qui ne sont pas membres du groupe de la direction conformément à des incitatifs prudentiels • Examiner et approuver annuellement le mandat du chef de la direction • Passer en revue les stratégies et les programmes liés à l'évaluation et au perfectionnement des talents et à l'accroissement de la diversité et de l'inclusion à tous les échelons de l'organisation
Questions environnementales et sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Superviser l'approche de la banque quant aux questions environnementales et sociales, y compris l'approche de la banque en matière de citoyenneté d'entreprise et de facteurs ESG, sa gestion des risques et occasions de nature environnementale et sociale et la manière dont nous exerçons nos activités afin de répondre à des normes élevées de responsabilité environnementale et sociale • Revoir et approuver notre Stratégie climatique RBC générale et évaluer les progrès accomplis relativement à celle-ci • Surveiller l'information environnementale et sociale importante communiquée par la banque, y compris le Rapport de progression ESG et le Rapport climatique
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des structures et procédures appropriées permettant au conseil d'agir de manière efficace et indépendante • Établir et mettre en œuvre un ensemble de principes et de lignes directrices sur la gouvernance et se tenir au fait des pratiques exemplaires en matière de gouvernance

Notre approche en matière de gouvernance des filiales

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

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

La gouvernance des filiales de RBC est assurée par le bureau de la gouvernance des filiales grâce à un réseau de bureaux de filiales mondiaux qui servent de centres de gouvernance régionaux. Ce modèle de gouvernance centralisé combine surveillance à l'échelle mondiale et expertise locale, ce qui favorise l'uniformité, la transparence et la réactivité à l'évolution des besoins d'affaires, des pratiques exemplaires ainsi que des exigences et attentes des organismes de réglementation tout en maintenant des mécanismes efficaces de supervision et de transmission aux échelons supérieurs.

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

Culture et conduite

Le conseil établit les normes de conduite les plus élevées qui soient chez RBC et s'attend à ce que tous les respectent afin de gagner et de conserver la confiance de nos clients, de nos employés, des collectivités que nous servons et de nos actionnaires. Le conseil, avec le concours de la direction, donne l'exemple et favorise une culture d'ouverture et de transparence au sein de RBC. Nous reconnaissons que la responsabilité incombant au conseil de surveiller la culture et la conduite est vaste et fait en sorte que nous devons toujours être prêts à améliorer nos pratiques.

À cette fin, le comité de la gouvernance supervise la gestion de la culture et de la conduite et il surveille les nouvelles tendances et les pratiques exemplaires grâce à une communication améliorée de l'information donnée au conseil et aux comités sur les risques relatifs à la culture et à la conduite, comme le traitement et l'issue des plaintes soumises par les clients, la conduite de l'organisation et des employés et la culture de gestion des risques, ainsi que les répercussions sur l'intégrité des marchés financiers, sans oublier sur notre réputation.

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

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

Notre Code de déontologie

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

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

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

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

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

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

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

Aucune dérogation à notre Code de déontologie n'a été accordée par le conseil aux membres de la haute direction ou aux administrateurs pendant l'exercice 2023.

Ligne téléphonique pour les questions d'ordre financier

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

Conflits d'intérêts

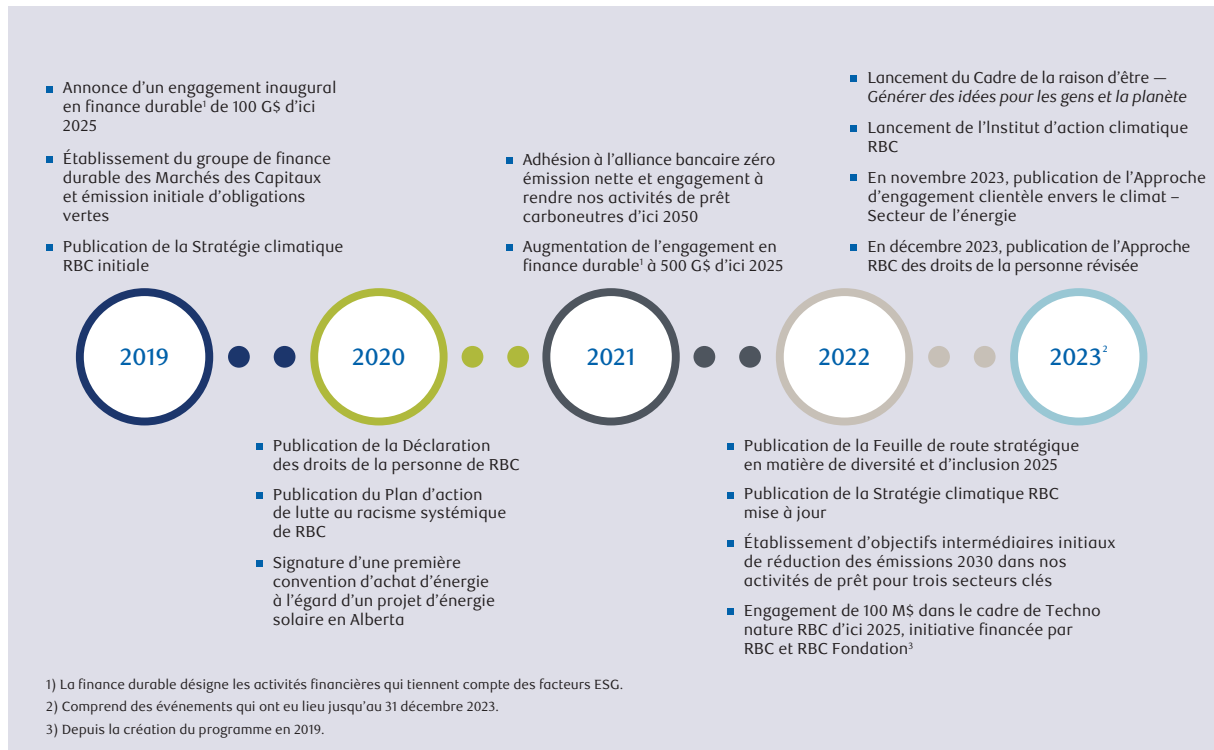
En pratique, des conflits d'intérêts peuvent découler d'arrangements professionnels ou contractuels, de la participation à des conseils d'administration et d'autres intérêts personnels ou commerciaux. Dans le cadre de sa surveillance de la conduite, le comité de la gouvernance établit et supervise des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

Le comité de la gouvernance est chargé de superviser les opérations avec les administrateurs et les cadres dirigeants de la banque qui sont des apparentés au sens de la *Loi sur les banques*. Il approuve périodiquement les procédures régissant les opérations permises avec des apparentés et reçoit des rapports périodiques pour s'assurer que les opérations avec des apparentés sont conformes avec la *Loi sur les banques* et les procédures internes.

Questions d'environnement, de société et de gouvernance

Contribuer à créer une valeur durable à long terme

RBC soutient de longue date les causes et initiatives en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG). Depuis le tout premier investissement de RBC dans la collectivité en 1891, nous avons été actifs au sein des collectivités où nous vivons et travaillons et nous nous penchons sur des questions importantes et pertinentes pour la société. Au cours des dernières années, nous avons accru l'importance que nous accordons aux critères ESG dans le but de créer de la valeur durable à long terme pour nos parties prenantes.



Une banque définie par sa raison d'être

Nous faisons collectivement face à des enjeux de société qui pourraient plomber notre prospérité : des crises environnementales urgentes, un marché du travail en rapide évolution et des inégalités croissantes. Ce qui a permis au monde de s'épanouir et de prospérer par le passé n'est plus garant de réussite dans l'avenir. RBC a un intérêt direct à contribuer à s'attaquer à ces enjeux. À l'instar de nos clients, de nos collègues, de nos actionnaires et des collectivités que nous servons, nous tirons directement avantage de milieux sains pour exercer nos activités, de talents qui permettent à notre banque de croître, ainsi que de collectivités diversifiées et dynamiques qui nous confèrent de la force.



En 2023, nous avons présenté notre Cadre de la raison d'être – *Générer des idées pour les gens et la planète*, qui a pour objectif de créer de la clarté et une structure autour de trois ambitions sociétales sur lesquelles RBC peut avoir un impact important. RBC prévoit contribuer à 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 au sein desquelles nous exerçons nos activités au moyen de cinq domaines 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 de la raison d'être s'appuie sur des programmes ESG stratégiques existants tout en prenant acte des enjeux émergents qui concernent la réussite future de RBC et des collectivités au sein desquelles nous vivons et travaillons.

Cadre de la raison d'être RBC - Générer des idées pour les gens et la planète



Faits saillants concernant la manière dont nous avons soutenu nos défis sociétaux en 2023¹

Nous sommes passés à l'action dans les cinq domaines de contribution reposant sur les trois ambitions comme il est décrit ci-dessous :

 <p>Encourager la lutte contre les changements climatiques</p> <p>Contribuer à la transition carboneutre en faisant progresser les initiatives qui s'attaquent aux changements climatiques et celles qui soutiennent la nature</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lancement de l'Institut d'action climatique RBC, qui réunit des économistes, des analystes de politiques et des stratèges opérationnels pour faire progresser les recherches et les idées pouvant contribuer à la lutte du Canada pour le climat • Engagement à verser 48 M\$ en 2023 à des fonds de capital-risque et à des fonds de croissance afin de soutenir les innovations en matière de climat • En 2023, Techno nature RBC a soutenu les solutions de technologie, d'agriculture et d'énergie propres et les solutions climatiques fondées sur la nature de 150 partenaires grâce à des investissements, financés par RBC et RBC Fondation, de plus de 21 M\$ dans les collectivités, ce qui représente une hausse de 72 % depuis 2022 • Publication en novembre 2023 de l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie, qui officialise l'engagement de RBC Marchés des Capitaux auprès de ses clients du secteur de l'énergie à l'égard de leurs plans de transition énergétique²
 <p>Soutenir le bien-être financier</p> <p>Permettre aux particuliers et aux petites entreprises de gagner en confiance, d'établir leur sécurité financière et d'atteindre leurs objectifs grâce à des produits, des services et des partenariats de l'écosystème</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lancement en avril 2023 du nouveau compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété conçu pour aider les Canadiens à épargner en franchise d'impôt en vue de l'achat de leur première maison, et l'avons rendu disponible par la voie de divers canaux, y compris RBC Placements en Direct, RBC Investi-Clic® et des conseillers RBC en succursale • Lancement de Mes finances d'abord^{MC}, nouvelle plateforme numérique regroupant du contenu exhaustif, des ressources et des outils pour aider les Canadiens à prendre en mains leur bien-être financier • Amélioration de Prévisions NOMI®, reconnue en tant que meilleure utilisation de l'intelligence artificielle aux fins de l'expérience client³ – fonctionnalité de fine pointe de RBC qui fournit des prévisions sur sept jours des flux de trésorerie des clients – afin d'inclure les paiements de factures, les transferts électroniques, les contributions aux placements et les versements de salaire • Plus de 35 000 personnes se sont inscrites en 2023 au cours Finances personnelles pour tous par McGill prodigué par l'Université McGill, en collaboration avec RBC. Ce programme, offert gratuitement à tous les Canadiens, fait partie des mesures de RBC pour favoriser le bien-être financier, aider les gens à avoir confiance en eux, à se bâtir une sécurité financière et à atteindre leurs objectifs

1) Comprend des événements qui ont eu lieu jusqu'au 31 décembre 2023.

2) On peut consulter un complément d'information sur l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie à la fin de l'annexe A.

3) Prix Digital Banker Digital CX Awards 2023.



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

- Plus de 3 millions d'heures investies par les membres de notre personnel à l'échelle mondiale dans le perfectionnement de leurs compétences technologiques et d'affaires¹
- RBC Fondation a lancé la Bourse d'études RBC Fondation® pour le perfectionnement des aptitudes environnementales en partenariat avec Universités Canada, qui est destinée aux étudiants qui poursuivent leurs études en environnement dans les secteurs clés du bâtiment et de la construction, de l'agriculture et de la production alimentaire, des transports, de la gestion des déchets et du recyclage et des énergies renouvelables
- Grâce à Artistes émergents RBC, RBC et RBC Fondation ont donné plus de 11 M\$ à environ 250 organismes de bienfaisance et organismes sans but lucratif pour créer des occasions d'exposition, de réseautage et de formation afin d'aider des milliers d'artistes à s'établir et à faire progresser leur carrière, un investissement totalisant plus de 130 M\$ ayant servi à soutenir plus de 44 000 artistes depuis 2004
- Grâce à Objectif avenir RBC®, RBC et RBC Fondation ont donné plus de 65,1 M\$ en 2023 afin d'aider les jeunes Canadiens à obtenir un emploi valorisant en leur permettant de gagner de l'expérience de travail, de perfectionner leurs compétences, d'avoir accès au réseautage et au mentorat nécessaires à cette fin, ainsi que de bénéficier de soutien et de services en matière de santé mentale. Objectif avenir RBC a versé plus de 393 M\$ depuis 2017, rejoignant plus de 6,9 millions de jeunes Canadiens dans le cadre de plus de 900 programmes offerts en 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 en conformité avec la législation pour éliminer les obstacles auxquels font face nos clients et nos employés atteints de handicaps visibles ou invisibles²
- RBC a poursuivi ses efforts en matière de diversité et d'inclusion. Au cours de l'exercice 2023, les employés de RBC s'identifiant en tant que femmes et en tant que personnes autochtones, noires ou de couleur représentaient 43 % et 25 % des nouvelles nominations à des postes de haute direction³, respectivement, ces chiffres étant inférieurs à notre objectif annuel de nommer 50 % de femmes et 30 % de personnes autochtones, noires ou de couleur à des postes de haute direction. En date du 31 octobre 2023, les femmes représentaient 43 % et les personnes autochtones, noires ou de couleur représentaient 24 % des postes de haute direction⁴. Notre objectif global est une représentation de 50 % de femmes et de 30 % de personnes autochtones, noires ou de couleur à des postes de haute direction d'ici 2025, comme il est énoncé dans la Feuille de route en matière de diversité et d'inclusion 2025 de RBC⁵
- Publication en décembre 2023 d'une mise à jour sur les progrès⁵ par rapport aux trois champs d'action du Plan d'action de lutte au racisme systémique de RBC instauré en 2020 : la stimulation de la croissance économique et la création de richesse, l'investissement dans l'avenir et la redéfinition du leadership inclusif
- En décembre 2023, nous avons publié l'Approche RBC des droits de la personne révisée, qui comprend notre Déclaration des droits de la personne révisée et décrit la manière dont RBC s'efforcera de continuer d'intégrer son engagement à respecter les droits de la personne dans ses politiques et procédures opérationnelles dans l'ensemble de l'entreprise



Renforcer la résilience des collectivités

Aider les collectivités à s'adapter aux besoins actuels et futurs dans un monde qui se transforme rapidement, au moyen d'investissements dans la collectivité et d'activités de mobilisation.

- Dons et investissements dans les collectivités de plus de 172 M\$ à l'échelle mondiale avec RBC Fondation, dont près de 800 000 \$ pour contribuer aux efforts humanitaires à l'échelle mondiale, ainsi qu'au Canada après des catastrophes climatiques⁶
- Création du Fonds de rapprochement des collectivités RBC, qui permet aux employés de RBC de participer à des événements de bénévolat en équipe pour répondre à des besoins pressants dans leur région. En 2023, le fonds a soutenu plus de 880 projets de bénévolat rassemblant plus de 2 800 employés qui ont fait plus de 13 000 heures de bénévolat dans six pays pour recueillir plus de 1,3 M\$

1) Le nombre d'heures de formation comprend la totalité du temps consacré à diverses formations au cours de l'exercice 2023.

2) Aux termes de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

3) Selon les données pour nos entités canadiennes visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. On entend par « nouvelle nomination à des postes de haute direction » la nomination d'une personne de l'interne ou de l'externe pour la première fois à un poste de vice-président, de premier vice-président ou de vice-président directeur. Selon l'auto-identification.

4) Selon les données pour nos entités canadiennes visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

5) Disponible à l'adresse rbc.com/diversite.

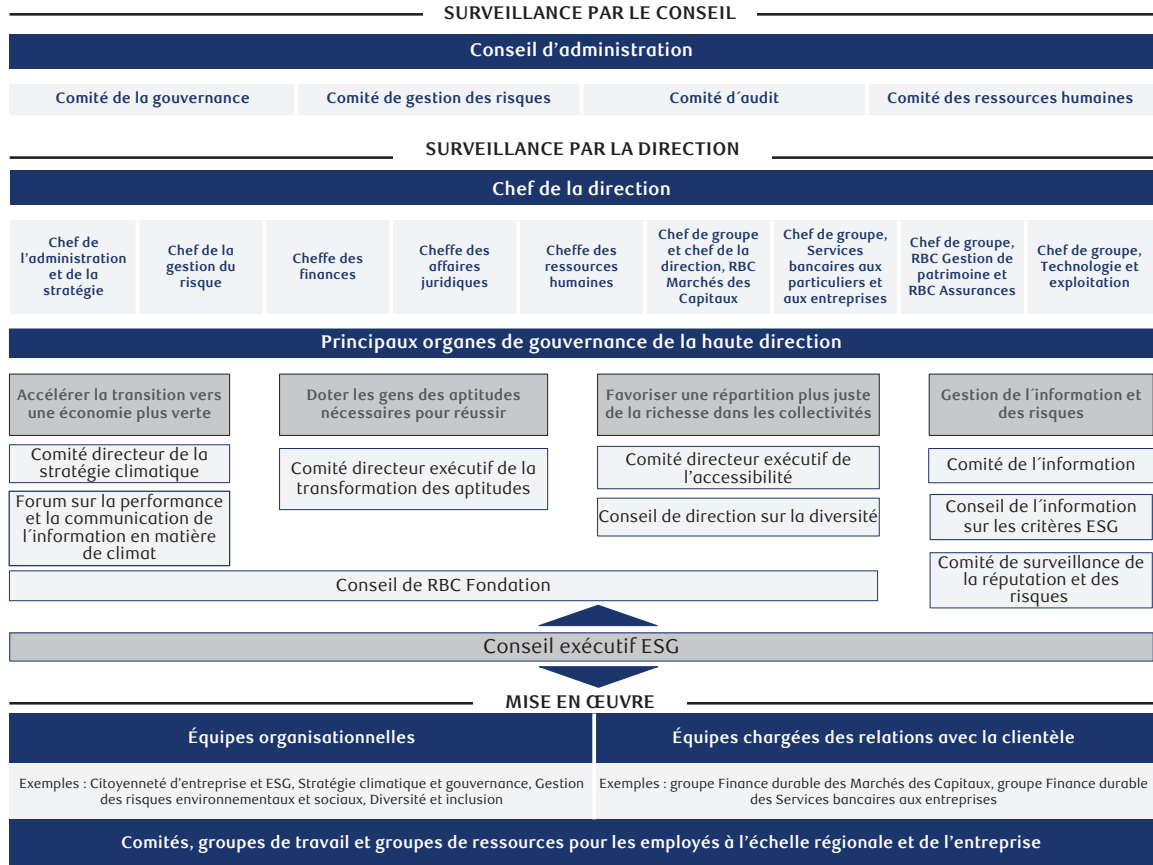
6) Comprend l'investissement total dans les collectivités fait par RBC et RBC Fondation à l'intention d'organismes de bienfaisance, d'organismes sans but lucratif et d'entreprises sociales à but lucratif, y compris les investissements faits par l'intermédiaire de Techno nature RBC, des Bourses d'études RBC Fondation pour le perfectionnement des aptitudes environnementales, d'Artistes émergents RBC, d'Objectif avenir RBC et du Fonds de rapprochement des collectivités RBC ainsi que la valeur des heures de bénévolat des employés et des dons en nature.

Modèle de gouvernance et de surveillance des questions ESG

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

En 2023, nous avons créé un conseil exécutif ESG interentreprises afin de stimuler les progrès quant aux priorités ESG, en soutien à la raison d'être de la banque, qui est de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. Le conseil exécutif ESG agit comme plaque tournante qui assure la liaison auprès des différents groupes de l'entreprise en vue de créer un impact collectif. La prise de décisions par le conseil exécutif ESG s'harmonise avec le Cadre de la raison d'être RBC, des recommandations étant soumises aux membres du groupe de la direction aux fins de rétroaction, au besoin.

Le modèle ci-après illustre la structure organisationnelle de la gouvernance des questions ESG chez RBC.



Gouvernance des critères ESG par le conseil

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

Conseil	Assume la responsabilité du plan d'affaires, de la stratégie, de l'appétit pour le risque et de la culture de la banque. Surveille notre approche stratégique en matière de changements climatiques, ce qui englobe notre méthode de gestion des risques et occasions liés aux changements climatiques, notre approche à l'égard des questions de société, y compris la diversité et l'inclusion et la citoyenneté d'entreprise, ainsi que notre structure, nos principes et nos lignes directrices relatifs à la gouvernance.
Comité de la gouvernance	Offre au conseil des conseils sur les questions ESG, y compris les changements climatiques, et surveille et coordonne les questions ESG pour le conseil et ses comités. Offre également des conseils à l'égard du progrès et du caractère adéquat des efforts déployés par la banque pour respecter les normes élevées en matière de conduite et de responsabilité environnementale et sociale. Assure la surveillance de la communication de l'information clé sur les critères ESG pour le conseil et la stratégie de la banque en matière de citoyenneté d'entreprise.
Comité de gestion des risques	Supervise les risques importants et émergents pour la banque, notamment les risques environnementaux et sociaux. Recommande chaque année à l'approbation du conseil notre cadre de gestion de l'appétit pour le risque, qui intègre la prise en compte des risques environnementaux et sociaux dans la prise de décisions relatives à la gestion des risques.
Comité d'audit	Supervise la présentation de l'information financière, les contrôles internes à l'égard de l'information financière et les contrôles et procédures de communication de l'information de la banque, notamment l'information relative aux risques environnementaux et sociaux (dont les changements climatiques) dans le rapport annuel de la banque.
Comité des ressources humaines	Supervise les principes, politiques et programmes de la banque en matière de rémunération. Recommande à l'approbation du conseil la rémunération à verser au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction, y compris les primes incitatives à court terme, qui tiennent compte de la durabilité environnementale et des pratiques relatives à la société et à la gouvernance, et les primes incitatives à moyen et à long terme, qui, à compter de l'exercice 2023, intègrent un facteur de modification axé sur le climat à moyen terme en fonction du progrès accompli à l'égard des priorités stratégiques aux termes de la Stratégie climatique RBC. Assume la responsabilité des stratégies de gestion des talents et de ressources humaines, y compris la diversité et l'inclusion et la santé et le bien-être.

Pleins feux sur les faits saillants de 2023 en matière d'ESG du conseil et de ses comités

Notre approche en matière de gouvernance est décrite en détail tout au long de cette circulaire. Les faits saillants énumérés ci-après portent sur les initiatives en matière de gouvernance environnementale et sociale.

Environnement	Société	Gouvernance – environnement et société
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participation du conseil à une séance de formation sur les perspectives et les points de vue externes concernant les questions relatives au climat ✓ Interaction régulière du conseil avec la direction au sujet de l'évolution du contexte et des tendances en matière de climat, et réception par le conseil de mises à jour sur la stratégie climatique de la banque et ses actions en réponse à ceux-ci ✓ Réception par le conseil d'une mise à jour sur la stratégie bancaire canadienne, dont un segment axé sur la création de collectivités durables ✓ Examen et approbation par le comité de la gouvernance du Rapport de performance ESG 2022 ✓ Présentation au comité de la gouvernance de mises à jour sur les tendances observées dans les perspectives des investisseurs et des agences de conseil en vote à l'égard des facteurs ESG, dont le climat ✓ Réception par le comité d'audit de mises à jour sur l'évolution du cadre de communication de l'information relative aux critères ESG, y compris les faits nouveaux en matière de réglementation et d'adoption de normes relativement aux changements climatiques, et les efforts déployés par la banque en réponse à cette évolution ✓ Réception par le comité de gestion des risques de mises à jour sur les risques environnementaux et sociaux, y compris les tendances sectorielles, les faits nouveaux en matière de réglementation et les perspectives des parties prenantes se rapportant aux changements climatiques ✓ Discussions entre les comités d'audit et de gestion des risques sur les résultats des simulations de crise annuelles, qui portaient notamment sur des scénarios de risques physiques et de transition liés au climat 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participation du conseil à une séance de formation sur la réconciliation économique axée sur les peuples autochtones au Wanuskewin Heritage Park afin de mieux comprendre l'histoire des peuples autochtones de la région ✓ Examen par le comité de la gouvernance du budget d'engagement mondial en matière d'investissements dans les collectivités et de RBC Fondation de 2024 et recommandation de son approbation au conseil ✓ Examen et approbation par le comité de la gouvernance de la Déclaration de responsabilité publique 2022 ✓ Examen et approbation par le comité de la gouvernance de notre Énoncé sur la Loi sur l'esclavage moderne (Royaume-Uni et Australie) 2022 ✓ Présentation de rapports réguliers sur les talents au sein de la haute direction au comité des ressources humaines concernant notamment les paramètres sur la diversité relatifs aux femmes et aux personnes autochtones, noires et de couleur faisant partie du leadership ✓ Réception et analyse par le comité des ressources humaines du rapport annuel sur l'engagement des employés, qui comprenait les résultats du sondage sur l'engagement des employés 2023 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Approbation par le conseil du cadre d'appétit pour le risque et approbation par le comité de gestion des risques de notre cadre de gestion du risque de réputation, qui prennent tous deux en compte les risques environnementaux et sociaux ✓ Approbation par le conseil du Code de déontologie, comportant des améliorations afin de concorder avec la terminologie relative à la diversité et à l'inclusion des peuples autochtones ✓ Réception par le comité de la gouvernance de rapports périodiques sur la culture et la conduite, y compris des mises à jour sur le risque lié à la réputation sur le plan environnemental et social ✓ Examen et approbation par le comité de la gouvernance du Rapport de performance ESG 2022 ✓ Discussions du comité de la gouvernance sur l'interaction avec les parties prenantes, y compris la réponse du conseil aux propositions d'actionnaires portant sur des questions ESG ✓ Réception conjointe par les comités de la gouvernance et d'audit d'une mise à jour au sujet de la stratégie et des contrôles de la communication de l'information sur les critères ESG de RBC, y compris un survol des rapports ESG de RBC et des exigences obligatoires de communication de l'information, complété par des perspectives sur le secteur données par des experts externes concernant l'évolution de cet environnement ✓ Réception conjointe par les comités de la gouvernance et d'audit du Cadre de la raison d'être – <i>Générer des idées pour les gens et la planète</i> et discussions à ce sujet ✓ Approbation par le conseil de la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction pour l'exercice 2023¹, qui tenait compte de la durabilité environnementale et des pratiques liées à la société et à la gouvernance prévues dans le programme incitatif à court terme de la banque, et de l'application aux programmes incitatifs à moyen et à long terme d'un facteur de modification axé sur le climat

1) Le conseil a approuvé la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction en novembre 2023.

Programme de rémunération de la haute direction

Comme il est décrit plus en détail à la page 77 ainsi qu'aux pages 83 à 85 de cette circulaire, notre programme de rémunération de la haute direction récompense les membres de la haute direction lorsqu'ils mettent à exécution la stratégie de la banque avec succès, ce qui comprend les priorités stratégiques en matière d'ESG.

Pour de plus amples renseignements sur notre approche envers la gestion des questions ESG en 2023, veuillez consulter notre Rapport de progression ESG, notre Rapport climatique et notre Déclaration de responsabilité publique, qui sont disponibles à l'adresse [rbc.com/informationesg](https://www.rbc.com/informationesg).

La diversité et l'inclusion à l'œuvre

La diversité et l'inclusion sont des pierres angulaires de notre organisation. Nous croyons que la diversité et l'inclusion sont des moteurs d'innovation et de prospérité économique. En tant que plus grande banque du Canada et l'une des plus importantes banques du monde selon la capitalisation boursière¹, nous demeurons résolus à respecter notre vision en matière de diversité et d'inclusion, qui est de faire partie des sociétés les plus inclusives et les plus florissantes et de mettre en œuvre la diversité pour favoriser la réussite des employés, des clients et des collectivités. Nous cherchons également à attirer, à former et à fidéliser les talents voulus parmi tout le bassin de talents, ce qui signifie tenir compte d'une diversité de compétences parmi des personnes de talent de tous horizons et célébrer les différences. Concrétiser notre vision exige que nous nous fixions des objectifs clairs – sous-tendus par une consultation significative – et que nous mesurions et divulguions nos progrès et soyons tenus de nous acquitter d'obligations additionnelles envers nos parties prenantes. Le conseil encourage la diversité et l'inclusion à tous les échelons, ce qui permet à RBC d'avoir accès à un plus grand bassin de talents, en plus de contribuer à stimuler la créativité, l'innovation et la croissance. Il supervise les priorités stratégiques de RBC en matière de diversité et d'inclusion, qui sont soutenues par notre Feuille de route stratégique en matière de diversité et d'inclusion 2025², laquelle porte sur l'avancement de la diversité, le renforcement de l'inclusion et la promotion de l'inclusion économique. Le conseil reçoit des mises à jour régulières sur la mise en œuvre des priorités stratégiques en matière de diversité et d'inclusion et surveille les principales mesures du rendement.

Politique sur la diversité au sein du conseil

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

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

Chaque année, le comité de la gouvernance mène à bien une autoévaluation pour mesurer entre autres son efficacité à guider le conseil vers l'atteinte de ses objectifs en matière de diversité. Il examine aussi la composition du conseil et toute vacance prévue en tenant compte de notre Politique sur la diversité au sein du conseil. Le comité de la gouvernance retient régulièrement les services de cabinets de recherche indépendants pour l'aider à trouver des candidats prioritaires dotés des aptitudes, compétences ou caractéristiques recherchées, y compris sur le plan de la diversité, comme il est énoncé dans la Politique sur la diversité au sein du conseil.

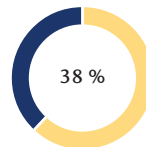
1) En date du 31 octobre 2023.

2) Disponible à l'adresse [rbc.com/diversite](https://www.rbc.com/diversite).

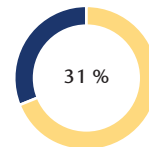
3) Tout au long de cette circulaire de sollicitation de procurations, nous ferons référence aux personnes autochtones, noires et de couleur. Ces termes reconnaissent la spécificité des expériences de racisme que les personnes autochtones et noires ont vécues. Les termes personnes autochtones, noires et de couleur ne se veulent pas des termes fourre-tout, car RBC reconnaît que toutes les personnes racialisées ne vivent pas le racisme de la même façon. LGBTQ+ est l'acronyme désignant les identités lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, plus toutes les identités non hétérosexuelles et non cisgenres.

Représentation diversifiée au sein du conseil

5 personnes candidates se sont identifiées en tant que femmes



4 personnes candidates se sont identifiées en tant que personnes autochtones, noires ou de couleur, ou membres de la communauté LGBTQ+³



Lorsqu'il cherche et nomme des candidats aux postes d'administrateur, le comité de la gouvernance tient compte de la représentation des femmes, des personnes autochtones, noires et de couleur, et des membres d'autres groupes historiquement sous-représentés.

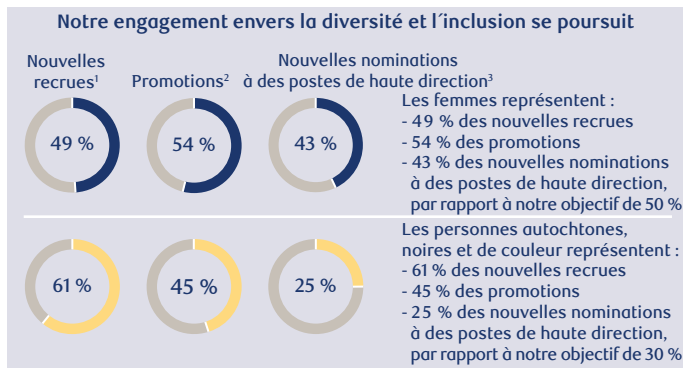
Diversité au sein de la haute direction

La diversité est bien ancrée intégrée notre approche de gestion du talent, qui est décrite à la page 61. Nous croyons qu'un avenir plus solide repose sur un bassin de leaders apportant une diversité de réflexions, d'expériences et de capacités. Nous alignons nos stratégies liées au talent et la planification de la relève sur nos stratégies d'entreprise et notre modèle de leadership et nous évaluons, repérons et formons des membres de la haute direction et des gens talentueux à fort potentiel pour nos activités afin de faire croître leurs compétences en leadership dans le but de créer un groupe de leaders issus de la diversité qui stimuleront notre rendement et dirigeront RBC vers l'avenir.

La représentation des talents parmi les hauts dirigeants et les cadres dirigeants est à l'image de la diversité de notre bassin de talents, et s'avère un catalyseur d'un meilleur rendement et d'une plus grande innovation. Un des volets du processus de planification des talents de RBC consiste à mettre l'accent sur le perfectionnement et le parrainage de leaders émergents issus de groupes traditionnellement sous-représentés⁴ en misant sur les programmes en place pour accélérer leur perfectionnement, dont Les femmes et le leadership et STEPS (nos programmes de perfectionnement en leadership à l'intention des femmes), ainsi qu'Ascension et INTRO (nos programmes de perfectionnement en leadership à l'intention des personnes qui s'identifient en tant que personnes autochtones, noires et de couleur).

Nous prenons également la représentation en considération lorsque nous recherchons des occasions de perfectionnement pour nos employés à fort potentiel, comme leur inclusion dans les listes de dotation en personnel cadre, leur nomination aux conseils d'administration de filiales, l'établissement de plans de perfectionnement ciblés et leur participation à des programmes de perfectionnement et de mentorat officiels. Reconnaisant que ce qui peut être évalué peut être géré, nous avons établi des cibles précises limitées dans le temps⁵ en vue de faire progresser la diversité au sein de notre équipe de leadership. Bien que nous ayons enregistré des progrès à ce chapitre, nous reconnaissons qu'il y a encore à faire pour accélérer la cadence du changement. Au cours de l'exercice 2023, les personnes s'identifiant en tant que femmes ainsi qu'en tant que personnes autochtones, noires ou de couleur représentaient 43 % et 25 % des nouvelles nominations à des postes de haute direction, respectivement, bien que ces chiffres soient inférieurs à nos objectifs annuels de 50 % et de 30 %, respectivement. En outre, tous paliers confondus, les personnes s'identifiant en tant que femmes représentaient 54 % des promotions au cours de l'exercice 2023, tandis que les personnes s'identifiant en tant que personnes autochtones, noires ou de couleur en représentaient 45 %. Nous devons néanmoins en faire encore plus pour accroître leur représentation au palier de la haute direction afin d'atteindre nos objectifs, et nous avons mis en place un certain nombre de programmes et d'initiatives en vue de bonifier l'embauche et le recrutement, de bâtir un bassin de talents diversifiés, d'offrir des possibilités équitables en matière de rémunération, de promotion et de perfectionnement et d'imposer des obligations redditionnelles en ce qui concerne nos priorités en matière de diversité et d'inclusion. En date du 31 octobre 2023, au sein de la haute direction, on comptait 43 % de femmes et 24 % de personnes autochtones, noires et de couleur⁶. Notre objectif global est une représentation de 50 % de femmes et de 30 % de personnes autochtones, noires et de couleur à des postes de haute direction d'ici 2025, comme il est énoncé dans la Feuille de route en matière de diversité et d'inclusion 2025 de RBC⁷.

Nos objectifs de dotation en ce qui concerne les postes de haute direction sont cruciaux pour nous permettre de continuer de progresser sur le plan de la représentation de la diversité. Nous permettons aux leaders de l'ensemble de nos activités d'appuyer les objectifs de dotation en personnel d'un certain nombre de manières, notamment en bâtissant un bassin de talents plus solide pour dresser des listes de candidats issus de la diversité, en favorisant des occasions de promotion équitables et en établissant des programmes en vue de perfectionner les aptitudes, les compétences et l'expérience de nos talents issus de la diversité partout chez RBC. Puisque nous évoluons dans un marché de talents concurrentiel, nos stratégies concernant la gestion du talent, le perfectionnement du leadership et la planification de la relève contribuent toutes à notre objectif qui est d'avoir une équipe de leadership faisant preuve de réflexions, d'expériences et de capacités diversifiées. Le processus annuel de planification des talents priorise le perfectionnement et l'encadrement de leaders potentiels provenant de groupes historiquement sous-représentés. Cependant, nous reconnaissons que les résultats de nos nombreux programmes et initiatives en vue de faire progresser la diversité et la représentation et de renforcer l'inclusion ne se concrétisent pas toujours dans l'immédiat et qu'il faut du temps pour faire croître et perfectionner les leaders issus de la diversité de demain.



1) Les nouvelles recrues comprennent les personnes qui sont engagées, à l'échelle mondiale, pour la première fois et celles qui sont réengagées; à l'exception de City National et de RBC Brewin Dolphin; selon l'auto-identification; exclut les stagiaires d'été, les étudiants et les membres des programmes coop.

2) Les promotions sont les passages à un échelon supérieur dans l'échelle des échelons mondiaux (p. ex. niveau de poste). Exclut les stagiaires d'été, les étudiants, les membres des programmes coop, City National Bank et RBC Brewin Dolphin. Les données englobent les activités mondiales. Selon l'auto-identification.

3) Selon les données pour nos entités canadiennes visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. On entend par « nouvelle nomination à des postes de haute direction » la nomination d'une personne de l'interne ou de l'externe pour la première fois à un poste de vice-président, de premier vice-président ou de vice-président directeur. Selon l'auto-identification.

4) Par « groupes traditionnellement sous-représentés », on entend notamment ceux dont les membres se désignent comme femmes, personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC), membres de la communauté LGBTQ+ et/ou personnes handicapées.

5) Dans le cadre du Plan de diversité et d'inclusion 2025 de RBC, notre objectif est d'atteindre un taux de représentation au sein de la haute direction de 30 % pour les personnes autochtones, noires ou de couleur et de 50 % pour les femmes d'ici 2025.

6) Selon les données pour nos entités canadiennes visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

7) Disponible à l'adresse [rbc.com/diversite](https://www.rbc.com/diversite).

En date de cette circulaire 30 % (3 sur 10) des membres de la haute direction formant le groupe de la direction s'identifient comme femmes. Nous ne fixons pas d'objectifs précis liés à la diversité à l'échelon du groupe de la direction en raison de la taille restreinte de ce groupe et du fait que nous devons prendre soigneusement en compte un vaste éventail de critères – le plus important étant le fait que les compétences et aptitudes reconnues des nouvelles recrues nous permettent de satisfaire au mieux nos besoins d'affaires afin d'améliorer la valeur à long terme pour nos actionnaires. Tous les membres du groupe de la direction parlent couramment l'anglais, un parle couramment le français et deux peuvent parler une autre langue¹.

Le Conseil de direction de la diversité de RBC, qui est présidé par le chef de la direction et composé de membres de la haute direction provenant de partout dans notre entreprise, fait la promotion de la diversité et de l'inclusion et supervise des stratégies et des plans d'action dont les résultats sont mesurables pour RBC. Nous croyons que pour appuyer ouvertement l'inclusion, nous devons en parler. Nous continuons donc de mobiliser nos collègues, nos clients et les collectivités que nous servons afin de les inciter à contribuer activement au dialogue grâce à notre portail sur la diversité, qui se trouve à rbc.com/diversite.

Surveillance du risque lié à la cybersécurité

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

Le conseil d'administration et son comité de gestion des risques jouent un rôle actif dans la surveillance de la manière dont la banque gère ces risques. Le conseil, qui comprend des membres ayant de l'expérience en matière technologique et numérique, supervise l'orientation, les plans et les priorités stratégiques de la banque et veille à ce qu'ils cadrent avec notre Cadre d'appétit pour le risque d'entreprise, lequel est soumis à l'approbation du conseil chaque année. Le conseil reçoit une mise à jour annuelle sur la cybersécurité qui fait le survol de l'environnement des cybermenaces, des attentes en évolution des organismes de réglementation et de l'approche stratégique de la banque en matière de gestion de la cybersécurité. Le conseil participe en outre à des séances de formation axées sur la cybersécurité et les technologies de l'information (TI), dont des séances axées sur les principaux concepts de cyberrisques et de risques liés aux TI et sur les stratégies adoptées par la banque pour atténuer ces risques. La direction tient proactivement le conseil au fait de toutes les questions importantes ou des mises à jour clés qui surviennent entre les réunions ordinaires prévues du conseil au calendrier et des comités. Cela comprend les incidents ou faits récents liés à la cybersécurité, comme ceux touchant des fournisseurs critiques, des tiers ou des homologues.

Le comité de gestion des risques aide le conseil à superviser la gestion des risques et examine les risques importants, dont les risques liés aux TI et les cyberrisques. Le chef de la gestion du risque informe régulièrement le comité de gestion des risques des questions courantes d'importance liées aux risques, notamment l'évolution des risques externes relatifs aux TI et à la cybersécurité comme les pannes de tiers et les vulnérabilités logicielles, ainsi que des tendances courantes et prévues en ce qui concerne les cyberévénements. Le comité de gestion des risques passe en revue chaque année les scénarios recommandés et les résultats des simulations de crise à l'échelle de l'entreprise qui, au cours de l'exercice 2023, comprenaient des simulations de crise portant sur les cybermenaces parmi plusieurs autres risques principaux et émergents. Le comité de gestion des risques passe également en revue et approuve le cadre de gestion des risques de l'entreprise et les cadres de gestion des risques auxiliaires, y compris le cadre de gestion des risques liés aux technologies de l'information de l'entreprise, qui établit les attentes en matière de gestion et de gouvernance pragmatiques des risques liés aux TI.

Sous la supervision du conseil, nous continuons de renforcer nos capacités en matière de sécurité, de sensibiliser nos clients et nos effectifs et d'approfondir nos relations avec les gouvernements, les forces de l'ordre et le milieu universitaire en vue de perfectionner nos techniques de cyberdéfense afin de contrecarrer les menaces qui guettent le secteur financier. Pour ce faire, nous poursuivons nos investissements dans les cybertechnologies, travaillons à sensibiliser nos clients et nos effectifs et tablons sur les technologies émergentes.

Pour un complément d'information sur la façon dont nous protégeons la sécurité de nos systèmes et la confidentialité des renseignements de nos clients, veuillez consulter notre Rapport de progression ESG 2023 et visiter rbc.com/cybersecurite. De plus, notre rapport annuel 2023 contient une description détaillée de l'approche suivie par la banque en matière de gestion des risques, y compris la manière dont elle gère les cyberrisques et le risque lié aux technologies de l'information.

¹) Comprend de multiples réponses parmi les membres du groupe de la direction qui peuvent parler plus d'une langue.

Interaction avec les actionnaires et d'autres parties prenantes

L'une de nos grandes priorités consiste à maintenir un dialogue continu et ouvert avec les actionnaires et d'autres parties prenantes. RBC échange avec eux tout au long de l'année sur un éventail de sujets. En 2023, ces sujets comprenaient des questions stratégiques, financières et relatives aux risques ainsi qu'à l'environnement macroéconomique et opérationnel. Il y a aussi eu de l'interaction au sujet de la cybersécurité, de l'intelligence artificielle, de questions ESG telles que le climat, la diversité et l'inclusion, en plus de questions liées à la rémunération des membres de la haute direction et à la protection du consommateur en matière financière.

Le conseil encourage toutes les parties prenantes à fournir une rétroaction pertinente et opportune, favorise une interaction constructive et réexamine régulièrement les interactions de la banque avec les actionnaires et les parties prenantes afin de suivre les pratiques exemplaires.

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

Conseil d'administration	Les parties prenantes peuvent communiquer avec les administrateurs ou la présidente du conseil ainsi qu'il est décrit à l'adresse rbc.com/gouvernance .
Direction	Le chef de la direction et les autres membres du groupe de la direction, les cadres dirigeants, le service Relations avec les investisseurs ainsi que le secrétariat général de la banque rencontrent régulièrement les analystes financiers, les investisseurs et d'autres parties prenantes. Le chef de la direction, les membres du groupe de la direction et les cadres dirigeants assistent également à des conférences sectorielles de temps à autre.
Relations avec les investisseurs	Le service Relations avec les investisseurs est chargé des communications avec le public investisseur pour le compte de RBC.
Diffusions en direct	Nos conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels avec les analystes sont diffusées en direct, puis archivées pendant trois mois dans la section de notre site Web consacrée aux relations avec les investisseurs. Les actionnaires peuvent aussi participer à notre assemblée annuelle des actionnaires via la webdiffusion en direct, laquelle est archivée au même endroit jusqu'à l'assemblée annuelle suivante.

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

Indépendance du conseil

Tous les candidats à un poste d'administrateur en 2024 sont indépendants, à l'exception de notre chef de la direction.

Pour être efficace, le conseil se doit d'être indépendant. À cette fin, le conseil a adopté une Politique sur l'indépendance des administrateurs, qui intègre le règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en application de la *Loi sur les banques* et la définition d'« indépendance » donnée dans les lignes directrices des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Cette politique impose aussi d'autres normes que les membres de notre comité d'audit et de notre comité des ressources humaines doivent respecter. La Politique sur l'indépendance des administrateurs a été déposée auprès des organismes canadiens de réglementation des valeurs mobilières sur [sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca) et se trouve à [rbc.com/gouvernance](https://www.rbc.com/gouvernance).

Évaluation de l'indépendance des administrateurs

Un administrateur sera considéré comme étant indépendant seulement s'il n'est pas membre du groupe de RBC et que le conseil a établi que l'administrateur n'avait pas de relation importante, directe ou indirecte, avec RBC qui pourrait l'empêcher d'exercer son jugement de façon indépendante.

Pour juger de l'indépendance des administrateurs, le conseil utilise des renseignements sur les relations personnelles et les relations d'affaires qu'ils entretiennent avec RBC, y compris leurs renseignements personnels bancaires et ceux qui sont liés aux services financiers. Ces renseignements sont recueillis par le conseil à l'aide, notamment, des sources suivantes :

- les réponses des administrateurs à un questionnaire annuel détaillé
- les renseignements biographiques concernant les administrateurs et
- les dossiers et rapports internes portant sur les relations entre les administrateurs, les entités membres du groupe des administrateurs et RBC.

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

La *Loi sur les banques* prévoit que le chef de la direction doit être membre du conseil. Il est le seul administrateur non indépendant.

Lignes directrices relatives à l'exercice d'autres activités professionnelles

Les administrateurs sont tenus d'aviser la présidente du conseil, la présidente du comité de la gouvernance et la secrétaire avant d'exercer de nouvelles activités professionnelles, y compris un rôle d'administrateur, que ce soit au sein d'une société ouverte ou fermée, d'employé, de conseiller ou de consultant. La présidente du conseil et la présidente du comité de la gouvernance doivent déterminer si l'administrateur disposera de suffisamment de temps et d'énergie pour s'acquitter de ses responsabilités au sein de RBC et évaluer si certaines circonstances peuvent nuire à l'indépendance de son jugement, dont les conflits d'intérêts.

Politique sur l'appartenance commune à des conseils	Au plus, deux membres du conseil de RBC peuvent siéger au conseil d'administration d'une même société ouverte. À l'heure actuelle, aucun administrateur de RBC ne siège avec un autre administrateur de RBC au conseil d'administration d'une même société.
Participation au comité d'audit de sociétés ouvertes	Aucun membre du comité d'audit de RBC ne peut siéger au comité d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes.

Préservation de l'indépendance

Le conseil a mis en place d'autres mécanismes importants afin de préserver son indépendance.

Accès à la direction	Tous les administrateurs indépendants peuvent librement consulter la direction et les employés de RBC.
Conseillers externes	Chaque comité du conseil et, moyennant l'approbation de la présidente du conseil, chaque administrateur peuvent retenir les services de conseillers externes aux frais de RBC pour s'assurer d'avoir accès à des conseils indépendants.
Séances à huis clos	La présidente du conseil et les présidents de comité président des séances sans que les membres de la direction soient présents pour faciliter les discussions franches et ouvertes entre les administrateurs.

Au cours de l'exercice 2023, toutes les réunions du conseil et des comités prévues au calendrier ont comporté une séance à huis clos où les membres de la direction n'étaient pas présents.

Mise en candidature, perfectionnement et évaluation des membres du conseil

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

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

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

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

Chaque année, le comité de la gouvernance revoit, en collaboration avec la présidente du conseil, les titres de compétence des candidats proposés à l'élection ou à la réélection au conseil et évalue leurs compétences et leur expérience par rapport à celles que le conseil considère qu'il devrait posséder dans son ensemble. Dans le cadre de cette analyse, le comité utilise une grille (voir la page 20) indiquant les compétences importantes et l'expérience importante que chaque administrateur apporte au conseil.

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

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



Recherches faites par :

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

- tenir compte des objectifs stratégiques et risques futurs
- consulter la grille des compétences
- tenir compte de la diversité
- évaluer les qualifications
- vérifier l'indépendance
- vérifier les conflits
- procéder à une entrevue

- recommandations par le comité de la gouvernance
- approbation par le conseil
- élection par les actionnaires

7 nouveaux administrateurs depuis 2019

Comment soumettre une candidature

Actionnaires	Les actionnaires peuvent soumettre des candidatures à la présidente du conseil.
En vertu de la Loi sur les banques	Conformément à la <i>Loi sur les banques</i> , les actionnaires admissibles peuvent présenter officiellement la candidature d'un particulier au poste d'administrateur.
Aux termes de la Politique sur l'accès aux procurations	La Politique sur l'accès aux procurations de RBC offre aux actionnaires une autre façon de soumettre des candidatures aux postes d'administrateur et se trouve à rbc.com/gouvernance .
Particuliers et autres parties prenantes	Les particuliers et d'autres parties prenantes peuvent également soumettre des candidatures à la présidente du conseil.

Les coordonnées pertinentes figurent sur la couverture arrière de cette circulaire.

Évaluation des candidats aux postes d'administrateur

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

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

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

Notre cadre d'évaluation de l'efficacité des administrateurs présente les compétences, l'engagement et le comportement attendus de la part des nouveaux administrateurs et des administrateurs qui sont déjà en poste (voir la page 46 pour un complément d'information). Conformément à notre Politique sur la diversité au sein du conseil et compte tenu de notre engagement à améliorer davantage la diversité parmi les membres du conseil, le comité de la gouvernance prend aussi en considération d'autres facteurs importants, dont la diversité de genre et la diversité autre que de genre, l'appartenance ethnique, la race, l'origine ancestrale, l'âge, la région géographique, les antécédents, l'orientation sexuelle et d'autres dimensions de la diversité. Plus particulièrement, il prend en considération le niveau de représentation des femmes et des personnes autochtones, noires et de couleur et autres groupes sous-représentés lors de l'évaluation des candidats.

Facteurs déterminants dans la taille du conseil

Cette année, 13 candidats se présentent à l'élection comme administrateurs.

Le conseil détermine sa taille optimale en recherchant l'équilibre entre deux pôles :

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

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

Politique sur le vote majoritaire

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

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

Politique sur la durée du mandat des administrateurs

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

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

Administrateurs	La durée du mandat d'un administrateur est de 15 ans, mais son mandat prend fin avant s'il atteint l'âge de 70 ans. Les nouveaux administrateurs peuvent siéger au conseil pendant au moins six ans, peu importe leur âge.
Présidente du conseil	La durée du mandat de la présidente du conseil est de cinq ans.
Présidents de comité	La durée du mandat d'un président de comité, qui est de trois ans, peut être prolongée d'au plus deux ans, s'il est opportun de le faire, compte tenu des connaissances spécialisées nécessaires pour diriger le comité pertinent.

Le conseil, sur la recommandation du comité de la gouvernance, peut renoncer à appliquer les limites de durée de mandat et/ou d'âge pour un administrateur de même que la limite de durée de mandat pour le président du conseil ou un président de comité.

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

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

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

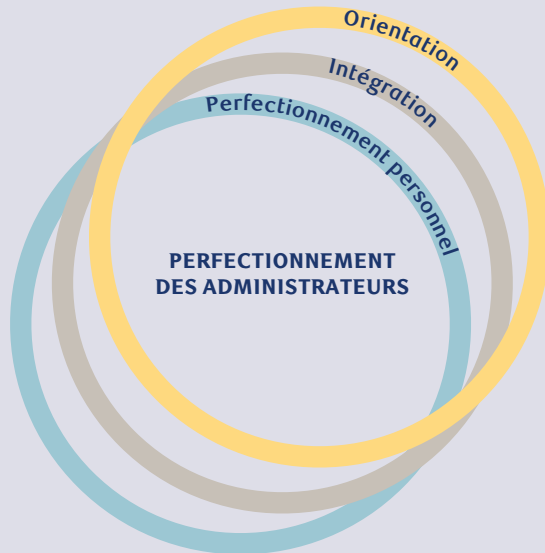
Le comité de la gouvernance recommandera au conseil d'accepter ou non la démission. L'administrateur qui présente sa démission ne participe à aucune discussion ni à aucun processus décisionnel à cet égard.

Encadrement des administrateurs pour les aider à bien s'acquitter de leur rôle

Le conseil s'efforce de faire en sorte que les nouveaux administrateurs reçoivent un exposé détaillé de leur rôle et que tous les administrateurs puissent avoir accès aux ressources dont ils ont besoin pour perfectionner leurs connaissances de façon continue. Le comité de la gouvernance a la responsabilité de voir à ce que l'entrée en fonction des nouveaux administrateurs soit la plus harmonieuse possible et à ce qu'ils soient dotés des outils voulus pour réussir et apporter une contribution précieuse au conseil et à RBC.

Notre approche fondée sur des principes reflète les trois axes prioritaires favorisant la capacité d'adaptation du conseil.

Approche fondée sur des principes aux fins du perfectionnement des administrateurs



Orientation

- Guide d'orientation détaillé exposant nos principes et nos politiques en matière de gouvernance, dont notre Code de déontologie et notre Politique sur l'indépendance des administrateurs
- Exposés détaillés des stratégies et des activités par des membres du groupe de la direction et des cadres dirigeants
- Séances d'accueil avec des dirigeants des fonctions de supervision, de gouvernance et des affaires juridiques visant à informer les administrateurs de leurs obligations de même que des contrôles internes et des pratiques en place au sein de RBC
- Participation des administrateurs aux réunions des comités, y compris ceux dont ils ne sont pas membres
- Orientation des administrateurs appelés à présider un comité avec des parrains membres de la haute direction et la secrétaire

Intégration

- Programme de mentorat jumelant les nouveaux administrateurs à des administrateurs chevronnés
- Rencontres individuelles avec la présidente du conseil et les présidents de comité pour permettre aux administrateurs de mieux comprendre la culture et la dynamique du conseil
- Interaction continue avec des membres du groupe de la direction et des cadres dirigeants afin de mieux cerner nos objectifs stratégiques et de favoriser un dialogue ouvert et des relations constructives

Perfectionnement personnel

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

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





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

Les membres du conseil prennent régulièrement part à des visites de nos installations pour leur permettre de mieux connaître nos activités. En préparation de notre assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires de 2023, le conseil et ses comités ont tenu des réunions à Saskatoon, en Saskatchewan. Ces réunions ont donné aux administrateurs l'occasion d'en apprendre davantage sur nos activités de services bancaires canadiens au Manitoba, en Saskatchewan, au Nunavut et dans la région du nord-ouest de l'Ontario, d'échanger avec les employés et les équipes de direction locaux ainsi que de rencontrer des clients dans la région. Au cours de la visite, plusieurs administrateurs, dont la présidente du conseil et le président du comité de gestion des risques, ont assisté à une discussion de groupe, tenue

conjointement par RBC et l'University of Saskatchewan, qui était axée sur l'exploration de l'innovation au service d'une agriculture adaptée aux changements climatiques. De plus, M^{me} Jamieson et le chef de la direction ont pris part à une table ronde d'étudiants autochtones à l'University of Saskatchewan. Des administrateurs et des membres du groupe de la direction ont également assisté à une séance de formation axée sur les Autochtones sur le sujet de la réconciliation économique au Wanuskewin Heritage Park, un lieu historique national et centre culturel en Saskatchewan dédié à la compréhension et à l'appréciation des cultures en évolution des peuples autochtones du nord des Prairies.

Accent sur la formation continue

Le conseil et la direction ont continué de se concentrer sur les principaux enjeux touchant RBC de même que nos clients, employés, actionnaires, collectivités et autres parties prenantes. Nous adoptons une approche coordonnée en matière de formation au sein du conseil et de ses comités qui s'articule autour des thèmes suivants : marché, contexte macroéconomique, technologique et numérique, environnement, société et gouvernance et questions réglementaires. Les administrateurs ont également participé à plusieurs événements de moindre envergure avec des membres de la haute direction et des employés, ce qui a offert aux administrateurs l'occasion d'en apprendre davantage sur les unités d'affaires et les fonctions de RBC pendant l'année.

Trimestre	Formation	A participé ou reçu de la documentation
T1 2023	Tendances en matière de gestion, de gouvernance et de réglementation des données, y compris les demandes et défis du secteur des services financiers	Conseil
	Perspectives tirées de la conférence des chefs de la direction des banques canadiennes de RBC Marchés des Capitaux®	Conseil
	Exposé détaillé sur les pratiques de gestion des risques liés au financement et à la liquidité et domaines d'intérêt	Audit, gestion des risques
	Revue sectorielle des tendances en matière de rémunération des administrateurs	Gouvernance
	Examen du portefeuille immobilier commercial de RBC à travers le prisme du risque	Gestion des risques
T2 2023	Survolt des concepts de risques liés à la cybersécurité et aux technologies de l'information	Conseil
	Séance de formation sur la réconciliation économique axée sur les Autochtones	Conseil
	Incidences des réformes réglementaires de Bâle III	Audit
	Survolt du contexte ESG	Audit, gouvernance
	Mise à jour sur les faits nouveaux en matière de réglementation et d'adoption de normes en matière de communication de l'information sur les critères ESG et le climat	Audit, gouvernance
	Mise à jour de l'équipe de gestion des crises financières en réponse aux événements survenus dans le secteur bancaire américain au T2 de 2023	Audit, gestion des risques
T3 2023	Faits nouveaux concernant le programme de résilience opérationnelle de RBC	Gestion des risques
	Examen des prêts avec effet de levier sur les marchés des capitaux à travers le prisme du risque	Gestion des risques
	Perspectives et points de vue externes sur l'approche de RBC en matière de questions relatives au climat	 Conseil
	Assurance aux termes d'IFRS 17 : survolt de la nouvelle norme comptable, dont les incidences prévues de la transition, l'état de la mise en œuvre et les mises à jour concernant l'entrée en service	Audit
	Examen des résultats et des principaux faits saillants de la saison des procurations 2023 : institutions financières canadiennes et américaines	Gouvernance
T4 2023	Préparation et résilience financière en temps de ralentissement économique : survolt de l'évolution des capacités et des outils de gestion des risques liés au crédit	Gestion des risques
	Point de vue de l'investisseur du côté acheteur sur les attentes envers les banques et RBC dans le contexte macroéconomique actuel	 Conseil
	Perturbation stratégique au sein des services bancaires : Point de vue sur les futurs vainqueurs auprès des diverses clientèles	 Conseil
	Points de vue sur les attentes des organismes de réglementation concernant la lutte contre le blanchiment d'argent	Audit
	Horizon réglementaire américain de 2023 : survolt des principaux faits nouveaux en matière de réglementation ESG, avec un accent sur la communication d'information sur le climat et les contrôles dans un contexte en évolution	 Audit
	Principales questions et mises à jour concernant les affaires réglementaires et gouvernementales	Gouvernance
Stratégie de leadership en vue du perfectionnement des leaders pour aujourd'hui et pour l'avenir	Ressources humaines	

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

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

Chaque année, nous retenons les services d'un consultant indépendant pour faciliter le processus d'évaluation.

Attentes envers nos administrateurs

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

Évaluations annuelles

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

Efficacité de l'administrateur

DÉVOUEMENT

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

ENGAGEMENT

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

INTÉGRITÉ

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

SENS DES AFFAIRES

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

ORIENTATION STRATÉGIQUE

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

COURAGE

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

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



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

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

La **présidente du conseil** est évaluée par tous les administrateurs, y compris le chef de la direction.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rapports des comités du conseil

Rapport du comité d'audit

Le comité estime que ses activités au cours de l'exercice lui ont permis de remplir son mandat.

Membres (à la fin de l'exercice)	<ul style="list-style-type: none"> F. Vettese (président), T. Daruvala, C. Devine, B. Perry, M. Turcke et B.A. van Kralingen.
Compétences financières et expertise en matière d'audit	<ul style="list-style-type: none"> Tous les membres du comité d'audit ont des « compétences financières », au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et des normes d'inscription en matière de gouvernance de la Bourse de New York. F. Vettese, C. Devine et B. Perry peuvent être qualifiés d'« experts financiers du comité d'audit » selon la définition donnée par la Securities and Exchange Commission des États-Unis.
Réunions	<ul style="list-style-type: none"> Le comité a tenu sept réunions ordinaires au cours de l'exercice 2023 (dont trois comportaient des séances conjointes avec le comité de gestion des risques et deux comportaient une séance conjointe avec le comité de la gouvernance); l'auditeur externe a assisté à chacune des réunions ordinaires. Les sept réunions ordinaires ont chacune comporté une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents. Le comité a également tenu des séances distinctes à huis clos avec l'auditeur externe à l'occasion de cinq des réunions ordinaires prévues au calendrier et avec la cheffe des finances, la cheffe des affaires juridiques, le vice-président directeur et auditeur en chef (auditeur en chef), le chef de la conformité à la réglementation, le chef de la lutte anti-blanchiment et la vice-présidente du Bureau de révision des plaintes clients, au besoin.

Responsabilités

Faits marquants de 2023

Information financière et contrôles internes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Supervision du processus de présentation de l'information financière annuelle et trimestrielle de la banque et recommandation des rapports financiers trimestriels et annuels à l'approbation du conseil. ✓ Réception de mises à jour sur les méthodes et estimations comptables critiques et examen des jugements importants en ce qui a trait à un certain nombre de questions comptables, notamment : <ul style="list-style-type: none"> • provision pour pertes de crédit liée aux actifs financiers productifs et dépréciés et, plus particulièrement, estimation des provisions pour pertes de crédit de stade 1 et de stade 2; examen des questions importantes dont la direction tient compte pour établir la provision • questions fiscales, dont les modifications législatives proposées et la communication d'information ainsi que les points qui sont décrits à la note 22 des états financiers consolidés de la banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2023, et • dépréciation du goodwill et, plus particulièrement, évaluation des unités génératrices de trésorerie Services bancaires dans les Antilles, Gestion de patrimoine – États-Unis et Gestion de patrimoine – International. ✓ Réception de mises à jour sur les progrès de la mise en œuvre d'IFRS 17 – <i>Contrats d'assurance</i>. ✓ Examen des contrôles et procédures applicables à la présentation de l'information et du contrôle interne à l'égard de l'information financière et réception de mises à jour régulières sur les mesures de contrôle, y compris les problèmes liés au contrôle, les risques connexes et les mesures correctives. ✓ Examen de l'évaluation par la fonction d'audit interne de la structure et de l'efficacité du cadre de gouvernance des risques de la banque (conjointement avec le comité de gestion des risques). ✓ Réception d'une mise à jour au sujet de notre stratégie et de nos contrôles de la communication de l'information sur les critères ESG, y compris la gouvernance en matière de communication de l'information, et réception d'une présentation externe sur la communication de l'information ESG de RBC, sur les exigences obligatoires de communication de l'information ainsi que sur les perspectives sectorielles concernant l'évolution de cet environnement (conjointement avec le comité de la gouvernance). ✓ Examen et analyse du Cadre de la raison d'être RBC – <i>Générer des idées pour les gens et la planète</i> (conjointement avec le comité de la gouvernance).
---	--

Auditeur externe (PwC)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Discussion avec PwC de ses responsabilités reliées à l'exécution d'un audit intégré, des domaines comportant un risque d'audit élevé qu'il a décelés et des mesures d'atténuation des risques connexes, et examen et approbation du plan d'audit annuel de ce cabinet et des honoraires s'y rapportant. ✓ Discussion avec PwC des risques importants liés aux questions comptables et des jugements importants posés par la direction. ✓ Obtention d'une confirmation écrite de PwC témoignant de son indépendance et recommandation au conseil que celui-ci recommande aux actionnaires de nommer PwC à titre d'auditeur des actionnaires. ✓ Approbation au préalable de toutes les missions additionnelles de PwC (y compris les services non liés à l'audit). ✓ Réalisation d'une évaluation exhaustive et annuelle du rendement de PwC à l'égard de ce qui suit : i) la qualité de l'équipe et du service; ii) l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel; et iii) la communication franche et ouverte. L'évaluation exhaustive a permis d'établir des points qui doivent encore faire l'objet d'attention, dont i) l'orientation de la discussion sur les domaines qui comptent le plus; et ii) le partage de pratiques exemplaires du secteur qui permettent de créer de la valeur.
Gestion du talent	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Approbation et recommandation au conseil de la nomination du nouveau chef de la conformité et supervision de la transition vers le nouveau rôle. ✓ Réception d'une mise à jour sur les stratégies de perfectionnement du talent de l'audit interne, des finances et de la conformité. ✓ Examen des évaluations du rendement de l'auditeur en chef, du chef de la conformité à la réglementation, du chef de la lutte anti-blanchiment et de la cheffe des finances.
Questions juridiques, réglementaires et relatives aux fonds propres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réception de mises à jour régulières de la cheffe des affaires juridiques sur des questions juridiques, du chef de la conformité à la réglementation sur des questions de conformité à la réglementation et du chef de la lutte anti-blanchiment sur l'information en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et de financement d'activités terroristes. ✓ Examen des mises à jour concernant l'interaction avec les organismes de réglementation mondiaux et des résultats des évaluations de surveillance de RBC effectuées par les organismes de réglementation. ✓ Examen des scénarios et des résultats du programme de simulation de crises à l'échelle de l'entreprise de 2023 et approbation du processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres et recommandation au conseil de l'approbation du plan relatif aux fonds propres et au financement pour 2024 (conjointement avec le comité de gestion des risques). ✓ Réception d'une mise à jour du groupe de gestion des crises financières (conjointement avec le comité de gestion des risques). ✓ Réception de mises à jour sur le programme de réforme des taux interbancaires offerts (IBOR) et de l'incidence des réformes définitives des États-Unis en rapport avec Bâle III. ✓ Réception de mises à jour sur les progrès réalisés dans le cadre du programme de contrôles internes à l'égard de l'information financière de la banque mis en œuvre conformément à la loi <i>Sarbanes-Oxley Act of 2002</i>.
Surveillance de la fonction des finances	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen et approbation de la structure organisationnelle, du budget et des ressources de la fonction des finances ainsi que de la charte du groupe de la cheffe des finances et du mandat de cette dernière. ✓ Réception de mises à jour sur le parcours stratégique de la fonction des finances. ✓ Évaluation de l'efficacité de la fonction des finances.
Surveillance de la fonction d'audit interne	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen et approbation du plan d'audit interne annuel et supervision de son exécution. ✓ Examen et approbation de la structure organisationnelle, du budget et des ressources de la fonction et de la méthodologie d'évaluation du risque global de celle-ci, ainsi que de la charte de l'audit interne et du mandat de l'auditeur en chef. ✓ Examen des rapports trimestriels portant sur les activités, les conclusions et les recommandations en matière d'audit et évaluation de l'efficacité de la fonction d'audit interne. ✓ Réception d'un survol du parcours ESG de la fonction d'audit interne, dont l'inclusion des facteurs ESG dans le processus d'évaluation des risques de la fonction d'audit interne (conjointement avec le comité de la gouvernance).
Surveillance des filiales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exercice du rôle de comité d'audit pour certaines filiales réglementées de RBC. ✓ Réception et examen des états financiers, des rapports sur le contrôle interne et des rapports fournis par le chef des finances de chacune de ces filiales réglementées.

Honoraires de l'auditeur

Par suite d'un processus d'appel d'offres, le cabinet PwC a été nommé auditeur par le conseil d'administration le 29 janvier 2016. Cette nomination a été approuvée par les actionnaires de RBC à l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires tenue le 6 avril 2016.

Les honoraires de PwC et des membres de son groupe pour les exercices clos les 31 octobre 2023 et 31 octobre 2022, y compris les différentes catégories d'honoraires, sont détaillés ci-dessous.

	Exercice clos le 31 octobre 2023 (en M\$)			Exercice clos le 31 octobre 2022 (en M\$)		
	Banque et filiales	Fonds communs de placement ¹	Total	Banque et filiales	Fonds communs de placement ¹	Total
Honoraires d'audit	43,3	2,5	45,8	41,6	3,3	44,9
Honoraires pour services liés à l'audit	10,4	–	10,4	9,9	–	9,9
Honoraires pour services fiscaux	0,1	0,3	0,4	0,1	0,3	0,4
Autres honoraires	0,8	0,6	1,4	0,5	0,5	1,0
Total des honoraires	54,6	3,4	58,0	52,1	4,1	56,2

1) La catégorie Fonds communs de placement comprend les honoraires versés en contrepartie de services professionnels fournis par PwC à l'égard de certains fonds communs de placement gérés par des filiales de la banque. En plus d'autres frais administratifs, les filiales assument les honoraires d'audit versés en contrepartie de services professionnels fournis relativement à l'audit annuel, aux dépôts prévus par la loi ou la réglementation et à d'autres services liés aux fonds communs de placement fournis en contrepartie de frais administratifs fixes.

Honoraires d'audit

Des honoraires d'audit ont été versés en contrepartie des services professionnels fournis par l'auditeur relativement à l'audit intégré des états financiers consolidés annuels de la banque, notamment son audit de l'efficacité de notre contrôle interne à l'égard de l'information financière, et tout audit des états financiers de nos filiales. De plus, des honoraires d'audit ont été versés en règlement de services que généralement seul l'auditeur indépendant de la banque peut raisonnablement fournir, ce qui comprend les services fournis à l'occasion de dépôts prévus par la loi et la réglementation, notamment les dépôts relatifs aux prospectus et aux autres documents de placement.

Honoraires pour services liés à l'audit

Des honoraires pour services liés à l'audit ont été versés en contrepartie de services de certification et de services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou à l'examen de nos états financiers consolidés annuels et qui ne sont pas compris dans les honoraires d'audit indiqués ci-dessus sous la rubrique intitulée « Honoraires d'audit ». Ces services étaient les suivants :

- l'audit des régimes d'avantages sociaux du personnel
- la vérification diligente relative aux fusions et aux acquisitions
- des consultations et des audits se rapportant à des acquisitions, notamment l'évaluation du traitement comptable à l'égard d'opérations proposées
- la production de rapports portant sur l'efficacité des contrôles internes exigés pour des motifs d'ordre contractuel ou commercial

- les services d'attestation qui ne sont pas prescrits par une loi ou un règlement
- l'audit de différentes fiducies et sociétés en commandite, et
- des consultations concernant les normes de comptabilité financière et de présentation de l'information.

Honoraires pour services fiscaux

Des honoraires pour services fiscaux ont été versés en contrepartie de services en matière de conformité fiscale, dont la préparation de déclarations de revenus pour certains fonds communs de placement gérés par des filiales de la banque et un abonnement à des services en vue d'obtenir des données et des renseignements fiscaux particuliers permettant de remplir les annexes des déclarations de revenus usuelles et d'effectuer les calculs habituels pour les clients.

Autres honoraires

Ces services englobent la traduction vers le français, pour nous et certaines filiales, d'états financiers et de documents d'information continue connexes et d'autres documents destinés au public contenant de l'information financière, des services en matière de conformité à la réglementation ainsi que la production de publications comptables et autres documents de recherche et des abonnements à des logiciels de comptabilité et de recherche.

Rapport du comité de la gouvernance

Le comité estime que ses activités au cours de l'exercice lui ont permis de remplir son mandat.

Membres (à la fin de l'exercice)	<ul style="list-style-type: none"> • M. Turcke (présidente), M. Bibic, A. Chisholm, C. Devine et R. Jamieson.
Réunions	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité a tenu six réunions ordinaires au cours de l'exercice 2023 (dont deux comportaient une séance conjointe avec le comité d'audit). • Les six réunions ordinaires ont comporté une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents.
Responsabilités	
Faits marquants de 2023	
Suivi des pratiques exemplaires et des tendances	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Étude et approbation de l'Énoncé des pratiques en matière de gouvernance. ✓ Étude et approbation d'une modification au mandat du comité de la gouvernance. ✓ Réception de mises à jour soulignant les principaux faits nouveaux en matière de réglementation et de gouvernance et les points d'intérêt et les perspectives des investisseurs et des agences de conseil en vote au Canada, aux États-Unis et à l'échelle internationale.
Recrutement des administrateurs et composition du conseil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Évaluation de la composition, des compétences, de la diversité et de la durée du mandat des membres du conseil et des comités. ✓ Étude et approbation des candidats à l'élection aux postes d'administrateur et évaluation de l'indépendance des administrateurs, y compris une détermination selon laquelle les membres du comité d'audit satisfont aux critères d'indépendance aux termes de la loi <i>Sarbanes-Oxley Act of 2002</i> et selon laquelle les membres du comité des ressources humaines satisfont aux normes d'indépendance imposées par les normes d'inscription en matière de gouvernance de la Bourse de New York. ✓ Poursuite de la constitution du bassin de candidats aux postes d'administrateur avec des cabinets de recherche indépendants, repérage de candidats éventuels et interaction avec ceux-ci et recommandation au conseil de la nomination de M. Perry avec prise d'effet le 1^{er} août 2023 et de M^{me} Norton avec prise d'effet le 1^{er} février 2024. ✓ Supervision du processus de relève à la présidence du comité de la gouvernance et recommandation de changements dans l'appartenance au comité d'audit, au comité des ressources humaines et au comité de gestion des risques. ✓ Soutien de l'entrée en fonction de la nouvelle présidente du conseil.
Rémunération des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen des tendances actuelles de la concurrence en matière de rémunération des administrateurs, et recommandation de n'apporter aucun changement à la rémunération des administrateurs pour 2024.
Efficacité des administrateurs, du conseil et des comités	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Embauche d'un consultant indépendant afin de gérer l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil et des comités. ✓ Élaboration et approbation des priorités du conseil pour 2023 et examen de rapports d'étape de milieu d'exercice et de fin d'exercice à l'égard de ces priorités.
Orientation et formation des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordination des programmes de formation continue sur des thèmes communs destinés au conseil et aux comités. ✓ Encadrement de l'accueil d'un nouveau membre du conseil et de l'orientation de la nouvelle présidente du conseil et nouvelle présidente du comité de la gouvernance.
Interaction avec les parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Supervision de l'interaction avec des actionnaires, des conseillers de l'industrie et des conseillers en matière de gouvernance sur les questions et tendances clés et nouvelles en matière de gouvernance, notamment des questions ESG telles que le climat et la diversité et l'inclusion. ✓ Interaction continue avec les organismes de réglementation concernant les priorités en matière de supervision, les exigences en matière de traitement des plaintes, l'efficacité du conseil, la stratégie de la banque et les principaux risques.

Citoyenneté d'entreprise et ESG	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recommandation au conseil de l'approbation du budget d'engagement mondial en matière d'investissements dans les collectivités et de RBC Fondation de 2024. ✓ Réception de mises à jour sur les propositions d'actionnaires et la mobilisation des parties prenantes avec un accent sur les propositions d'ordre environnemental et social, et étude et approbation de la partie sur les critères ESG de la circulaire de sollicitation de procurations de 2023. ✓ Réception d'une mise à jour au sujet de notre stratégie et de nos contrôles de la communication de l'information sur les critères ESG, y compris la gouvernance en matière de communication de l'information, et réception d'une présentation externe sur l'information ESG de RBC, sur les exigences obligatoires de communication de l'information ainsi que sur les perspectives sectorielles concernant l'évolution de cet environnement (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Étude et approbation du Rapport de performance ESG, de la Déclaration de responsabilité publique, du Rapport climatique et de l'Énoncé sur la Loi sur l'esclavage moderne (Royaume-Uni et Australie) de l'exercice 2022. ✓ Étude et discussion du Cadre de la raison d'être RBC – <i>Générer des idées pour les gens et la planète</i> (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Réception d'un survol du parcours ESG de la fonction d'audit interne, dont l'inclusion des facteurs ESG dans le processus d'évaluation des risques de la fonction d'audit interne (conjointement avec le comité d'audit).
Culture et conduite	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réception de rapports sur les risques liés à la culture et à la conduite pour l'ensemble de l'organisation, ainsi que de l'information sur le risque lié à la réputation qui renfermait des opinions et des commentaires des parties prenantes liés aux mesures et aux engagements de la banque en matière climatique, ainsi que des questions liées à la culture et à la conduite relatives aux résultats pour les clients, à la conduite de l'organisation et des employés et à la culture du risque. ✓ Réception d'une mise à jour sur les procédures de mise en œuvre aux fins de la conformité avec les nouvelles dispositions de protection du consommateur aux termes de la <i>Loi sur les banques</i> et publication de son premier rapport annuel à l'intention de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada. ✓ Réception d'un rapport de milieu d'exercice et d'un rapport annuel sur les risques liés à la conformité avec la réglementation de la protection du consommateur et sur les tendances émergentes connexes. ✓ Étude et approbation du cadre de gestion des risques liés à la culture et à la conduite de l'organisation qui reflète les pratiques exemplaires en matière de gestion et de gouvernance des risques. ✓ Approbation du Code de déontologie de RBC.
Surveillance des filiales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exercice du rôle de comité de révision pour certaines filiales qui sont des institutions financières assujetties au régime de réglementation du BSIF.

Rapport du comité des ressources humaines

Le comité estime que ses activités au cours de l'exercice lui ont permis de remplir son mandat.

Membres (à la fin de l'exercice)	<ul style="list-style-type: none"> • T. Vandal (président), T. Daruvala, B. Perry, B.A. van Kralingen, F. Vettese et J. Yabuki.
Réunions	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité a tenu six réunions ordinaires au cours de l'exercice 2023 (dont une comportait une séance conjointe avec le comité de gestion des risques). • Les six réunions ont chacune comporté une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents. • Des séances à huis clos ont aussi été tenues avec le conseiller en rémunération indépendant externe, Frederic W. Cook & Co., Inc. (FW Cook), à chaque réunion où la rémunération des membres de la haute direction était à l'ordre du jour.

Responsabilités	Faits marquants de 2023
Rémunération des membres de la haute direction	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, y compris la structure de la rémunération et son positionnement par rapport aux groupes de comparaison. ✓ Examen de l'évaluation du rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs de 2023 et recommandation au conseil à l'égard des objectifs et des indicateurs de rendement pour 2024¹. ✓ Examen de la rémunération du chef de la direction ainsi que de sa rémunération cible pour 2024, y compris la bonification de ses prestations de retraite, et recommandation de celles-ci à l'approbation du conseil. ✓ Examen de l'évaluation du rendement de certains membres du groupe de la direction par rapport aux objectifs de 2023, et examen de la rémunération des membres du groupe de la direction ainsi que de leur rémunération cible pour 2024, et recommandation de celles-ci à l'approbation du conseil¹. ✓ Examen d'une prime incitative spéciale pour certains membres du groupe de la direction en lien avec l'acquisition et l'intégration proposées de HSBC Canada et formulation de recommandations au conseil aux fins de son approbation. ✓ Étude et approbation de la rémunération de l'auditeur en chef, du chef de la conformité à la réglementation et du chef de la lutte anti-blanchiment. ✓ Examen d'une modification du régime d'options d'achat d'actions afin de prévoir le report de la date d'expiration d'une option dans le cas où cette date d'expiration tombe pendant une période d'interdiction d'opérations d'initiés ou peu de temps après, et recommandation au conseil d'approuver cette modification et que les actionnaires l'approuvent aussi.
Surveillance de la rémunération et gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen d'une évaluation de la rémunération au rendement de 2023 du chef de la direction effectuée par FW Cook. ✓ Examen du rapport de l'auditeur en chef portant sur la gestion du risque et les pratiques en matière de gouvernance liés à la rémunération, y compris la conformité aux principes et normes du Conseil de stabilité financière (CSF). ✓ Examen de la concordance de la rémunération variable avec les risques éventuels et réalisés (conjointement avec le comité de gestion des risques).
Surveillance des programmes et politiques de rémunération et des régimes de retraite	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen de la structure des principaux programmes de rémunération et des paiements possibles aux termes de ceux-ci et recommandation de ceux-ci à l'approbation du conseil. ✓ Analyse d'un rapport sur les régimes de retraite de RBC et ceux de certaines de ses filiales portant sur la gouvernance, la supervision, les contrôles, la capitalisation, le rendement et la stratégie de placement, et recommandation au conseil en vue d'approuver la capitalisation des régimes de retraite de 2023. ✓ Approbation du cadre de gestion de la rémunération, de la Politique sur la gestion du risque lié à la rémunération, de la Politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération, de la Politique relative à la récupération de la rémunération incitative attribuée par erreur aux membres de la haute direction et de la norme relative à l'actionnariat.
Gestion du talent et relève	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen et discussion au sujet de la stratégie de RBC en matière de leadership, y compris les difficultés que rencontrent les leaders dans le cadre de la gestion de la rentabilité et des transformations considérables dans un contexte économique de plus en plus difficile, les tendances internes et externes influant sur le leadership au sein de RBC et les progrès réalisés quant à l'amélioration des plans de relève, au perfectionnement de leaders prêts pour l'avenir et au maintien d'une culture de gagnants. ✓ Réception de mises à jour sur les talents parmi les membres de la haute direction lors de chaque réunion ordinaire et discussion concernant le rendement par rapport à nos objectifs en matière de représentation des femmes et des personnes autochtones, noires et de couleur. ✓ Réception de mises à jour périodiques sur les progrès réalisés au chapitre des plans relatifs aux talents et à la culture dans le contexte de l'intégration de RBC Brewin Dolphin et de l'acquisition et de l'intégration proposées de HSBC Canada.
Engagement des employés	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réception du rapport annuel sur l'engagement des employés, qui comprenait les résultats du sondage sur l'engagement des employés et discussions à ce sujet.

1) Ce fait saillant a eu lieu en novembre 2023 (exercice 2024).

Rapport du comité de gestion des risques

Le comité estime que ses activités au cours de l'exercice lui ont permis de remplir son mandat.

Membres (à la fin de l'exercice)	<ul style="list-style-type: none"> • A. Chisholm (président), M. Bibic, R. Jamieson, T. Vandal et J. Yabuki.
Réunions	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité a tenu sept réunions ordinaires et une réunion spéciale au cours de l'exercice 2023 (dont trois comportaient également une séance conjointe avec le comité d'audit et une comportait également une séance conjointe avec le comité des ressources humaines). • Les sept réunions ont toutes comporté une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents.
Responsabilités	
Faits marquants de 2023	
Gestion du risque	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réception de rapports sur les risques principaux et émergents, notamment le risque de crédit, particulièrement à la lumière de la hausse de l'inflation et des taux d'intérêt; les risques opérationnels, comme le risque de fraude, le risque lié aux tiers et le risque lié à la sécurité; les risques associés avec l'intelligence artificielle générative; les faits nouveaux touchant la réglementation; les risques émanant du contexte macroéconomique et géopolitique en évolution; les niveaux accrus des risques liés aux marchés et à la liquidité; et les risques, tendances et événements liés à la cybersécurité et aux technologies de l'information (TI). ✓ Discussion au sujet des risques environnementaux et sociaux, y compris les tendances sectorielles, les faits nouveaux touchant la politique et la réglementation et les perceptions changeantes des parties prenantes. ✓ Réception de mises à jour sur les faits nouveaux dans le milieu bancaire, y compris les préoccupations concernant les banques régionales aux États-Unis et la stabilité du secteur financier au sens large. ✓ Réception de mises à jour de la part du chef de la gestion du risque sur les risques associés aux activités d'acquisition et de dessaisissement de la banque, y compris l'intégration de RBC Brewin Dolphin et l'acquisition et l'intégration proposées de HSBC Canada. ✓ Réception de rapports sur les risques associés au portefeuille de prêts immobiliers commerciaux de RBC et à l'entreprise de prêts avec effet de levier, et discussions au sujet du rendement et du profil de la banque au chapitre du risque par rapport à ses pairs. ✓ Examen et approbation du plan de résolution de la banque. ✓ Réception d'une mise à jour sur les faits nouveaux concernant le programme de résilience opérationnelle de RBC. ✓ Étude d'une présentation sur les capacités et les outils de gestion des risques financiers de RBC et sa préparation aux conjonctures défavorables. ✓ Examen des scénarios et des résultats du programme de simulation de crises à l'échelle de l'entreprise et approbation du processus interne d'évaluation de l'adéquation des fonds propres de même que recommandations faites au conseil d'approuver le plan relatif aux fonds propres et au financement de 2024 (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Examen de la concordance de la rémunération variable avec les risques éventuels et réalisés (conjointement avec le comité des ressources humaines). ✓ Réception d'une mise à jour de la part de l'équipe de gestion des crises financières (conjointement avec le comité d'audit).
Cadre de gestion et surveillance du risque	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen et approbation du cadre de gestion des risques d'entreprise, soit le programme de la banque visant à cerner, à mesurer, à contrôler et à déclarer les risques importants ainsi qu'à soutenir les cadres de gestion du risque. ✓ Examen du cadre de gestion de l'appétit pour le risque, qui décrit la quantité et le type de risques que RBC est prête à accepter pour atteindre ses objectifs commerciaux, et recommandation de celui-ci à l'approbation du conseil.
Surveillance de la fonction de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen et approbation de la structure organisationnelle, du budget et des ressources de la fonction de gestion des risques du groupe ainsi que du mandat du chef de la gestion du risque. ✓ Examen de l'évaluation par la fonction d'audit interne de la structure et de l'efficacité du cadre de gouvernance des risques de la banque (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Évaluation de l'efficacité de la fonction Gestion des risques du groupe au moyen d'un examen indépendant réalisé par un consultant tiers. ✓ Examen de l'évaluation du rendement du chef de la gestion du risque.
Surveillance des filiales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen et approbation du mandat du comité de gestion des risques américain de RBC U.S. Group Holdings LLC, société de portefeuille intermédiaire américaine de RBC U.S. ✓ Examen et approbation de la tolérance et de l'appétit pour le risque de liquidité des activités américaines regroupées de la banque.

Rémunération de la haute direction

Lettre du comité des ressources humaines	56
Analyse de la rémunération	60
Principes directeurs en matière de rémunération	60
Gestion du talent et planification de la relève	61
Programmes et pratiques clés en matière de rémunération	62
Gouvernance en matière de rémunération	64
Gestion du risque lié à la rémunération	66
Processus décisionnel en matière de rémunération	70
Éléments de la rémunération pour 2023	74
Primes incitatives du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés en 2023	80
Rendement et rémunération du chef de la direction	87
Rendement et rémunération des autres membres de la haute direction visés	90
Corrélation entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires	94
Ratio du coût de la direction	94
Tableaux de la rémunération de la haute direction	95
Obligations d'information supplémentaires prévues par le CSF et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire	104
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	105

Lettre du comité des ressources humaines

Aux actionnaires,

RBC est forte d'une histoire de résilience s'étendant sur plus de 150 ans et la banque continue de servir fièrement de force stabilisatrice pour ses clients, ses employés, les collectivités qu'elle sert et ses actionnaires. Nous vivons une période charnière de changements historiques, allant des économies changeantes, des pressions climatiques et des perturbations technologiques aux conflits géopolitiques en cours. Dans une année marquée par l'incertitude, RBC a continué d'être un chef de file en suivant sa raison d'être et en aidant les clients et les collectivités à prospérer tout en créant de la valeur à long terme pour ses actionnaires. Le conseil et les cadres dirigeants de la banque demeurent déterminés à offrir leadership, stabilité et conseils aux clients, employés et actionnaires de RBC et aux collectivités qu'elle sert.

RBC fait preuve d'un engagement indéfectible à répondre aux besoins des clients et à les aider à gérer les risques tout en prenant des décisions éclairées et en saisissant des occasions qui leur permettent de prospérer. L'équipe de direction est résolue à concrétiser son ambition de jouer un rôle dans la répartition plus juste de la richesse dans les collectivités – et ce sont cet engagement et cette résolution qui font de la banque un pilier de stabilité pour les gens, les milieux et les projets qu'elle soutient avec fierté.

Comptant sur une équipe de personnes talentueuses et diversifiées dans près de 30 pays, RBC s'est dotée d'une culture saine et axée sur les valeurs, qui célèbre et reconnaît les employés quand ils font preuve de collaboration, de diversité et d'inclusion, d'intégrité, de responsabilisation, d'un engagement continu envers l'innovation et de la volonté de faire ce qu'il faut pour les clients de RBC. Les cadres dirigeants s'adaptent et s'ajustent continuellement afin de réussir dans le quotidien et de saisir la croissance future, et leur but est que les objectifs des gens et des investissements dont ils sont responsables concordent avec les priorités les plus élevées dans l'ensemble de l'organisation.

RBC est heureuse de vous faire part de son approche en matière de rémunération de la haute direction pour 2023 ainsi que des indicateurs de rendement dont il a été tenu compte dans le calcul de la rémunération accordée en 2023 au président et chef de la

direction, Dave McKay. Les décisions du comité des ressources humaines portant sur la rémunération de la haute direction pour 2023 s'appuient sur les principes directeurs de RBC en matière de rémunération et reflètent l'attention soutenue prêtée par la banque à la création de croissance en lien avec sa raison d'être, sa vision et ses valeurs.

Raison d'être et objectifs stratégiques de RBC

Inspirée par la **vision de RBC**, qui est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde, et par sa **raison d'être**, qui est de contribuer à la prospérité des clients et au dynamisme des collectivités, RBC veut être :

- au Canada, le chef de file incontesté des services financiers
- aux États-Unis, le partenaire privilégié des entreprises, des clients institutionnels, de la clientèle fortunée et de leur entreprise, et
- dans certains marchés clés à l'échelle mondiale, un partenaire de choix en services financiers de par son expertise.

Rendement de RBC en 2023

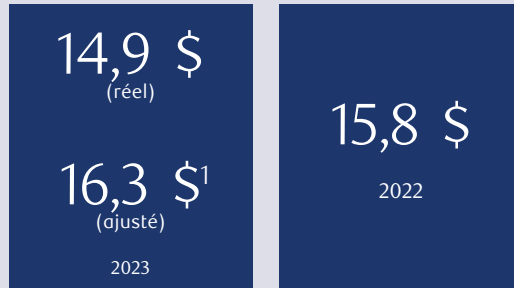
Le rendement financier de 2023 de RBC témoigne de l'approche de la banque, définie par sa raison d'être, qui est de créer de la valeur à long terme pour ceux qu'elle sert avec fierté.

Partout dans le monde, les employés de la banque ont continué de se concentrer sur les besoins de leurs clients, contribuant à générer un rendement solide dans nos secteurs d'activité de base.

La combinaison de différentes activités de RBC, qui comptent parmi les plus notoires dans l'industrie et qui sont diversifiées entre secteurs d'exploitation et zones géographiques, ont généré un bénéfice de près de 15 G\$ pour l'exercice 2023, en baisse de 941 M\$ d'un exercice à l'autre, soit 6 %, et ont permis le versement de 7,4 G\$ en dividendes aux détenteurs de nos actions ordinaires. Comme il est indiqué dans le tableau ci-après, la banque a atteint la plupart, mais pas la totalité, de ses objectifs à moyen terme sur trois ans et sur cinq ans. Le rendement total pour les actionnaires (RTA) de la banque était inférieur à la moyenne mondiale de ses pairs au cours de la période de trois ans, mais a dépassé cette moyenne sur la période de cinq ans.

Résultats financiers applicables au programme incitatif à court terme

Bénéfice bénéfice net (en G\$ CA)

**Résultats financiers applicables aux programmes incitatifs à moyen et à long terme**

Objectifs à moyen terme ²	Sur 3 ans	Sur 5 ans
Croissance du bénéfice dilué par action de plus de 7 % ³	10 %	5 %
Rendement des capitaux propres de plus de 16 % ⁴	16,4 %	16,0 %
Ratio de fonds propres (CET1) élevé ⁵	13,6 %	13,1 %
Rendement total pour les actionnaires⁶	Sur 3 ans	Sur 5 ans
RBC	10 %	7 %
Moyenne mondiale des pairs	14 %	5 %

- 1) Aux fins du calcul des attributions aux termes du programme incitatif à court terme en 2023, le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire afin d'exclure certains éléments du bénéfice net de 2023 qui n'avaient pas été envisagés au moment de la planification de 2023, notamment les coûts d'intégration de HSBC Canada et l'incidence du dividende pour la relance du Canada. Les résultats excluant ces éléments sont des mesures hors PCGR. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Principales mesures du rendement et mesures hors PCGR » du rapport annuel 2023.
- 2) Un objectif à moyen terme (de 3 à 5 ans) est considéré comme atteint lorsque la cible de rendement est réalisée dans une période de 3 ou de 5 ans. Un tel objectif suppose que le contexte commercial est normal, et notre capacité à l'atteindre au cours d'une période donnée peut être compromise par le contexte macroéconomique.
- 3) La croissance du bénéfice dilué par action (BPA) est calculée au moyen d'un taux de croissance annuel composé (TCAC). Quant au rendement des capitaux propres (RCP) et au ratio de fonds propres (CET1), ils sont établis par voie d'une moyenne.
- 4) Les moyennes sont calculées à l'aide de méthodes visant à estimer les soldes quotidiens moyens pour la période. Elles comprennent la moyenne des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires utilisée pour calculer le RCP. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Principales mesures du rendement et mesures hors PCGR » du rapport annuel 2023.
- 5) Le ratio de fonds propres est calculé conformément à la Ligne directrice sur les normes de fonds propres du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).
- 6) Le rendement total annualisé pour les actionnaires est calculé selon l'appréciation du cours de l'action ordinaire à la TSX et les revenus de dividendes réinvestis. Source : Bloomberg, au 31 octobre 2023. Se reporter à la page 26 du rapport annuel 2023.

Dans cet environnement dynamique et en rapide évolution, nous sommes particulièrement fiers de la façon dont la banque crée de la valeur pour nos clients, employés et actionnaires et pour les collectivités qu'elle sert. En 2023, RBC a atteint ou dépassé un vaste éventail d'objectifs se rapportant à la clientèle, au risque et à la stratégie, créant ainsi une valeur considérable pour ses clients, ce qui a profité aux actionnaires. RBC a également continué de progresser à l'égard de ses objectifs liés à la durabilité environnementale et aux pratiques sociales et de gouvernance, et demeure résolue à soutenir les collectivités qu'elle sert. Les faits saillants suivants résument les réalisations de RBC tout au long de l'exercice :

- ✓ La satisfaction de la clientèle est demeurée élevée dans les secteurs d'exploitation de RBC, comme le soulignent les nombreux prix et classements obtenus. Parmi les cinq grandes banques de détail canadiennes, RBC s'est démarquée dans l'ensemble des 11 catégories de l'édition 2023 des Prix d'excellence en services financiers Ipsos pour la troisième année consécutive.
- ✓ Le secteur Services bancaires canadiens a accueilli quelque 650 000 nouveaux clients nets en 2023, ce qui a renforcé davantage

nos activités de dépôts de base et mis en évidence notre engagement à répondre aux besoins bancaires diversifiés des nouveaux Canadiens grâce à nos conseils et à nos partenariats différenciés.

- ✓ Au Canada, RBC a maintenu son 1^{er} ou 2^e rang en ce qui concerne ses parts de marché dans toutes les catégories de produits clés de Services bancaires canadiens, tandis que Gestion de patrimoine a conservé son 1^{er} rang en ce qui concerne les parts de marché pour les clients fortunés et ultrafortunés au Canada.
- ✓ RBC a conservé son 1^{er} rang en tant que marque canadienne ayant la plus grande valeur pour la 5^e année consécutive. RBC a également été reconnue comme la 4^e marque de services financiers ayant la plus grande valeur au monde et a grimpé de six rangs, passant du 57^e au 51^e rang, au palmarès des marques mondiales ayant la plus grande valeur de Kantar BrandZ dans l'ensemble.
- ✓ RBC Marchés des Capitaux a été reconnue comme la meilleure banque d'investissement au Canada¹, est au 1^{er} rang des banques d'investissement canadiennes aux États-Unis et au 9^e rang

des plus grandes banques d'investissement mondiales selon les honoraires des banques d'investissement mondiales (Dealogic).

- ✓ Nous avons conservé des notes élevées et un profil de risque qui nous positionnent parmi les meilleurs de notre groupe de pairs.
- ✓ En 2023, RBC a été nommée parmi les 100 meilleurs employeurs², les meilleurs lieux de travail³ et les meilleurs employeurs pour la diversité³ au Canada et a été récipiendaire d'un prix Talent Award dans la catégorie de la diversité⁴.
- ✓ RBC a poursuivi ses efforts en matière de diversité et d'inclusion. Pendant l'exercice 2023, les employés de RBC s'identifiant en tant que femmes et en tant que personnes autochtones, noires et de couleur représentaient 43 % et 25 % des nouvelles nominations à des postes de haute direction⁵, respectivement, ces chiffres étant inférieurs à notre objectif annuel de 50 % de femmes et de 30 % de personnes autochtones, noires ou de couleur à des postes de haute direction. En date du 31 octobre 2023, les femmes représentaient 43 % et les personnes autochtones, noires ou de couleur représentaient 24 % des postes de haute direction⁶. Notre objectif global est une représentation de 50 % de femmes et de 30 % de personnes autochtones, noires et de couleur à des postes de haute direction d'ici 2025, comme il est énoncé dans la Feuille de route en matière de diversité et d'inclusion 2025 de RBC⁷.
- ✓ Nous avons créé l'Institut d'action climatique RBC qui réunit des économistes, des analystes de politiques et des stratèges opérationnels pour faire progresser les recherches et les idées pouvant contribuer à la lutte du Canada pour le climat.
- ✓ Nous nous sommes engagés à verser 48 M\$ en 2023 à des fonds de capital-risque et à des fonds de croissance afin de soutenir les innovations en matière de climat.
- ✓ Nous avons fait des dons en espèces et des investissements dans les collectivités de plus de 172 M\$ conjointement avec RBC Fondation, dont près de 800 000 \$ pour contribuer aux efforts humanitaires à l'échelle mondiale ainsi qu'au Canada après des catastrophes climatiques⁸.

Pour en savoir plus sur la façon dont RBC crée une valeur unique pour ses clients, employés et

actionnaires et les collectivités qu'elle sert, se reporter à notre rapport annuel 2023.

Rendement et rémunération du chef de la direction pour 2023

La rémunération totale du chef de la direction pour 2023 est de 15 221 000 \$, stable par rapport à celle de 2022. Le fort leadership dont M. McKay a fait preuve au chapitre de la création de valeur et de croissance à long terme pour les clients, employés et actionnaires de RBC et les collectivités qu'elle sert et de la progression des principales priorités de la banque est pris en compte dans sa rémunération. Une description détaillée de notre évaluation du rendement de M. McKay est donnée à partir de la page 87.

Lorsque nous nous sommes penchés sur la rémunération du chef de la direction pour l'exercice, nous avons évalué le rendement de M. McKay par rapport aux objectifs financiers ainsi qu'aux objectifs se rapportant à la clientèle, au risque et à la stratégie approuvés par le conseil en début d'exercice, de même que les progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs à moyen et à long terme de RBC en 2023.

En conséquence des évaluations présentées aux pages 87 et 88, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 15 221 000 \$ pour M. McKay, soit 9 % de plus que sa rémunération cible de 14 000 000 \$ pour 2023 et à un niveau stable par rapport à sa rémunération directe totale réelle pour 2022.

Plus particulièrement, la rémunération directe totale de M. McKay est composée d'un salaire de base de 1 500 000 \$, inchangé par rapport à 2022. Il a aussi touché une prime incitative à court terme de 2 702 250 \$, en baisse de 10 % par rapport à l'an dernier, en raison du rendement financier moins élevé

1) Prix d'excellence 2023 d'Euromoney.

2) MediaCorp Canada Inc.

3) Great Place to Work Institute.

4) Prix Talent Award dans la catégorie de la diversité pour les sociétés de plus de 10 000 employés, LinkedIn.

5) Selon les données pour nos entités canadiennes visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. On entend par « nouvelle nomination à des postes de haute direction » la nomination d'une personne de l'interne ou de l'externe pour la première fois à un poste de vice-président, de premier vice-président ou de vice-président directeur. Selon l'auto-identification.

6) Selon les données pour nos entités canadiennes visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

7) Disponible à l'adresse [rbc.com/diversite](https://www.rbc.com/diversite).

8) Comprend les investissements totaux dans les collectivités faits par RBC et RBC Fondation à l'intention d'organismes de bienfaisance, d'organismes sans but lucratif et d'entreprises sociales à but lucratif, y compris les investissements faits par l'intermédiaire de Techno nature RBC, des Bourses d'études RBC Fondation pour le perfectionnement des aptitudes environnementales, d'Artistes émergents RBC, d'Objectif avenir RBC et du Fonds de rapprochement des collectivités RBC ainsi que la valeur des heures de bénévolat des employés et des dons en nature.

comparativement à la cible. Enfin, M. McKay s'est vu attribuer des primes incitatives à moyen et à long terme totalisant 11 018 750 \$ sous forme d'unités d'actions différées au rendement (80 %) et d'options sur actions (20 %). Ces primes à moyen et à long terme sont supérieures à la cible et supérieures de 2 % à celles de l'an dernier et récompensent le leadership soutenu que M. McKay a déployé pour diriger RBC dans un environnement instable et ses investissements stratégiques qui amélioreront notre capacité à générer des revenus pour les actionnaires à long terme.

Rémunération cible du chef de la direction pour 2024

Le conseil apprécie le leadership dont M. McKay fait preuve dans cette période de complexité grandissante que connaissent nos environnements social, opérationnel et économique, conciliant l'engagement de RBC à faire croître nos activités avec le maintien de notre approche prudente en matière de gestion des risques.

Le conseil reconnaît qu'un leadership solide et stable est crucial pour l'exécution de l'approche pluriannuelle adoptée par RBC en vue de positionner la banque pour son succès futur, qui consiste notamment en des occasions de croissance potentielle découlant de notre acquisition proposée de HSBC Canada et des programmes d'intégration continue au sein de City National Bank, de BlueBay Asset Management et de RBC Brewin Dolphin.

Depuis que M. McKay a été nommé chef de la direction en 2014, son salaire de base a été augmenté une fois, en 2016; sa prime incitative à court terme cible est demeurée à 150 % de son salaire pendant la durée de son mandat de chef de la direction; et le dernier ajustement de ses primes incitatives à moyen terme et à long terme cibles remonte à 2022.

Sur recommandation du comité des ressources humaines, le conseil a approuvé une augmentation du salaire de base de M. McKay, qui est passé à 2 000 000 \$ avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2024. En outre, la prime incitative à court terme cible de M. McKay et ses primes incitatives à moyen et à long terme cibles ont augmenté et ont été portées à 4 000 000 \$ et à 11 000 000 \$ respectivement. Une tranche importante de la rémunération cible de M. McKay demeure assujettie au rendement de l'entreprise. En conséquence de ces

changements, la rémunération directe totale cible pour M. McKay s'établit à 17 000 000 \$ en 2024.

M. McKay est l'un des chefs de la direction qui compte le plus d'ancienneté à ce poste parmi les pairs canadiens et américains de la banque, avec un rendement soutenu démontré de façon remarquable. Le conseil en a tenu compte lorsqu'il a établi la rémunération cible de 2024 de M. McKay, en plus de la taille et de l'envergure de la banque en tant que plus importante banque canadienne en termes de capitalisation boursière, de revenus, de total de l'actif et de bénéfice net.

Vous avez votre mot à dire

Les commentaires des actionnaires sur la rémunération représentent un élément important de notre processus d'interaction. Nous vous invitons donc à vous exprimer relativement à notre approche en matière de rémunération de la haute direction à chaque assemblée annuelle. Bien qu'il s'agisse d'un vote consultatif non contraignant, le conseil tiendra compte de son résultat dans sa planification future de la rémunération.

Nous avons été heureux de constater qu'en 2023, l'approche de RBC en matière de rémunération avait été approuvée à 95,7 % des voix exprimées par les actionnaires. Si vous avez des commentaires ou des questions concernant cette approche, veuillez communiquer avec nous, aux coordonnées figurant sur la couverture arrière de cette circulaire.

Nous nous réjouissons à l'avance de votre participation à la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires.

Nous vous prions d'agréer nos salutations distinguées.



Thierry Vandal
Président du comité des ressources humaines



Jacynthe Côté
Présidente du conseil

Analyse de la rémunération

Cette section décrit notre approche en matière de rémunération de même que les politiques, pratiques, programmes et attributions à l'intention de nos membres de la haute direction visés.

Nos membres de la haute direction visés en 2023 sont :

David McKay	Président et chef de la direction
Nadine Ahn	Cheffe des finances
Derek Neldner	Chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux
Douglas Guzman	Chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine et RBC Assurances
Neil McLaughlin	Chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises

Principes directeurs en matière de rémunération

Fondée sur notre vision, qui est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde, et notre raison d'être, qui est de contribuer à la prospérité de nos clients et au dynamisme des collectivités, notre approche en matière de rémunération, dont celle de la haute direction, s'articule autour des principes suivants :



La rémunération est en corrélation avec les intérêts à long terme des actionnaires

- Les attributions varient selon les rendements absolu et relatif de RBC.
- Les primes incitatives à moyen et à long terme deviennent acquises et sont payées au fil du temps, ce qui favorise une vision à plus long terme pour ce qui est de l'accroissement de la valeur pour les actionnaires.



La rémunération nous permet de recruter, de motiver et de garder à notre service des gens de talent

- Il est primordial que RBC puisse compter sur des employés talentueux et mobilisés pour créer de la valeur pour ses clients et s'assurer un avenir durable. Nous offrons une rémunération concurrentielle dans les marchés où nous exerçons nos activités et sommes en concurrence pour le recrutement de gens de talent.
- Les programmes de rémunération récompensent les employés pour leur rendement élevé et leur apport futur potentiel.



La rémunération cadre avec des principes de saine gestion du risque

- Notre culture de gestion du risque est incarnée dans notre approche en matière de rémunération. Nos pratiques en matière de rémunération permettent un équilibre judicieux entre les risques et les récompenses et sont en corrélation avec les intérêts des actionnaires.
- Le rendement individuel ainsi que le rendement des secteurs d'exploitation et de RBC dans son ensemble sont évalués en fonction d'un certain nombre d'indicateurs, comme le respect des politiques et lignes directrices en matière de gestion du risque.



La rémunération récompense les comportements conformes à nos valeurs et propices à une expérience client exceptionnelle

- Les valeurs de RBC, enchâssées dans notre Code de déontologie (qui se trouve sur [rbc.com/gouvernance](https://www.rbc.com/gouvernance)), définissent notre culture d'entreprise et sont à la base de notre engagement continu à faire passer nos clients avant tout et à créer de la valeur pour toutes nos parties prenantes.
- Nous évaluons les comportements et le respect des politiques et procédures dans l'établissement de notre rémunération au rendement.



La rémunération récompense le rendement

- En versant une rémunération au rendement, nous récompensons les employés pour leur apport aux résultats individuels et aux résultats du secteur d'exploitation en cause et de l'entreprise par rapport à des objectifs appuyant nos stratégies commerciales visant la croissance durable à court, à moyen et à long terme, qui sont en lien avec notre appétit pour le risque.

Gestion du talent et planification de la relève

Un cadre détaillé, établi en lien avec nos stratégies d'affaires, ainsi que notre modèle de leadership misant sur l'avenir qui énonce nos attentes en ce qui a trait au leadership dans l'environnement concurrentiel actuel nous permettent de gérer le talent et de planifier la relève de façon intégrée. Nous nous employons à trouver des membres de la haute direction et des employés à fort potentiel, que nous évaluons et formons afin de créer un bassin diversifié de leaders de demain pouvant stimuler le rendement. Le chef de la direction ainsi que les membres de son équipe de haute direction sont responsables de la gestion du programme relatif aux talents de l'entreprise et ont des objectifs précis quant à la gestion du talent et à la planification de la relève, et leurs résultats à cet égard sont pris en compte dans leur évaluation annuelle.

Nous croyons qu'une expérience de travail riche et diversifiée est la meilleure façon d'apprendre pour nos leaders et notre processus de dotation en personnel optimise le rendement de l'entreprise et le perfectionnement individuel. Nous voulons personnaliser la formation des employés à fort potentiel afin de les préparer à assumer des responsabilités plus larges et plus complexes tout en nous assurant de bâtir une équipe dotée d'aptitudes cruciales en leadership. Pour nous aider à promouvoir et à développer un bassin solide de leaders composé de femmes et de personnes autochtones, noires et de couleur, nous demeurons résolus à faire progresser des employés talentueux à fort potentiel issus de la diversité au moyen d'une approche programmée afin d'atteindre nos objectifs de dotation en personnel et de représentation.

Le processus de perfectionnement professionnel et d'avancement à l'interne que nous prônons nous permet de mettre notre culture de l'avant, favorise le maintien en poste de personnes de talent, assure une polyvalence de l'effectif et nous procure davantage de latitude pour la relève. En complément, nous recrutons à l'externe des personnes dotées des compétences et aptitudes essentielles, comblons les lacunes sur le plan de la relève et favorisons la diversité de points de vue. En outre, nous disposons d'un programme officiel de perfectionnement du leadership pour nos employés talentueux à fort potentiel.

Le comité des ressources humaines joue un rôle clé en aidant le conseil à s'acquitter de ses fonctions de supervision du perfectionnement du leadership et de la planification de la relève. Tous les ans, le comité des ressources humaines revoit le rapport annuel sur la relève, qui donne un aperçu et une évaluation des talents et de la planification de la relève, y compris la profondeur et la diversité des bassins de candidats de la relève pour les postes de haute direction à l'échelle de RBC. De plus, le comité des ressources humaines revoit tous les ans notre stratégie en ce qui concerne le leadership, qui décrit les priorités en matière de leadership stratégique et les progrès enregistrés au cours de l'année précédente.

Pendant l'année, le conseil se penche sur les plans de relève du chef de la direction, des membres du groupe de la direction et des chefs des fonctions de supervision qui ne sont pas membres du groupe de la direction et tient des discussions à cet égard, notamment des plans précis pour combler les lacunes éventuelles. Au cours de ce processus, le chef de la direction discute avec le conseil des aptitudes et des expériences clés des candidats de la relève, des scénarios possibles de relève selon différents horizons temporels et des plans de perfectionnement futurs, comme la rotation des postes et l'élargissement des fonctions. Le conseil rencontre systématiquement les principaux candidats choisis pour des postes de relève. Les stratégies de gestion du talent sont également intégrées aux stratégies d'affaires que le conseil, avec l'aide du comité des ressources humaines, revoit chaque année.

Programmes et pratiques clés en matière de rémunération

Nous revoyons régulièrement nos programmes de rémunération afin de nous assurer de suivre les pratiques exemplaires et de respecter les directives des organismes de réglementation.

Rémunération au rendement		Page
La rémunération récompense le rendement	✓ Nous évaluons le rendement du chef de la direction et des membres du groupe de la direction par rapport à des objectifs qui appuient nos stratégies commerciales visant la croissance durable à court, à moyen et à long terme, qui sont en lien avec notre appétit pour le risque.	73
Une part considérable de la rémunération est conditionnelle et dépend du rendement	✓ Pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction ¹ , de 77 % à 90 % de la rémunération directe totale cible est conditionnelle, ce qui permet d'établir un lien solide entre la rémunération et le rendement.	74
Ententes de report	✓ Une part considérable de la rémunération variable (au moins 70 % pour le chef de la direction, au moins 65 % pour les membres du groupe de la direction et au moins 40 % pour les autres preneurs de risques significatifs (PRS)) est différée et assortie d'une période d'acquisition de trois ou de quatre ans, ce qui cadre avec nos principes de rémunération et respecte les lignes directrices pertinentes des organismes de réglementation.	69
Attributions de primes incitatives à moyen et à long terme selon le rendement au moment de l'octroi et de l'acquisition	✓ Conformément aux pratiques exemplaires, nous fixons les octrois de primes incitatives à moyen et à long terme en fonction du rendement par rapport à nos objectifs à moyen terme (croissance du bénéfice par action dilué, rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires et ratios de fonds propres). Ces octrois peuvent être ajustés davantage en fonction du progrès accompli à l'égard des priorités stratégiques indiquées dans la Stratégie climatique RBC (voir la page 77 pour un complément d'information). De plus, le programme d'unités d'actions différées au rendement (UADR) comporte un facteur de modification du rendement total pour les actionnaires (RTA) relatif à la fin de la période de rendement de trois ans et prévoit la possibilité qu'aucun paiement ne soit fait si RBC n'atteint pas le seuil de rendement.	76
Analyses par scénarios des programmes de rémunération	✓ Nous procédons chaque année à un contrôle ex post de la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction afin d'évaluer le lien entre la rémunération et le rendement. De plus, lorsque des changements sont apportés à la structure des programmes de rémunération, y compris ceux auxquels le chef de la direction et les membres du groupe de la direction participent, nous procédons à des analyses par scénarios afin d'évaluer les paiements possibles selon différents scénarios de rendement de RBC.	73
Pouvoir discrétionnaire du comité des ressources humaines	✓ Le comité des ressources humaines peut exercer son jugement éclairé lorsqu'il fait ses recommandations au conseil quant à la rémunération finale devant être attribuée afin de faire en sorte que la rémunération payée soit adéquate compte tenu des risques et des circonstances imprévues pouvant survenir en cours d'exercice.	78
Gouvernance en matière de rémunération et gestion des risques		
Surveillance de la gouvernance	✓ Le comité des ressources humaines aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la rémunération, y compris la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction.	64
Vote consultatif sur la rémunération	✓ Nous donnons aux actionnaires l'occasion de prendre part à un vote consultatif non contraignant sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. En 2023, celle-ci a été approuvée à 95,7 % des voix exprimées par nos actionnaires.	7
Conseiller indépendant externe	✓ Le comité des ressources humaines retient les services d'un conseiller en rémunération indépendant afin que celui-ci lui fournisse un point de vue externe sur les pratiques exemplaires du marché en ce qui a trait aux tendances touchant la structure des programmes de rémunération et la gouvernance en matière de rémunération et lui donne des conseils objectifs sur la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction eu égard au rendement de RBC et au marché.	65 et 66
Alignement avec les principes et normes de mise en œuvre du CSF	✓ Notre approche quant à la gestion du risque lié à la rémunération est conforme aux principes et normes de mise en œuvre du Conseil de stabilité financière (CSF).	69

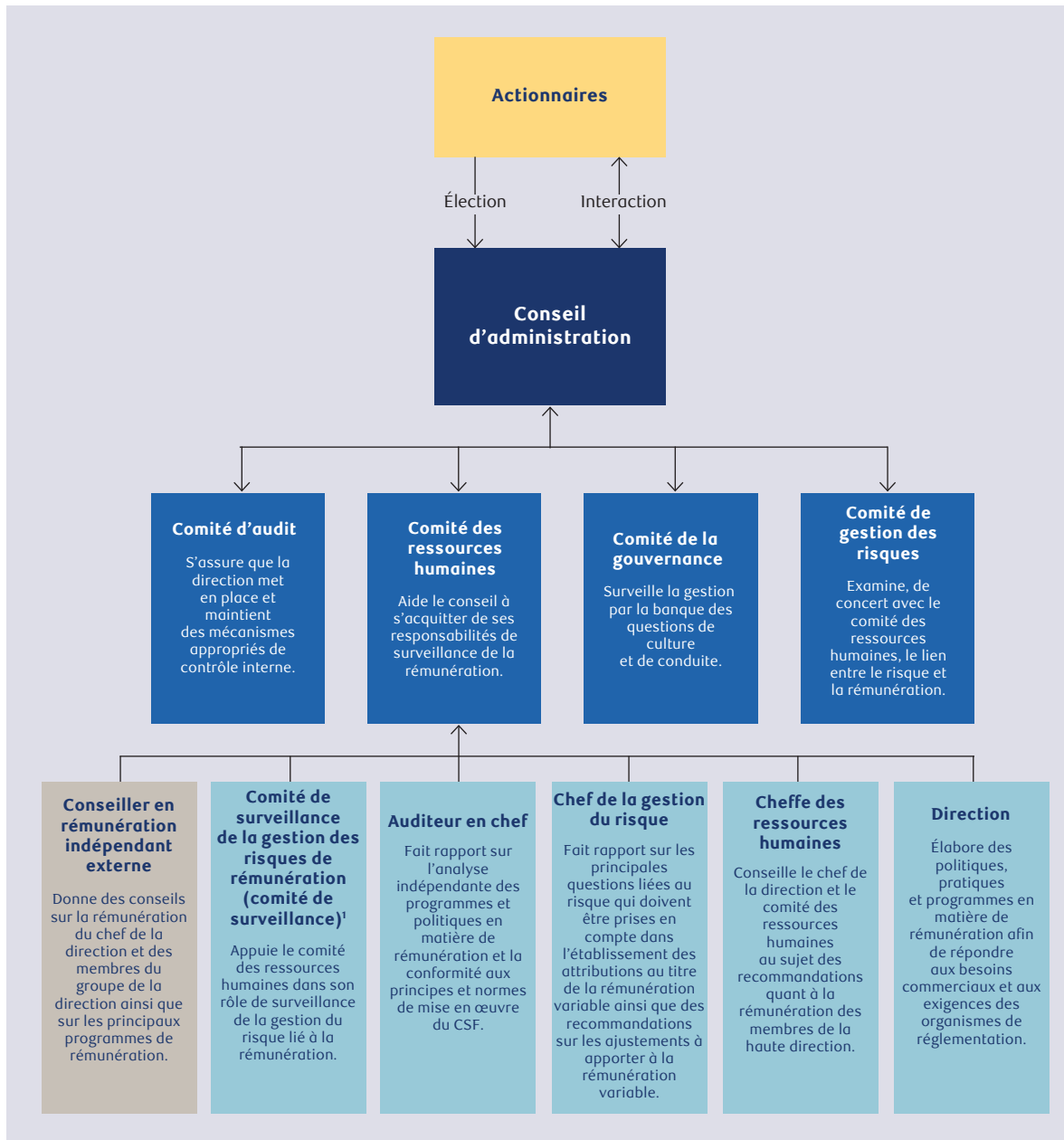
¹ On ne fixe pas de niveaux cibles de rémunération pour le chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux, étant donné que les attributions de primes individuelles sont discrétionnaires.

Gouvernance en matière de rémunération et gestion des risques (suite)		Page
Clauses de perte et de récupération de la rémunération	✓ Dans le but d'assurer un équilibre judicieux entre les risques et les récompenses, des clauses de perte et de récupération de la rémunération sont prévues pour régler les situations où des employés font preuve d'inconduite ou exercent des activités commerciales de façon inappropriée ou à l'extérieur des limites et seuils de tolérance applicables au risque approuvés ou encore en cas d'erreur ou d'inexactitude importante touchant les résultats financiers.	68
Politique contre les opérations de couverture	✓ Afin de préserver la corrélation voulue entre les intérêts individuels des employés et ceux des actionnaires, nous interdisons aux employés de conclure des opérations de couverture visant la valeur de leur rémunération à base de titres de capitaux propres.	68
Cycles de rendement alignés sur l'horizon temporel des risques	✓ Afin que la rémunération de la haute direction soit alignée sur l'horizon temporel des risques et que les membres de la haute direction soient encouragés à se concentrer sur la création de valeur à long terme, les membres de la haute direction doivent différer une part considérable de leur rémunération variable afin de respecter les lignes directrices en matière d'actionnariat minimal.	69
Détention de titres de capitaux propres après le départ à la retraite	✓ Le chef de la direction et les membres du groupe de la direction doivent maintenir un niveau minimal de titres de capitaux propres pendant 24 et 12 mois, respectivement, après leur départ à la retraite afin que leurs intérêts continuent à correspondre à ceux des actionnaires.	80
Plafonnement des régimes de primes incitatives	✓ Nous plafonnons le programme de primes incitatives à court terme (programme incitatif à court terme) à 2 fois la cible et le programme d'UADR à 1,25 fois la cible.	75 et 76
Gestion du talent et planification de la relève	✓ Le comité des ressources humaines et le conseil supervisent une approche exhaustive en ce qui concerne la gestion du talent et la planification de la relève afin de stimuler le rendement à court, à moyen et à long terme.	61
Deux événements déclencheurs applicables en cas de changement de contrôle	✓ Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres deviennent acquises de façon anticipée seulement dans les situations où se produisent deux événements déclencheurs.	101 et 102
Programme de rémunération concurrentiel		
Groupes de pairs : critères et application	✓ Nous avons recours à un groupe de comparaison de base composé d'institutions financières canadiennes afin de fixer des niveaux de rémunération cibles concurrentiels. Nous avons aussi recours à un groupe de comparaison de référence composé d'institutions financières de l'extérieur du Canada afin de disposer de données supplémentaires pour l'établissement de la rémunération cible du chef de la direction. Nous ajustons les paiements des primes incitatives à moyen terme en fonction de notre RTA sur trois ans comparativement à celui de notre groupe mondial de pairs aux fins du rendement.	71 et 76
Possibilité de recevoir des primes annuelles sous forme d'unités d'actions différées	✓ Afin d'accentuer la corrélation avec les intérêts des actionnaires, les membres de la haute direction peuvent choisir de toucher la totalité ou une partie de leur prime incitative à court terme annuelle sous forme d'unités d'actions différées, qui sont rachetables seulement au moment de leur départ à la retraite, de leur démission ou de la cessation de leur emploi.	79

Gouvernance en matière de rémunération

Notre conseil est responsable de la surveillance des principes, politiques, programmes et décisions de RBC en matière de rémunération. Le comité des ressources humaines, composé d'administrateurs indépendants, aide le conseil à s'acquitter de ces responsabilités et est conseillé par un conseiller en rémunération indépendant externe.

Le graphique ci-dessous illustre notre structure de la gouvernance en matière de rémunération :



1) Le comité de surveillance est un comité formé de cadres dirigeants; au nombre de ses membres figurent la cheffe des ressources humaines, le chef de la gestion du risque, la cheffe des finances et le premier vice-président, rémunération et avantages sociaux.

Comité des ressources humaines

Le conseil reconnaît l'importance de nommer au comité des ressources humaines des personnes informées et expérimentées dotées des connaissances requises en matière de rémunération de la haute direction, de gestion du risque et de gestion des talents pour que ce comité s'acquitte de ses obligations envers le conseil et les actionnaires. Tous les membres du comité des ressources humaines ont une grande expérience dans ces domaines en raison de leur expérience en tant que cadres dirigeants au sein d'organisations complexes et du fait qu'ils siègent ou ont déjà siégé au comité des ressources humaines ou au comité de gestion des risques du conseil de RBC et au comité de la rémunération et au comité de gestion des risques du conseil d'autres grandes organisations complexes. Le comité des ressources humaines aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la rémunération en :

- passant en revue les politiques en matière de rémunération et les principaux programmes de rémunération
- rencontrant le chef de la gestion du risque afin de s'assurer que la structure des programmes et les paiements aux termes de ceux-ci cadrent avec les principes et les pratiques de saine gestion du risque
- surveillant la gestion du risque lié à la rémunération en examinant et en recommandant à l'approbation du conseil la rémunération à verser au chef de la direction, aux membres du groupe de la direction et aux autres PRS
- analysant et recommandant à l'approbation du conseil les modifications touchant la capitalisation et la structure des régimes de retraite de la banque et de ceux des filiales participantes et
- assurant la conformité aux exigences prévues par la loi et la réglementation.

De plus, le comité des ressources humaines surveille les principales stratégies et pratiques applicables à la gestion du talent et aux ressources humaines, y compris l'engagement des employés, la diversité et l'inclusion, ainsi que la santé et le bien-être.

Plusieurs membres du comité des ressources humaines siègent à d'autres comités du conseil. Au cours de l'exercice 2023, M. Vandal a été président du comité des ressources humaines et membre du comité de gestion des risques. M. Daruvala, M. Perry et M^{me} van Kralingen ont siégé au comité d'audit, M. Vettese a présidé le comité d'audit et M. Yabuki a siégé au comité de gestion des risques. Le fait que des administrateurs siègent à plusieurs comités permet une supervision efficace de la rémunération et son alignement avec les principes et pratiques de saine gestion du risque.

En 2023, le comité des ressources humaines et le comité de gestion des risques ont tenu une réunion conjointe afin de surveiller et d'examiner le lien existant entre le risque et la rémunération ainsi que l'alignement de la rémunération variable avec les risques potentiels et réalisés et le rendement économique.

Conseiller indépendant

Le comité des ressources humaines bénéficie, depuis de nombreuses années, des conseils d'un conseiller en rémunération indépendant externe doté de connaissances approfondies en rémunération de la haute direction. Le comité des ressources humaines a recours, depuis 2015, aux services de Frederic W. Cook & Co., Inc. (FW Cook) à cette fin. FW Cook n'a aucun lien avec les membres du comité des ressources humaines ou de la direction qui puisse compromettre son indépendance et est dotée de politiques et de procédures visant à prévenir les conflits d'intérêts. Le rôle du conseiller est notamment de faire ce qui suit :

- donner des conseils sur les tendances en matière de rémunération de la haute direction et de gouvernance au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde
- revoir la structure des principaux programmes de rémunération afin qu'ils demeurent concurrentiels et qu'ils correspondent toujours aux intérêts des actionnaires et aux principes de saine gestion des risques
- donner son avis sur le niveau de rémunération cible approprié du chef de la direction et des membres du groupe de la direction
- donner son avis sur la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction en fonction du rendement individuel, du rendement du secteur d'exploitation en cause et du rendement de RBC dans son ensemble
- procéder à une analyse de la rémunération au rendement du chef de la direction par rapport à celle qui est versée par les sociétés des groupes de comparaison de base et de référence et
- revoir les documents se rapportant à la rémunération rédigés par la direction avant les réunions du comité des ressources humaines et porter les problèmes éventuels à l'attention du président de ce comité.

Le président du comité des ressources humaines rencontre le conseiller avant les réunions du comité devant traiter de la rémunération afin que celui-ci lui donne son avis et des conseils indépendants sur les recommandations de la direction. Le comité des ressources humaines rencontre aussi le conseiller, sans que la direction soit présente, à chacune des réunions du comité où la rémunération est à l'étude.

Lorsque le comité des ressources humaines a évalué l'indépendance de FW Cook, il a tenu compte de tous les facteurs pertinents à la prestation de conseils indépendants à son endroit et a revu les autres services qui ont été fournis à RBC par FW Cook ainsi que les honoraires proposés en contrepartie de ces services. Le comité des ressources humaines a conclu, sur le fondement de cette évaluation et vu la nature et la valeur des autres services rendus, que la prestation des autres services par FW Cook ne compromettait pas la capacité de celle-ci d'agir comme ressource indépendante pour le comité des ressources humaines.

Le total des honoraires versés par RBC à FW Cook en contrepartie de ses services en 2023 comptait pour moins de 0,5 % des revenus globaux de FW Cook.

Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés au conseiller au cours des deux derniers exercices :

Exercice		Honoraires au titre de services liés à la rémunération de la haute direction ^{1, 3}	Autres honoraires ^{2, 3}
2023	FW Cook	393 686 \$	57 176 \$
2022	FW Cook	224 817 \$	104 268 \$

1) En qualité de conseiller indépendant du comité des ressources humaines.

2) Au cours de chacun des deux derniers exercices, le conseil d'administration de City National Bank a retenu les services de FW Cook afin que cette société procède à une évaluation du risque lié à la rémunération associé aux programmes incitatifs de City National Bank. Ces montants représentent les honoraires versés à FW Cook à cet égard.

3) Tous les honoraires ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen annuel de 1,00 \$ US = 1,3495 \$ CA pour l'exercice 2023 et de 1,00 \$ US = 1,2920 \$ CA pour l'exercice 2022.

Gestion du risque lié à la rémunération

Nos politiques et pratiques de gestion du risque lié à la rémunération, résumées ci-après, visent à assurer la corrélation entre la rémunération et les intérêts à court, à moyen et à long terme de nos actionnaires de même que le respect des directives des organismes de réglementation.

Le respect des politiques et procédures de RBC, dont le Code de déontologie, est pris en considération pour calculer la rémunération au rendement. Le conseil et la direction étudient également les risques possibles associés aux mécanismes de rémunération de même que les responsabilités en matière de risques et les comportements éthiques dans le cadre de l'évaluation du rendement et des décisions touchant la rémunération.

De concert avec la cheffe des ressources humaines, le chef de la gestion du risque et la cheffe des finances jouent des rôles clés dans la gestion du risque lié à la rémunération au sein de RBC, y compris à l'égard de plusieurs des pratiques décrites dans cette section. La cheffe des finances surveille le rendement, les indicateurs et l'établissement des cibles de même que le bien-fondé général d'un point de vue financier des dépenses reliées aux programmes de rémunération. Elle est membre du comité de surveillance décrit à la page 64.

Le chef de la gestion du risque, qui est aussi membre du comité de surveillance, rencontre régulièrement le comité des ressources humaines pour lui faire part des facteurs clés se rapportant au risque que ce comité devrait prendre en compte dans l'établissement de la rémunération variable. Le rôle du chef de la gestion du risque en ce qui a trait à la gestion du risque lié à la rémunération est expliqué plus en détail ci-après. Le comité des ressources humaines et le comité de gestion des risques tiennent chaque année une séance conjointe afin de discuter des pratiques de gestion du risque lié à la rémunération et de toute autre question dont ils partagent la responsabilité de surveillance.

Comme il est énoncé dans le Code de déontologie et le cadre de gestion des risques liés à la culture et à la conduite à l'échelle de l'entreprise, tous les employés ont un rôle important à jouer dans la promotion d'une culture de sensibilisation aux risques axée sur nos valeurs. Nous avons enchâssé ces valeurs dans l'ensemble de nos pratiques visant les talents. Le comité de la gouvernance surveille la gestion de la culture et de la conduite par la banque, notamment les manquements au Code de déontologie, et rencontre la cheffe des ressources humaines, le chef de la gestion du risque, la cheffe des affaires juridiques et le chef de la conformité à la réglementation afin d'évaluer les progrès des programmes visant à renforcer les pratiques en matière de culture et de conduite.

Politique sur la gestion du risque lié à la rémunération	
Objet	<ul style="list-style-type: none"> Établir la politique et les pratiques de gestion du risque lié à la rémunération pour RBC. La politique s'appuie sur les principes et normes de mise en œuvre du CSF adoptés par nos organismes de réglementation principaux et d'autres directives d'organismes de réglementation applicables et pratiques exemplaires.
Principales caractéristiques (pour tous les employés)	<p>La politique :</p> <ul style="list-style-type: none"> décrit la part de la rémunération variable des membres de la haute direction et des employés dont les activités professionnelles sont susceptibles d'avoir une influence importante sur le profil de risque de RBC qui sera versée sous forme de rémunération différée indique que la rémunération différée devrait être attribuée aux membres de la haute direction et aux PRS sous forme de titres de capitaux propres ou d'instruments liés à des titres de capitaux propres et prévoit que la rémunération attribuée aux employés responsables des activités de contrôle financier et de contrôle des risques sera établie indépendamment du rendement des secteurs qu'ils supervisent, afin d'assurer leur indépendance.
Corrélation entre la rémunération et les résultats sur le plan du risque et du rendement	
Objet	<ul style="list-style-type: none"> Permettre au conseil d'apporter des ajustements tenant compte du risque et du rendement à des programmes en entier, à des secteurs d'exploitation à l'intérieur d'un programme de rémunération et à des groupes de PRS, ou à des personnes particulières parmi ces groupes.
Principales caractéristiques (pour tous les principaux programmes de rémunération et les PRS)	<ul style="list-style-type: none"> Pour aider le comité des ressources humaines à déterminer si les attributions au titre de la rémunération doivent être ajustées en fonction du risque ou du rendement, le comité de surveillance passe en revue les calculs applicables à l'ensemble des fonds alloués aux programmes de rémunération afin de relever les points importants influant sur les résultats pour la période. Ce processus comprend l'examen des indicateurs financiers clés, comme le bénéfice net et le RCP, et tient compte du coût et de la quantité des capitaux. Le chef de la gestion du risque surveille un certain nombre de facteurs de risque pour s'assurer que les décisions portant sur la rémunération tiennent compte des risques pris. L'analyse tient compte des facteurs de risque qui pourraient ne pas avoir été pris en compte dans le rendement financier courant, mais qui pourraient être suffisamment importants pour justifier un ajustement de la rémunération variable de groupes ou de personnes donnés. Lorsque cela est justifié, le chef de la gestion du risque recommandera au comité de surveillance et au comité des ressources humaines que des ajustements soient apportés en fonction du risque. En évaluant ces facteurs de risque¹, le chef de la gestion du risque tient compte du profil de risque de RBC et de chacun de ses secteurs d'exploitation par rapport à l'appétit pour le risque de ceux-ci, de l'exposition au risque selon le type de risque par rapport aux plafonds et à l'appétit pour le risque établis, de la rigueur du système de contrôles et des répercussions possibles des risques émergents. L'efficacité de nos pratiques à l'égard de la gestion des risques liés à la culture et à la conduite est évaluée au moyen de la surveillance à l'interne, des sondages sur l'engagement des employés, de l'étalonnage externe par rapport aux pratiques de pairs et du respect des directives des organismes de réglementation. Les primes incitatives à moyen et à long terme octroyées aux PRS, dont le chef de la direction et les membres du groupe de la direction, peuvent être ajustées à la baisse au moment de leur acquisition et de leur paiement i) s'il y a eu un fléchissement marqué des résultats financiers ou un manquement grave dans la gestion du risque ou ii) si les résultats réels sur le plan du risque et du rendement diffèrent sensiblement des évaluations faites au moment de l'octroi. De tels ajustements touchant le chef de la direction et les membres du groupe de la direction sont assujettis à la discrétion du comité des ressources humaines et à l'approbation du conseil.
Pratiques améliorées en matière de gestion du risque lié à la rémunération pour les preneurs de risques significatifs	
Objet	<ul style="list-style-type: none"> Cibler les PRS et surveiller leur conduite en ce qui a trait à leur gestion du risque et à leurs comportements éthiques qui pourraient avoir des incidences sur la rémunération pour tenir compte des événements à risque. Nous surveillons notamment les manquements à notre Code de déontologie et à d'autres politiques, aux plafonds de risque et aux pouvoirs délégués.
Principales caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> Grâce à ces pratiques, les mandats, les objectifs de rendement et les attributions au titre de la rémunération des PRS reflètent de façon appropriée les responsabilités en matière de gestion du risque des PRS. Leur but est que la rémunération variable payée respecte bien les politiques en matière de gestion du risque de RBC, tienne compte des événements à risque et de la conduite à l'égard du risque et ne favorise pas la prise excessive de risques par rapport à l'appétit pour le risque de la banque. Les mécanismes de rémunération à l'intention des PRS, dont le chef de la direction et les membres du groupe de la direction, sont assujettis à une évaluation du risque faite par le chef de la gestion du risque.

1) Se reporter à la rubrique « Gestion du risque d'entreprise » aux pages 72 à 77 du rapport annuel 2023 pour la liste des principaux types de risques cernés ainsi que les structures et processus en place qui permettent de les gérer.

Politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération

Objet	<ul style="list-style-type: none"> Aider à assurer un équilibre judicieux entre les risques et les récompenses pour régler les situations où des employés font preuve d'inconduite ou exercent des activités commerciales de façon inappropriée ou à l'extérieur des limites et seuils de tolérance applicables au risque approuvés ou encore en cas d'erreur ou d'inexactitude importante touchant les résultats financiers.
Principales caractéristiques (pour tous les employés touchant une rémunération fondée sur des actions)	<ul style="list-style-type: none"> RBC peut récupérer les primes incitatives versées ou acquises de même qu'annuler les primes incitatives à moyen et à long terme non acquises des membres de la haute direction, comme le chef de la direction, les membres du groupe de la direction et d'autres PRS, en cas d'inconduite, y compris en cas de non-respect des lois et règlements applicables, de fraude comptable ou de manquement aux politiques et procédures internes. Si RBC congédie un employé pour un motif sérieux, celui-ci perd toutes les primes incitatives à moyen et à long terme non acquises qui lui ont déjà été attribuées aux termes de programmes incitatifs fondés sur le rendement, sous réserve des lois applicables.

Politique relative à la récupération de la rémunération incitative attribuée par erreur aux membres de la haute direction

Objet	<ul style="list-style-type: none"> Afin de prévoir la récupération de la rémunération incitative excessive auprès du chef de la direction, des membres du groupe de la direction et de la première vice-présidente, Finances et contrôleuse en cas de retraitement de nos résultats financiers. En 2023, le comité a approuvé la politique relative à la récupération de la rémunération incitative attribuée par erreur aux membres de la haute direction, comme l'exigent les normes d'inscription à la Bourse de New York.
Principales caractéristiques (pour le chef de la direction, les membres du groupe de la direction et la première vice-présidente, Finances et contrôleuse)	<ul style="list-style-type: none"> Un déclencheur lié au retraitement financier oblige RBC à récupérer la rémunération incitative attribuée par erreur au chef de la direction, aux membres du groupe de la direction et à la première vice-présidente, Finances et contrôleuse lorsque cette rémunération est supérieure au montant qui aurait été reçu s'il avait été établi en fonction des montants retraités. Cette politique s'applique à la rémunération incitative reçue à compter du 2 octobre 2023.

Restrictions applicables à la négociation et aux opérations de couverture de titres de RBC

Objet	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir la corrélation entre les intérêts des employés et ceux des actionnaires.
Principales caractéristiques (pour tous les employés)	<p>Il est interdit aux employés et aux contractuels de RBC de conclure des opérations de couverture visant la valeur de leur rémunération à base de titres de capitaux propres en :</p> <ul style="list-style-type: none"> vendant, directement ou indirectement, des titres de RBC dont ils ne sont pas propriétaires ou dont ils n'ont pas entièrement réglé le prix (vente à découvert) achetant ou vendant, directement ou indirectement, une option d'achat ou de vente visant des titres de RBC, sous réserve d'exceptions limitées dans le cas d'employés de filiales de RBC, ou concluant des opérations de monétisation d'actions qui équivaldraient à créer des droits d'achat ou de vente à l'égard des titres de RBC ou d'autres instruments financiers visant à couvrir ou à compenser une diminution du cours des titres de RBC.

Alignement avec les principes et normes de mise en œuvre du CSF

Notre approche en matière de rémunération est conforme aux principes et normes de mise en œuvre du CSF, aux attentes de nos principaux organismes de réglementation de même qu'aux pratiques exemplaires du secteur en matière d'évaluation de la conduite.

Principes du CSF	Pratiques en matière de rémunération en vigueur au sein de RBC
Le conseil supervise la structure et le fonctionnement des mécanismes de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le conseil est responsable en dernier ressort de la surveillance et de la prise de décisions touchant les principes, les politiques et les programmes en matière de rémunération, y compris la gestion du risque lié à la rémunération.
Le conseil surveille et revoit les mécanismes de rémunération afin de s'assurer qu'ils fonctionnent comme prévu	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le conseil, avec l'aide du comité des ressources humaines, surveille et revoit les mécanismes de rémunération afin de s'assurer qu'ils cadrent avec les pratiques et les principes de gestion du risque de RBC, ce qui comprend l'examen et l'approbation des politiques en matière de rémunération de même que de la structure des principaux programmes de rémunération, des paiements et des ajustements en fonction du risque tant pour les programmes que sur le plan individuel. ✓ Le comité des ressources humaines rencontre le chef de la gestion du risque semestriellement pour revoir notre profil de risque par rapport à notre appétit pour le risque et s'assurer que nous tenons compte adéquatement des risques importants dans la rémunération que nous versons.
Indépendance des employés responsables des activités clés de contrôle financier et de contrôle des risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La rémunération des employés responsables des activités clés de contrôle financier et de contrôle des risques (risque, audit, conformité et finances) est établie indépendamment du rendement du secteur qu'ils supervisent.
La rémunération est ajustée en fonction des risques actuels et éventuels	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le comité des ressources humaines étudie les ajustements possibles à la rémunération versée en s'appuyant sur l'examen d'un certain nombre de facteurs de risque effectué par le chef de la gestion du risque, comme il est décrit à la page 66. ✓ Sur le plan individuel, la rémunération au rendement des PRS peut être réduite, si cela est justifié, après l'examen du respect par ceux-ci des politiques de gestion des risques et de conformité, dont le Code de déontologie.
Il existe une corrélation entre la rémunération versée et les résultats sur le plan du risque	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Notre principe de la rémunération au rendement assure une corrélation entre les primes incitatives et les résultats sur le plan du rendement et du risque. <ul style="list-style-type: none"> - Les fonds alloués aux primes fondées sur le rendement sont établis en fonction du bénéfice net de RBC, du bénéfice net du secteur d'exploitation en cause, ou d'une combinaison des deux. - Les paiements finaux des UADR font l'objet d'un facteur de modification en fonction du rendement qui peut entraîner une augmentation ou une diminution des primes pouvant atteindre 25 %, ou même la possibilité qu'aucun paiement ne soit fait si le rendement seuil n'est pas atteint ou si le conseil en décide ainsi à sa discrétion. - Les attributions peuvent être ajustées à la baisse au moment de l'acquisition et du paiement s'il y a eu un fléchissement marqué des résultats financiers ou un manquement grave dans la gestion du risque ou si les résultats réels sur le plan du rendement et du risque diffèrent sensiblement des évaluations faites au moment de l'octroi. - La Politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération, décrite à la page 68, s'applique au chef de la direction, aux membres du groupe de la direction et à tous les autres employés qui touchent une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. La Politique relative à la récupération de la rémunération incitative attribuée par erreur aux membres de la haute direction, décrite à la page 68, s'applique au chef de la direction, aux membres du groupe de la direction et à la première vice-présidente, Finances et contrôleur.
Le paiement de la rémunération est sensible à l'horizon temporel des risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Afin d'aligner la rémunération sur l'horizon temporel des risques et d'encourager les membres de la haute direction à se concentrer sur la création de valeur à plus long terme, une part considérable de leur rémunération variable doit être différée (au moins 70 % pour le chef de la direction, au moins 65 % pour les membres du groupe de la direction et au moins 40 % pour les autres PRS) et elle est assortie d'une période d'acquisition de trois ou de quatre ans. ✓ Les membres de la haute direction doivent maintenir un niveau minimal d'actionnariat. Des exigences en matière d'actionnariat s'appliquent après le départ à la retraite du chef de la direction et des membres du groupe de la direction, comme il est décrit à la page 80.
La combinaison d'espèces, de titres de capitaux propres et d'autres formes de rémunération est en lien avec l'horizon temporel des risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le report d'une part considérable de la rémunération conditionnelle est exigé afin que la rémunération soit alignée sur l'horizon temporel des risques et que les membres de la haute direction soient encouragés à se concentrer sur la création de valeur à long terme. La combinaison de la rémunération varie selon l'échelon hiérarchique du membre de la haute direction et traduit l'influence qu'il peut exercer sur le rendement de RBC.

Cadre de rémunération

Les programmes de rémunération variable de RBC sont supervisés par plusieurs comités de la direction et par le comité des ressources humaines du conseil. La conception des programmes de rémunération variable est revue périodiquement afin de veiller à ce que la rémunération concorde avec la stratégie de l'entreprise et de chaque secteur d'exploitation, le caractère concurrentiel du marché et le contexte réglementaire. La majorité des employés de RBC sont rémunérés au moyen d'une combinaison de salaire de base et d'attributions de rémunération variable qui entrent généralement dans l'une ou plusieurs des catégories suivantes : les primes incitatives à court terme, les primes discrétionnaires, les commissions et les titres de capitaux propres. Lorsqu'elle évalue le caractère approprié des régimes incitatifs, RBC peut tenir compte d'une multitude de facteurs, notamment des objectifs relatifs au rendement de l'entreprise, aux risques et à la culture.

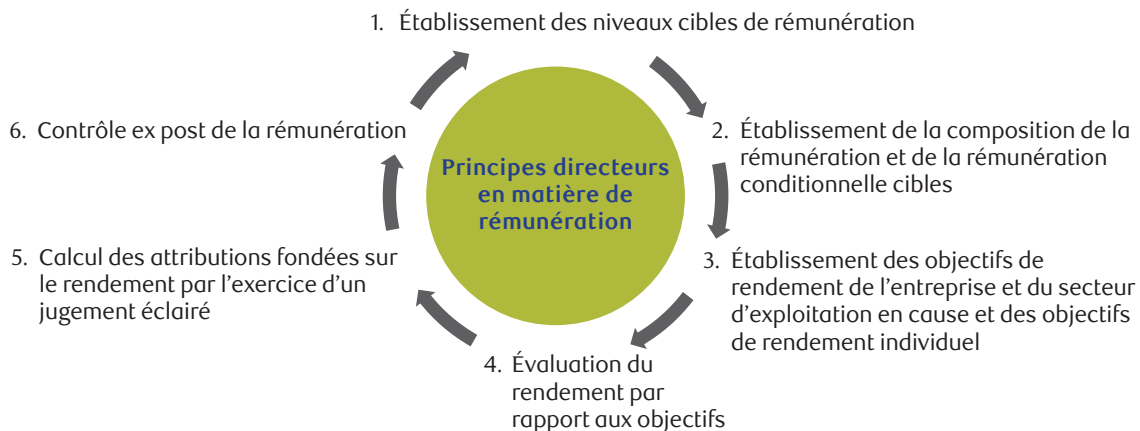
Les politiques et pratiques de RBC en matière de rémunération répondent aux exigences réglementaires régionales et mondiales dans nos divers secteurs d'exploitation.

Analyse indépendante des programmes et pratiques en matière de rémunération

Chaque année, la fonction d'audit interne de RBC procède à une analyse indépendante des programmes et pratiques en matière de rémunération en vue de les aligner avec les principes et normes de mise en œuvre du CSF ainsi que d'autres directives des organismes de réglementation. En mai 2023, l'avis quant à l'analyse portant sur l'exercice 2022 a été présenté au comité des ressources humaines, avis qui incluait une appréciation satisfaisante de la conception et de l'efficacité opérationnelle des contrôles clés soutenant les processus de gestion des risques liés à la rémunération de RBC.

Processus décisionnel en matière de rémunération

La prise de décisions en matière de rémunération est guidée par nos principes directeurs en matière de rémunération décrits à la page 60. Le graphique ci-dessous donne un aperçu de notre processus annuel d'établissement et de contrôle ex post de la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction :



1. Établissement des niveaux cibles de rémunération

Afin de nous assurer que nos programmes de rémunération demeurent concurrentiels, nous passons en revue, chaque année, la structure des programmes et les niveaux de rémunération offerts par d'autres institutions financières qui constituent nos principaux concurrents pour le recrutement de gens de talent. FW Cook, conseiller en rémunération indépendant externe du comité des ressources humaines, analyse l'information sur le marché et aide le comité à composer les groupes de comparaison de la rémunération appropriés pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction. De l'information sur le marché nous provient également de documents publics et de nombreux autres cabinets de consultation externes, dont McLagan¹ et Willis Towers Watson.


Groupes de comparaison de la rémunération

Le comité des ressources humaines examine et approuve la composition d'un groupe de comparaison de base aux fins de comparaison de la rémunération et d'un groupe de comparaison de référence, décrit à la page 71, qui fournit des données supplémentaires pour l'établissement de la rémunération cible du chef de la direction. Dans le cadre de son examen des groupes de comparaison, le comité des ressources humaines tient compte de notre profil commercial (taille, composition des activités et envergure des activités à l'extérieur du Canada), de notre stratégie de croissance internationale et des besoins en talents qui y sont associés.

1) McLagan fait partie d'Aon Hewitt, unité d'exploitation d'Aon plc.


Groupe de comparaison de base

Le conseil a recours à un groupe de comparaison de base, composé d'institutions financières canadiennes, pour l'étalonnage de la rémunération cible du chef de la direction et des membres du groupe de la direction. Le groupe de comparaison de base est le même depuis l'exercice 2012. Le tableau suivant résume, d'une part, les critères de sélection des sociétés du groupe de comparaison de base et présente, d'autre part, la liste des sociétés découlant de l'application de ces critères :

	Critères de sélection	Groupe de comparaison de base
	Emplacement du siège social	Institutions financières canadiennes
	<ul style="list-style-type: none"> • Canada 	<ul style="list-style-type: none"> • Banque Canadienne Impériale de Commerce • Banque de Montréal • Financière Sun Life inc. • La Banque de Nouvelle-Écosse • La Banque Toronto-Dominion • Société Financière Manuvie
	Secteur d'activité	
<ul style="list-style-type: none"> • Banques et autres institutions financières exerçant des activités diversifiées 	Caractéristiques clés des sociétés	
<ul style="list-style-type: none"> • Principaux concurrents pour le recrutement de gens de talent • Répondre aux critères fixés pour au moins un des indicateurs suivants (allant généralement de la moitié de ceux de RBC à deux fois plus que ceux-ci) : revenus, actif, bénéfice net et capitalisation boursière 		

Groupe de comparaison de référence pour la rémunération du chef de la direction

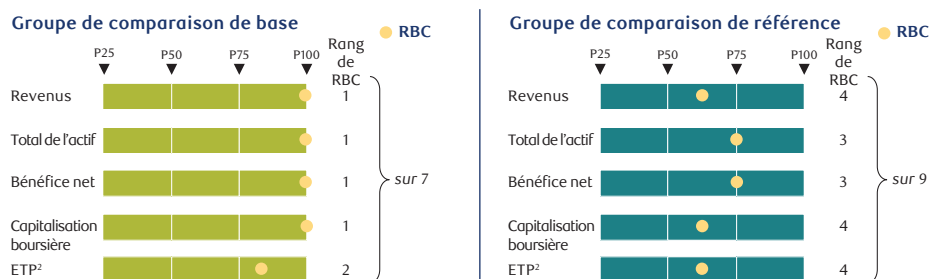
Le conseil tire du groupe de comparaison de référence des données supplémentaires pour l'établissement de la rémunération cible du chef de la direction. La dernière mise à jour du groupe de comparaison de référence remonte à l'exercice 2020. Le tableau suivant résume, d'une part, les critères de sélection des sociétés du groupe de comparaison de référence et présente, d'autre part, la liste des sociétés découlant de l'application de ces critères :

	Critères de sélection	Groupe de comparaison de référence
	Emplacement du siège social	Banques américaines¹
	<ul style="list-style-type: none"> • À l'étranger 	<ul style="list-style-type: none"> • JPMorgan Chase & Co. • Morgan Stanley • PNC Financial Services Group, Inc. • U.S. Bancorp • Wells Fargo & Company
	Secteur d'activité	Autres
<ul style="list-style-type: none"> • Banques et autres institutions financières exerçant des activités diversifiées 	<ul style="list-style-type: none"> • Barclays PLC • Credit Suisse Group AG² • Westpac Banking Corporation 	
Caractéristiques clés des sociétés		
Pertinentes en ce qui a trait aux aspects suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Taille • Composition des activités • Envergure des activités à l'extérieur du pays d'origine • Situation financière 		

1) En 2023, des données du marché provenant de banques américaines additionnelles ont été analysées en plus de celles du groupe de comparaison de référence indiqué.

2) Avec prise d'effet le 12 juin 2023, UBS Group AG (UBS) a mené à bien l'acquisition de Credit Suisse Group AG (Credit Suisse). Credit Suisse a fusionné avec UBS et ne fera plus partie du groupe de comparaison à l'avenir.

Le tableau suivant résume notre classement par rapport à chaque groupe pour les critères de sélection fondés sur la taille¹ :



1) Les données sont tirées de documents publics déposés pour les quatre derniers trimestres présentés, disponibles au 31 décembre 2023; les données sur la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2023.

2) Nombre d'employés (équivalent temps plein) (ETP).

Établissement des cibles pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction

Chaque année, après une étude en profondeur de la rémunération cible du chef de la direction et des membres du groupe de la direction, le comité des ressources humaines recommande, et le conseil approuve, les cibles relatives à la rémunération pour le prochain exercice. Le comité des ressources humaines prend en considération l'importance des rôles respectifs, les progrès démontrés au chapitre des aptitudes clés de leadership, le caractère concurrentiel de la rémunération par rapport à celle qui est offerte par les sociétés du groupe de comparaison de base ainsi que l'avis de FW Cook, son conseiller en rémunération indépendant externe.

Comme nous sommes la plus importante des sociétés du groupe de comparaison de base sur le plan de la capitalisation boursière, des revenus, du bénéfice net et du total de l'actif, le comité des ressources humaines a tiré également du groupe de comparaison de référence¹ des données supplémentaires pour l'établissement de la rémunération cible du chef de la direction.

2. Établissement de la composition de la rémunération et de la rémunération conditionnelle cibles

La rémunération directe totale se compose du salaire de base et des primes incitatives au rendement. La composition des attributions au titre de la rémunération varie selon le rôle et le niveau hiérarchique, traduisant l'influence que les membres de la haute direction sont susceptibles d'avoir sur le rendement de RBC. Lorsque nous déterminons la composition de la rémunération, nous tenons aussi compte des pratiques sur le marché et de nos principes en matière de rémunération, y compris la corrélation entre les éléments de la rémunération de la haute direction et la création de valeur à plus long terme pour les actionnaires, de même que des exigences réglementaires applicables. Dans le cas d'un membre de la haute direction nouvellement nommé à ses fonctions, nous adoptons généralement une approche graduelle faisant en sorte que le passage de la rémunération cible au positionnement approprié par rapport aux groupes de comparaison sur le marché soit échelonné sur plusieurs années. Une part considérable de la rémunération touchée par les membres de la haute direction est conditionnelle et un important pourcentage de celle-ci est différé sous forme de primes incitatives fondées sur des titres de capitaux propres afin que la rémunération soit en corrélation avec les intérêts des actionnaires.

3. Établissement des objectifs de rendement de l'entreprise et du secteur d'exploitation en cause et des objectifs de rendement individuel

En début d'exercice, le comité des ressources humaines recommande, et le conseil approuve, un ensemble d'objectifs de rendement financiers et non financiers ainsi que des initiatives stratégiques précises. Les objectifs financiers sont fixés d'après le bénéfice net par rapport aux cibles fixées à l'égard du programme incitatif à court terme au moyen de grilles de paiement préétablies. Les objectifs non financiers du chef de la direction portent sur la clientèle, le risque et la stratégie et favorisent le rendement à court, à moyen et à long terme, tout en reflétant le point de vue selon lequel une approche multidimensionnelle à l'égard du rendement va de pair avec les intérêts des clients, des employés, des actionnaires et d'autres parties prenantes.

Le chef de la direction fixe les objectifs financiers et les objectifs non financiers de chaque membre du groupe de la direction, lesquels comportent des objectifs se rapportant à la clientèle ainsi qu'au risque et à la stratégie et tiennent compte du rôle et des responsabilités de cette personne.

4. Évaluation du rendement par rapport aux objectifs

Après la fin de l'exercice, le rendement du chef de la direction et celui des membres du groupe de la direction sont évalués par rapport à des objectifs financiers et non financiers (clientèle, risque et stratégie). Le comité des ressources humaines évalue le rendement du chef de la direction par rapport à ses objectifs. Le chef de la direction examine l'évaluation du rendement des membres du groupe de la direction avec le comité des ressources humaines à la lumière des objectifs de rendement établis à leur égard.

Des analyses par scénarios sont menées lorsque des changements sont apportés à la structure du régime de rémunération afin d'évaluer les paiements possibles aux termes des programmes à l'intention du chef de la direction et des membres du groupe de la direction selon différents scénarios de rendement de RBC. Ces analyses nous aident à déterminer si les paiements aux termes de ces programmes correspondront à nos intentions, conformément à notre principe de rémunération au rendement, et si les programmes ne favorisent pas la prise excessive de risques par rapport à notre appétit pour le risque. Le comité des ressources humaines examine les différents scénarios de rendement de RBC, qui vont d'un rendement faible à un rendement exceptionnel, afin de juger du caractère approprié d'un éventail de paiements correspondants.

1) En 2023, des données du marché provenant de banques américaines additionnelles ont été analysées en plus de celles du groupe de comparaison de référence indiqué.

Les évaluations du rendement du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés pour 2023 sont décrites aux pages 87 à 93.

5. Calcul des attributions fondées sur le rendement par l'exercice d'un jugement éclairé

Il incombe au comité des ressources humaines de recommander à l'approbation du conseil le montant de la rémunération incitative à court, à moyen et à long terme du chef de la direction et des membres du groupe de la direction. Lorsque le comité des ressources humaines prend ces décisions, il se penche sur des rapports sur le rendement financier et non financier, la gestion des risques ainsi que des renseignements externes, dont :

- les évaluations du rendement
- l'apport à l'accroissement de la valeur à long terme pour les actionnaires
- les recommandations du chef de la direction concernant les attributions de rémunération aux membres du groupe de la direction
- les résultats financiers de RBC par rapport à ceux de ses pairs
- les progrès accomplis à l'égard de la stratégie climatique de RBC
- les données sur le marché se rapportant à la rémunération, y compris celles des groupes de comparaison de la rémunération
- le rapport du chef de la gestion du risque au sujet de la correspondance entre les sommes allouées à la rémunération variable et les risques éventuels et risques réalisés
- l'avis du conseiller en rémunération indépendant externe du comité des ressources humaines, FW Cook, et
- des ratios de rémunération verticaux choisis qui lui sont fournis afin qu'il bénéficie de renseignements additionnels lorsqu'il fait ses recommandations au conseil à l'égard des attributions au titre de la rémunération destinées au chef de la direction, y compris une comparaison de sa rémunération directe totale annuelle et de la rémunération directe totale annuelle médiane de tous les employés et les modifications touchant cette comparaison au fil du temps.

Après étude de ces facteurs, le comité des ressources humaines transmet au conseil ses recommandations au sujet de la rémunération à attribuer au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction.

Le conseil juge que l'exercice d'un jugement éclairé est primordial au moment d'établir la rémunération finale pour que les attributions reflètent avec justesse les risques ainsi que d'autres circonstances imprévues pouvant survenir en cours d'exercice et que soit éliminée la possibilité de résultats non souhaités du seul fait de l'application de formules.

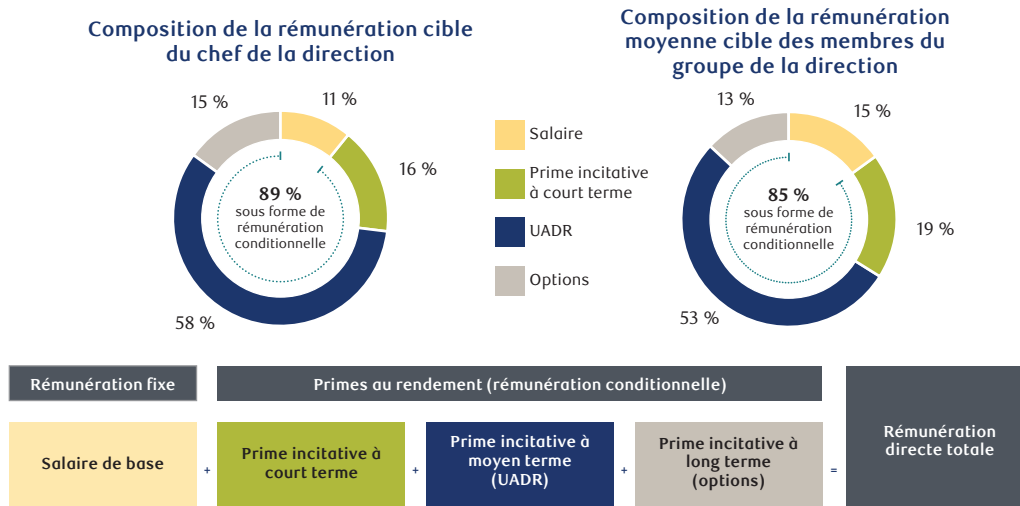
La rémunération octroyée au chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés pour 2023 est décrite aux pages 87 à 93.

6. Contrôle ex post de la rémunération

La rémunération du chef de la direction fait l'objet annuellement d'un contrôle ex post, qui consiste en l'analyse de la valeur courante des primes incitatives au rendement attribuées au cours du mandat du chef de la direction et qui permet de confirmer que les primes payées sont en corrélation avec le rendement de RBC (un compte rendu de la rémunération attribuée au chef de la direction au cours des cinq dernières années figure à la page 89). La valeur des primes incitatives à court et à moyen terme au moment du paiement, la valeur dans le cours des primes incitatives à long terme au moment de l'exercice et la valeur des primes incitatives à moyen et à long terme non acquises à la date du contrôle ex post sont utilisées pour faire cette évaluation. Les primes incitatives au rendement octroyées aux membres du groupe de la direction font également l'objet d'un contrôle ex post, ce qui permet de confirmer que les primes versées demeurent en corrélation avec le rendement de RBC.

Éléments de la rémunération pour 2023

La rémunération directe totale comprend le salaire de base et les primes incitatives au rendement. Les graphiques ci-dessous présentent la composition de la rémunération cible du chef de la direction et des membres du groupe de la direction, à l'exception de celle du chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux (qui figure aux pages 78 et 79), de même que le pourcentage que représente la rémunération conditionnelle.



Salaire de base

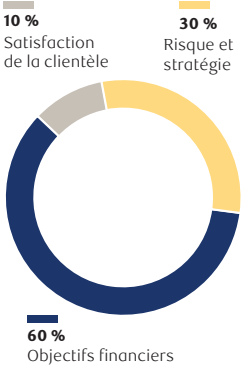
Le salaire de base reflète le niveau de responsabilités, les compétences et l'expérience de chaque membre de la haute direction compte tenu de son rôle et du marché. Nous revoyons les salaires de base annuellement et accordons normalement des augmentations lorsqu'un membre de la haute direction se voit confier de plus grandes responsabilités ou approfondit de façon marquée ses connaissances et compétences. Les salaires de base peuvent aussi être ajustés lorsqu'un changement important survient dans la rémunération offerte pour des rôles équivalents au sein du groupe de comparaison de base.

Primes au rendement

Les attributions aux termes des programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme sont établies en fonction du rendement individuel, du rendement du secteur d'exploitation en cause et du rendement de RBC dans son ensemble. Bien que le programme incitatif à court terme annuel soit à base d'espèces, les membres de la haute direction ont la possibilité de différer la totalité ou une partie de leurs primes aux termes du programme d'unités d'actions différées (UAD) (voir la page 79 pour un complément d'information). Les programmes incitatifs à moyen et à long terme sont fondés sur des titres de capitaux propres.

Programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme

Le tableau ci-dessous résume les principales caractéristiques des programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme destinés au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction, à l'exception du chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux (présentés aux pages 78 et 79).

Programme incitatif à court terme	
Vue d'ensemble	Récompense les employés pour le rendement du secteur d'exploitation en cause et le rendement de RBC dans son ensemble de même que l'apport individuel.
Forme de l'attribution	Prime annuelle en espèces
Période de rendement	12 mois
Établissement de l'octroi/attribution	La prime incitative à court terme totale est déterminée en fonction des niveaux cibles de la rémunération totale, établis en pourcentage du salaire de base, et du rendement obtenu par rapport aux objectifs financiers et aux objectifs se rapportant à la clientèle ainsi qu'au risque et à la stratégie, qui sont additionnés pour fixer le montant réel de la prime incitative à court terme. Les paiements peuvent aller de zéro à un maximum de 2 fois la cible.
Indicateurs de rendement  <p>10 % Satisfaction de la clientèle</p> <p>30 % Risque et stratégie</p> <p>60 % Objectifs financiers</p>	<p>Objectifs financiers (comptant pour 60 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bénéfice net de RBC ou, pour les chefs de groupe d'un secteur d'exploitation, une combinaison du bénéfice net de RBC et du bénéfice net du secteur d'exploitation en cause par rapport aux cibles. • Les hypothèses à l'égard de l'économie et du marché posées au cours de la planification ainsi que la situation réelle par rapport à ces hypothèses sont aussi prises en compte pour déterminer s'il est justifié d'apporter des ajustements. <p>Satisfaction et fidélité de la clientèle (comptant pour 10 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfaction et fidélité de la clientèle pour nos secteurs de détail : Services bancaires canadiens, Gestion de patrimoine et Assurances. Les classements et prix obtenus par l'ensemble de nos secteurs, y compris le secteur RBC Marchés des Capitaux, sont également pris en compte. • Le rendement du chef de la direction et des membres du groupe de la direction est mesuré par rapport à l'indice qui est appliqué à tous les secteurs d'exploitation. <p>Risque et stratégie (comptant pour 30 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objectifs de RBC et du secteur d'exploitation en cause et objectifs individuels se rapportant à la gestion du risque, à la stratégie commerciale, à la durabilité environnementale et aux pratiques sociales et de gouvernance.
Paiement	Prime versée après la fin de l'exercice.

Programmes incitatifs à moyen et à long terme

Vue d'ensemble	Récompensent l'apport des membres de la haute direction au rendement à moyen et à long terme et leur apport futur potentiel et visent à faire concorder leurs intérêts à ceux des actionnaires.	
	Prime incitative à moyen terme	Prime incitative à long terme
Forme de l'attribution	Unités d'actions différées au rendement (UADR) (représentant 80 % des primes incitatives fondées sur des titres de capitaux propres octroyées)	Options sur actions (représentant 20 % des primes incitatives fondées sur des titres de capitaux propres octroyées)
Période de rendement	3 ans	Jusqu'à 10 ans ¹
Indicateurs du rendement au moment de l'octroi	La valeur des attributions octroyées peut être différente de la cible selon le rendement par rapport aux objectifs financiers à moyen terme eu égard à la croissance du bénéfice par action (BPA) dilué, au rendement des capitaux propres (RCP) et au ratio de fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires (CET1), et tient compte, à la discrétion du conseil, des progrès accomplis à l'égard des priorités climatiques stratégiques ² . La valeur des attributions octroyées peut aussi être différente de la cible par suite de l'analyse des principaux facteurs de risque réalisée par le chef de la gestion du risque afin de cerner les risques quantitatifs et qualitatifs importants que le conseil doit prendre en compte lorsqu'il détermine les attributions. Au besoin, le chef de la gestion du risque recommande au comité des ressources humaines de procéder à des ajustements (voir la page 67 pour un complément d'information).	
Indicateurs du rendement à l'acquisition	Performance du cours des actions ordinaires plus RTA relatif (fluctuation du cours des actions ordinaires plus dividendes réinvestis versés comparativement au groupe mondial de pairs). Le conseil peut procéder à des ajustements des attributions au moment de l'acquisition par rapport à la cible selon un barème faisant augmenter ou diminuer la valeur des attributions jusqu'à concurrence de 25 %. La valeur des attributions varie du fait de l'application de ce facteur de modification ainsi qu'en raison des fluctuations du cours des actions ordinaires. Aucun paiement si i) le RTA sur 3 ans se situe au 9 ^e ou au 10 ^e rang du groupe mondial de pairs aux fins du rendement et que ii) la moyenne sur 3 ans du RCP est inférieure au seuil de rendement (10 % pour les attributions faites en 2023).	Performance du cours des actions ordinaires
Acquisition et paiement	Primes acquises et payées après 3 ans.	La moitié est acquise après 3 ans La moitié est acquise après 4 ans

Comment nous utilisons notre groupe mondial de pairs aux fins du rendement

À l'acquisition des attributions d'UADR, nous comparons notre RTA à celui d'un groupe mondial de pairs aux fins du rendement approuvé par le conseil pour établir le facteur de modification selon le rendement applicable aux paiements aux termes du programme d'UADR, comme il est décrit ci-dessus. Le groupe mondial de pairs aux fins du rendement se compose d'institutions financières canadiennes et de banques américaines et d'autres banques internationales ayant des activités et/ou des secteurs géographiques semblables à ceux de

RBC. Ce groupe est le même que le groupe mondial de pairs utilisé pour mesurer notre RTA relatif, qui traduit la perception du marché à l'endroit de notre rendement d'ensemble par rapport à celui de nos pairs pendant la durée d'attribution de trois ans. La pertinence des groupes de pairs est révisée régulièrement et mise à jour afin de refléter le contexte actuel du marché.

Groupe mondial de pairs aux fins du rendement



Institutions financières canadiennes

- Banque Canadienne Impériale de Commerce
- Banque de Montréal
- Banque Nationale du Canada
- La Banque de Nouvelle-Écosse
- La Banque Toronto-Dominion
- Société Financière Manuvie



Banques américaines et autres banques internationales

- JPMorgan Chase & Co.
- Wells Fargo & Company
- Westpac Banking Corporation

1) La durée des options qui doivent expirer pendant, ou peu après, une période d'interdiction des opérations d'initiés durant laquelle il est interdit au participant de les exercer est automatiquement prolongée de 10 jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction des opérations d'initiés.
2) Comme il a été indiqué l'an dernier, à compter de l'exercice 2023, un nouvel objectif à moyen terme, lié au climat et fondé sur les progrès accomplis à l'égard des quatre priorités stratégiques figurant dans la Stratégie climatique RBC, a été établi pour valoir dans le cadre de l'évaluation faite par le conseil pour établir le facteur de modification de la prime à moyen terme et de la prime à long terme du chef de la direction et des membres du groupe de la direction.

Intégration des facteurs environnement, société et gouvernance (ESG) à la rémunération de la haute direction

À titre de banque mondiale, il est important que nous cernions, comprenions et gérons les risques et les occasions en matière d'ESG qui comptent le plus pour nos parties prenantes et nos activités. RBC continue de faire évoluer et de raffiner notre stratégie ESG en tenant compte des leçons tirées et en s'adaptant à un environnement dynamique et en rapide évolution.

La structure de la rémunération de notre chef de la direction et des membres de notre groupe de la direction intègre des facteurs ESG à nos programmes à court, à moyen et à long terme pour motiver nos cadres dirigeants à mettre en œuvre des changements positifs et à atteindre nos objectifs, et à créer de la valeur durable à long terme pour nos actionnaires.

Programme de rémunération	Élément de la rémunération	Description de l'élément du programme
Programme incitatif à court terme	Inclus dans les objectifs se rapportant au risque et à la stratégie (pondération de 30 %)	Les objectifs de rendement individuel applicables au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction ¹ figurant dans notre programme incitatif à court terme sont liés au rendement financier de RBC, aux résultats se rapportant à la clientèle et à l'apport à nos objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, y compris la durabilité environnementale et les pratiques sociales et de gouvernance. Un aperçu de notre programme incitatif à court terme, qui comporte une pondération de 30 % quant aux objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, est présenté à la page 75. Les objectifs et résultats liés à la durabilité environnementale et aux pratiques sociales et de gouvernance sont présentés aux pages 84 et 85.
Programmes incitatifs à moyen et à long terme	Comporte un facteur de modification discrétionnaire lié au climat	À compter de 2023, les programmes incitatifs à moyen et à long terme à l'intention du chef de la direction et des membres du groupe de la direction ¹ comprennent un nouvel objectif à moyen terme lié au climat permettant de mesurer les progrès accomplis à l'égard des priorités stratégiques figurant dans la Stratégie climatique RBC (un complément d'information est disponible à l'adresse rbc.com/climat). Cette évaluation axée sur le climat s'adresse au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction ¹ pour les motiver à faire progresser ces priorités et permet au conseil de reconnaître leurs efforts en appliquant un facteur de modification aux attributions de primes incitatives à moyen terme et à long terme, tenant ainsi compte des mesures qu'ils prennent pour soutenir notre stratégie climatique.

Reconnaissant que les changements climatiques constituent un aspect de plus en plus important pour nos actionnaires et nos autres parties prenantes, les programmes incitatifs à moyen terme et à long terme à l'intention du chef de la direction et des membres du groupe de la direction¹ comprennent un objectif à moyen terme axé sur le climat lié au progrès qualitatif et quantitatif accompli à l'égard des priorités stratégiques figurant dans la Stratégie climatique RBC. Notre Stratégie climatique établit quatre priorités stratégiques : aider les clients à passer à la carboneutralité; assumer nos responsabilités; favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration; et faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités.

Le conseil reconnaît que la gestion des risques et des occasions liés au climat revêt plusieurs dimensions et que RBC a pris des mesures pour poursuivre son élan dans le cadre de son parcours climatique. Après s'être penché sur les engagements de RBC, les mesures prises à ce jour et son rendement relatif comparativement aux pairs, le conseil a évalué que le progrès accompli par RBC en cours d'exercice à l'égard des engagements climatiques à moyen terme atteignait la cible et aucun autre facteur de modification n'a été appliqué aux primes incitatives à moyen terme et à long terme octroyées de 2023.

La transition climatique est un processus qui va s'échelonner sur plusieurs années et les incertitudes et les variables seront nombreuses. Nous savons que nos progrès ne seront pas linéaires; c'est pourquoi la transparence envers nos clients, nos employés, les collectivités que nous servons et nos actionnaires est un élément clé de notre approche. Chaque année, nous publions notre Rapport climatique, un résumé des progrès et du rendement que nous avons réalisés jusqu'à maintenant en ce qui a trait à la gestion des risques et des occasions liés au climat, conformément à notre stratégie climatique d'entreprise. Pour consulter notre plus récent Rapport climatique, rendez-vous à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat).

Depuis longtemps, RBC produit un impact positif sur la société et fait preuve de leadership face aux causes importantes. En octobre 2023, nous avons présenté notre Cadre de la raison d'être – *Générer des idées pour les gens et la planète*, qui a pour objectif de créer de la clarté et une structure autour de trois ambitions sociétales, qui consistent en ce qui suit : accélérer la transition vers une économie plus verte; doter les gens des aptitudes nécessaires dont ils ont besoin pour réussir; et favoriser une répartition plus juste de la richesse dans nos collectivités. Alors que nous continuons de consolider notre rôle en contribuant au changement positif touchant les causes ESG, nous étudierons des manières de peaufiner nos pratiques de rémunération afin de refléter nos ambitions ESG.

1) Exclut le chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux, qui participe au programme de rémunération de Marchés des Capitaux. Se reporter aux pages 78 et 79 pour l'analyse de la façon dont les facteurs ESG sont inclus dans le Programme de rémunération de Marchés des Capitaux.

Ajustements possibles des primes incitatives du chef de la direction et des membres du groupe de la direction

Ajustements en fonction du risque et du rendement	Le comité des ressources humaines et le conseil peuvent ajuster les primes incitatives par rapport aux niveaux cibles en fonction des recommandations du chef de la gestion du risque relatives à des facteurs de risque externes et internes importants touchant les résultats financiers.
Ajustements discrétionnaires	Le conseil peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour ajuster les primes incitatives à court terme afin d'éliminer les répercussions des éléments qui n'ont pas été pris en compte au moment de la planification. Il peut également réduire le montant des primes incitatives à moyen terme au moment de leur acquisition et de leur paiement s'il y a eu un fléchissement marqué des résultats financiers ou un manquement important dans la gestion du risque ou que les résultats réels sur le plan du risque et du rendement diffèrent sensiblement des évaluations faites au moment de l'octroi. Le comité des ressources humaines transmet ses recommandations au sujet de ces ajustements à l'approbation du conseil.

Motifs expliquant le recours aux indicateurs du rendement financier

Programme incitatif à court terme	<p>Bénéfice net pour RBC et les secteurs d'exploitation</p> <p>Mesure pertinente et uniforme pour tous les secteurs d'exploitation, qui fait en sorte que tous les participants au programme se concentrent sur la croissance pendant l'exercice et la croissance durable. Le bénéfice net est un indicateur complet du rendement global de RBC au cours de l'exercice et de manière comparative d'un exercice à l'autre.</p>
Programmes incitatifs à moyen et à long terme	<p>À l'octroi : Les progrès réalisés par rapport à nos objectifs de rendement financier à moyen terme en ce qui a trait à la croissance du BPA dilué, au RCP et au ratio de fonds propres sont pris en compte pour déterminer la valeur de l'octroi par rapport à la cible!</p> <p>Croissance du BPA dilué</p> <p>Le BPA dilué reflète notre bénéfice net disponible pour les actionnaires ordinaires divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires diluées en circulation pour la période. La croissance du BPA mesure la capacité de la direction à procurer une rentabilité accrue à nos actionnaires.</p> <p>RCP</p> <p>Mesure du rendement du capital investi dans nos secteurs. Le RCP correspond au bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires divisé par le total de la moyenne des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires pour la période. Cette mesure sert à évaluer l'efficacité avec laquelle nous réalisons des profits pour le compte de nos actionnaires.</p> <p>Ratio de fonds propres</p> <p>Les fonds propres, mesurés selon notre ratio CET1, constituent un indicateur fondamental de notre solidité financière et se révèlent utiles pour évaluer notre rendement. Un ratio de fonds propres élevé, combiné à des rendements élevés à court terme ainsi qu'à plus long terme, indique que la direction équilibre bien les risques et les rendements tout en se ménageant une marge de manœuvre prudente pour parer aux éventualités.</p> <p>À l'acquisition : Les UADR comportent un facteur de modification du RTA relatif à la fin de la période de rendement de trois ans.</p> <p>RTA</p> <p>Le RTA est en lien avec nos trois objectifs stratégiques (voir aux pages 56 et 57) et représente la mesure la plus juste de création de valeur pour les actionnaires. Le RTA reflète la performance du cours des actions ordinaires de RBC sur une période donnée et intègre les fluctuations du cours des actions et les dividendes réinvestis versés aux détenteurs d'actions ordinaires. Le RTA relatif permet de mesurer notre RTA par rapport à ceux de nos pairs sur une période donnée.</p>

Programme de rémunération de Marchés des Capitaux

Le tableau ci-dessous résume les principales caractéristiques du programme de rémunération de Marchés des Capitaux, auquel participe M. Neldner.

Programme de rémunération de Marchés des Capitaux

Période de rendement	12 mois
Calcul des fonds alloués au versement des primes	<ul style="list-style-type: none"> • Bénéfice avant rémunération variable et impôts de Marchés des Capitaux, qui comprend le coût des fonds, la dotation à la provision pour pertes sur créances et les ajustements à la valeur du marché et tient compte également du rendement de RBC dans son ensemble. Le ratio de rémunération qui en résulte est passé en revue et peut être utilisé pour ajuster le montant des fonds alloués au versement des primes en fonction des conditions commerciales et concurrentielles. • Le chef de la gestion du risque passe en revue l'ensemble des fonds alloués au versement des primes pour établir si d'autres ajustements en fonction du risque s'imposent, revoit son analyse avec le comité de surveillance et fait ses recommandations au comité des ressources humaines. Après étude des recommandations de la direction, le comité des ressources humaines recommande à l'approbation du conseil les fonds devant être alloués aux primes.

Programme de rémunération de Marchés des Capitaux (suite)	
Rendement individuel	<ul style="list-style-type: none"> Le rendement du chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux est évalué par rapport à des objectifs financiers et des objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, y compris la durabilité environnementale et les pratiques sociales et de gouvernance, comme les autres membres du groupe de la direction. On ne fixe pas de niveaux cibles de rémunération pour le chef de groupe, étant donné que les attributions de primes individuelles sont discrétionnaires. Lorsque le comité des ressources humaines établit les niveaux de rémunération, il tient également compte des données portant sur la rémunération des sociétés du groupe de comparaison de base. De plus, vu l'envergure et la portée mondiale de notre secteur Marchés des Capitaux, le comité des ressources humaines prend en considération des renseignements sur le rendement et la rémunération provenant d'institutions à l'extérieur du Canada afin de disposer de données supplémentaires, et il peut procéder à des ajustements pour s'assurer que les montants des attributions reflètent adéquatement le risque et le rendement.
Forme des attributions (pour le chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux)	<ul style="list-style-type: none"> Prime en espèces (35 % de la rémunération variable). Rémunération fondée sur des actions (65 % de la rémunération variable), composée d'UADR et d'options sur actions. Pour un complément d'information sur ces attributions, voir la page 76.
Ajustements en fonction du rendement	<ul style="list-style-type: none"> Le conseil peut réduire le montant des attributions au moment de leur acquisition et de leur paiement s'il y a eu un fléchissement marqué des résultats financiers ou un manquement grave dans la gestion du risque ou que les résultats réels sur le plan du risque et du rendement diffèrent sensiblement des évaluations faites au moment de l'octroi. Le comité des ressources humaines transmet ses recommandations au sujet des ajustements à l'approbation du conseil. En cas d'inconduite ou encore d'une erreur ou d'une inexactitude importante touchant les résultats financiers, l'information financière ou les états financiers de RBC, les primes en espèces ainsi que les primes incitatives à moyen et à long terme peuvent être perdues ou récupérées, comme il est énoncé dans la Politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération, résumée à la page 68. En outre, en cas de retraitement de nos résultats financiers, les primes incitatives excessives peuvent faire l'objet d'une récupération, comme il est énoncé dans la Politique relative à la récupération de la rémunération incitative attribuée par erreur aux membres de la haute direction, décrite à la page 68.

Report volontaire des primes incitatives à court terme – Programme d'unités d'actions différées

Principales caractéristiques	Programme d'UAD
Objet	<ul style="list-style-type: none"> Le programme d'UAD offre à tous les membres de la haute direction la possibilité de toucher la totalité ou un pourcentage (25 %, 50 % ou 75 %) de leur prime incitative à court terme sous forme d'UAD de RBC plutôt qu'en espèces, unités qui ne peuvent être rachetées qu'au moment du départ à la retraite, de la démission ou de la cessation de l'emploi auprès de RBC.
Calcul du nombre d'unités	<ul style="list-style-type: none"> Le pourcentage choisi de la prime est converti en UAD en fonction du cours de clôture moyen des actions à la TSX pendant les cinq premiers jours de bourse de la période de négociation permise après la fin de l'exercice. Les UAD donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme d'UAD additionnelles, comme il est prévu dans le programme d'UAD.
Rachat des attributions	<ul style="list-style-type: none"> Lorsqu'elles sont rachetées, les UAD sont évaluées au cours de clôture moyen des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date du rachat.

Exigences en matière d'actionariat

Le chef de la direction et les membres du groupe de la direction doivent maintenir un niveau minimal d'actionariat, obligation se poursuivant après leur départ à la retraite pendant une période donnée. Les membres de la haute direction peuvent répondre aux exigences en matière d'actionariat au moyen de leurs avoirs personnels, actions accumulées dans le cadre de nos régimes d'actionariat à l'intention des employés et unités d'actions détenues dans le cadre de nos programmes incitatifs à base de titres de capitaux propres, à l'exception du régime d'options d'achat d'actions de RBC (régime d'options d'achat d'actions). L'employé promu à un rôle de haute direction au sein de RBC ou de premier directeur général au sein de RBC Marchés des Capitaux dispose de trois ans¹ pour respecter l'exigence minimale, tandis que la personne recrutée à l'externe disposera de cinq ans pour ce faire. De l'information sur l'actionariat de chaque membre de la haute direction visé est donnée aux pages 87 à 93.

RBC	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	Après la retraite
Chef de la direction	8 x	24 mois
Membres du groupe de la direction ¹	6 x	12 mois

1) Voir ci-dessous pour ce qui est du chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux.

Marchés des Capitaux	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	+	Multiple de la prime annuelle en espèces moyenne des trois dernières années	Après la retraite
Chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux	2 x	+	2 x	12 mois

Primes incitatives du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés en 2023

Le comité des ressources humaines évalue le rendement en tenant compte d'objectifs financiers et non financiers afin de juger du leadership et du rendement du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés dans leur ensemble de façon complète et équilibrée.

Le comité des ressources humaines et le conseil ont approuvé, au début de l'exercice, des objectifs de rendement applicables au programme incitatif à court terme afin d'appuyer l'atteinte des objectifs stratégiques de la banque, soit d'être :

- au Canada, le chef de file incontesté en matière de prestation de services financiers
- aux États-Unis, le partenaire privilégié des grandes entreprises, des institutions et des clients fortunés et de leur entreprise et
- dans des centres financiers mondiaux ciblés, un partenaire privilégié en matière de services financiers, réputé pour son expertise.

Le conseil peut exercer un jugement éclairé et ajuster la valeur des attributions lorsqu'il établit la rémunération finale afin que les attributions reflètent avec justesse les risques ainsi que d'autres circonstances imprévues pouvant survenir en cours d'exercice et que soit éliminée la possibilité de résultats non souhaités du seul fait de l'application de formules.

1) Si un employé a été recruté à l'externe dans les deux ans suivant la date d'entrée en application des exigences en matière d'actionariat rehaussées, il bénéficiera d'un délai de cinq ans à partir de sa date initiale d'embauche pour respecter l'exigence minimale en matière d'actionariat.

Objectifs et résultats du programme incitatif à court terme

Objectifs financiers (comptant pour 60 %)¹

RBC	
14 866 M\$ bénéfice net en baisse de 6 % par rapport à 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ RBC a enregistré un bénéfice net de 14 866 M\$, en baisse de 6 % par rapport à l'exercice précédent. Le recul de nos résultats présentés par rapport à l'exercice précédent tient principalement à l'incidence du dividende pour la relance du Canada (DRC) et des autres ajustements fiscaux connexes² dans l'exercice à l'étude. Nos résultats reflètent également le recul des résultats des secteurs Gestion de patrimoine, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises et Assurances, recul qui a été contrebalancé en partie par l'augmentation des résultats du secteur Marchés des Capitaux. Les résultats de l'exercice à l'étude reflètent l'augmentation de la dotation à la provision pour pertes de crédit attribuable principalement à l'accroissement des dotations liées aux prêts douteux et aux dotations liées aux prêts productifs constituées, qui contrastent avec les contrepassations de dotations liées aux prêts productifs de l'exercice précédent. ✓ Aux fins du calcul des attributions aux termes du programme incitatif à court terme en 2023, comme il est permis aux termes du régime incitatif à court terme, le conseil a exclu certains éléments du bénéfice net de 2023 qui n'avaient pas été prévus au moment de la planification, notamment les coûts d'intégration de HSBC Canada et l'incidence du DRC. L'incidence globale de ces ajustements a donné lieu à un bénéfice net ajusté³ supérieur correspondant à 16 261 M\$ aux fins du programme incitatif à court terme, soit 2,1 % sous la cible du programme incitatif à court terme de 16 612 M\$ fixée pour 2023. ✓ À compter du premier trimestre de 2023, nous avons simplifié notre structure de présentation de l'information en éliminant le secteur Services aux investisseurs et de trésorerie et en déplaçant ses anciennes unités d'exploitation vers des secteurs existants. Nous avons déplacé les Services aux investisseurs vers notre secteur Gestion de patrimoine, et les Services de trésorerie et les Services bancaires transactionnels vers le secteur Marchés des Capitaux.
Services bancaires aux particuliers et aux entreprises	
8 266 M\$ bénéfice net en baisse de 1 % par rapport à 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 8 266 M\$, en baisse de 1 % par rapport à l'exercice précédent, en raison essentiellement de l'augmentation de la dotation à la provision pour pertes de crédit et de l'accroissement des charges, reflétant principalement les coûts liés au personnel et les frais de commercialisation. Ces facteurs ont été contrebalancés en partie par l'augmentation du revenu net d'intérêt.
Gestion de patrimoine	
2 427 M\$ bénéfice net en baisse de 24 % par rapport à 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 2 427 M\$, en baisse de 24 % par rapport à l'exercice précédent, en raison surtout de l'augmentation des coûts liés au personnel et des honoraires professionnels, qui reflète principalement les investissements continus dans l'infrastructure opérationnelle de City National Bank. L'augmentation de la dotation à la provision pour pertes de crédit et l'incidence des pertes de valeur liées à notre participation dans une entreprise associée ont également contribué à la diminution. Ces facteurs ont été contrebalancés en partie par l'accroissement du revenu net d'intérêt attribuable à la hausse des taux d'intérêt.
Assurances	
803 M\$ bénéfice net en baisse de 6 % par rapport à 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 803 M\$, en baisse de 6 % par rapport à l'exercice précédent, ce qui s'explique surtout par l'augmentation des coûts de financement, laquelle a été contrebalancée en partie par l'amélioration de la sinistralité.
Marchés des Capitaux	
4 139 M\$ bénéfice net en hausse de 23 % par rapport à 2022	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 4 139 M\$, en hausse de 23 % par rapport à l'exercice précédent, ce qui reflète essentiellement la réduction de l'impôt attribuable à des changements dans la composition du bénéfice, une hausse des revenus des secteurs Grande entreprise et services de banque d'investissement et Marchés mondiaux et l'incidence du change. Ces facteurs ont été contrebalancés en partie par une augmentation de la dotation à la provision pour pertes de crédit, un accroissement de la rémunération et les investissements en cours dans la technologie.

1) On peut consulter un complément d'information sur notre rendement financier dans le rapport annuel 2023 ou dans les états financiers consolidés et le rapport de gestion pour les exercices clos le 31 octobre 2023 et le 31 octobre 2022, de même que dans les rapports de l'auditeur se rapportant à ces états financiers.

2) Le DRC et les autres ajustements fiscaux connexes : cela reflète l'incidence du DRC et l'augmentation du taux d'imposition des sociétés canadiennes de 1,5 % applicable à l'exercice 2022, déduction faite des ajustements au titre de l'impôt différé annoncés dans le budget 2022 du gouvernement du Canada et adoptés au premier trimestre de 2023.

3) Les résultats excluant ces éléments sont des mesures hors PCGR. Pour un complément d'information, se reporter à la rubrique « Principales mesures du rendement et mesures hors PCGR » du rapport annuel 2023.

Satisfaction et fidélité de la clientèle (comptant pour 10 %)

Au cours de l'exercice 2023, les employés de tous nos secteurs ont démontré sans relâche leur engagement à réaliser notre raison d'être en faisant preuve d'empathie envers nos clients, en les traitant bien, en leur procurant des conseils avisés et en leur offrant des produits et des services uniques qui ont su contribuer à leur réussite.

En 2023, les résultats au chapitre de la satisfaction de la clientèle sont demeurés élevés dans nos secteurs d'exploitation, comme le soulignent les nombreux prix et classements obtenus, dont les suivants :

- Prix d'excellence du service à la clientèle parmi les 5 grandes banques de détail canadiennes – reconnaissance dans l'ensemble des 11 catégories de l'édition 2023 des Prix d'excellence en services financiers Ipsos pour la troisième année consécutive.
- RBC a conservé le 1^{er} rang au Canada en tant que marque ayant la plus grande valeur au Canada pour la 5^e année consécutive, a été reconnue comme la 4^e marque de services financiers ayant la plus grande valeur à l'échelle mondiale et a grimpé de six rangs, passant du 57^e au 51^e rang, au palmarès des marques mondiales ayant la plus grande valeur de Kantar BrandZ dans l'ensemble.
- Meilleurs conseils par une banque de détail selon le J.D. Power 2023 Canada Retail Banking Advice Satisfaction Study.
- 1^{er} rang des banques d'investissement au Canada et 1^{er} rang des banques d'investissement canadiennes aux États-Unis en ce qui concerne les parts de marché ainsi que 9^e rang des plus grandes banques d'investissement mondiales d'après les honoraires des services de banque d'investissement à l'échelle mondiale (selon Dealogic).
- RBC Dominion valeurs mobilières se classe au premier rang des sociétés de courtage canadiennes détenues par une banque pour la 17^e année consécutive (Brokerage Report Card 2023 d'Investment Executive).
- Nomination de RBC Gestion mondiale d'actifs à titre d'équipe d'élite de l'année en placements par Brendan Wood International pour la 8^e fois.
- RBC Marchés des Capitaux a été reconnue comme la meilleure banque d'investissement au Canada (prix d'excellence 2023 d'Euromoney).
- L'un des 3 premiers chefs de file de qualité en matière de services de gestion de placements institutionnels au Canada selon Greenwich, pour la 9^e année consécutive (Coalition Greenwich).

Les niveaux de satisfaction de la clientèle et les efforts déployés par nos employés pour soutenir les clients au cours de cette année difficile du point de vue du contexte macroéconomique ont donné lieu à un résultat se rapportant à la satisfaction et à la fidélité de la clientèle de 115 %.

Risque et stratégie (comptant pour 30 %)**Objectifs se rapportant au risque**

Gestion des risques	Résultats de 2023
Profil de risque à l'intérieur des paramètres de l'appétit pour le risque	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous avons exécuté notre stratégie de croissance dans les limites de notre appétit pour le risque, tout en gérant activement les principaux risques et les risques émergents (p. ex. les hausses des taux d'intérêt, les tensions géopolitiques, les cybermenaces et les risques climatiques). ✓ Nous avons maintenu des notes de crédit élevées et un profil de risque qui nous positionnent parmi les meilleurs de notre groupe de pairs.
Solides positions de fonds propres, de liquidité et de financement	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous avons maintenu un solide ratio CET1 de 14,5 %¹, une augmentation de près de 200 points de base d'un exercice à l'autre. ✓ Nous avons maintenu de solides ratios de liquidité et de financement tout en atteignant ou en surpassant les exigences réglementaires.
Contrôles internes rigoureux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous avons obtenu des cotes essentiellement satisfaisantes en matière de réglementation, d'audit et de conformité. ✓ Nous avons investi dans des améliorations de nos capacités en matière de gestion des risques et de conformité.
Culture et conduite efficaces à l'égard du risque	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous avons maintenu la responsabilisation des leaders afin de promouvoir les principes de gestion des risques de la banque appuyés par une culture de sensibilisation aux risques bien ancrée à l'échelle de RBC. ✓ Nous avons continué d'aider nos clients à traverser cette période d'incertitude économique.

1) Ce ratio est calculé en divisant le total des fonds propres CET1 par l'actif pondéré en fonction des risques conformément à la Ligne directrice sur les normes de fonds propres du Bureau du surintendant des institutions financières au titre de Bâle III.

Objectifs se rapportant à l'exécution de la stratégie

Stratégie commerciale	Résultats de 2023
Au Canada, être le chef de file incontesté des services financiers	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le secteur Services bancaires canadiens a accueilli quelque 650 000 nouveaux clients nets en 2023, ce qui a renforcé davantage nos activités de dépôts de base et mis en évidence notre engagement à répondre aux besoins bancaires diversifiés des nouveaux Canadiens grâce à nos conseils et à nos partenariats différenciés. ✓ Nous avons maintenu le 1^{er} ou 2^e rang en ce qui concerne les parts de marché dans toutes les catégories de produits clés des Services bancaires canadiens. ✓ Nous avons été reconnus comme étant la meilleure banque auprès des petites et moyennes entreprises en Amérique du Nord et au Canada (<i>Global Finance Magazine</i>, 2023). ✓ RBC Gestion de patrimoine a obtenu le 1^{er} rang en ce qui concerne les parts de marché pour les clients fortunés et ultrafortunés au Canada. ✓ Nous sommes demeurés la plus importante société de fonds communs de placement de détail au Canada selon les biens administrés. ✓ Nous figurons, sur le plan du total des revenus, parmi les plus importants assureurs détenus par une banque au Canada. ✓ RBC a été reconnue comme étant la meilleure banque de services de trésorerie et de gestion de trésorerie au Canada et le meilleur fournisseur de financement du commerce international au Canada.
Aux États-Unis, être le partenaire privilégié des entreprises, des clients institutionnels, de la clientèle fortunée et de leur entreprise	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le secteur Gestion de patrimoine – États-Unis occupe le 6^e rang des sociétés de services-conseils traditionnels en matière de gestion de patrimoine pour ce qui est du volume de biens administrés. ✓ RBC Marchés des Capitaux s'est hissée au 2^e rang des preneurs fermes de titres municipaux dans le classement de Bloomberg. ✓ Nous avons établi de nouvelles capacités pour nos produits, y compris pour nos services de gestion de la trésorerie aux États-Unis, et élargi l'éventail des secteurs de services-conseils, y compris les solutions de gestion des risques, afin d'être un chef de file par nos idées et nos perspectives. ✓ Nous avons agi à titre de teneur de livres actif conjoint relativement au placement de titres de capitaux propres de 1,7 G\$ US d'American Water Works Company.
Dans certains marchés clés à l'échelle mondiale, être un partenaire de choix en services financiers de par notre expertise	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous avons obtenu le 6^e rang des sociétés de services-conseils traditionnels en matière de gestion de patrimoine aux États-Unis et figurons parmi les 5 premiers gestionnaires de patrimoine en importance au Royaume-Uni pour ce qui est du volume de nos biens administrés.
Créer une valeur unique au bénéfice de nos clients	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous avons tiré parti de notre application mobile de pointe au Canada qui nous donne des informations à valeur ajoutée sur nos clients. En 2023, environ 617 000 clients ont fait appel à MonConseiller^{MC} pour obtenir un plan d'investissement personnalisé. ✓ Vaste éventail de services offerts aux entreprises outre les services bancaires classiques, y compris Ownr[®], la plateforme en ligne qui aide les entrepreneurs à démarrer leur entreprise, et Avantages Perspectives RBC^{MC}, qui permet aux entreprises de mettre à profit des données regroupées pour obtenir des indications pertinentes sur leurs marchés et attirer de nouveaux clients. ✓ Nous avons lancé Mes finances d'abord, une nouvelle plateforme numérique regroupant en un seul endroit un vaste éventail de ressources et de conseils afin qu'il soit plus facile pour les Canadiens de prendre en main leurs finances et de réduire le stress lié aux questions d'argent. ✓ Nous avons lancé Aiden[®] Arrival, le deuxième algorithme de la plateforme de négociation électronique fondée sur l'intelligence artificielle (IA) de RBC, en Europe. Marchés des Capitaux RBC s'est classée au 2^e rang pour l'ensemble des banques nord-américaines et européennes pour ce qui est de l'intégration et de la promotion de l'IA selon l'indice Evident AI Index en février 2023.

Durabilité environnementale	
Résultats de 2023	
Aider nos clients à passer à la carboneutralité	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Notre engagement en matière de finance durable¹ a enregistré des progrès, y compris en ce qui a trait à la mesure de l'activité de financement écologique. ✓ Nous avons travaillé en vue d'officialiser l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie auprès des clients de RBC Marchés des Capitaux concernant leurs plans de transition énergétique². ✓ Nous avons amélioré nos solutions pour le secteur de l'agriculture, entre autres avec un outil numérique de conseils climatiques qui a été testé sur le marché et qui a passé l'étape de validation de principe. ✓ Nous avons lancé la calculatrice du coût d'une voiture électrique (VE) de RBC et avons conclu des partenariats exclusifs avec deux fabricants de VE – VinFast[‡] et Lucid[‡] Motors – pour contribuer à l'expansion de ce marché au Canada.
Assumer nos responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous nous sommes préparés à faire le suivi de nos progrès à l'égard de nos cibles de réduction des émissions intermédiaires initiales de 2030 dans nos activités de prêt dans trois secteurs clés, soit le pétrole et le gaz, la production d'énergie et l'automobile.
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous avons créé l'Institut d'action climatique RBC qui réunit des économistes, des analystes de politiques et des stratégies opérationnels pour faire progresser les idées pouvant contribuer à la lutte du Canada pour le climat. ✓ Techno nature RBC a soutenu les solutions de technologie, d'agriculture et d'énergie propres et les solutions climatiques fondées sur la nature de plus de 150 partenaires grâce à des investissements de plus de 21 M\$ dans les collectivités, ce qui représente une hausse de 72 % en 2023. ✓ Nous nous sommes engagés à verser 48 M\$ en 2023 à des fonds de capital-risque et à des fonds de croissance afin de soutenir les innovations en matière de climat.
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous avons fait progresser nos objectifs de réduction des émissions opérationnelles et d'augmentation de l'approvisionnement en électricité renouvelable et sans émission. ✓ Nous nous sommes entretenus avec des locateurs en vue de réduire collaborativement les émissions opérationnelles associées au portefeuille immobilier mondial de RBC.
Pratiques sociales et de gouvernance	
Résultats de 2023	
Appuyer les collectivités	<ul style="list-style-type: none"> ✓ De concert avec RBC Fondation, nous avons fait des dons en espèces et des investissements dans les collectivités de plus de 172 M\$ à l'échelle mondiale, dont près de 800 000 \$ pour contribuer aux efforts humanitaires à l'échelle mondiale, ainsi qu'au Canada après des catastrophes climatiques³. ✓ Nous avons créé le Fonds de rapprochement des collectivités RBC, qui permet aux employés de RBC de participer à des événements de bénévolat en équipe pour répondre à des besoins pressants dans leur région. En 2023, le Fonds a soutenu plus de 880 projets de bénévolat rassemblant plus de 2 800 employés qui ont fait plus de 13 000 heures de bénévolat dans six pays pour recueillir plus de 1,3 M\$. ✓ RBC Fondation a lancé la Bourse d'études RBC Fondation pour le perfectionnement des aptitudes environnementales en partenariat avec Universités Canada, qui est destinée aux étudiants qui poursuivent leurs études en environnement dans les secteurs clés du bâtiment et de la construction, de l'agriculture et de la production alimentaire, des transports, de la gestion des déchets et du recyclage et des énergies renouvelables. ✓ Grâce à Objectif avenir RBC, RBC et RBC Fondation ont donné plus de 65,1 M\$ en 2023 afin d'aider les jeunes Canadiens à obtenir un emploi valorisant en leur permettant de gagner de l'expérience de travail, de perfectionner leurs compétences, d'avoir accès au réseautage et au mentorat nécessaires à cette fin, ainsi que de bénéficier de soutien et de services en matière de santé mentale. ✓ Le Camp des recrues RBC a organisé des événements pour les athlètes autochtones ayant le potentiel de participer aux Jeux olympiques, en prévision des Jeux autochtones de l'Amérique du Nord de 2023. Les athlètes, entraîneurs et membres des équipes autochtones de différentes Premières nations du pays se sont réunis à Kijipuktuk (Halifax, Nouvelle-Écosse) pour célébrer le sport et leur culture.
Bâtir une équipe de direction diversifiée et offrir un milieu de travail plus inclusif	<ul style="list-style-type: none"> ✓ RBC a été nommée l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada⁴ et est récipiendaire d'un prix Talent Award dans la catégorie de la diversité⁵. ✓ RBC a poursuivi ses efforts en matière de diversité et d'inclusion. Pendant l'exercice 2023, les employés de RBC s'identifiant en tant que femmes et en tant que personnes autochtones, noires ou de couleur représentaient 43 % et 25 % des nouvelles nominations à des postes de haute direction⁶, respectivement, ces chiffres étant inférieurs à notre objectif annuel de nommer 50 % de femmes et 30 % de personnes autochtones, noires ou de couleur à des postes de haute direction. Notre objectif global est une représentation de 50 % de femmes et de 30 % de personnes autochtones, noires et de couleur à des postes de haute direction d'ici 2025, comme il est énoncé dans la Feuille de route en matière de diversité et d'inclusion 2025 de RBC⁷. ✓ Nous avons créé un nouveau Bureau de l'accessibilité et un Plan d'accessibilité conformément à la législation pour réduire les obstacles auxquels font face nos clients et nos employés atteints de handicaps visibles ou invisibles⁸.

1) La finance durable s'entend des activités financières qui tiennent compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.

2) On peut consulter un complément d'information sur l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie à la fin de l'annexe A.

3) Comprend l'investissement total dans les collectivités fait par RBC et RBC Fondation à l'intention d'organismes de bienfaisance, d'organismes sans but lucratif et d'entreprises sociales à but lucratif, y compris les investissements faits par l'intermédiaire de Techno nature RBC, des Bourses d'études RBC Fondation pour le perfectionnement des aptitudes environnementales, d'Artistes émergents RBC, d'Objectif avenir RBC et du Fonds de rapprochement des collectivités RBC ainsi que la valeur des heures de bénévolat des employés et des dons en nature.

4) Great Place to Work Institute.

5) Prix Talent Award dans la catégorie de la diversité pour les sociétés de plus de 10 000 employés, LinkedIn.

6) Selon les données pour nos entités canadiennes visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. On entend par « nouvelle nomination à des postes de haute direction » la nomination d'une personne de l'interne ou de l'externe pour la première fois à un poste de vice-président, de premier vice-président ou de vice-président directeur. Selon l'auto-identification.

7) Disponible à l'adresse [rbc.com/diversite](https://www.rbc.com/diversite).

8) Aux termes de la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Pratiques sociales et de gouvernance	Résultats de 2023 (suite)
Créer une expérience exceptionnelle et stimulante pour les employés	<ul style="list-style-type: none"> ✓ À l'échelle mondiale, les membres de notre personnel ont collectivement investi 3 millions d'heures dans le perfectionnement de leurs compétences technologiques et d'affaires¹. ✓ Nous avons continué à faire en sorte que les employés s'identifient à notre raison d'être : 93 % des employés sentent qu'ils contribuent au succès global de la banque et 88 % sont fiers de faire partie de RBC². ✓ Nous avons maintenu notre cote globale de 82³ en matière d'Expérience inclusive, qui mesure le sentiment des employés dans trois axes d'inclusion : la sécurité psychologique, le respect/la confiance et le sentiment d'appartenance. ✓ RBC a été nommée parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada⁴ et les meilleurs lieux de travail en 2023⁵.
Permettre la croissance économique inclusive	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous avons continué de 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. En 2023, RBC a soutenu 138 entrepreneurs grâce au financement de facilités de prêts de 5,1 M\$ aux termes du Programme de démarrage pour les entrepreneur.es noir.es et du programme Prêt aux entrepreneurs noirs. En outre, RBC a tenu plusieurs événements, dont une séance d'information et de réseautage pour les entrepreneurs noirs en Alberta, l'événement-conseil à l'intention des femmes d'affaires noires en Colombie-Britannique et le parcours du fondateur pour les entrepreneurs noirs en technologie, et a commandité des événements tels que BLAXPO, le programme BKR Capital's Fellowship et le Rise Up Pitch de la Black Business and Professional Association. ✓ Nous avons lancé en avril 2023 le nouveau compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété du Canada, conçu pour aider les Canadiens à épargner en franchise d'impôt en vue de l'achat de leur première maison, et l'avons rendu disponible par la voie de divers canaux, y compris RBC Placements en Direct, RBC Investi-Clic® et des conseillers RBC en succursale.
Accorder la priorité à nos mesures touchant la gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nous avons créé un conseil exécutif ESG interentreprises afin de stimuler les progrès quant aux priorités ESG, en soutien à la raison d'être de la banque, qui est de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. Le conseil exécutif ESG agit comme plaque tournante qui assure la liaison auprès des différents groupes de l'entreprise en vue de créer un impact collectif. La prise de décisions par le conseil exécutif ESG est orientée par la cohésion avec le Cadre de la raison d'être RBC, des recommandations étant soumises aux membres du groupe de la direction pour obtenir des commentaires, au besoin.

1) Le nombre d'heures de formation comprend la totalité du temps consacré à diverses formations au cours de l'exercice 2023.

2) Sondage sur l'engagement des employés mené du 26 avril au 10 mai 2023. Le taux de participation était de 74 %.

3) Lancée en 2021, la cote composite de l'Expérience inclusive nous permet de connaître l'expérience de nos employés selon trois principaux facteurs d'inclusion : la sécurité psychologique, le respect et la confiance et le sentiment d'appartenance. Découlant de recherches approfondies, cette cote est la synthèse des réponses données à huit des questions de notre Sondage sur la mobilisation des employés annuel. Les cotes représentent les employés qui ont indiqué « Tout à fait d'accord » et « D'accord » aux huit questions correspondant à la cote composite.

4) MediaCorp Canada Inc.

5) Great Place to Work Institute.

Objectifs et résultats des programmes incitatifs à moyen et à long terme

En 2023, nous avons atteint la plupart, mais non la totalité, de nos objectifs à moyen terme pris en compte dans le calcul des attributions de primes incitatives à moyen et à long terme, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Objectifs à moyen terme	Sur trois ans ¹	Sur cinq ans ¹
Croissance du BPA dilué de plus de 7 %	10 %	5 %
RCP de plus de 16 %	16,4 %	16,0 %
Ratio de fonds propres (CET1) élevé	13,6 %	13,1 %

1) La croissance du BPA dilué est calculée en fonction d'un taux de croissance annuel composé. Le RCP et les ratios CET1 sont calculés à l'aide d'une moyenne.

La maximisation du RTA est en lien avec nos objectifs stratégiques mentionnés aux pages 56 et 57 et représente, à notre avis, le moyen le plus approprié de mesurer la création de valeur pour les actionnaires. Un objectif à moyen terme (trois à cinq ans) est considéré comme étant atteint lorsque la performance visée est réalisée dans une période de trois ans ou de cinq ans. Un tel objectif suppose que le contexte commercial est normal, et notre capacité à l'atteindre au cours d'une période donnée peut être compromise par les perspectives macroéconomiques défavorables. En 2023, nous avons obtenu un rendement se situant dans la moitié inférieure de notre RTA sur trois ans et dans la moitié supérieure de notre RTA sur cinq ans.

RTA annualisé par rapport à celui du groupe de pairs	RTA sur trois ans ¹	RTA sur cinq ans ¹
Banque Royale du Canada	10 % – Moitié inférieure	7 % – Moitié supérieure
Moyenne du groupe mondial de pairs (en excluant RBC)	14 %	5 %

1) Les RTA annualisés sur trois et cinq ans sont calculés en additionnant la plus-value du cours de nos actions ordinaires d'après le cours de clôture à la TSX et les dividendes réinvestis pour les périodes allant du 31 octobre 2020 au 31 octobre 2023 et du 31 octobre 2018 au 31 octobre 2023, respectivement.

Nous revoyons et révisons ces objectifs à moyen terme en fonction de l'évolution de l'économie, des marchés et du contexte réglementaire. Nos objectifs à moyen terme en matière de rendement financier demeurent les mêmes pour 2024.

Rendement et rémunération du chef de la direction

David McKay

Président et chef de la direction



M. McKay est chargé de la direction et de la gestion globales de la Banque Royale du Canada et établit l'orientation stratégique afin de stimuler l'excellence en matière de rendement, en conformité avec les intérêts des clients, des employés, des actionnaires et des autres parties prenantes. Il doit rendre compte au conseil de l'élaboration et de la bonne exécution de la stratégie tout en assurant à la fois une solide position de capital et une gestion prudente du profil de risque de RBC.

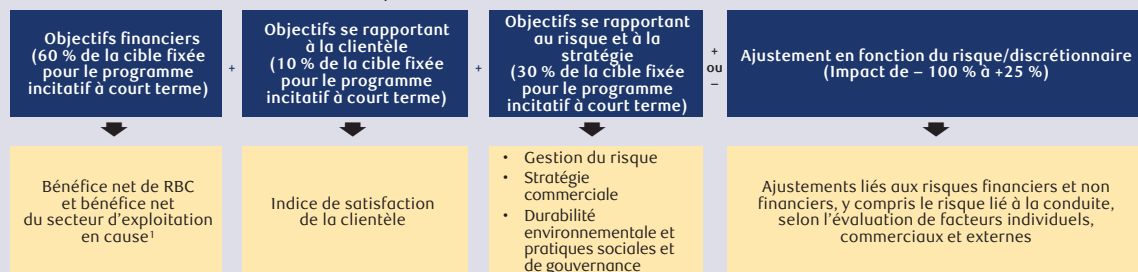
Dans le cadre de ses responsabilités de gérance générales, M. McKay se doit de donner l'exemple et de faire preuve de leadership en incarnant les valeurs de RBC, en façonnant la culture d'entreprise, en veillant au perfectionnement des talents et en maintenant l'accent sur l'innovation et le caractère exceptionnel de l'expérience client au sein du modèle d'affaires diversifié de RBC.

Dans son marché d'origine, il est un ardent défenseur de la prospérité future du Canada et d'une transition ordonnée et inclusive vers la carboneutralité.

Il est également président du Conseil de direction sur la diversité de RBC.

Attribution au titre du programme incitatif à court terme

La prime incitative à court terme du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés, à l'exception du chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux, est établie comme suit :



1) Calcul fondé sur le bénéfice net de l'ensemble de RBC pour le chef de la direction et la cheffe des finances et sur la combinaison du bénéfice net de RBC et du bénéfice net du secteur d'exploitation en cause pour les chefs de groupe.

Le comité des ressources humaines et le conseil ont tenu compte des résultats résumés à la page 81 pour calculer la prime incitative à court terme attribuée à M. McKay. Le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme totale de 2 702 250 \$ à M. McKay, soit 20 % de plus que la cible, en baisse de 10 % par rapport à l'exercice précédent, comme il est décrit ci-après.

Objectifs financiers (60 %)	<ul style="list-style-type: none"> Le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime de 1 296 000 \$, reflétant un rendement financier inférieur comparativement à la cible de bénéfice net de 2023 aux termes du programme incitatif à court terme correspondant à 16,6 G\$. Un résumé des résultats figure à la page 81. Le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire afin d'exclure certains éléments qui n'avaient pas été prévus au moment de la planification du bénéfice net de 2023, y compris les coûts d'intégration de HSBC Canada et l'incidence du dividende pour la relance du Canada. Le bénéfice net après impôt s'est établi à 14,9 G\$ et l'incidence globale de ces ajustements a donné lieu à un bénéfice net ajusté plus élevé correspondant à 16,3 G\$ aux fins du programme incitatif à court terme¹.
Objectifs se rapportant à la clientèle (10 %)	<ul style="list-style-type: none"> Le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime de 258 750 \$ pour les résultats se rapportant à la satisfaction et à la fidélité de la clientèle, qui ont dépassé les objectifs globaux. Un résumé des résultats figure à la page 82.
Objectifs se rapportant au risque et à la stratégie (30 %)	<ul style="list-style-type: none"> Dans l'ensemble, le comité et le conseil ont jugé que RBC avait atteint ou dépassé les objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, y compris par des réalisations se rapportant à la durabilité environnementale et aux pratiques sociales et de gouvernance. Pour un résumé des résultats, se reporter au résumé de la feuille de pointage aux pages 82 à 85. Le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime de 1 147 500 \$ pour les résultats obtenus par M. McKay par rapport à ces objectifs.
Ajustement en fonction du risque/discrétionnaire	<ul style="list-style-type: none"> Le chef de la gestion du risque a pris en compte le degré d'intégration du risque dans les résultats financiers aux fins de la rémunération. Suivant les conseils du comité des ressources humaines, le conseil d'administration a confirmé qu'il n'était pas nécessaire d'apporter d'ajustement en fonction du risque ni d'autre ajustement discrétionnaire à la prime incitative à court terme.

1) Les résultats excluant ces éléments sont des mesures hors PCGR. Pour un complément d'information, se reporter à la rubrique « Principales mesures du rendement et mesures hors PCGR » à la page 35 du rapport annuel 2023.

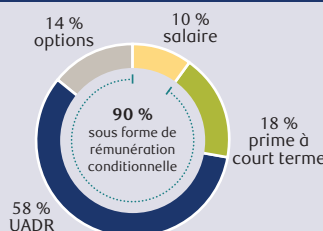
Attributions au titre des programmes incitatifs à moyen et à long terme

Lorsque le comité des ressources humaines a déterminé les attributions de primes à moyen et à long terme de M. McKay, il a évalué les progrès réalisés par la banque en 2023 par rapport à nos objectifs à moyen terme, qui traduisent la résilience et la stabilité de la banque en ce qui a trait à ses positions en matière de fonds propres et de liquidité et son engagement envers la création de valeur à long terme pour nos actionnaires pendant une période marquée par l'incertitude généralisée entourant les marchés et l'économie.

Le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution de primes incitatives à moyen et à long terme totalisant 11 018 750 \$ sous forme d'UADR (80 %) et d'options sur actions (20 %). Ces primes à moyen et à long terme étaient supérieures de 8 % à la cible et dépassaient de 2 % les primes de l'an dernier et récompensaient le leadership efficace et soutenu que M. McKay a exercé par rapport à nos objectifs à moyen et à long terme, comme en font foi la distribution d'une partie de notre bénéfice à nos actionnaires et le maintien d'une solide position de capital qui jettera les bases d'une croissance durable à long terme. Le conseil a également tenu compte des efforts déployés par M. McKay relativement à l'acquisition et à l'intégration proposées de HSBC Canada¹ et de l'incidence de l'acquisition sur la croissance à long terme. Avec prise d'effet à l'exercice 2023, le programme incitatif à moyen terme et à long terme comprend un objectif axé sur le climat à moyen terme. En ce qui a trait à la tranche du programme incitatif à moyen terme et à long terme liée à la stratégie climatique, le conseil a établi que le progrès accompli en cours d'exercice était en voie d'atteindre la cible et aucun autre facteur de modification n'a été appliqué, comme il est indiqué à la page 77. En se basant sur l'examen du chef de la gestion du risque, le comité a confirmé qu'il n'était pas nécessaire d'apporter d'ajustement en fonction du risque aux primes incitatives à moyen et à long terme.

Rémunération directe totale en 2023

La rémunération totale de M. McKay en 2023 se chiffre à 15 221 000 \$, soit 9 % de plus que sa cible de 14 000 000 \$ et à un niveau stable par rapport à 2022.

	Rémunération réelle pour 2023 (\$)	Rémunération cible pour 2023 (\$)	Rémunération réelle pour 2022 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2023
Salaire de base	1 500 000	1 500 000	1 500 000	 <p>14 % options 10 % salaire 18 % prime à court terme 58 % UADR 90 % sous forme de rémunération conditionnelle</p>
Prime incitative à court terme¹	2 702 250	2 250 000	2 992 500	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	8 815 000	8 200 000	8 610 000	
Options sur actions	2 203 750	2 050 000	2 152 500	
Total	11 018 750	10 250 000	10 762 500	
Rémunération variable totale	13 721 000	12 500 000	13 755 000	
Rémunération directe totale	15 221 000²	14 000 000	15 255 000	

1) Le montant versé au titre du bénéfice net après impôt (BNAI) (60 % de la prime incitative à court terme) est établi en fonction du BNAI de RBC.

2) En 2023, une tranche de 80 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Rémunération cible du chef de la direction pour 2024

Dans le cadre du processus d'examen annuel réalisé à l'égard de tous les membres de la haute direction, le comité des ressources humaines a revu en profondeur la rémunération cible totale de M. McKay. Le comité a tenu compte des facteurs suivants :

- Les aptitudes de direction éprouvées de M. McKay ainsi que son expérience et son influence comme chef de la direction, notamment dans un contexte géopolitique et macroéconomique de plus en plus volatil
- La taille de la banque et l'envergure de ses activités, puisqu'elle est la plus grande banque canadienne au chapitre de la capitalisation boursière, des revenus, du bénéfice net et du total de l'actif, et les résultats soutenus éloquentes donnant lieu à un rendement positif qui se maintient pour les actionnaires, et
- La résilience démontrée de son leadership face à des défis vastes et complexes, y compris en ce qui a trait à la coordination et à la synergie dans l'ensemble de nos activités américaines, et ses progrès quant au positionnement de la banque pour sa réussite future, dont l'acquisition et l'intégration proposées de HSBC Canada¹.

À la suite de cet examen, le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, une augmentation portant la rémunération directe totale cible du chef de la direction à 17 000 000 \$ pour 2024. Depuis que M. McKay a été nommé chef de la direction en 2014, son salaire de base a été augmenté une fois, en 2016; sa prime incitative à court terme cible est demeurée à 150 % de son salaire pendant la durée de son mandat de chef de la direction; et le dernier ajustement de ses primes incitatives à moyen terme et à long terme cibles remonte à 2022.

1) La date de clôture ciblée pour l'acquisition proposée de HSBC Canada est le 28 mars 2024, sous réserve du respect des conditions de clôture d'usage.

Rémunération du chef de la direction par rapport à la valeur réalisée et réalisable de celle-ci sur une période donnée

Le tableau ci-dessous compare la rémunération attribuée au chef de la direction au cours des cinq dernières années avec la valeur réalisée ou réalisable établie au 31 décembre 2023. Nous avons également comparé la valeur de la rémunération à la valeur reçue par les actionnaires, laquelle est indexée à 100 \$ pour que la comparaison soit pertinente.

Exercice	Rémunération directe totale attribuée ¹ (M\$)	Valeur au 31 décembre 2023 (en M\$)			Période	Valeur de 100 \$	
		A Rémunération réalisée ²	B Rémunération réalisable ³	A+B=C Valeur actuelle		Pour le chef de la direction ⁴ (\$)	Pour les actionnaires ⁵ (\$)
2019	12,8	15,3	3,7	19,0	31/10/18 au 31/12/23	148	171
2020	12,4	12,5	4,2	16,7	31/10/19 au 31/12/23	135	148
2021	15,5	5,6	9,4	15,0	30/10/20 au 31/12/23	97	162
2022	15,3	4,5	9,5	14,0	29/10/21 au 31/12/23	91	113
2023	15,2	4,2	10,8	15,0	31/10/22 au 31/12/23	99	111
					Moyenne	114	141

- 1) Représente la rémunération directe totale (salaire et rémunération variable) attribuée à la fin de l'exercice pour le rendement au cours de l'exercice.
- 2) La rémunération réalisée correspond à la somme du salaire, des primes en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions octroyées pendant la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur des options exercées pendant la période.
- 3) La valeur réalisable correspond à la somme de la valeur actuelle des unités non acquises octroyées pendant la période et de la valeur des options dans le cours qui demeurent en cours.
- 4) Représente la valeur réelle pour le chef de la direction de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération directe totale attribuée au cours de l'exercice indiqué, en date du 31 décembre 2023, pour chacune des périodes.
- 5) Représente la valeur d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de RBC fait le premier jour de la période indiquée, en supposant le réinvestissement des dividendes.

Actionariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 110,76 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2023, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
23 452 538	–	2 340 700	5 204 053	8 x le salaire moyen	30 997 291 (20,7 x le salaire moyen)

Rendement et rémunération des autres membres de la haute direction visés

Une description détaillée des résultats par rapport aux objectifs se rapportant aux résultats financiers, à la clientèle, au risque et à la stratégie des membres de la haute direction visés est donnée aux pages 81 à 85.

Nadine Ahn Cheffe des finances



Comme cheffe des finances, M^{me} Ahn est responsable des divisions Finances, Fiscalité, Gestion du rendement, Relations avec les investisseurs, Trésorerie générale et Expansion. Elle compte parmi les membres du groupe de la direction, qui est chargé de définir l'orientation stratégique de RBC. De plus, elle préside le comité de gestion de l'actif et du passif de la banque.

Faits saillants de 2023 au chapitre du rendement

- Production d'un ratio de fonds propres élevé et augmentation de 190 points de base du ratio CET1, qui est passé de 12,6 % à 14,5 % en 2023.
- Soutien de la croissance de l'entreprise et de la valeur pour les actionnaires grâce à une gestion proactive du bilan et à des partenariats stratégiques avec des entreprises et des parties prenantes.
- Application d'une approche disciplinée en matière de gestion des ressources et gestion de l'efficacité et de la compression de coûts au sein de l'entreprise, en maintenant un cadre robuste de contrôles et de gouvernance ainsi qu'en continuant à soutenir l'amélioration de la communication de l'information sur les critères ESG.
- Poursuite de l'élan quant aux initiatives en matière de diversité et d'inclusion et grande visibilité pour l'exécution de notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion grâce à la coanimation de plus de dix événements touchant la diversité et l'inclusion.

Primes incitatives à court, à moyen et à long terme de 2023

Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 963 625 \$, d'une prime incitative à moyen terme de 1 967 250 \$ et d'une prime incitative à long terme de 491 813 \$.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2023 (\$)	Rémunération cible pour 2023 (\$)	Rémunération réelle pour 2022 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2023
Salaire de base	650 000	650 000	600 000	
Prime incitative à court terme¹	963 625	812 500	930 000	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	1 967 250	1 830 000	1 386 000	
Options sur actions	491 813	457 500	346 500	
Total	2 459 063	2 287 500	1 732 500	
Rémunération variable totale	3 422 688	3 100 000	2 662 500	
Rémunération directe totale	4 072 688²	3 750 000	3 262 500	

1) Le montant versé au titre du BNAI (60 % de la prime incitative à court terme) est établi en fonction du BNAI de RBC.

2) En 2023, une tranche de 72 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 110,76 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2023, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel			Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence) ¹
		UAD (\$)	Actions (\$)			
2 175 544	–	–	478 944	6 x le salaire moyen	2 654 488 (5,1 x le salaire moyen) ¹	

1) Les employés promus à un rôle de haute direction de RBC disposent de trois ans pour respecter l'exigence minimale en matière d'actionnariat. M^{me} Ahn a été nommée cheffe des finances avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2021.

Derek Neldner

Chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux



En tant que chef de la direction et chef de groupe de RBC Marchés des Capitaux, M. Neldner a la responsabilité globale des activités du secteur Marchés des Capitaux à l'échelle mondiale. De concert avec le comité administratif de Marchés des Capitaux, il établit la stratégie globale des services Grande entreprise et services de banque d'investissement et Marchés mondiaux, exécutée par ses employés partout dans le monde.

En plus de son rôle de direction au sein de RBC Marchés des Capitaux, M. Neldner est également président du conseil et chef de la direction de RBC U.S. Group Holdings LLC, société intermédiaire de portefeuille de RBC aux États-Unis. M. Neldner assume la responsabilité globale à l'égard de la stratégie de RBC aux États-Unis et du rendement intégré de toutes les divisions exerçant leurs activités aux États-Unis – Gestion de patrimoine – États-Unis (y compris City National Bank), Gestion mondiale d'actifs – États-Unis, RBC Bank (Georgia) et Marchés des Capitaux – États-Unis.

Faits saillants de 2023 au chapitre du rendement

- RBC a été reconnue comme la meilleure banque d'investissement au Canada dans le cadre des prix d'excellence 2023 d'Euromoney et s'est hissée au premier rang en tant que banque d'investissement canadienne aux États-Unis (selon Dealogic).
- Progression réussie de la stratégie de Marchés mondiaux visant l'offre d'un service à la clientèle global en offrant des solutions et une exécution fiables et en tirant parti de l'origination et du financement, grâce à des produits numériques.
- Intégration de nos Services de trésorerie et Services bancaires transactionnels à notre secteur Marchés des Capitaux, ce qui procure une plus forte concordance stratégique dans l'ensemble du secteur.
- Travail en vue d'officialiser l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie auprès des clients de RBC Marchés des Capitaux concernant leurs plans de transition.
- Progression de nos objectifs en matière de finance durable¹, comme en témoignent notre premier rang parmi les banques canadiennes et notre 7^e rang à l'échelle mondiale pour le volume de prêts liés au développement durable par un placeur², et bonification de nos offres afin d'aider les entreprises et les institutions à concrétiser leurs stratégies de carboneutralité.
- Progression de la stratégie en matière de diversité et d'inclusion et croissance soutenue de la représentation des femmes et des personnes autochtones, noires et de couleur de talent au sein de RBC Marchés des Capitaux.

Primes incitatives au rendement

M. Neldner participe au programme de rémunération de Marchés des Capitaux (voir les pages 78 et 79 pour un complément d'information sur ce programme). Le rendement individuel est évalué en fonction de résultats financiers ainsi que d'objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, y compris la durabilité environnementale et les pratiques sociales et de gouvernance. L'attribution de primes incitatives à M. Neldner est discrétionnaire.

Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, une rémunération incitative de 9 800 000 \$, à l'inclusion de la reconnaissance du rôle étendu en tant que chef de la direction de la société intermédiaire de portefeuille. La rémunération incitative a été répartie comme suit : 35 % en espèces (3 430 000 \$); 52 % sous forme d'unités d'actions différées au rendement (5 096 000 \$); et 13 % sous forme d'options sur actions (1 274 000 \$).

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2023 (\$)	Rémunération réelle pour 2022 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2023
Salaire de base	700 000	700 000	
Primes incitatives au rendement			
Primes annuelles	3 430 000	2 730 000	
UADR	5 096 000	4 056 000	
Options sur actions	1 274 000	1 014 000	
Total	9 800 000	7 800 000	
Rémunération directe totale	10 500 000¹	8 500 000	

1) En 2023, 65 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 110,76 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2023, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
12 401 991	—	5 898 230	1 639 520	2 x la moyenne du salaire et des primes en espèces	19 939 741 (5,6 x la moyenne du salaire et des primes en espèces)

1) La finance durable s'entend des activités financières qui tiennent compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.
2) Bloomberg en date du 31 octobre 2023.

Douglas Guzman

Chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine et RBC Assurances



En qualité de chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine et RBC Assurances, M. Guzman dirige les unités de RBC répondant aux besoins de services de gestion de patrimoine des clients aisés et fortunés partout dans le monde ainsi que les équipes qui fournissent des services de gestion d'actifs et de fiducie. Il supervise le secteur RBC Assurances, qui offre une grande variété de solutions d'assurance et de réassurance aux particuliers, aux entreprises et aux groupes.

Faits saillants de 2023 au chapitre du rendement

- Gestion de patrimoine – Canada a conservé le 1^{er} rang en ce qui concerne les parts de marché des fonds communs de placement au Canada, et l'alliance stratégique RBC® iShares a conservé la plus grande part du marché des fonds négociés en bourse canadiens.
- Dessaisissement réussi d'Investor Services Bank en Europe et répartition des capitaux stratégiques aux secteurs plus prometteurs.
- Mise à contribution de RBC Brewin Dolphin pour accroître notre distribution, nos biens sous gestion et notre clientèle de manière à nous positionner parmi les cinq premiers gestionnaires de patrimoine en importance au Royaume-Uni.
- Lancement de deux portefeuilles sur le marché américain aux termes d'un cadre ESG conçu à l'interne et axé sur les risques et possibilités importants¹ liés aux critères ESG et soutien des conseillers au moyen d'une formation liée aux critères ESG et d'un programme de leadership éclairé.
- Premier rang pour ce qui est des capacités de gestion de la relation avec le courtier (Étude NMG sur l'assurance-vie individuelle au Canada de 2022) et premier rang pour ce qui est du réseau de distribution d'assurances exclusif (Insurance Advisors' Report Card d'Investment Executive).
- Participation à des initiatives ciblées dans l'objectif de faire progresser la représentation et de renforcer l'inclusion de groupes traditionnellement sous-représentés, y compris le programme Femmes gestionnaires d'actifs en partenariat avec la Ivey Business School, les séances d'écoute axées sur l'expérience des femmes offrant des services-conseils, les conseils de direction de la diversité et les groupes-ressources d'employés.
- Lancement d'un programme de champions de la diversité afin de discuter de ce qui constitue un milieu psychologiquement sécuritaire et de sensibiliser les employés à cette question ainsi que d'explorer le sens donné individuellement et collectivement aux notions de diversité, d'inclusion, d'équité et d'appartenance.

Primes incitatives à court, à moyen et à long terme de 2023

Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 1 016 750 \$, d'une prime incitative à moyen terme de 4 665 500 \$ et d'une prime incitative à long terme de 1 166 375 \$.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2023 (\$)	Rémunération cible pour 2023 (\$)	Rémunération réelle pour 2022 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2023
Salaire de base	700 000	700 000	700 000	<p>15 % options 9 % salaire 14 % prime à court terme 91 % sous forme de rémunération conditionnelle 62 % UADR</p>
Prime incitative à court terme ¹	1 016 750	875 000	1 045 625	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	4 665 500	4 340 000	4 557 000	
Options sur actions	1 166 375	1 085 000	1 139 250	
Total	5 831 875	5 425 000	5 696 250	
Rémunération variable totale	6 848 625	6 300 000	6 741 875	
Rémunération directe totale	7 548 625²	7 000 000	7 441 875	

1) Le montant versé au titre du BNAI (60 % de la prime incitative à court terme) est établi en fonction du BNAI du secteur (45 %) et du BNAI de RBC (15 %).

2) En 2023, une tranche de 85 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 110,76 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2023, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
11 474 262	144 258	16 676 548	646 456	6 x le salaire moyen	28 941 524 (41,3 x le salaire moyen)

1) Par « importants », on entend les facteurs ESG qui, selon notre jugement, sont les plus susceptibles d'avoir une incidence sur le rendement financier d'un émetteur ou d'un titre et peuvent dépendre de différents facteurs comme le secteur d'activité de l'émetteur.

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



Comme chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, M. McLaughlin chapeaute les activités bancaires de RBC au Canada, dans les Antilles et aux États-Unis, dont les secteurs des services financiers aux particuliers et des services financiers commerciaux, des cartes de crédit et des solutions de paiement, des solutions numériques ainsi que des activités de vente et de distribution des succursales, de l'exploitation et des centres de conseils de RBC. Il est également responsable de RBCx^{MC}, groupe de technologie bancaire et d'innovation qui vise à réinventer le rôle que joue – et jouera – RBC dans la vie de ses clients, aujourd'hui et demain.

Faits saillants de 2023 au chapitre du rendement

- Elaboration d'une offre à valeur ajoutée, comme Avion Récompenses^{MC}, programme reconnu comme étant le programme de fidélisation international de l'année (Amérique) et la meilleure initiative de fidélisation pour un produit financier lors du gala 2023 des International Loyalty Awards.
- Accélération de notre croissance et approfondissement de nos relations avec la clientèle dans le cadre d'un nouveau partenariat de fidélisation avec METRO Inc. grâce au lancement de la carte de crédit moi RBC[®] Visa[®] sans frais annuels, au lancement du nouveau compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété au Canada et à d'autres projets soutenant nos clients existants et nouveaux.
- Investissements dans des solutions axées sur le bien-être financier des gens comme Prévisions NOMI[®], reconnue comme la meilleure utilisation de l'IA dans le secteur de l'expérience client¹, et Mes finances d'abord, le nouveau portail sur le bien-être financier de RBC qui aide les Canadiens à comprendre leur relation avec l'argent.
- Assistance prêtée aux clients pour réduire leurs émissions grâce à des solutions améliorées visant des secteurs prioritaires par la création d'un outil numérique de conseils climatiques destiné au secteur agricole et le lancement de la Calculatrice du coût d'une voiture électrique (VE) de RBC ainsi que par l'approfondissement des relations avec des fabricants de véhicules électriques pour le secteur automobile.
- Renforcement de notre culture d'inclusion et d'appartenance en favorisant la croissance et le perfectionnement de talents issus de la diversité par la voie d'initiatives et de programmes ciblés, dont le Forum des femmes SBC, le programme de stages en roulement destinés aux personnes autochtones, noires et de couleur et le programme Perfectionnement des Autochtones RBC.

Primes incitatives à court, à moyen et à long terme de 2023

Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 999 375 \$, d'une prime incitative à moyen terme de 3 278 750 \$ et d'une prime incitative à long terme de 819 688 \$.

Primes liées à l'opération visant HSBC Canada

Afin de reconnaître la grande importance stratégique de l'acquisition et de l'intégration proposées de HSBC Canada, en février 2023, M. McLaughlin a reçu une prime spéciale en espèces non récurrente allant jusqu'à 1 250 000 \$ payable conditionnellement à la clôture et à la conversion réussies² de l'opération visant HSBC Canada.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2023 (\$)	Rémunération cible pour 2023 (\$)	Rémunération réelle pour 2022 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2023
Salaire de base	750 000	750 000	750 000	
Prime incitative à court terme ¹	999 375	937 500	1 379 063	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	3 278 750	3 050 000	3 202 500	
Options sur actions	819 688	762 500	800 625	
Total	4 098 438	3 812 500	4 003 125	
Rémunération variable totale	5 097 813	4 750 000	5 382 188	
Prime spéciale en espèces non récurrente ²	1 250 000	—	—	
Rémunération directe totale	7 097 813³	5 500 000	6 132 188	

1) Le montant versé au titre du BNAI (60 % de la prime incitative à court terme) est établi en fonction du BNAI du secteur (45 %) et du BNAI de RBC (15 %).

2) En février 2023, M. McLaughlin a reçu une prime spéciale en espèces non récurrente allant jusqu'à 1 250 000 \$ conditionnelle à la clôture et à la conversion réussies de l'opération visant HSBC Canada.

3) En 2023, 65 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 110,76 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2023, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
8 917 145	—	—	1 056 412	6 x le salaire moyen	9 973 557 (13,3 x le salaire moyen)

1) Prix Digital Banker Digital CX Awards 2023.

2) La date de clôture ciblée pour l'acquisition proposée de HSBC Canada est le 28 mars 2024, sous réserve du respect des conditions de clôture d'usage.

Corrélation entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires

Le graphique suivant compare le RTA cumulatif d'un placement de 100 \$ dans des actions (en supposant le réinvestissement des dividendes) du 31 octobre 2018 au 31 octobre 2023 au rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX Banques et de l'indice composé S&P/TSX au cours de la même période. La rémunération totale représente la rémunération globale approuvée des membres de la haute direction visés et déclarée chaque année dans la circulaire de sollicitation de procurations. Il existe une corrélation entre la rémunération totale des membres de la haute direction visés et le profil du rendement pour les actionnaires et les indices boursiers sur plusieurs années.

Rendement total pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ et tendance de la rémunération des membres de la haute direction visés

Rendement total pour les actionnaires sur cinq ans d'un placement de 100 \$	2018	2019	2020	2021	2022	2023
— Banque Royale du Canada (\$)	100	115	106	152	154	141
.... Indice composé S&P/TSX Banques (\$)	100	110	95	148	142	130
— Indice composé S&P/TSX (\$)	100	113	111	154	146	147

Rémunération des membres de la haute direction visés

Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en M\$) ¹	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	41,6	39,5	37,1	46,5	42,1	45,6

1) La rémunération totale représente la rémunération globale approuvée des membres de la haute direction visés et déclarée chaque année dans la circulaire de sollicitation de procurations. Le montant indiqué à l'égard de l'exercice 2023 comprend la rémunération totale de M. McKay, de M^{me} Ahn, de M. Neldner, de M. Guzman et de M. McLaughlin.

Ratio du coût de la direction

Nous avons recours aux ratios du coût de la direction pour démontrer le degré de corrélation entre le rendement de l'entreprise et la rémunération octroyée aux membres de la haute direction visés. Le graphique suivant illustre le lien entre le rendement de RBC et la rémunération, exprimée en tant que la rémunération totale pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés (telle qu'elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération) en pourcentage du bénéfice net de RBC, pour la période de cinq exercices close le 31 octobre 2023.

Rémunération des membres de la haute direction visés en % du bénéfice net



Rémunération des membres de la haute direction visés

Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en M\$) ²	2019	2020	2021	2022	2023
	39,5	37,1	46,5	42,1	45,6

1) Aux fins du calcul des attributions aux termes du programme incitatif à court terme en 2023, le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire afin d'exclure certains éléments du bénéfice net de 2023 qui n'avaient pas été envisagés au moment de la planification de 2023, notamment les coûts d'intégration de HSBC Canada et l'incidence du dividende pour la relance du Canada. Les résultats excluant ces éléments sont des mesures hors PCGR. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Principales mesures du rendement et mesures hors PCGR » du rapport annuel 2023.

2) La rémunération totale représente la rémunération globale approuvée des membres de la haute direction visés et déclarée chaque année dans la circulaire de sollicitation de procurations. Le montant indiqué à l'égard de l'exercice 2023 comprend la rémunération totale de M. McKay, de M^{me} Ahn, de M. Neldner, de M. Guzman et de M. McLaughlin.

Tableaux de la rémunération de la haute direction

Tableau sommaire de la rémunération

Les salaires indiqués dans le tableau ci-dessous peuvent différer de ceux qui sont présentés dans d'autres tableaux sur la rémunération du fait que les chiffres qui y figurent représentent les salaires versés au cours de l'exercice alors que d'autres tableaux peuvent indiquer le salaire annuel de base pour l'année civile. Toute l'information de cette section porte sur les exercices clos les 31 octobre 2023, 2022 et 2021, sauf indication contraire, et respecte les exigences des Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu de régimes incitatifs annuels non fondés sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur des régimes de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
D. McKay Président et chef de la direction	2023	1 500 000	8 815 000	2 203 750	2 702 250	860 000	44 877	16 125 877
	2022	1 500 000	8 610 000	2 152 500	2 992 500	1 064 000	44 877	16 363 877
	2021	1 500 000	7 920 000	1 980 000	4 095 000	1 132 000	44 877	16 671 877
N. Ahn¹ Cheffe des finances	2023	641 644	1 967 250	491 813	963 625	116 000	17 951	4 198 283
	2022	600 000	1 386 000	346 500	930 000	185 000	17 306	3 464 806
	2021	320 000	660 000	165 000	435 200	31 000	9 574	1 620 774
D. Neldner Chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux	2023	700 000	5 096 000	1 274 000	3 430 000	7 750	4 500	10 512 250
	2022	700 000	4 056 000	1 014 000	2 730 000	6 500	4 500	8 511 000
	2021	700 000	4 784 000	1 196 000	3 220 000	6 500	4 500	9 911 000
D. Guzman Chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine et RBC Assurances	2023	700 000	4 665 500	1 166 375	1 016 750	7 750	4 500	7 560 875
	2022	700 000	4 557 000	1 139 250	1 045 625	6 500	4 500	7 452 875
	2021	700 000	4 011 890	753 500	2 565 985	6 500	4 500	8 042 375
N. McLaughlin Chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises	2023	750 000	3 278 750	819 688	999 375	87 000	1 272 438 ²	7 207 251
	2022	750 000	3 202 500	800 625	1 379 063	127 000	22 438	6 281 626
	2021	750 000	3 355 000	838 750	1 678 125	148 000	22 438	6 792 313

1) Mme Ahn a été nommée cheffe des finances avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2021.
2) M. McLaughlin a reçu une prime spéciale en espèces non récurrente allant jusqu'à 1 250 000 \$ conditionnelle à la clôture et à la conversion réussies de l'opération visant HSBC Canada.

Attributions fondées sur des actions

Les montants indiqués à l'égard de 2023 pour chaque membre de la haute direction visé représentent la juste valeur à la date de l'octroi des UADR attribuées le 13 décembre 2023 aux termes du programme d'UADR. La juste valeur à la date de l'octroi de chaque unité octroyée à chaque membre de la haute direction visé s'établissait à 124,866 \$, en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'octroi. Les montants indiqués à l'égard de 2022 et de 2021 pour chaque membre de la haute direction visé représentent la juste valeur à la date de l'octroi des UADR au cours de ces exercices.

Pour l'exercice 2021, M. Guzman a touché une rémunération incitative de 2 100 000 \$ sous forme d'une prime en espèces de 1 260 000 \$ et d'une attribution d'UADR aux termes du programme d'UADR d'un montant de 840 000 \$ en reconnaissance de son apport à RBC Marchés des Capitaux. De plus, il a différé une tranche de sa prime incitative à court terme de 157 890 \$, qui lui a été versée dans le programme d'unités d'actions de RBC afin de respecter l'entente de report voulant que 65 % de la rémunération variable soit différée.

Attributions fondées sur des options

Les montants indiqués pour chaque membre de la haute direction visé représentent les attributions aux termes du régime d'options d'achat d'actions. RBC a recours au modèle Black-Scholes d'évaluation des attributions d'options sur actions aux fins de la rémunération. La valeur de la rémunération s'établissait à 11,4 % du prix de l'octroi (125,374 \$) pour 2023, à 12,3 % du prix de l'octroi (131,640 \$) pour 2022 et à 11,4 % du prix de l'octroi (129,985 \$) pour 2021.

Les hypothèses suivantes sous-tendent la valeur des attributions d'options aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes :

Exercice	Durée	Taux d'intérêt sans risque	Taux de dividende	Volatilité
2023	10 ans	4,1 %	4,9 %	17,4 %
2022	10 ans	3,3 %	4,1 %	17,3 %
2021	10 ans	1,6 %	3,3 %	17,4 %

La valeur des options sur actions aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes diffère de la juste valeur comptable déclarée dans nos états financiers consolidés annuels de 2023. La Norme internationale d'information financière 2, *Paiement fondé sur des actions* (IFRS 2) précise que les options doivent être passées en charges selon la méthode de la juste valeur comptable. La juste valeur comptable de chaque attribution est calculée à la date de l'octroi et amortie sur la période d'acquisition pertinente. Même si le modèle Black-Scholes est également utilisé pour calculer la juste valeur comptable, les hypothèses formulées à l'égard du calcul de la juste valeur comptable sont fondées sur une durée prévue de 6 ans, plutôt que sur la durée intégrale des options, soit 10 ans. Cela est conforme à IFRS 2 et tient compte de la perte des options ainsi que des pratiques antérieures des membres de la haute direction de RBC en ce qui a trait à l'exercice des options. La juste valeur comptable s'établissait à 10,6 % du prix de l'octroi pour 2023, à 8,8 % du prix de l'octroi pour 2022 et à 6,1 % du prix de l'octroi pour 2021. Étant donné que la juste valeur de la rémunération est plus élevée, nous avons octroyé moins d'options que si nous avons utilisé la juste valeur comptable pour déterminer les attributions d'options.

Rémunération en vertu de régimes incitatifs annuels non fondés sur des titres de capitaux propres

Le montant total de la prime incitative à court terme de chaque membre de la haute direction visé est composé d'espèces ou d'unités d'actions différées. Les membres de la haute direction qui ont choisi de recevoir leur prime incitative à court terme annuelle pour 2023 en UAD ont reçu des UAD dont la valeur a été établie en fonction du cours de clôture moyen en 2023 des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq premiers jours de bourse de la période de négociation permise en décembre, soit 124,866 \$.

Valeur des régimes de retraite

La valeur des régimes de retraite représente les variations attribuables à des éléments rémunérateurs. Voir les pages 99 à 101 pour un complément d'information au sujet des prestations de retraite des membres de la haute direction visés.

Autre rémunération

À l'exception de la prime spéciale en espèces non récurrente attribuée à M. McLaughlin¹, les montants indiqués représentent la cotisation de RBC en vertu du Régime d'épargne et d'actionnariat des employés de la Royale (REAER) ou du Régime d'épargne de RBC Dominion valeurs mobilières (REDVM). Les membres de la haute direction visés participent aux régimes d'actionnariat des employés aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux autres employés. Voir la page 101 pour un complément d'information au sujet de ces régimes.

1) En février 2023, M. McLaughlin a reçu une prime spéciale en espèces non récurrente allant jusqu'à 1 250 000 \$ payable conditionnellement à la clôture et à la conversion réussies de l'opération visant HSBC Canada.

Attributions en vertu d'un régime incitatif

Attributions fondées sur des actions et sur des options en cours

Dans le tableau ci-dessous, les attributions fondées sur des options comprennent toutes les options sur actions non exercées en cours au 31 octobre 2023. La valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2023 correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et 110,76 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2023, dernier jour de bourse de l'exercice.

Les attributions fondées sur des actions s'entendent des unités d'actions non acquises attribuées précédemment aux termes du programme d'UADR et du programme d'UAI au 31 octobre 2023. La valeur des unités non acquises attribuées aux termes du programme d'UADR suppose qu'aucun ajustement au titre du rendement n'est apporté pour tenir compte du RTA relatif et que la moyenne du RCP sur trois ans est supérieure au seuil de rendement applicable. La valeur des unités non acquises de chaque membre de la haute direction visé est fondée sur un cours par action de 110,76 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2023, dernier jour de bourse de l'exercice. Voir les pages 87 à 93 pour un complément d'information au sujet de ces attributions.

Nom	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions			
	Date de l'octroi	Titres sous-jacents aux options non exercées (nbre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Valeur des options exercées ¹ (\$)	Actions ou unités d'actions non acquises (nbre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises (non payées ou distribuées) ³ (\$)
D. McKay²	11 déc. 2012	–	58,648	11 déc. 2022	–	300 485			
	17 déc. 2013	4 131	69,170	17 déc. 2023	171 808	2 399 069			
	15 déc. 2014	74 852	78,587	15 déc. 2024	2 408 213				
	14 déc. 2015	162 428	74,392	14 déc. 2025	5 907 182				
	12 déc. 2016	184 714	90,230	12 déc. 2026	3 792 178				
	11 déc. 2017	91 288	102,333	11 déc. 2027	769 284				
	10 déc. 2018	133 130	96,548	10 déc. 2028	1 892 044				
	16 déc. 2019	125 168	104,701	16 déc. 2029	758 393				
	14 déc. 2020	149 464	105,995	14 déc. 2030	712 196				
	13 déc. 2021	133 502	129,985	13 déc. 2031	–				
	13 déc. 2022	132 616	131,640	13 déc. 2032	–				
Total		1 191 293			16 411 298	2 699 554	211 742	23 452 538	2 340 700
N. Ahn	11 déc. 2017	–	102,333	11 déc. 2027	–	59 951			
	10 déc. 2018	–	96,548	10 déc. 2028	–	119 230			
	16 déc. 2019	2 168	104,701	16 déc. 2029	13 136	39 716			
	14 déc. 2020	6 328	105,995	14 déc. 2030	30 153				
	13 déc. 2021	11 126	129,985	13 déc. 2031	–				
	13 déc. 2022	21 348	131,640	13 déc. 2032	–				
Total		40 970			43 289	218 897	19 642	2 175 544	–
D. Neldner	14 déc. 2020	77 106	105,995	14 déc. 2030	367 410				
	13 déc. 2021	80 642	129,985	13 déc. 2031	–				
	13 déc. 2022	62 474	131,640	13 déc. 2032	–				
Total		220 222			367 410	–	111 972	12 401 991	5 898 230
D. Guzman	12 déc. 2016	84 354	90,230	12 déc. 2026	1 731 788				
	11 déc. 2017	41 674	102,333	11 déc. 2027	351 187				
	10 déc. 2018	55 270	96,548	10 déc. 2028	785 497				
	16 déc. 2019	51 964	104,701	16 déc. 2029	314 850				
	14 déc. 2020	56 880	105,995	14 déc. 2030	271 033				
	13 déc. 2021	50 806	129,985	13 déc. 2031	–				
	13 déc. 2022	70 190	131,640	13 déc. 2032	–				
Total		411 138			3 454 355	–	104 898	11 618 520	16 676 548
N. McLaughlin	14 déc. 2015	5 000	74,392	14 déc. 2025	181 840	–			
	12 déc. 2016	14 778	90,230	12 déc. 2026	303 392				
	11 déc. 2017	15 800	102,333	11 déc. 2027	133 147				
	10 déc. 2018	37 520	96,548	10 déc. 2028	533 234				
	16 déc. 2019	44 380	104,701	16 déc. 2029	268 898				
	14 déc. 2020	52 520	105,995	14 déc. 2030	250 258				
	13 déc. 2021	56 554	129,985	13 déc. 2031	–				
	13 déc. 2022	49 328	131,640	13 déc. 2032	–				
Total		275 880			1 670 769	–	80 509	8 917 145	–

1) La valeur des options exercées représente l'avantage découlant de l'exercice d'options octroyées au cours d'exercices antérieurs avant déduction des impôts et commissions.

2) Les options de M. McKay dont l'expiration était prévue en décembre 2022 et en décembre 2023 ont été exercées dans le cadre du programme d'exercice automatique des options.

3) Représente les UAD acquises qui ne peuvent être échangées qu'au moment du départ à la retraite, de la démission ou de la cessation des fonctions auprès de RBC.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant comprend la partie des attributions fondées sur des options et toutes les attributions fondées sur des actions en vertu du programme d'UADR devenues acquises au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2023. Il présente également la prime incitative à court terme ou la prime annuelle attribuée pour l'exercice 2023 et versée en décembre 2023 que les membres de la haute direction visés ont reçue en espèces ou en unités d'actions différées.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice ¹ (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice ² (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
D. McKay	3 759 220	11 185 342	2 702 250
N. Ahn	25 495	387 371	963 625
D. Neldner	–	2 111 030	3 430 000
D. Guzman	1 560 665	5 805 790	1 016 750
N. McLaughlin	1 166 518	3 965 777	999 375

1) En ce qui a trait aux options octroyées le :

- 10 décembre 2018 au prix d'exercice de 96,548 \$, 50 % des options sont devenues acquises le 10 décembre 2022 en fonction d'une juste valeur marchande de 130,91 \$, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent;
- 16 décembre 2019 au prix d'exercice de 104,701 \$, 50 % des options sont devenues acquises le 16 décembre 2022 en fonction d'une juste valeur marchande de 128,22 \$, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent.

2) Dans le cas de M. McKay, M^{me} Ahn, M. Guzman et M. McLaughlin, les montants indiqués représentent les valeurs provenant des attributions faites aux termes du programme d'UADR. Les attributions sont devenues acquises le 16 décembre 2022 et ont été payées en espèces en fonction d'un cours par action de 130,168 \$, soit le cours moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant le 16 décembre 2022. Au moment de l'acquisition, l'élément des attributions lié au rendement a été payé à raison de 115 % pour tenir compte du RTA de RBC par rapport à celui du groupe mondial de pairs aux fins du rendement, comme il est décrit à la page 76. Dans le cas de M. Neldner, le montant indiqué représente les valeurs provenant des attributions aux termes du programme de rémunération de Marchés des Capitaux. Les attributions sont devenues acquises le 31 octobre 2022 et ont été payées en espèces en décembre 2022 en fonction d'un cours par action de 124,61 \$, soit le cours moyen des actions à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant le 31 octobre 2022.

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau suivant présente les titres de capitaux propres non émis dont l'émission a été autorisée en vertu de régimes de rémunération approuvés par les actionnaires au 31 octobre 2023. Nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres ne permettent pas l'émission d'actions que les actionnaires n'ont pas déjà approuvée. Les données indiquées dans le tableau ont trait au régime d'options d'achat d'actions.

Catégorie de régime	Titres devant être émis au moment de l'exercice des options en cours (a) (n ^{bre})	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (b) (\$)	Titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c) (n ^{bre})
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	7 615 047 ¹	106,65	3 693 311
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	–	–	–
Total	7 615 047	106,65	3 693 311

1) Les options sur actions prises en charge dans le cadre de l'acquisition de City National Bank ne sont pas incluses dans ce tableau; il y avait 152 037 de ces options en cours en date du 31 octobre 2023. Le prix d'exercice moyen pondéré des options sur actions en cours de City National Bank s'élève à 73,79 \$. De même, les attributions fondées sur des actions prises en charge dans le cadre de cette acquisition ne sont pas incluses dans ce tableau; il y avait 25 875 de ces attributions en cours en date du 31 octobre 2023. Le nombre de ces options et de ces attributions correspond au nombre d'actions ordinaires de RBC devant être émises au moment de l'exercice ou du règlement.

Régime d'options d'achat d'actions

Le nombre maximal d'actions pouvant être émises aux membres de la haute direction, que le comité des ressources humaines désigne aux termes du régime d'options d'achat d'actions, ne peut pas excéder 112 millions d'actions (soit 8,0 % des actions ordinaires émises et en circulation au 31 octobre 2023). Comme il est indiqué dans le tableau à la page 99, au 31 octobre 2023, les options sur actions en cours représentaient 0,5 % des actions en circulation. Les actions pouvant être émises aux termes d'options qui expirent, prennent fin ou sont annulées sans avoir été exercées sont disponibles aux fins

d'octrois subséquents d'options aux termes du régime. Le prix d'exercice des options correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume par action d'un lot régulier d'actions ordinaires de RBC négociées à la TSX : i) le jour de bourse précédant la date de l'octroi ou ii) pendant la période de cinq jours de bourse consécutifs précédant la date de l'octroi, selon le plus élevé de ces cours. Le nombre maximal d'actions réservées à des fins d'émission aux termes d'options à un participant donné ne peut pas excéder 5 % des actions alors émises et en circulation. Le régime d'options d'achat d'actions ne restreint pas la participation des initiés.

Les octrois d'options peuvent comprendre des droits à la plus-value des actions (DPVA). L'exercice d'un DPVA donne au participant le droit de recevoir un paiement en espèces égal au nombre d'actions visées par le DPVA, multiplié par l'excédent du cours de clôture des actions à la TSX le jour précédant l'exercice sur le prix d'exercice de l'option correspondante. Au moment de l'exercice d'une option, le DPVA connexe est annulé, et vice versa. Aucun DPVA n'était en cours au 31 octobre 2023.

Les options sur actions non acquises sont perdues si le participant cesse d'être un employé pour toute autre raison que le départ à la retraite (comme il est indiqué aux pages 101 et 102), l'invalidité ou le décès. En cas d'invalidité, l'acquisition des options se poursuit, et les options doivent être exercées dans les 10 ans¹ suivant la date de l'octroi. En cas de décès, les options deviennent acquises immédiatement et peuvent être cédées par testament ou conformément aux lois en matière de succession. L'ayant droit du participant doit exercer les options dans les 24 mois suivant la date du décès ou dans les 10 ans suivant la date de l'octroi, selon la première de ces éventualités.

Voir les pages 101 et 102 pour des précisions sur les circonstances dans lesquelles les options d'un participant prennent fin dans les cas autres que l'invalidité ou le décès.

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, le conseil est autorisé à apporter certaines modifications au régime sans obtenir l'approbation des actionnaires, notamment des modifications d'ordre administratif, l'abolition du régime, des modifications aux dispositions concernant l'acquisition et des modifications en vue de répondre à des changements apportés aux lois et règlements ou aux règles comptables. En 2023, les actionnaires ont approuvé une résolution visant à modifier le régime d'options d'achat d'actions afin de prévoir le report de la date d'expiration d'une option dans le cas où cette date d'expiration tombe pendant une période d'interdictions des opérations d'initiés ou peu après.

Le tableau ci-dessous fournit de l'information complémentaire au sujet du régime d'options d'achat d'actions au cours des trois derniers exercices.

	Options au 31 octobre 2023 (n ^{bre})	Options sur actions en pourcentage du nombre d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice applicable ¹			
		Cible	2023	2022	2021
Offre excédentaire (options en cours et pouvant être octroyées)	11 308 358	< 10 %	0,8 %	0,9 %	0,9 %
Dilution (options actuellement en cours)	7 615 047	< 5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %
Taux d'utilisation (nombre d'options émises chaque exercice)	1 002 749	< 1 %	0,07 %	0,08 %	0,09 %

1) Le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice applicable entre dans le calcul du taux d'utilisation.

Prestations en vertu d'un régime de retraite et autres avantages

Régime de retraite à prestations définies

M. McKay, M^{me} Ahn et M. McLaughlin participent au régime de retraite à prestations définies canadien de RBC au même titre que les autres employés.

L'âge normal de la retraite aux termes de ce régime est de 65 ans, mais il est possible de bénéficier de prestations de retraite anticipée à compter de 55 ans. Le montant de la rente est réduit dans le cas d'une retraite anticipée, sauf si le bénéficiaire compte 35 ans de services validables.

Aux termes du régime de retraite à prestations définies canadien de RBC, le revenu de retraite est établi d'après une formule qui tient compte des gains ouvrant droit à pension et des services validables. Nous définissons les gains ouvrant droit à pension comme étant le salaire de base plus les primes incitatives annuelles attribuées durant la période de 60 mois consécutifs pendant laquelle la rémunération a été la plus élevée, compte tenu d'un plafond de 175 000 \$ par année.

1) En 2019, le conseil a modifié la disposition du régime d'options d'achat d'actions relative à l'expiration au moment du départ à la retraite et de l'invalidité, comme les modalités du régime le permettaient. Les options octroyées après décembre 2019 expirent dans les 10 ans suivant la date de l'octroi. Les options octroyées avant décembre 2019 expirent dans les 10 ans suivant la date de l'octroi ou dans les 60 mois suivant la date du départ à la retraite ou du début de l'invalidité, selon la première de ces éventualités.

Prestations complémentaires de retraite

Outre les prestations prévues par le régime de retraite à prestations définies canadien de RBC, M. McKay, M^{me} Ahn et M. McLaughlin reçoivent des prestations complémentaires de retraite conformément à leur mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction. Les prestations complémentaires de retraite de tous les membres de la haute direction visés sont assujetties à un plafond. Les prestations complémentaires de retraite deviennent acquises au moment du départ à la retraite du membre de la haute direction de RBC et leur versement est assujéti à des clauses de non-concurrence.

Les principales dispositions des mécanismes de retraite individuels à l'intention des membres de la haute direction sont décrites ci-après.

Mécanisme de retraite applicable au chef de la direction

Le mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction applicable à M. McKay prévoit une rente annuelle de 700 000 \$ à 55 ans, laquelle augmente de 110 000 \$ par année de service additionnelle après 55 ans. La rente annuelle est plafonnée à 1 800 000 \$. Pour permettre à M. McKay de pouvoir accumuler des années de services validables pendant son mandat de chef de la direction au-delà de l'âge de 60 ans, en 2023, le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, une augmentation de la rente annuelle maximale de M. McKay, la faisant passer de 1 250 000 \$ à 1 800 000 \$, montant qui comprend les prestations payables en vertu du régime de retraite à prestations définies canadien de RBC. Les augmentations de salaire de M. McKay ne font pas augmenter le montant de ses prestations de retraite.

Autres membres de la haute direction visés

Le mécanisme de retraite applicable à M^{me} Ahn et à M. McLaughlin prévoit une rente annuelle de 125 000 \$ à 55 ans, laquelle augmente de 30 000 \$ par année de service additionnelle de 55 à 60 ans et de 15 000 \$ par année de service additionnelle de 60 à 65 ans, jusqu'à concurrence d'une rente annuelle maximale de 350 000 \$ à 65 ans, montant qui comprend les prestations payables en vertu de tous les régimes de retraite de RBC. Les augmentations de salaire de M^{me} Ahn et de M. McLaughlin ne font pas augmenter le montant de leurs prestations de retraite.

Le tableau ci-dessous présente les prestations de retraite auxquelles les membres de la haute direction visés ont droit conformément à leur mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction, montant qui comprend les prestations payables en vertu des régimes de retraite de RBC :

Nom	Années décomptées (n ^{bre})	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ² (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ³ (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)
		À la fin de l'exercice ¹	À 65 ans				
D. McKay	19,9	1 241 000	1 800 000	16 823 000	860 000	339 000	18 022 000
N. Ahn	2,0	53 000	350 000	401 000	116 000	13 000	530 000
N. McLaughlin	8,8	113 000	350 000	880 000	87 000	26 000	993 000

- 1) Par prestations annuelles payables, on entend les prestations qui ont été accumulées, mais qui, dans certains cas, ne sont pas nécessairement entièrement acquises.
- 2) Les variations attribuables à des éléments rémunérateurs représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2023. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 17 de nos états financiers consolidés annuels de 2023 portant sur l'exercice clos le 31 octobre 2023.
- 3) Les variations attribuables à des éléments non rémunérateurs comprennent les intérêts courus sur les obligations au début de l'exercice, les gains réalisés et les pertes subies en raison des écarts qui se créent entre les résultats réels et les hypothèses actuarielles (autres que celles qui sont prises en compte dans les variations attribuables à des éléments rémunérateurs), les cotisations salariales ainsi que les changements apportés aux hypothèses actuarielles, comme les variations du taux d'actualisation.

Le tableau ci-dessous présente les années décomptées aux termes des mécanismes de retraite individuels à l'intention des membres de la haute direction et les années de service au sein de RBC au 31 octobre 2023.

Nom	Années décomptées (n ^{bre})	Années de service au sein de RBC (n ^{bre})
D. McKay	19,9	35,6
N. Ahn	2,0	24,6
N. McLaughlin	8,8	25,5

Régimes de retraite à cotisations définies

MM. Neldner et Guzman participent au régime de retraite à cotisations définies canadien de RBC aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux autres employés. Les participants peuvent choisir d'y verser de 0 % à 8 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel (23 560 \$ en 2023). RBC y verse des cotisations obligatoires et équivalentes, jusqu'à concurrence d'un maximum de 8 000 \$ par année.

Le tableau ci-dessous présente le solde du compte tenu pour les membres de la haute direction visés participant à un régime de retraite à cotisations définies.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Valeur attribuable à des éléments rémunérateurs ¹ (\$)	Valeur accumulée au 31 octobre 2023 (\$)
D. Neldner	670 350	7 750	678 869
D. Guzman	974 906	7 750	1 131 487

1) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente la valeur de la cotisation versée par l'employeur à un régime de retraite à cotisations définies pour le compte des membres de la haute direction visés. Les cotisations annuelles maximales de RBC ont été portées à 8 000 \$ (comparativement à 6 500 \$ auparavant) avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2023.

Autres avantages

Les membres de la haute direction participent aux régimes d'avantages sociaux de RBC au même titre que les autres employés. Ces régimes offrent la couverture des soins médicaux, une assurance vie et accidents ainsi qu'une garantie en cas d'invalidité. Ces régimes sont comparables aux régimes offerts par les sociétés de notre groupe de comparaison de base de la rémunération.

Au Canada, les membres de la haute direction de RBC peuvent participer au REAER et ceux de Marchés des Capitaux peuvent participer au REDVM, au même titre que les autres employés au Canada. RBC verse une cotisation équivalant à 50 % de celle de l'employé, qui est investie dans des actions, jusqu'à concurrence de 3 % des gains admissibles. RBC plafonne le montant de sa cotisation équivalente à 4 500 \$ par année pour les membres du REDVM. Les membres de la haute direction de RBC bénéficient aussi d'avantages indirects dans le cadre de leur programme de rémunération. La valeur de ces avantages indirects, qui varient selon le poste occupé, est comparable à celle qu'offrent les sociétés de notre groupe de comparaison de base de la rémunération.

Contrats d'emploi, cessation d'emploi et changement de contrôle

Contrats d'emploi

RBC n'a conclu aucun contrat d'emploi avec les membres de la haute direction visés, mais dispose, cependant, de politiques standard de rémunération qui régissent la cessation d'emploi et les situations de changement de contrôle.

Cessation d'emploi

Nous concevons nos politiques et programmes de cessation d'emploi de façon à accélérer la transition vers un autre emploi, à respecter les exigences pertinentes prévues par la loi et à suivre les pratiques observées sur le marché. Comme l'exigent les lois canadiennes, nous calculons les indemnités de départ de nos employés canadiens en fonction des années de service, de l'âge et du poste occupé. Les primes ou les paiements incitatifs à court terme à l'égard de la période couverte par l'indemnité de départ sont calculés en fonction de facteurs pertinents associés au rendement individuel et au rendement du secteur d'exploitation en cause.

Si un membre de la haute direction visé est congédié pour un motif sérieux, nous ne verserons aucune indemnité de départ et, à la discrétion du conseil, celui-ci perdra ses :

- primes en vertu du programme incitatif à court terme
- unités déjà attribuées, mais non acquises en vertu du programme d'UADR
- options non acquises en vertu du régime d'options d'achat d'actions et
- autres attributions de primes annuelles.

Nous disposons d'une politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération applicable en cas de fraude, d'inconduite ou de retraitement financier. De plus, en cas de retraitement de nos états financiers, les primes incitatives excessives peuvent faire l'objet d'une récupération, comme il est énoncé dans la Politique relative à la récupération de la rémunération incitative attribuée par erreur aux membres de la haute direction. Voir la page 68 pour un complément d'information.

Changement de contrôle

Nous sommes dotés d'une politique en cas de changement de contrôle applicable aux membres de la haute direction visés et à certains autres membres de la haute direction. Cette politique a pour but d'assurer que les membres clés de la direction demeurent en poste au profit des actionnaires en cas d'opération importante touchant RBC, notamment :

- une entité ou une personne devient le propriétaire véritable de 20 % ou plus des actions comportant droit de vote de la Banque Royale du Canada
- le changement de plus de 50 % des membres du conseil d'administration de la banque
- une fusion ou un regroupement avec une autre entité qui ferait en sorte que les actions comportant droit de vote de la banque représenteraient moins de 60 % des droits de vote combinés après la fusion ou le regroupement ou
- la vente ou l'aliénation de 50 % ou plus de la valeur comptable nette des éléments d'actif de RBC.

Les avantages associés aux programmes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres sont visés par une disposition exigeant l'application de deux événements déclencheurs, ce qui signifie que le membre de la haute direction peut faire devancer l'acquisition de toutes les attributions incitatives fondées sur des titres de capitaux propres en cours seulement s'il est congédié sans motif sérieux, et ce, dans la période de 24 mois suivant le changement de contrôle.

Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Éléments de rémunération	Retraite	Congédiement pour motif sérieux/démission	Congédiement sans motif sérieux	Congédiement sans motif sérieux par suite d'un changement de contrôle
Salaire de base	Cessation du versement en date du départ à la retraite	Cessation du versement en date du congédiement ou de la démission	Versement au cours de la période couverte par l'indemnité de départ sous forme de maintien du salaire ou de somme forfaitaire (jusqu'à concurrence de 24 mois du salaire de base, selon les années de service, l'âge et le poste)	Somme forfaitaire pouvant aller jusqu'à 24 mois du salaire de base
Prime incitative à court terme annuelle et prime annuelle en espèces	Paiement au prorata de la tranche de l'exercice écoulée en date du départ à la retraite, effectué à la fin de l'exercice	Fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission et aucun paiement	Paiement sous forme de somme forfaitaire à la fin de chaque année couverte par l'indemnité de départ	Somme forfaitaire pouvant aller jusqu'à 24 mois de la prime incitative à court terme/prime annuelle en espèces
Unités d'actions différées	Rachat obligatoire au plus tard le 15 décembre de l'année civile suivant l'année du départ à la retraite	Rachat obligatoire dans les 60 jours suivant la date du congédiement ou de la démission	Rachat obligatoire dans les 60 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ	Rachat obligatoire dans les 60 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ
Attributions d'UADR	Poursuite de l'acquisition, sous réserve de clauses de non-concurrence	Perte de toutes les unités en date du congédiement ou de la démission	Poursuite de l'acquisition des unités non acquises conformément aux modalités initiales d'octroi	Acquisition immédiate de toutes les attributions non acquises dès le congédiement
Options sur actions	Poursuite de l'acquisition, sous réserve de clauses de non-concurrence; exercice obligatoire dans les 10 ans suivant la date de l'octroi ¹	Perte des options non acquises en date du congédiement ou de la démission; exercice obligatoire des options acquises dans les 90 jours suivant la date du congédiement ou de la démission	Poursuite de l'acquisition jusqu'à la fin de la période couverte par l'indemnité de départ; perte de toutes les options non acquises par la suite; exercice obligatoire des options acquises dans les 90 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ ²	Acquisition immédiate dès le congédiement; exercice obligatoire dans les 90 jours suivant la date du congédiement
Avantages sociaux	Admissibilité aux avantages sociaux offerts aux retraités	Fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission	Maintien des droits à pension et des avantages sociaux pendant la période de maintien du salaire	Maintien des droits à pension et des avantages sociaux pendant la période couverte par l'indemnité de départ
Avantages indirects	Fin de l'admissibilité en date du départ à la retraite	Fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission	Maintien des avantages indirects pendant la période couverte par l'indemnité de départ	Maintien des avantages indirects pendant la période couverte par l'indemnité de départ

1) Comme il est décrit aux pages 98 et 99, les options octroyées avant décembre 2019 expirent 10 ans suivant la date de l'octroi ou 60 mois suivant la date du départ à la retraite, selon la première de ces éventualités.

2) Si un congédiement sans motif sérieux survient à compter de la date à laquelle le membre de la haute direction devient admissible à la retraite, l'acquisition de toutes les options sur actions non acquises se poursuivra, sous réserve de clauses de non-concurrence, conformément aux stipulations relatives à la retraite du régime d'options d'achat d'actions.

Paiements pouvant être faits aux membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle

Le tableau ci-dessous présente la valeur des paiements additionnels estimatifs ou des prestations additionnelles estimatives qui pourraient être versés à chaque membre de la haute direction visé à la cessation de son emploi suivant son départ à la retraite, son congédiement pour un motif sérieux, sa démission, son congédiement sans motif sérieux ou son congédiement sans motif sérieux par suite d'un changement de contrôle, en supposant que l'emploi ait pris fin le 31 octobre 2023.

La valeur de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est constituée d'attributions faites antérieurement et déjà présentées. Pour les besoins de l'évaluation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres, nous utilisons un cours de 110,76 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2023, dernier jour de bourse de l'exercice.

Événement	D. McKay (\$)	N. Ahn (\$)	D. Neldner (\$)	D. Guzman (\$)	N. McLaughlin (\$)
Retraite	–	–	–	–	–
Congédiement pour motif sérieux/démission¹	–	–	–	–	–
Congédiement sans motif sérieux					
Indemnité de départ	8 662 500	2 374 400	7 116 667	5 068 633	3 938 125
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	–	–	–	–	–
Valeur des prestations de retraite additionnelles ²	2 810 000	48 000	26 000	26 000	614 000
Autre rémunération ³	193 872	141 372	111 890	112 872	147 972
Congédiement sans motif sérieux par suite d'un changement de contrôle					
Indemnité de départ	8 662 500	2 374 400	7 116 667	5 068 633	3 938 125
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	24 543 930	2 212 264	12 769 401	12 046 978	9 301 852
Valeur des prestations de retraite additionnelles ²	2 810 000	48 000	26 000	26 000	614 000
Autre rémunération ³	193 872	141 372	111 890	112 872	147 972

- 1) Si RBC congédiait M. McKay, M^{me} Ahn ou M. McLaughlin pour inconduite, négligence grave ou manquement volontaire à une obligation, aucune prestation ne leur serait versée conformément à leur mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction.
- 2) Dans le cas de M. McKay, M^{me} Ahn et M. McLaughlin, les valeurs indiquées représentent la valeur actuelle au 31 octobre 2023 des prestations de retraite additionnelles auxquelles ils auraient eu droit s'il avait été mis fin à leur emploi pour la raison indiquée. Les valeurs indiquées tiennent compte de deux années de service additionnelles aux fins du régime de retraite à prestations définies canadien de RBC et de leur mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction. Comme M^{me} Ahn n'aurait pas atteint 55 ans à la fin de sa période de maintien du salaire, elle ne serait pas admissible à des prestations de retraite aux termes de son mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction, étant donné que ces prestations ne sont payables qu'au moment où elle quitterait RBC par suite de sa retraite ou de la cessation de son emploi après 55 ans. Les prestations de retraite additionnelles annuelles payables à M. McKay, à M^{me} Ahn et à M. McLaughlin s'élèveraient à 220 000 \$, à 7 000 \$ et à 45 000 \$, respectivement. Les valeurs indiquées ont été calculées à l'aide des mêmes hypothèses actuarielles que celles qui sont utilisées pour établir la valeur des obligations au titre des régimes de retraite à la clôture de l'exercice au 31 octobre 2023 et qui sont présentées dans les états financiers de RBC, sauf qu'il est présumé que les prestations de retraite commencent à être versées à la fin de la période de maintien du salaire, sous réserve d'une réduction de la rente en cas de versement anticipé, le cas échéant. Le versement de prestations de retraite conformément au mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction est conditionnel au respect de clauses de non-concurrence. Dans le cas de MM. Neldner et Guzman, les valeurs indiquées représentent les cotisations additionnelles de RBC au régime de retraite à cotisations définies qui seraient payables pendant la période de maintien du salaire.
- 3) Le poste « Autre rémunération » comprend le coût des prestations pour RBC, les cotisations de RBC aux termes du REAER et du REDVM ainsi que les avantages indirects qui continuent d'être versés pendant la période de maintien du salaire.

Obligations d'information supplémentaires prévues par le CSF et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire

L'information quantitative globale sur la rémunération donnée aux pages 104 et 105 est présentée conformément à la norme n° 15 des principes et normes de mise en œuvre du CSF et aux obligations d'information prévues par le Pilier III du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire en leur version adoptée par le Bureau du surintendant des institutions financières.

L'information présentée dans l'analyse de la rémunération respecte également les différentes exigences de divulgation de la rémunération prévues dans le Prudential Sourcebook for Banks, Building Societies and Investment Firms, comme l'exige l'organisme de réglementation compétent du Royaume-Uni. De l'information additionnelle aux termes de ces obligations sera divulguée séparément.

Nous avons établi des critères visant à déterminer qui sont les PRS ayant, par leur rôle et leurs activités, une influence importante sur le profil de risque de RBC, comme il est décrit aux pages 66 à 68. Pour les besoins des tableaux ci-après, l'expression « cadres dirigeants » englobe le chef de la direction ainsi que les membres du groupe de la direction et l'expression « autres PRS » englobe les vice-présidents directeurs et les premiers vice-présidents, ou les personnes occupant un poste équivalent, de même que les cadres dirigeants de Marchés des Capitaux et de certaines filiales de RBC.

Suivant les principes et normes de mise en œuvre du CSF et nos principes de rémunération, une part considérable de la rémunération variable des cadres dirigeants et des autres PRS doit être différée sur un certain nombre d'années (au moins 70 % pour le chef de la direction, au moins 65 % pour les membres du groupe de la direction et au moins 40 % pour les autres PRS).

Tous les montants figurant dans les tableaux ci-après sont exprimés en dollars canadiens. Nous avons converti les montants exprimés en monnaie étrangère en dollars canadiens au taux de change de la Banque du Canada en vigueur le dernier jour de bourse de chaque exercice.

Rémunération fixe et rémunération variable versées

(en M\$)	2023		2022	
	Cadres dirigeants	Autres PRS	Cadres dirigeants	Autres PRS
Nombre d'employés	10	280	10	229
Rémunération fixe				
En espèces	8 \$	142 \$	8 \$	108 \$
Rémunération variable¹				
En espèces (non différée) ²	14 \$	210 \$	14 \$	184 \$
En espèces (différée)	–	9 \$	–	4 \$
En actions et en instruments liés à des actions (non différée)	–	9 \$	–	6 \$
En actions et en instruments liés à des actions (différée)	45 \$	233 \$	39 \$	181 \$

1) La rémunération variable à l'égard de 2023 et de 2022 ne comprend pas les attributions garanties versées au cours de l'exercice et indiquées dans le tableau « Autre rémunération versée ».

2) Comprend la valeur des primes incitatives à court terme différées, au gré de l'employé, sous forme d'unités d'actions aux termes du programme d'UAD.

Autre rémunération versée

(en M\$)	2023				2022			
	Cadres dirigeants		Autres PRS		Cadres dirigeants		Autres PRS	
	Nombre d'employés	Montant	Nombre d'employés	Montant	Nombre d'employés	Montant	Nombre d'employés	Montant
Primes de signature	–	–	3	1 \$	–	–	2	10 \$
Attributions garanties	–	–	7	25 \$	–	–	6	28 \$
Indemnités de départ ¹	–	–	9	19 \$	2	8 \$	4	4 \$

1) Les renseignements communiqués portent notamment sur le nombre de cadres dirigeants et de PRS ayant touché des indemnités de départ, la somme globale de ces indemnités ainsi que l'indemnité de départ la plus élevée qui a été versée. En 2023, l'indemnité de départ la plus élevée qui a été versée se chiffrait à 6,5 M\$.

Rémunération différée¹

(en M\$)	2023 ^{2, 4}		2022 ^{3, 4}	
	Cadres dirigeants	Autres PRS	Cadres dirigeants	Autres PRS
À recevoir				
Acquise	23 \$	181 \$	40 \$	208 \$
Non acquise	85 \$	364 \$	104 \$	468 \$
Paielements pendant l'exercice	35 \$	243 \$	36 \$	256 \$

- 1) Ne comprend pas la valeur des primes incitatives à court terme différées, au gré de l'employé, sous forme d'unités d'actions aux termes du programme d'UAD.
- 2) Pour 2023, les données sur l'acquisition des attributions sont en date du 31 octobre 2023. Les valeurs de la rémunération différée en dollars canadiens sont fondées sur un cours par action de 110,76 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2023, dernier jour de bourse de l'exercice. La rémunération différée en dollars américains est fondée sur un cours par action de 79,88 \$ US, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de New York le 31 octobre 2023.
- 3) Pour 2022, les données sur l'acquisition des attributions sont en date du 31 octobre 2022. Les valeurs de la rémunération différée en dollars canadiens sont fondées sur un cours par action de 126,05 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2022, dernier jour de bourse de l'exercice. La rémunération différée en dollars américains est fondée sur un cours par action de 92,47 \$ US, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de New York le 31 octobre 2022.
- 4) Les valeurs indiquées pour 2023 et 2022 à l'égard de la rémunération différée à recevoir comprennent une rémunération différée en espèces de 20 M\$ et de 27 M\$, respectivement. Sinon, les montants reflètent la rémunération différée octroyée sous forme d'actions ou d'instruments liés à des actions. Les cadres dirigeants n'avaient aucune rémunération différée en espèces à recevoir en 2023 et en 2022.

La rémunération variable et la rémunération différée à recevoir sont assujetties à des ajustements ex post explicites et tacites, comme il est indiqué sous la section « Corrélation entre la rémunération et les résultats sur le plan du risque et du rendement » à la page 67. RBC n'a pas apporté d'ajustement ex post explicite ou tacite afin de réduire le montant des attributions au titre de la rémunération différée déjà octroyées qui sont devenues acquises et ont été payées aux participants aux régimes au cours de l'exercice 2023.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Dans le cours de nos activités, des prêts sont octroyés à des administrateurs, à des membres de la haute direction et à d'autres salariés aux mêmes conditions que celles dont sont assortis les prêts normalement consentis à nos autres clients présentant une solvabilité comparable. Le tableau suivant présente l'encours total des prêts qui ont été consentis par RBC ou une de ses filiales aux personnes qui agissent ou qui ont déjà agi comme administrateur, membre de la haute direction et salarié de RBC ou d'une de ses filiales au 16 janvier 2024. Ce montant ne comprend pas les soldes aux termes de prêts de caractère courant, définis ci-dessous¹.

Finalité	Consentis par RBC (\$)	Consentis par une autre entité (\$)
Achat d'actions	–	–
Autres	8 175 428	–

Le tableau suivant présente les prêts consentis à chaque personne qui est ou a été, au cours de l'exercice 2023, administrateur ou membre de la haute direction, ainsi qu'à chaque candidat à un poste d'administrateur et à chaque personne avec laquelle ceux-ci ont des liens. Ces prêts ne comprennent pas les prêts de caractère courant qui ont été entièrement remboursés.

Nom et poste principal	Participation de RBC	Encours le plus élevé au cours de l'exercice 2023 (\$)	Encours en date du 16 janvier 2024 (\$)	Titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice 2023 (n ^{bre})	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice 2023 (\$)
Plans de souscription de titres		–	–	–	–
Autres plans					
N. Ahn Cheffe des finances	Prêteur	1 680 000 ¹	1 665 991 ¹	–	–
K. Pereira Cheffe des ressources humaines	Prêteur	1 636 000 ¹	1 626 336 ¹	–	–
M. Douvas Cheffe des affaires juridiques	Prêteur	5 062 264 ^{1, 2}	4 883 101 ^{1, 2}	–	–

- 1) Prêts hypothécaires résidentiels garantis par une hypothèque sur la résidence de l'emprunteur et consentis au taux d'intérêt applicable aux meilleurs clients conformément au programme de prêts hypothécaires résidentiels de RBC.
- 2) Montant converti en dollars canadiens au taux de change de 1,00 \$ US = 1,3483 \$ CA en date du 16 janvier 2024.

- 1) Les prêts de caractère courant comprennent :
 - a. les prêts consentis aux mêmes conditions qu'à l'ensemble des salariés, dont le solde impayé au cours du dernier exercice clos à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à un candidat, ajouté au solde impayé par toute personne avec qui il a des liens, ne dépasse pas 50 000 \$
 - b. les prêts consentis aux salariés à plein temps, entièrement garantis par une hypothèque sur leur résidence, et dont le montant total est inférieur à leur salaire annuel
 - c. les prêts, autres qu'aux salariés à plein temps, qui sont consentis sensiblement aux mêmes conditions, notamment en ce qui concerne le taux d'intérêt et la garantie, que celles dont sont assortis les prêts aux clients qui présentent une solvabilité comparable et qui ne comportent pas de risque de recouvrement inhabituel et
 - d. les prêts consentis à l'occasion d'achats effectués aux conditions normales du commerce, résultant d'avances de frais de voyage ou de représentation, ou consentis à des fins semblables, si les modalités de remboursement sont conformes aux pratiques commerciales.

Autres questions

Assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants

RBC a souscrit, à ses frais, une assurance responsabilité pour les administrateurs et les dirigeants qui offre une protection aux administrateurs et aux dirigeants à l'égard de toute responsabilité qu'ils encourent en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants de RBC et de ses filiales. Pour la période de 12 mois se terminant le 31 mai 2024, cette assurance responsabilité comporte une limite de garantie réservée de 500 M\$ par demande de règlement et globalement ainsi qu'une garantie additionnelle de 150 M\$ à l'intention des administrateurs de RBC uniquement. Il n'y a pas de franchise pour cette couverture. L'assurance s'applique dans les circonstances où RBC ne peut pas indemniser ses administrateurs et ses dirigeants à l'égard de leurs actes ou de leurs omissions. Les primes payées par RBC pour l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants s'élèvent à environ 2,5 M\$ annuellement.

Ressources additionnelles

Vous pouvez obtenir sans frais des exemplaires imprimés de cette circulaire et de notre rapport annuel 2023 auprès de la secrétaire. Vous pouvez également les consulter en ligne ainsi que les documents suivants portant sur la gouvernance à [rbc.com](https://www.rbc.com) :

- Le Code de déontologie de RBC
- Les mandats du conseil, des comités, de la présidente du conseil, des présidents de comité et du chef de la direction

- La Politique sur l'indépendance des administrateurs
- L'Énoncé des pratiques en matière de gouvernance
- La Politique sur l'accès aux procurations
- Un résumé des principales différences entre nos pratiques en matière de gouvernance et les normes d'inscription de la Bourse de New York

Approbation des administrateurs

Le conseil d'administration a approuvé le contenu et l'envoi de cette circulaire.

Le 13 février 2024

La première vice-présidente, conseillère générale associée et secrétaire,



Karen McCarthy

Annexe A :

Propositions d'actionnaires

Les 7 propositions d'actionnaires suivantes ont été soumises pour délibération à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. Ces propositions et l'argumentaire à l'appui de celles-ci représentent l'opinion de l'actionnaire qui les a soumis et sont reproduits textuellement en italique ci-dessous, accompagnés de la réponse du conseil, conformément aux exigences de la *Loi sur les banques*.

Le contrôleur de la Ville de New York, 1 Centre Street, 8th Floor North, New York, New York 10007, États-Unis, a présenté la proposition suivante (traduite de l'anglais au français), qui sera soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 1 :

Qu'il soit résolu ce qui suit : Les actionnaires demandent à la Banque Royale du Canada (« Société ») de communiquer chaque année son ratio de financement relatif à l'approvisionnement en énergie propre (« ratio »), qui s'entend de son financement total sous forme de prise ferme de titres de capitaux propres et de titres de créance, et de financement de projets, lié à l'approvisionnement en énergie à faibles émissions de carbone par comparaison avec l'approvisionnement en énergie produite à partir de combustibles fossiles. La communication de cette information, préparée à coût raisonnable et excluant les renseignements confidentiels, doit exposer la méthodologie suivie par la Société, y compris ce qu'elle qualifie de « faibles émissions de carbone » ou de « combustibles fossiles ».

Argumentaire

Selon le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (« GIEC »), les émissions de gaz à effet de serre doivent être réduites de moitié d'ici 2030 et atteindre zéro émission nette d'ici 2050. Pour y arriver, l'Agence internationale de l'énergie (« AIE ») estime qu'il sera nécessaire de délaisser rapidement les combustibles fossiles et de tripler d'ici 2030 les sommes investies annuellement à l'échelle mondiale dans l'énergie propre¹.

Les banques soucieuses de faire concorder leurs activités avec leurs propres objectifs climatiques sont en meilleure position pour gérer les risques associés à la transition énergétique mondiale, notamment les risques juridiques et financiers et d'atteinte à la réputation. Elles pourront par ailleurs saisir des occasions porteuses de valeur dans le secteur de l'énergie propre et se positionner comme des leaders dans un marché de plus en plus dynamique. Depuis 2022, les banques auraient dégagé davantage de revenus grâce à leurs activités de prêt et leurs commissions de prise ferme dans le cadre de projets liés à l'énergie propre qu'en lien avec les opérations conclues avec des sociétés actives dans les secteurs du pétrole, du gaz et du charbon².

D'après son rapport climatique 2022, la Société a pour objectif d'accorder 500 milliards de dollars en finance durable d'ici 2025³. De plus, elle vise à atteindre un bilan zéro émission nette d'ici 2050.

Malgré ces engagements, la Société détient toutefois le titre peu enviable du plus grand bailleur de fonds dans les projets de combustibles fossiles, ayant accordé en 2022 un financement à hauteur de 41 milliards de dollars aux entreprises utilisant des combustibles fossiles, une hausse par rapport à 2021. Depuis 2016, le financement total se chiffre à 252,5 milliards de dollars⁴.

*Selon le plus récent rapport de BloombergNEF, intitulé *Financing the Transition: Energy Supply Investment and Bank Financing Activity* (« rapport BloombergNEF »)⁵, le rythme auquel les combustibles fossiles seront progressivement délaissés sera dicté par le rythme auquel s'intensifiera l'approvisionnement en énergie à faibles émissions de carbone. En résumant les sept voies à suivre les plus souvent citées pour limiter à 1,5 °C le réchauffement climatique (AIE ; Network for Greening the Financial System; GIEC), le rapport BloombergNEF a conclu que pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050, le ratio doit franchir la barre d'au moins 4:1 d'ici 2030, puis 6:1 dans la décennie qui suit et 10:1 par la suite.*

Les ratios de financement en matière d'énergie propre par rapport aux combustibles fossiles se sont révélés un indicateur clé pour mesurer les progrès réalisés au chapitre du financement de la transition vers l'énergie propre. L'AIE suit de près l'un de ces ratios⁶, et ceux-ci ont été reconnus par les principales alliances bancaires en matière de changements climatiques auxquelles participe la Société, y compris la Glasgow Financial Alliance for Net Zero et la Net Zero Banking Alliance, qui soutiennent que des indicateurs comparables à l'égard des [traduction] « exigences de déclaration pourraient inclure... un ratio de financement lié à la transition »⁷.

Sous réserve du pouvoir discrétionnaire de la direction, nous recommandons à la Société de faire ce qui suit :

- Fixer des objectifs en matière de ratio comportant des échéances et concordant avec son engagement envers la carboneutralité.
- Consulter le rapport BloombergNEF au moment d'établir les objectifs en matière de ratio et définir le financement à « faibles émissions de carbone » et celui lié aux « combustibles fossiles ».
- S'employer à établir des méthodes normalisées pour l'ensemble du secteur.
- Communiquer un ratio comparable en lien avec ses activités de prêt.

Nous incitons les actionnaires à voter **POUR** la proposition.

- 1) <https://www.iea.org/reports/net-zero-by-2050>
- 2) <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-10-18/green-fees-overtake-fossil-fuels-for-second-straight-year>
- 3) https://www.rbc.com/collectivite-impact-social/_assets-custom/pdf/RBC-Climat-Report-2022.PDF
- 4) https://www.bankingonclimatechaos.org/wp-content/uploads/2023/08/BOCC_2023_vF.pdf
- 5) <https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/BNEF-Bank-Financing-Report-Summary-2023.pdf>
- 6) <https://www.iea.org/reports/world-energy-investment-2023/overview-and-key-findings>
- 7) <https://www.unepfi.org/wordpress/wp-content/uploads/2022/10/NZBA-Transition-Finance-Guide.pdf>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 1 :

Nous reconnaissons que la transparence et la communication d'information adéquate sur le marché relativement à la performance climatique sont cruciales pour démontrer nos progrès et maintenir la confiance des parties prenantes. L'évolution du rapport climatique annuel de RBC depuis la publication du premier Rapport Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques 2019 reflète les efforts continus de la banque pour accroître la transparence de l'information qu'elle communique.

C'est également pourquoi, depuis la publication du rapport climatique précédent de la banque en mars 2023, RBC a encore amélioré les mesures qu'elle prend et l'information qu'elle communique en mettant un accent particulier sur le secteur de l'énergie, notamment grâce à ce qui suit :

- La publication de l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie de RBC Marchés des Capitaux (l'Approche d'engagement clientèle) qui officialise l'approche de RBC Marchés des Capitaux en matière d'engagement auprès de ses clients du secteur de l'énergie (disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)) en novembre 2023¹
- L'évaluation ultérieure des clients du secteur de l'énergie au moyen du cadre de préparation à la transition figurant dans l'Approche d'engagement clientèle et la communication des résultats à l'échelle du portefeuille dans notre Rapport climatique 2023 (disponible à l'adresse [rbc.com/informationesg](https://www.rbc.com/informationesg))
- L'élargissement de notre Cadre de finance durable (disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)) pour inclure le financement lié à la décarbonation et des sources d'énergie faibles en carbone additionnelles, comme l'énergie nucléaire
- L'accroissement de nos prêts consentis dans le secteur des énergies renouvelables afin de stimuler la croissance de nos prêts dans l'ensemble du secteur des énergies faibles en carbone et la présentation d'information sur les soldes de prêts autorisés connexes
- La présentation d'information sur nos émissions financées absolues pour le secteur pétrolier et gazier avec des émissions calculées selon l'autorisation

Collectivement, ces mesures nous aideront à mieux positionner RBC en tant que bailleur de fonds pour le réseau énergétique du futur – en faisant croître nos prêts dans le secteur des énergies faibles en carbone tout en soutenant la réduction des émissions provenant des sources d'énergie traditionnelles.

Nous estimons que les renseignements que nous présentons offrent suffisamment de transparence à l'égard de notre approche et de notre stratégie. Vu l'absence de normes sectorielles entourant le ratio de financement de l'approvisionnement en énergies propres, nous croyons que la divulgation de cette mesure est prématurée et n'offrirait pas de renseignements importants supplémentaires à nos parties prenantes.

Nous continuerons de bonifier la communication d'information et de faire rapport sur nos progrès.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

¹) Un complément d'information au sujet de l'Approche d'engagement clientèle est présenté à la fin de la présente annexe A.

InvestNow Inc., 7 Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, a présenté la proposition suivante (traduite de l'anglais au français), qui sera soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 2 :

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE la Banque Royale du Canada (« RBC ») commande et publie un rapport dévoilant le risque lié au désinvestissement dans le secteur pétrolier et gazier auquel la Banque est exposée, qualifiant et quantifiant les conséquences d'un tel désinvestissement sur la valeur pour les actionnaires et présentant d'autres analyses économiques pertinentes si elle gardait le cap vers les objectifs de carboneutralité actuellement établis.

Argumentaire

Le secteur pétrolier et gazier est attaqué de toutes parts. Des célébrités, des influenceurs Web, des actionnaires activistes radicaux, des alliances financières animées par une certaine idéologie de même que des organismes sans but lucratif aux coffres bien garnis appellent au « désinvestissement » et prônent l'élimination du secteur pétrolier et gazier canadien au cours des 25 prochaines années.

Nous demandons à RBC de commander un rapport qui comportera données et analyses ayant trait à l'incidence de l'adoption par la banque de politiques ou de lignes directrices visant la suppression du secteur pétrolier et gazier canadien à l'aide d'une politique sur le désinvestissement sur les prévisions de revenus, les bénéfices et le cours de l'action, ainsi que sur l'économie canadienne dans son ensemble.

Le secteur bancaire joue un rôle crucial dans l'économie et la prospérité du Canada. Tout comme le secteur bancaire, le secteur pétrolier et gazier joue un rôle crucial dans l'économie et la prospérité du Canada. Le monde continuera d'utiliser des combustibles fossiles au cours du siècle actuel, y compris après 2050, peu importe les visées en matière de carboneutralité. Si les sociétés énergétiques canadiennes ne peuvent fournir le pétrole et le gaz dont le monde a besoin, des régimes autoritaires dans des pays à la réglementation déficiente, antidémocratiques, moins responsables et moins soucieux de l'environnement s'en chargeront. Les banques ne peuvent pas se permettre de faire partie d'un mécanisme visant à juguler un secteur d'une importance vitale, non seulement pour nos concitoyens, mais aussi pour le monde démocratique.

Le financement du secteur pétrolier et gazier canadien est essentiel à la bonne marche de l'économie, aux emplois, à l'innovation et à la réduction mondiale des émissions.

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 2 :

Le monde évolue rapidement au fur et à mesure que les collectivités, les entreprises et les gouvernements répondent à l'urgence des changements climatiques et saisissent l'occasion de bâtir une économie carboneutre plus résiliente. Le succès continu de RBC en tant qu'institution bancaire est influencé par notre prospérité économique collective et la mesure dans laquelle nos clients réussissent, notamment dans le cadre de la transition vers une économie à zéro émission nette.

En novembre 2023, nous avons publié l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie (l'Approche d'engagement clientèle), qui officialise l'engagement de RBC Marchés des Capitaux avec ses clients des secteurs pétrolier et gazier et de la production d'énergie (collectivement, le secteur de l'énergie) à l'égard de leurs plans de transition énergétique¹. RBC est d'avis que les clients qui planifient proactivement leur transition énergétique sont mieux en mesure de réagir aux risques émergents et de profiter des occasions connexes. C'est pourquoi les plans de transition des clients constituent un important aspect des décisions d'affaires prises par RBC Marchés des Capitaux.

L'objectif de RBC Marchés des Capitaux est d'aider les clients à réduire leurs émissions et à accélérer la réalisation de leurs plans de transition. Les renseignements obtenus en dialoguant avec les clients nous aident à déterminer les domaines où nous pouvons les soutenir le plus efficacement, par exemple en affectant des capitaux aux clients qui présentent le plus grand potentiel de réduction d'émissions et en appuyant leur réussite. RBC Marchés des Capitaux soutiendra en priorité les clients qui participent activement à la transition énergétique et qui mettent en œuvre ou élaborent des plans de transition étoffés qui les aideront à demeurer résilients et concurrentiels. RBC Marchés des Capitaux est prête à prendre des décisions d'affaires difficiles et même à se distancier si un client, malgré de nombreuses interactions à cet égard, démontre une planification de transition énergétique insuffisante².

Nous estimons que l'information existante présentée par la banque, y compris l'Approche d'engagement clientèle, son Rapport climatique 2023 (disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)) et ses rapports financiers annuels et trimestriels destinés aux actionnaires, détaille son approche à l'égard du secteur de l'énergie et des changements climatiques de façon plus globale, y compris en ce qui concerne notre stratégie climatique et nos progrès quant à la réalisation de nos engagements. La banque ne croit pas que le niveau de détail demandé par cette proposition permettrait aux actionnaires d'obtenir des renseignements significatifs qui les aideraient à prendre des décisions d'investissement éclairées au sujet de RBC.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

1) Un complément d'information au sujet de l'Approche d'engagement clientèle est présenté à la fin de la présente annexe A.

2) Au cas par cas et en tenant compte d'autres facteurs financiers et non financiers, ces mesures pourraient comprendre la réduction ou la suppression du crédit disponible et d'autres produits et services au moment du montage du crédit, du renouvellement du crédit ou des demandes d'augmentation de limite de crédit. La banque ne reviendra pas sur les accords de crédit juridiquement contraignants.

Vancity Investment Management Ltd., 100-183 Terminal Avenue, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2, a présenté la proposition suivante (traduite de l'anglais au français), qui sera soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 3 :

Qu'il soit résolu que

Le conseil d'administration entreprenne un examen des niveaux de rémunération de la haute direction par rapport à l'ensemble de l'effectif et, moyennant des coûts raisonnables et en omettant les renseignements exclusifs, communique publiquement tous les ans le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport au salaire médian des travailleurs.

Argumentaire

Les moyens de pression exercés par le syndicat United Auto Workers et les talents de Hollywood illustrent la vague de mécontentement des employés qui touche de nombreux secteurs et mettent en relief l'écart entre, d'une part, les profits réalisés par les entreprises et la hausse de la rémunération de la haute direction et, d'autre part, les salaires des travailleurs qui ne progressent pas au même rythme. Ce mécontentement est exacerbé par la croissance stagnante des salaires jumelée à un contexte inflationniste, phénomène qui a une incidence toute particulière sur les besoins essentiels comme le logement, l'énergie et l'épicerie¹.

La faible croissance des salaires qui reste en deçà de l'inflation pour la moyenne des employés tranche nettement avec la rémunération de la haute direction, où les salaires gagnés sont demeurés supérieurs au taux d'inflation et en décalage par rapport au reste de la main-d'œuvre. Ces données sont facilement accessibles, et l'écart salarial qui se creuse est indéniable.

Bien que les entreprises dont la mobilisation syndicale est moins présente ne soient pas aussi susceptibles de faire face à des moyens de pression syndicaux, elles peuvent tout de même subir des contrecoups financiers similaires. Parmi ceux-ci figurent souvent un taux de roulement et d'absentéisme plus élevé et une baisse du moral des employés. À titre d'exemple, certaines recherches ont révélé qu'un employé souffrant d'épuisement professionnel peut représenter un coût correspondant à plus de 30 % de son salaire et que le remplacement d'un employé en poste peut entraîner des coûts allant jusqu'à 400 % de son salaire annuel².

Pour assurer la mise en œuvre efficace des stratégies visant à accentuer la valeur de l'entreprise, les membres de la haute direction doivent pouvoir compter sur des employés engagés pour réaliser leur vision. De nombreuses études démontrent que la comparaison sociale joue un très grand rôle dans l'interaction humaine et que la satisfaction des employés est fortement tributaire de la perception d'équité en ce qui a trait à la rémunération³.

La perception selon laquelle seule la haute direction profite de la croissance de l'entreprise et que le travailleur moyen n'est pas rémunéré équitablement en contrepartie de son apport individuel sape la motivation des employés. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport au salaire médian des travailleurs est un mécanisme utile pour évaluer et établir la ventilation des salaires au sein d'une entreprise. Lorsque les écarts salariaux sont étroitement surveillés et gérés, les employés sont souvent beaucoup plus engagés et productifs.

Les résultats du vote consultatif sur la rémunération ont très peu à voir avec la gestion des écarts salariaux par une entreprise. Les actionnaires ne disposent pas de renseignements suffisants sur l'exposition de RBC au risque associé au capital humain en lien avec les distributions déséquilibrées de la rémunération. Vancity a soumis cette proposition l'an dernier, laquelle a reçu un appui à hauteur de 13 %. Le MÉDAC avait soumis auparavant une proposition similaire auprès de RBC, ce qui indique qu'il existe une demande pour ce genre de renseignements.

En tant qu'institution financière, RBC s'appuie fortement sur son capital humain pour stimuler la croissance et, en retour, créer de la valeur pour ses actionnaires. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport au salaire médian des travailleurs représente pour RBC un moyen simple et économique de communiquer la manière dont l'entreprise gère les écarts salariaux. La Banque Scotia fournit ce ratio, et la Global Reporting Initiative, que RBC utilise déjà, prévoit une méthode largement reconnue pour calculer ce ratio selon l'indicateur 2-21.

La communication de cette information n'a pas pour but de limiter la rémunération de la haute direction, mais de veiller à ce que les actionnaires disposent des renseignements voulus pour évaluer la gestion que fait RBC des risques liés au capital humain. La communication et le suivi du ratio permettront à RBC de mieux gérer l'engagement et le moral des employés ainsi que le recrutement et la fidélisation des talents et d'atténuer les risques financiers et ceux liés à la réputation découlant des écarts salariaux qui se creusent.

1) <https://www.forbes.com/sites/annefield/2022/05/23/ceo-worker-pay-gap-widens-and-employees-arent-happy-about-it/?sh=3ac80050142c>

2) <https://www.joinpavilion.com/blog/the-real-cost-of-burnout> ; <https://www.simplybenefits.ca/blog/employee-retention-what-is-the-true-cost-of-losing-an-employee>

3) <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/work-smarter-not-harder/202303/the-executive-worker-pay-gap-isnt-without-consequences>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 3 :

Chez RBC, nous nous efforçons d'adopter une approche équilibrée, systématique et progressive en matière de rétribution globale. Nos pratiques sont ancrées dans l'analyse et la recherche afin que nous offrions une rémunération et des avantages sociaux qui soient concurrentiels dans les marchés où nous exerçons nos activités et qui nous aident à recruter des gens de talent.

Le comité des ressources humaines supervise régulièrement plusieurs activités menées pour assurer que nos pratiques de rémunération sont concurrentielles. Il passe en revue des analyses d'étalonnage de la rémunération, certains ratios de rémunération verticaux ainsi que des tendances comparant la rémunération directe totale annuelle du chef de la direction et la rémunération directe totale annuelle médiane de tous les employés, ainsi que l'évolution de cette comparaison au fil du temps. Étant donné les divers facteurs qui sont pris en compte dans le cadre du processus décisionnel relatif à la rémunération, divulguer un ratio de rémunération sans contextualiser les autres variables influant sur les décisions entraîne un risque de simplification excessive.

Le comité des ressources humaines est également chargé d'examiner les changements apportés à nos programmes de rétribution globale qui vont au-delà de la rémunération. Garder nos employés motivés à procurer une valeur exceptionnelle pour les clients et les actionnaires est primordial dans le cadre de notre approche en matière de rétribution globale. Bien que la rémunération serve de vecteur de motivation, nous effectuons des investissements continus dans la formation, le perfectionnement et le soutien de nos employés en offrant des programmes d'apprentissage, des avantages sociaux et des options de retraite de manière à les aider à prospérer même dans des temps incertains. Nous investissons également dans les données et la recherche pour éclairer nos décisions concernant les structures salariales concurrentielles, tout en respectant notre principe de la rémunération au rendement pour l'ensemble de nos employés.

Le comité des ressources humaines est d'avis que la divulgation actuelle faite dans la rubrique « Rémunération de la haute direction » de cette circulaire permet de donner de l'information plus pertinente et utile aux actionnaires que ne le ferait un ratio de rémunération et que l'utilisation d'un tel ratio ne répondrait pas adéquatement aux préoccupations soulevées par l'actionnaire. Chaque année, nous donnons des renseignements détaillés sur les faits saillants au chapitre du rendement et la composition de la rémunération de la haute direction dans cette circulaire.

En l'absence d'exigences de divulgation prescrites au Canada, la communication volontaire de ratios de rémunération verticaux par les sociétés ne donnerait pas aux investisseurs d'information uniforme, comparable ou fiable. En outre, nous nous efforçons de fournir de façon transparente les motifs sous-tendant nos décisions en matière de rémunération de la haute direction ; un ratio de rémunération, bien que possible à prendre en compte, n'est pas l'un des principaux facteurs sous-tendant les décisions d'ordre salarial et ne l'a pas été dans le passé.

Nous demeurons résolus à interagir avec les investisseurs et à tenir compte de leurs préoccupations lorsque nous révisons notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Le conseil suit toujours l'évolution des questions touchant la rémunération de la haute direction et la communication d'information à ce sujet en vue de maintenir des pratiques exemplaires.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a présenté les propositions 4, 5, 6 et 7 qui seront soumises au vote des actionnaires.

PROPOSITION 4 :

Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.

Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées¹.

Dans les Principes de gouvernance de l'OCDE, il est écrit :

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions². »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de Teachers³, nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la Canadian Coalition for Good Governance (CCGG)⁴ et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

1) Assemblées annuelles : dérive virtuelle, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

2) Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance, Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

3) Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Teachers) <https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP%20Proxy%20Voting%20Guidelines%202023%20FR.pdf>

4) "Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable." Say no to virtual-only shareholder meetings – they let companies duck accountability, Catherine McCall, The Globe and Mail, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 4 :

En vertu de la *Loi sur les banques*, les institutions financières telles que RBC ne sont pas autorisées à tenir des assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement, à moins d'obtenir une ordonnance du tribunal les dispensant de tenir un volet en personne d'une assemblée des actionnaires. Puisque RBC n'est actuellement pas autorisée à tenir des assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement, la proposition d'actionnaires visant à tenir un volet en personne pour les assemblées des actionnaires est superflue et non nécessaire.

Avant la déclaration de la pandémie de COVID-19 en mars 2020, RBC a constamment tenu des assemblées des actionnaires en personne en offrant l'option de participer par webdiffusion pour les actionnaires situés dans d'autres régions ou pour ceux qui étaient dans l'impossibilité d'y assister en personne. En raison de la pandémie de COVID-19, le conseil a priorisé la santé et la sécurité de nos employés, actionnaires et collectivités et, à l'instar d'autres grandes banques et sociétés d'assurance vie canadiennes, obtenu les ordonnances des tribunaux nécessaires pour tenir nos assemblées annuelles des actionnaires en mode virtuel en 2020, en 2021 et en 2022. Il convient de souligner que RBC prévoyait tenir une assemblée en personne en 2022; toutefois, en conséquence des incidences de la COVID-19 sur bon nombre de membres du personnel et de participants essentiels aux fins de l'assemblée annuelle, celle-ci a été convertie en assemblée virtuelle seulement la veille, conformément à notre engagement continu à prioriser la santé et la sécurité de nos parties prenantes. RBC a repris la tenue d'assemblées des actionnaires hybrides en personne et en mode virtuel depuis l'an dernier, une fois la pandémie de COVID-19 calmée, et notre assemblée annuelle des actionnaires 2024 aura de nouveau lieu tant en personne qu'en mode virtuel.

Surtout, les actionnaires qui assistent à nos assemblées annuelles des actionnaires en mode virtuel disposent des mêmes droits et possibilités que ceux dont ils pourraient se prévaloir au cours d'une assemblée en personne. Les actionnaires peuvent voter et participer, et ceux qui ont soumis une proposition peuvent la présenter à l'assemblée. En fait, au cours des dernières années, RBC a investi dans l'amélioration de l'expérience virtuelle afin d'assurer une expérience intéressante et équitable pour ceux qui se joignent à l'assemblée de façon virtuelle, et nous demeurons résolus à permettre cette expérience conviviale dans l'avenir.

En tant qu'organisation mondiale dont les actionnaires se situent au Canada et ailleurs dans le monde, nous croyons que le mode virtuel adopté pour les assemblées annuelles permet aux actionnaires d'y assister et d'y prendre part avec plus de souplesse et de facilité. Il permet aux gens qui n'assistent généralement pas ou qui ne peuvent pas assister à l'assemblée annuelle des actionnaires en personne d'y avoir accès et accroît la possibilité pour les actionnaires de participer pleinement à l'assemblée au-delà du nombre limité d'actionnaires locaux qui y assistent en personne.

Les assemblées en mode virtuel seulement s'inscrivent également dans nos efforts en vue de réduire notre empreinte carbone globale, puisqu'elles entraînent moins de déplacements de la part du conseil, de la direction et des actionnaires, ainsi que moins de documents imprimés. Cette façon de faire concorde avec notre priorité stratégique qui est de faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités, comme il est énoncé dans la Stratégie climatique RBC (disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)). De plus, les assemblées virtuelles réduisent les coûts de production globaux associés à la tenue d'une assemblée annuelle des actionnaires.

Pour faire écho à notre engagement de longue date envers la communication transparente avec nos actionnaires, RBC croit que souplesse et adaptabilité sont nécessaires pour la tenue de nos assemblées annuelles des actionnaires. Prescrire un volet en personne pour les assemblées annuelles des actionnaires impose des contraintes indues, ne reflète pas le virage mondial vers la communication virtuelle et n'est pas dans l'intérêt des actionnaires.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 5 :

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non-confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — désormais de Vancity — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération.

Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés contre la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes¹ de la Global Reporting Initiative (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13² du Cadre inclusif OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices³), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non-confidentielles au grand public — comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe — constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa Déclaration pays par pays.

1) Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle. Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative (GRI) — Communiquer a. le ratio ; b. le pourcentage d'augmentation ; et c. « les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données » (Nous soulignons, inclinons et graissons.) <https://www.globalreporting.org/pdf.ashx?id=22118>

2) Action 13 — Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>

3) Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 5 :

RBC est une entreprise mondiale fournissant des services financiers dans plusieurs pays. Nous sommes déterminés à maintenir les normes les plus élevées qui soient en matière d'éthique commerciale dans l'ensemble de notre plateforme mondiale.

RBC appuie fermement lois promulguées par le Canada et d'autres territoires où elle exerce des activités qui visent à contrer l'évasion fiscale et l'évitement fiscal, la fraude fiscale ainsi que le blanchiment d'argent. Nous examinons régulièrement nos activités et celles de nos filiales afin de nous assurer qu'elles satisfont aux règles fiscales applicables et aux autres formes de réglementation.

RBC appuie également le travail d'organisations internationales telles que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) qui vise à améliorer les politiques et règles régissant le système financier mondial, y compris les engagements à mettre en œuvre la transparence fiscale. RBC salue les progrès de l'OCDE dans la promotion de normes convenues internationalement sur la coopération et la transparence fiscales, qui prévoient l'échange complet de renseignements entre les autorités fiscales compétentes sur demande afin de faciliter l'administration et l'application des lois fiscales. À cet égard, RBC respecte pleinement ses obligations de déclaration pays par pays annuelle découlant de l'Action 13 du projet BEPS (érosion de la base d'imposition et transfert de bénéfices) de l'OCDE.

Une autre mesure cruciale que l'OCDE a prise dans le cadre de sa lutte contre les paradis fiscaux est l'instauration d'un impôt minimum mondial de 15 % sur les bénéfices des entreprises aux termes du « pilier deux » du plan à deux piliers visant à relever les défis fiscaux soulevés par la numérisation de l'économie. Les règles du pilier deux devraient s'appliquer à RBC avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2024, et RBC a l'intention de se conformer pleinement à la législation sur l'impôt minimum mondial devant être adoptée au Canada, ainsi qu'à tout autre cadre relatif au pilier deux applicable promulgué dans les territoires où elle exerce ses activités.

RBC est résolue à présenter de l'information fiscale pertinente tout en prenant en compte la nécessité de protéger les renseignements confidentiels et exclusifs dont la divulgation publique pourrait nous désavantager sur le plan concurrentiel. RBC divulgue des renseignements fiscaux aux termes de cadres existants en conformité avec toutes les obligations d'information prescrites dans les pays où nous exerçons nos activités.

La déclaration pays par pays de RBC ne renferme pas de données pertinentes sur la rémunération, et nous estimons par conséquent que la divulgation publique de cette déclaration ne serait pas pertinente aux fins de la préparation de calculs de ratios de rémunération significatifs et détaillés.

En outre, inclure volontairement dans nos pratiques en matière de communication publique notre déclaration pays par pays pourrait donner lieu à la divulgation de renseignements sensibles concernant les activités de RBC, la désavantageant ainsi sur le plan concurrentiel. Nous déposons actuellement notre déclaration pays par pays de façon privée auprès des autorités fiscales compétentes, et toute autorité qui reçoit cette information est tenue d'en préserver la confidentialité vu sa nature concurrentielle sensible. Nous sommes également soucieux du risque que les données incluses dans notre déclaration pays par pays soient mal interprétées si elles étaient divulguées publiquement en raison de la complexité de nos activités, et ce risque s'en trouverait exacerbé si seulement certaines parties de la déclaration complète étaient divulguées.

Nous ne pouvons appuyer cette proposition, parce que l'information figurant dans la déclaration pays par pays de la banque pourrait être utilisée à mauvais escient si elle était divulguée publiquement; que la communication publique volontaire de cette information ne fournirait pas de données supplémentaires qui permettraient d'établir des calculs de ratios de rémunération significatifs; et qu'une telle communication pourrait désavantager RBC sur le plan concurrentiel étant donné que d'autres institutions financières multinationales homologues ne sont pas tenues de divulguer de tels renseignements.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 6 :

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire et des mesures qu'elle entend prendre afin de développer l'expertise nécessaire pour valoriser correctement ces entreprises.

Argumentaire

Cette proposition a obtenu l'appui de plus de 10 % des votes l'an dernier. Nous avons bien lu l'énoncé de votre position dans la circulaire de 2023 et prenons bonne note des actions prises dans cette direction. Nous avons également lu attentivement le rapport ESG de la banque dans lequel nous avons trouvé très peu d'information sur différentes initiatives qui pourraient nous conforter en regard de vos orientations en matière d'économie circulaire.

Conscients qu'il peut être complexe comme vous le mentionnez dans votre circulaire de la complexité que suscite le suivi des activités de prêt qui soutiennent l'économie circulaire, nous nous permettons de croire qu'avec l'intelligence artificielle et les nouvelles technologies, de telles informations puissent être capturées et partagées avec l'ensemble des actionnaires et des parties prenantes. Nous réitérons donc notre demande de divulgation.

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 6 :

RBC estime qu'un modèle d'économie circulaire offre une approche intéressante pour faire progresser les objectifs environnementaux clés, comme la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la protection de la biodiversité. Toutefois, RBC croit que cette proposition est redondante compte tenu des efforts déjà déployés par la banque.

Grâce aux mesures qu'elle a en place à l'heure actuelle, RBC peut soutenir ses clients qui cherchent à atteindre des objectifs d'économie circulaire et surveiller l'activité financière – dont l'activité de prêts – qui correspond à ces objectifs.

Plus particulièrement, notre Cadre de finance durable (disponible à l'adresse [rbc.com/informationesg](https://www.rbc.com/informationesg)) comprend une catégorie d'activités admissibles particulière pour les projets ou les entreprises qui exercent des activités d'économie circulaire ou y contribuent. Ces activités sont visées par l'engagement de RBC d'injecter 500 G\$ en finance durable d'ici 2025. La finance durable désigne les activités financières qui tiennent compte des facteurs ESG.

Dans son Rapport climatique 2023, la banque divulgue son rendement par rapport à son engagement en matière de finance durable ainsi que des détails supplémentaires sur les activités vertes admissibles financées aux termes de son Cadre de finance durable. La banque déclare la valeur du financement pour les activités vertes admissibles les plus significatives, comme l'énergie renouvelable, et le financement associé à l'économie circulaire est déclaré collectivement avec d'autres activités vertes. La surveillance de ces activités vertes admissibles aux termes de ce cadre permet à la banque de promouvoir de telles activités au sein de ses équipes de services bancaires et de mieux comprendre les défis associés à leur financement.

Le conseil est d'avis que grâce aux mesures et aux initiatives dont il est question ci-dessus, la banque peut contribuer de manière efficace à la réalisation des objectifs environnementaux mis de l'avant par l'économie circulaire et surveiller la manière dont elle soutient ses clients et les collectivités qu'elle sert à cet égard. RBC demeure disposée à collaborer avec tous les secteurs de l'économie, avec les gouvernements, avec d'autres institutions financières et avec des tiers pour promouvoir la cohérence et la comparabilité des données et à adapter sa méthodologie en fonction de l'évolution du marché.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 7 :

Il est proposé que la banque tienne un vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

Argumentaire

Selon un sondage en ligne mené par Léger Marketing et l'Association d'études canadiennes pour La Presse Canadienne au cours du mois d'octobre 2022, 70 % des Canadiens sont inquiets ou très inquiets par rapport aux changements climatiques. Le pourcentage élevé de votes obtenu en faveur de notre proposition d'actionnaire de l'an dernier reflète bien ce souci, au pays. Aussi, ce vote est sûrement l'expression de l'interrogation des actionnaires de l'entreprise quant à l'envergure des actions posées en matière environnementale. Les récents feux de forêt et les inondations de la dernière année sont loin d'atténuer ces préoccupations et il est permis de penser qu'ils les rendront plus vives.

Un récent rapport¹ d'Oxfam Québec sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires au pays invite les actionnaires à être plus exigeants quant aux efforts qui y sont consacrés. L'une des observations relevée dans le rapport mérite d'être soulignée :

« non seulement aucune des grandes banques canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs "verts" des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables ».

Ce rapport qualifie même de relativement peu ambitieuses leurs initiatives :

« les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non négligeable, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1300 milliards \$ CAN ».

Il nous reste peu de temps pour assainir notre environnement et laisser aux générations futures un milieu où il fera bon vivre. Il est donc important que les actionnaires puissent exprimer leur opinion sur l'envergure des gestes que nos organisations souhaitent poser au cours des prochaines années et stimulent une plus grande proactivité.

Notons qu'en France un projet de loi² concernant le say on climate obligerait toutes les sociétés cotées en bourse à soumettre à leurs actionnaires leur stratégie « climat et durabilité » tous les trois ans ou en cas de modification importante.

1) Regard inédit sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires canadiens, Hubert Rioux, Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2022 <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>

2) Projet de loi relatif à l'industrie verte <https://www.vie-publique.fr/loi/289323-industrie-verte-decarbonation-projet-de-loi>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 7 :

Le conseil est responsable des priorités, du plan d'affaires, de la stratégie, de l'appétit pour le risque et de la culture de la banque. Il examine comment répartir les ressources actuelles et futures de la banque entre l'atteinte des objectifs d'affaires, la mise en œuvre et l'exécution des priorités stratégiques climatiques de cette dernière dans le cadre de sa stratégie à court, à moyen et à long terme et l'équilibre des intérêts des actionnaires, des employés, des clients, des créanciers et des collectivités que nous servons. Il lui incombe également de surveiller la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et des plans d'exploitation approuvés. En outre, par l'intermédiaire de ses comités, le conseil supervise la gestion des risques, notamment le risque climatique, et la communication d'information ESG aux parties prenantes, y compris les actionnaires.

Un vote consultatif annuel sur l'approche de la banque en matière de changements climatiques, même s'il n'était pas contraignant, entraînerait la création d'une nouvelle structure de gouvernance aux fins de l'approbation d'une composante importante de la stratégie de la banque, ce qui serait incompatible avec les responsabilités et la reddition de comptes du conseil telle qu'elles sont énoncées dans la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise adoptée par le Bureau du surintendant des institutions financières. De plus, il s'agirait d'un outil inefficace pour exprimer clairement les multiples facettes des avis de nos actionnaires sur une question très complexe de ce genre.

L'efficacité de la surveillance des questions climatiques et l'engagement du conseil exigent des administrateurs qu'ils suivent l'évolution rapide du contexte entourant les changements climatiques et en saisissent la complexité. Le conseil a approuvé la Stratégie climatique RBC, qui met à profit son expertise et sa compréhension des activités de la banque, des marchés dans lesquels elle exerce ses activités, des risques et possibilités qui se présentent à elle, des activités commerciales de ses clients, des intérêts de ses parties prenantes, y compris les collectivités qu'elle sert, ainsi que de sa raison d'être, de sa vision et de ses valeurs.

Le conseil se fie également aux connaissances très techniques de la direction concernant la complexité des activités et de l'exploitation quotidienne de la banque dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie climatique de la banque. Tout au long de l'année, le conseil et ses comités communiquent fréquemment avec la direction en ce qui a trait aux questions climatiques relevant de leurs champs de responsabilités respectifs. Ainsi, le conseil et la direction sont les mieux placés pour évaluer pleinement en temps opportun le caractère approprié des multiples composantes de la stratégie de la banque, y compris sa stratégie climatique.

RBC a de grandes ambitions et de fermes convictions en ce qui a trait à ses objectifs en matière de changements climatiques et s'est dotée d'une stratégie pour les atteindre, toutes exposées dans son Rapport climatique 2023 (disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)). De surcroît, en novembre 2023, RBC a publié son Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie (disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat))¹, qui décrit l'approche de RBC Marchés des Capitaux en matière d'engagement avec ses clients du secteur énergétique, y compris ce que nous jugeons être un plan de transition de la clientèle crédible, et notre Rapport climatique 2023 renferme les résultats de l'évaluation de ces clients par rapport au cadre de préparation à la transition figurant dans ce document.

En matière de gouvernance, RBC cherche sans cesse à s'améliorer et elle suit de près les nouvelles pratiques exemplaires en vue d'établir un lien plus étroit entre les objectifs climatiques et les intérêts des parties prenantes de la banque, dont ses actionnaires. RBC souscrit au principe de la communication ouverte et responsable avec ses actionnaires et elle entretient activement des discussions avec ses investisseurs et différents intervenants actifs en matière de gouvernance, ce qui l'amène à adopter des politiques qui répondent à leurs préoccupations lorsque ces politiques sont dans l'intérêt de toutes les parties prenantes. Une approche réactive tout au long de l'année constitue la solution la plus appropriée et la plus efficace pour intégrer les opinions des actionnaires à la stratégie climatique de RBC.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

1) Un complément d'information au sujet de l'Approche d'engagement clientèle est présenté à la fin de la présente annexe A.

Propositions retirées

La proposition A a été soumise conjointement par Bâtirente, régime de retraite des membres de la CSN, 2175, boulevard De Maisonneuve Est, bureau 203, Montréal (Québec) H2K 4S3, représentée par Æquo Services d'engagement actionnarial, et par Vancity Investment Management Ltd. pour demander à RBC de communiquer 1) ses attentes relatives à ce qu'est un plan de transition crédible pour les clients actifs dans les secteurs les plus exposés aux risques liés au climat et 2) les mécanismes permettant d'assurer que ces plans de transition aideront RBC à atteindre ses objectifs intermédiaires 2030 de réduction des émissions liées aux activités de financement relativement à ses portefeuilles de prêts.

Après avoir discuté avec RBC, les proposants ont convenu de retirer cette proposition à la suite de l'engagement pris par RBC de communiquer dans son Rapport climatique 2023 les résultats à l'échelle du portefeuille de l'évaluation des clients du secteur de l'énergie de RBC Marchés des Capitaux au moyen du cadre de préparation à la transition (le cadre), comme il est décrit dans l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie de RBC Marchés des Capitaux (l'Approche d'engagement clientèle), y compris où ces clients se situent sur l'échelle de maturité du cadre. À compter du Rapport climatique 2024 et chaque année par la suite, RBC communiquera les résultats à l'échelle du portefeuille de l'évaluation annuelle des clients du secteur de l'énergie de RBC Marchés des Capitaux ainsi que leurs progrès au fil du temps sur l'échelle de maturité du cadre. En outre, RBC partagera les principales leçons tirées et perspectives se dégageant de son engagement clientèle conformément à l'Approche d'engagement clientèle, y compris la manière dont RBC Marchés des Capitaux soutient ses clients dans le cadre de la réduction de leurs émissions.

La proposition B a été présentée conjointement par B.C. General Employees' Union (BCGEU), 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3; la fondation Atkinson (représentée par SHARE), 130 Queens Quay East, West Tower, Unit 900, Toronto (Ontario) M5A 0P6, la Hamilton Community Foundation, 120 King Street West, Suite 700, Hamilton (Ontario) L8P 4V2, le Régime de retraite de l'Église Unie du Canada, 3250 Bloor Street West, Suite 300, Toronto (Ontario) M8X 2Y4 et l'Église Unie du Canada, 3250 Bloor Street West, Suite 200, Toronto (Ontario) M8X 2Y4, représentés par l'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE) ; et le Greater Manchester Pension Fund, 5 Manchester Road, Droylsden (Tameside) M43 6SF, Royaume-Uni, représenté par Pension & Investment Research Consultants Ltd. (PIRC). Après avoir discuté avec RBC, les proposants ont convenu que la proposition suivante ne serait pas soumise au vote des actionnaires. À la demande des proposants, cette proposition de même que l'argumentaire des proposants et la réponse du conseil à celle-ci sont présentés ci-après.

PROPOSITION B :

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE les actionnaires demandent à la banque d'exécuter et de publier (moyennant un coût raisonnable et en omettant les renseignements exclusifs) un audit indépendant sur l'équité raciale afin d'analyser les incidences négatives que RBC a sur les communautés de couleur et les peuples autochtones. Les avis et commentaires des organismes de défense des droits civils, des employés et des clients devraient être pris en compte.

Argumentaire

Les institutions financières jouent un rôle clé dans la société en permettant aux entreprises et aux particuliers d'avoir accès à des occasions économiques essentielles puisqu'elles leur offrent une gamme de produits et de services financiers, y compris des services de crédit et de prêt, des comptes d'épargne et la gestion de placements. Il incombe aux institutions financières de veiller à ce que leurs activités commerciales n'aient pas d'incidences négatives sur les communautés de couleur et les peuples autochtones.

Une proportion estimative de 2 % des Canadiens sont « non bancarisés »¹, alors que 15 à 25 % sont « sous-bancarisés ». Le fait d'être non bancarisé ou sous-bancarisé a un effet disproportionné sur les peuples autochtones². Un rapport de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada a conclu que les clients racialisés ou autochtones sont victimes de pratiques discriminatoires³, étaient plus susceptibles que les autres clients de se faire recommander des produits inappropriés, ne se sont pas fait présenter de l'information d'une manière claire et simple et se sont fait offrir des produits optionnels, comme une protection de découvert et une assurance protection de solde.

Dans les dernières années, RBC a fait l'objet d'une mauvaise presse en raison de discrimination envers certains clients et employés. En janvier 2023, le Department of Justice des États-Unis a annoncé un règlement de 31 M\$ US avec City National Bank, filiale de RBC, concernant des allégations de discrimination en matière de prêts à Los Angeles⁴. Le département alléguait que la filiale de RBC perpétuait de la « discrimination bancaire », une pratique raciste interdite en vertu des Fair Housing and Equal Credit Opportunity Acts, en évitant systématiquement de publiciser et de souscrire des prêts hypothécaires dans les quartiers majoritairement noirs et latinois⁵.

De récentes allégations additionnelles contre RBC fondées sur le racisme portent notamment sur le recours à des tactiques de ventes à pression indue⁶, le profilage racial⁷ et d'autres signalements d'inconduite alléguée⁸.

RBC s'est engagée à dynamiser l'inclusion économique par l'intermédiaire de son plan d'action de lutte au racisme systémique. Bien qu'elles découlent d'une bonne intention, de telles initiatives ne constituent pas une solution de rechange aux audits sur l'équité raciale.

Un audit sur l'équité raciale consiste en un examen indépendant des pratiques commerciales ayant pour objet de cerner et de corriger des résultats discriminatoires potentiels et réels pour les personnes de couleur et les Autochtones. Une telle évaluation aiderait les actionnaires, les employés et les clients à comprendre si les initiatives de RBC concordent avec ses engagements déclarés en matière d'équité raciale tout en veillant à ce que les activités commerciales de la banque non couvertes par le plan d'action ne discriminent pas les personnes de couleur et les Autochtones.

Les audits sur l'équité raciale constituent des outils d'atténuation des risques efficaces puisqu'ils aident à gérer les risques commerciaux juridiques, financiers, réglementaires et réputationnels en cernant, en priorisant, en corrigeant et en évitant les incidences négatives sur les communautés de couleur et les peuples autochtones au-delà du milieu de travail.

Lors de l'assemblée annuelle 2023 de RBC, 42 % des voix ont été exprimées en faveur d'un audit mené par un tiers sur l'équité raciale. Toutefois, contrairement à plusieurs de ses homologues américains et canadiens, RBC n'a pas confirmé son intention de procéder à cette évaluation.

Nous prions instamment RBC d'évaluer ses activités commerciales à travers le prisme de l'équité raciale afin de dresser un portrait complet de la façon dont elle contribue au racisme systémique et de celle dont elle pourrait contribuer à l'éliminer.

- 1) <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2023/10/sdp2023-22.pdf>
- 2) https://bcbasicincomepanel.ca/wp-content/uploads/2021/01/Financial_Inclusion_in_British_Columbia_Evaluating_the_Role_of_Fintech.pdf
- 3) <https://www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere/programmes/recherche/rapport-clients-mysteres.html>
- 4) <https://www.justice.gov/opa/pr/justice-department-secures-over-31-million-city-national-bank-address-lending-discrimination>
- 5) <https://www.latimes.com/california/story/2023-01-12/city-national-bank-redlining-settlement>
- 6) <https://www.cbc.ca/neWs/business/banks-racial-discrimination-report-1.6473715>
- 7) <https://ottawa.ctvnews.ca/rbc-client-accusing-bank-of-racism-after-police-called-to-investigatetransaction-1.6577256>
- 8) <https://www.cbc.ca/news/canada/saskatoon/land-defenders-climate-activists-rally-downtown-1.6803576>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION B :

Nous avons reçu au total six propositions provenant de BCGEU, de la fondation Atkinson (représentée par SHARE), du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada (représenté par SHARE), de l'United Church of Canada Treasury (représentée par SHARE) et du Greater Manchester Pension Fund (représenté par PIRC), chacun de ces proposants ayant demandé à la banque qu'elle mène et publie un audit mené par un tiers sur l'équité raciale qui analyse l'impact négatif que RBC peut avoir sur les communautés de couleur et les peuples autochtones.

Nous prenons bonne note des préoccupations soulevées par les proposants et avons convenu en novembre 2023 de mener un audit sur l'équité raciale à l'égard de nos pratiques d'emploi en 2024 et un audit sur l'équité raciale à l'égard de nos pratiques commerciales en 2025, tous deux réalisés par des tiers. Ces audits comprendront les commentaires d'organismes de défense des droits civils, d'employés et de clients, comme l'établiront le ou les auditeurs chargés de réaliser ces audits.

Une fois qu'auront été menés à bien l'audit sur l'équité raciale à l'égard des pratiques d'emploi en 2024 et l'audit sur l'équité raciale à l'égard des activités commerciales en 2025 réalisés par des tiers, l'auditeur divulguera publiquement un rapport exhaustif sur ces audits, comprenant les conclusions et les recommandations formulées par l'auditeur.

Par la suite, ou simultanément, RBC fera publiquement état des mesures qu'elle a l'intention de prendre pour répondre aux recommandations de l'auditeur afin de démontrer qu'elle est résolue à cerner et à aider à corriger les enjeux qui peuvent faire obstacle à la réussite des personnes noires et autochtones et d'autres membres de groupes racialisés.

RBC s'engage à tenir un dialogue continu avec les proposants relativement aux questions soulevées dans la proposition.

Étant donné notre annonce et nos engagements connexes, les proposants ont accepté de retirer les six propositions.

Après avoir discuté avec RBC, BCGEU, avec l'appui de l'Union of British Columbia Indian Chiefs, a convenu que la proposition C ne serait pas soumise au vote des actionnaires. À la demande de BCGEU, ces propositions de même que l'argumentaire de BCGEU et les réponses du conseil à celles-ci sont présentés ci-après.

PROPOSITION C :

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE les actionnaires demandent au conseil d'administration de leur fournir un rapport (à coût raisonnable et en omettant les renseignements exclusifs et confidentiels) décrivant l'efficacité des politiques, des pratiques et des indicateurs de rendement de RBC pour assurer le respect des normes internationalement reconnues en matière de droits de la personne relativement aux droits des peuples autochtones dans le cadre de ses activités de financement actuelles et prévues des besoins généraux et des projets d'entreprises.

Argumentaire

RBC fait l'objet d'une attention considérable en raison de son rôle dans le financement d'entreprises dont les projets et les activités n'ont pas obtenu le consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause (CPLCC) des communautés autochtones. Parmi ceux-ci figurent le projet gazier de Santos à Barossa en Australie¹; le projet Dakota Access Pipeline et le projet de remplacement de la Ligne 3^e d'Enbridge aux États-Unis³; la mine de charbon Cerrejón de Glencore en Colombie⁴; de même que les pipelines Coastal GasLink⁵ et Trans Mountain⁶ au Canada.

Lorsqu'il y a violation des droits des peuples autochtones, les entreprises peuvent s'exposer à une atteinte à leur réputation, subir des perturbations, des retards et des dépassements de coûts liés à leurs projets et engager leur responsabilité civile et criminelle⁷. Ces violations peuvent également entraîner des risques juridiques, financiers, réglementaires et d'atteinte à la réputation pour la banque et ses actionnaires.

Il est de plus en plus admis que la destruction de la nature et la dégradation des écosystèmes posent un grave risque systémique pour l'économie mondiale⁸, et que la reconnaissance et la protection des droits des peuples autochtones représentent l'un des moyens les plus efficaces pour protéger la nature⁹. RBC reconnaît « que les priorités nationales de carboneutralité et de réconciliation avec les Autochtones sont étroitement liées. Dans ce même esprit, nous nous attendons à ce que les démarches de réconciliation de RBC se recourent de plus en plus avec nos priorités climatiques »¹⁰.

À l'assemblée annuelle des actionnaires 2023 de RBC, 27 % des actionnaires ont voté en faveur d'une résolution appelant la banque à réviser sa déclaration des droits de la personne et à s'informer du respect par ses clients du CPLCC. À cette assemblée, des protecteurs de l'eau, leaders héréditaires et aînés autochtones se sont vu interdire l'accès à la principale salle de réunion et ont dû assister à la réunion dans une salle distincte. Plusieurs s'étaient déplacés pour exprimer leurs préoccupations au sujet du projet Coastal GasLink, qui n'a pas obtenu le CPLCC, mais n'ont pas pu prendre pleinement part à l'assemblée.

Les concurrents et sociétés homologues de RBC ont pris des engagements pour concrétiser le CPLCC, notamment, dans certains cas, en invoquant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) et en procédant à la modification et à la révision de leurs politiques, de leurs programmes de formation et de leur gestion des risques¹¹. RBC reconnaît que :

« Le dialogue constructif et le véritable consentement s'exercent au fil du temps passé à bâtir la confiance, à partager l'information et à réaligner les modalités du partenariat en fonction de l'évolution des priorités. Il comprend également la possibilité de dire non – certains projets ne seront pas conformes aux valeurs communautaires, et il peut être nécessaire de les réorienter ou, dans certains cas, de les abandonner. »¹²

Des politiques efficaces visant à protéger les droits des peuples autochtones sont essentielles pour gérer les risques importants, prévenir les retards inutiles et éviter de susciter l'incertitude et la controverse. Ce rapport aidera notre entreprise à atténuer plus efficacement les risques tout en dotant RBC de moyens supplémentaires pour accomplir des progrès appréciables et nécessaires afin d'avancer sur la voie de la réconciliation.

1) <https://www.afr.com/companies/energy/banks-targeted-in-fresh-barossa-gas-battle-20230404-p5cxv0>

2) <https://financialpost.com/fp-finance/banking/royal-bank-canada-faces-shareholder-vote-on-climate-standards>

3) <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/dapl-protest-demonstration-banks-1.3840904>

4) <https://www.theenergymix.com/2023/06/27/rbc-scorched-for-giant-loop-holes-in-coal-investment-policy/>

5) <https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/rbc-coastal-gaslink-defends-1.6412189>

6) <https://twinsacredtrust.ca/press-release-bc-first-nations-highlight-canadian-banks-pattern-of-supporting-trans-mountain-expansion-through-preferential-rates/>

7) https://www.colorado.edu/program/fpw/sites/default/files/attached-files/social_cost_and_material_loss_0.pdf

8) <https://amazonwatch.org/news/2022/0622-the-business-case-for-indigenous-rights>

9) <https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/news/finance-at-the-nature-frontier/>

10) <https://www.unep.org/news-and-stories/story/indigenous-peoples-and-nature-they-protect>

11) <https://leadershipavise.rbc.com/92-à-zéro-comment-la-réconciliation-économique-peut-contribuer-à-la-réalisation-des-objectifs-climatiques-du-Canada>

12) Voir les circulaires de sollicitation de procurations 2023 de la Banque TD et de BMO

12) <https://leadershipavise.rbc.com/92-à-zéro-comment-la-réconciliation-économique-peut-contribuer-à-la-réalisation-des-objectifs-climatiques-du-Canada>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION C :

RBC respecte et soutient l'intégration des normes relatives aux droits de la personne pour les peuples autochtones au sein de ses activités d'exploitation et investit dans celle-ci.

Comme il est indiqué dans notre réponse à la proposition soumise l'an dernier par le même proposant¹, en 2023, RBC a révisé son approche en matière de droits de la personne et a publié sa Déclaration des droits de la personne mise à jour (disponible à l'adresse [rbc.com/informationesg](https://www.rbc.com/informationesg)), qui reconnaît l'importance du consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause et le rôle des peuples autochtones dans le processus décisionnel. Cette déclaration énonce également l'engagement de RBC à respecter les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale figurant dans les textes internationaux relatifs aux droits de la personne, dont la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA). Pour la rédaction de cette déclaration, nous avons consulté des parties internes et externes, notamment des employés, des leaders autochtones, des investisseurs, des clients, des membres de la société civile et des représentants de la collectivité.

RBC reconnaît l'importance du consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause et le rôle des peuples autochtones dans le processus décisionnel. En tant que signataire des Principes de l'Équateur, RBC s'engage à évaluer et à gérer les risques (y compris ceux ayant trait au consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause) pour les opérations liées au financement de projets, conformément aux Principes de l'Équateur. Pour ce qui est des prêts qui ne se rapportent pas à du financement de projets, en 2023, RBC a étendu son processus d'évaluation des risques

environnementaux et sociaux en mettant à jour son questionnaire d'examen environnemental et social pour les opérations sur les marchés des capitaux dépassant un seuil déterminé dans tous les secteurs², et elle prévoit étendre sa portée pour englober notre groupe Grandes entreprises clientes des Services bancaires canadiens en 2024. L'examen environnemental et social actualisé vise à mieux repérer les facteurs ESG dans les décisions de la banque en matière de prêts, y compris l'information sur l'impact possible des activités opérationnelles d'un client sur les peuples, les communautés et les terres autochtones. Le cas échéant, les opérations en cause peuvent être transmises à l'échelon des cadres supérieurs et, avec l'appui de Gestion des risques du Groupe, à un comité directorial de surveillance afin d'être examinées plus avant.

Comme il est indiqué dans notre Déclaration des droits de la personne, nous continuerons d'intégrer notre engagement en matière de respect des droits de la personne aux politiques et procédures opérationnelles qui s'appliquent à l'ensemble de l'organisation, et nous avons l'intention d'évaluer et d'affiner les principaux indicateurs de rendement clés pour mesurer la réussite de notre mise en œuvre de ces engagements et améliorer sans cesse notre approche en matière de droits de la personne.

En 2024, RBC devrait définir la portée d'un audit mené par un tiers sur l'équité raciale dans ses pratiques commerciales, la réalisation de l'évaluation étant prévue en 2025. Cette évaluation a pour but d'aider à peaufiner les piliers de la stratégie de RBC en matière de diversité et d'inclusion, plus particulièrement en ce qui concerne l'encouragement de l'inclusion économique.

Après des discussions avec BCGEU et l'UBCIC concernant la proposition présentée dans le cadre de l'assemblée des actionnaires 2024, la banque a convenu de donner au consultant indépendant chargé de cette évaluation l'instruction d'y inclure l'examen de l'intégration des normes relatives aux droits de la personne pour les peuples autochtones, y compris celles énoncées dans la DNUDPA, dans les activités organisationnelles générales et de financement de projets de la banque et de l'efficacité des politiques, procédures et indicateurs de rendement clés connexes de RBC à cet égard, comme le demande la proposition. Les conclusions et recommandations qui découleront de cet examen figureront dans le rapport du consultant indépendant, qui sera présenté publiquement une fois que l'évaluation globale des pratiques commerciales de la banque aura été réalisée. Par la suite, ou en parallèle, RBC fera rapport publiquement des mesures qu'elle entend prendre en application des recommandations du consultant indépendant.

Nous sommes résolus à poursuivre nos progrès pour ce qui est de veiller à ce que les politiques et les procédures de la banque tiennent compte des normes relatives aux droits de la personne pour les peuples autochtones que renferment les documents législatifs internationaux tels que la DNUDPA. Nous reconnaissons que la mise en œuvre du consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause dans le secteur des sociétés est complexe et évolue et nécessitera de nouvelles approches et des façons inédites de collaborer de la part de nombreuses parties.

1) Se reporter aux pages 115 et 116 de notre circulaire 2023, disponible à l'adresse rbc.com/assembleesannuelles.

2) Les prêts consentis aux clients de fonds et de certaines activités d'investissement des Marchés des Capitaux sont exclus du processus de vérification diligente mis à jour.

Après avoir discuté avec RBC, le MÉDAC a convenu que les propositions D, E, F et G ne seraient pas soumises au vote des actionnaires. À la demande du MÉDAC, ces propositions de même que l'argumentaire du MÉDAC et les réponses du conseil à celles-ci sont présentés ci-après.

PROPOSITION D :

Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.

Argumentaire

En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises — y compris les sept grandes banques — a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, a minima les « membres de la haute direction visés¹ ».

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité.

Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (parties prenantes), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques ; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties.

1) Tels que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue.

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION D :

RBC est une institution financière mondiale, servant plus de 17 millions de clients au Canada, aux États-Unis et dans 27 autres pays. Conformément à notre raison d'être, à notre vision et à nos valeurs, y compris notre valeur qui est de faire passer le client avant tout, nous nous efforçons d'offrir un excellent service à tous nos clients, peu importe la région ou la langue, en étant soucieux des collectivités et des contextes culturels dans lesquels nous exerçons nos activités.

Un cadre détaillé, établi en lien avec nos stratégies d'affaires, nous permet de gérer le talent de façon intégrée. Notre modèle de leadership misant sur l'avenir énonce nos attentes à l'égard des leaders dans l'environnement concurrentiel actuel. Nous évaluons, repérons et formons des membres de la haute direction et des gens talentueux à potentiel élevé afin de faire croître leurs compétences en leadership dans le but de former un groupe de leaders issus de la diversité qui stimuleront notre rendement et dirigeront RBC vers l'avenir.

Bien que nous ne considérons pas que les langues parlées par nos membres de la haute direction soient une dimension de nos priorités et programmes de diversité et d'inclusion, nous jugeons que les compétences langagières constituent une caractéristique importante pour que nos membres de la haute direction répondent aux besoins de nos clients.

Comme il est indiqué à la page 38 de la présente circulaire, les dix membres de notre groupe de la direction parlent tous couramment l'anglais, un parle couramment le français et deux peuvent parler une ou plusieurs autres langues¹.

1) Comprend de multiples réponses parmi les membres du groupe de la direction qui peuvent parler plus d'une langue.

PROPOSITION E :

Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.

Argumentaire

Face à l'ampleur de la crise climatique et au creusement des inégalités, nous proposons la création d'un dividende de nouveau genre visant à élargir le partage de la valeur créée par l'organisation vers des projets avec forte plus-value sociale et environnementale.

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France)¹, les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale. À titre d'exemple, ces sommes pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc.

1) Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux, ID Info durable, 2023-01-26 <https://www.linfordurable.fr/investir-durable/en-bref/climat-credit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION E :

RBC reconnaît l'importance de contribuer à la société afin de soutenir des causes ESG, ce qui est au cœur de cette proposition. En générant et en distribuant de la valeur économique, RBC honore ses obligations à l'égard de l'économie, tout en favorisant le bien-être de la société en général. Cette distribution s'observe dans la rémunération et les avantages sociaux que nous offrons à nos employés, dans les dividendes versés à nos actionnaires, dans les impôts et les taxes que nous versons à tous les ordres de gouvernement, ainsi que dans nos investissements dans les collectivités que nous servons.

En tant que cofondatrice du Programme des entreprises généreuses d'Imagine Canada, RBC investit au moins 1 % de son bénéfice net avant impôt canadien pour appuyer les activités ESG d'organismes de bienfaisance et sans but lucratif au Canada depuis 1988. En 2022, nous avons étendu cet engagement et avons fixé une cible d'investissement dans les collectivités de 1 % du bénéfice net avant impôt (selon une moyenne mobile sur 5 ans) dans les principaux marchés de RBC (le Canada, les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Europe) d'ici 2025.

En 2023, RBC a versé plus de 170 M\$ à l'échelle mondiale sous forme de dons et d'investissements dans les collectivités à notre réseau composé d'environ 800 partenaires caritatifs dans le cadre de causes touchant l'environnement, le bien-être financier, les aptitudes des jeunes, la diversité et l'inclusion et les peuples autochtones.

En fait, depuis 2020, nous avons même dépassé 1 % de notre bénéfice net mondial avant impôt sous forme d'investissements dans les collectivités.

Enfin, RBC Capital Partners a également fait un certain nombre d'investissements dans des fonds de capital-risque et de titres de participation de sociétés fermées en soutien aux changements climatiques ainsi qu'à des clients et collectivités issus de la diversité et sous-représentés, dont les femmes et les personnes noires, autochtones et de couleur. Depuis 2019, RBC a versé plus de 160 M\$ sous forme de tels investissements.

PROPOSITION F :

Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.

Argumentaire

En avril 2022, le PDG de Mastercard, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés¹. Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :

« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG [...] Voilà la raison pour laquelle nous étendrons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans notre score corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet². » [Traduction libre.]

À son instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de Mastercard, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040³.

1) Sharing accountability and success: Why we're linking employee compensation to ESG goals, Michael Miebach (PDG), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>

2) Mastercard ties ESG to all employee pay, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>

3) Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION F :

Comme il est indiqué à la page 77 de cette circulaire, à titre de banque mondiale, il est important que nous cernions, comprenions et gérons les risques et les occasions en matière d'ESG qui comptent le plus pour nos parties prenantes et nos activités. RBC continue de faire évoluer et de parfaire notre stratégie ESG en tenant compte des leçons tirées et en s'adaptant à un environnement complexe.

Afin de favoriser un véritable engagement de la haute direction envers la mise en œuvre de changements positifs, nous avons intégré à la structure de notre programme de rémunération à l'intention de la haute direction des facteurs ESG reflétant l'approche stratégique de la banque en matière d'ESG.

Les objectifs de rendement individuels du chef de la direction et des autres membres du groupe de la direction¹ figurant dans notre programme incitatif à court terme sont liés au rendement financier de RBC, aux résultats se rapportant à la clientèle et à l'apport à nos objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, y compris la durabilité environnementale et les pratiques sociales et de gouvernance. Notre programme incitatif à court terme comporte une pondération de 30 % quant aux objectifs se rapportant au risque et à la stratégie.

En outre, depuis 2023, les programmes incitatifs à moyen terme et à long terme à l'intention de notre chef de la direction et d'autres membres du groupe de la direction¹ comportent un objectif à moyen terme lié au climat permettant de mesurer les progrès accomplis à l'égard des priorités stratégiques figurant dans la Stratégie climatique RBC (disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat)). Cette évaluation axée sur le climat s'adresse au chef de la direction et aux autres membres du groupe de la direction pour les motiver à accélérer les progrès réalisés par RBC à l'égard de ces priorités, et permet au conseil de reconnaître leurs efforts en appliquant un facteur de modification aux primes incitatives à moyen terme et à long terme, tenant ainsi compte des mesures qu'ils prennent pour soutenir notre stratégie climatique.

RBC considérera l'opportunité de mettre en place une nouvelle ligne directrice en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération des employés à la performance de la banque au regard de sa stratégie ESG, comme le demande cette proposition. Nous prévoyons élaborer un tableau de bord portant sur les mesures ESG clés que nous gérons et que nous surveillons et qui sous-tendent notre approche en matière d'ESG. Ce tableau de bord ESG pourrait contribuer à élaborer les activités d'établissement d'objectifs ESG au sein de la banque dans son ensemble, en premier lieu grâce à un projet pilote d'apprentissage par des essais pratiques visant l'intégration d'objectifs qualitatifs destinés à petit groupe d'employés. Toutefois, mettre en œuvre un changement d'une telle envergure nécessitera une approche pluriannuelle pour cerner des objectifs pertinents et mesurables qui s'appliqueraient à un vaste bassin d'employés et en examiner l'incidence directe et indirecte sur la rémunération des employés.

1) Exclut le chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux, qui participe au programme de rémunération de Marchés des Capitaux. Se reporter aux pages 78 et 79 de cette circulaire pour savoir comment les facteurs ESG sont intégrés dans le programme de rémunération de Marchés des Capitaux.

PROPOSITION G :

Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.

Argumentaire

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« greenwashing ») qui se font de plus en plus entendre.

Selon un rapport récent du cabinet PWC¹, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable². »

1) Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>

2) Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION G :

RBC reconnaît l'importance de publier des renseignements liés aux facteurs ESG qui sont exacts et fiables et que l'assurance joue un rôle important pour favoriser la confiance envers ces renseignements. À l'instar de bon nombre d'institutions financières, nous améliorons l'uniformité, la comparabilité et la fiabilité des renseignements que nous communiquons au rythme de l'évolution des attentes des investisseurs et du cadre réglementaire. Nous sommes résolus à respecter des normes élevées en matière de contrôles et de gouvernance et cherchons volontairement à obtenir une assurance limitée à l'égard d'un nombre croissant de nos mesures ESG depuis 2015.

L'avis d'assurance raisonnable appelle une preuve à l'appui plus exhaustive, plus pertinente et plus fiable que l'assurance limitée. L'assurance raisonnable suppose qu'il y a en place un cadre mondial pour l'information en matière de durabilité ainsi que des normes d'assurance et de déontologie (dont l'indépendance) neutres quant à la profession et exige le développement et le perfectionnement de compétences dans l'ensemble de l'écosystème de communication de l'information. Bien que des progrès considérables aient été accomplis en vue de l'élaboration d'un tel cadre, un cadre définitif mondialement reconnu n'est pas

encore en place. Pour ces motifs, et conformément aux récentes conclusions d'un rapport publié par l'Organisation internationale des commissions de valeurs (OICV)¹, nous estimons que l'assurance limitée constitue un objectif plus réaliste à court terme et qu'il est prématuré de nous engager à fournir une assurance raisonnable d'ici les trois prochaines années.

Le contexte réglementaire qui entoure les facteurs ESG continue d'évoluer, et les organismes de réglementation dans les divers territoires où RBC exerce ses activités prescrivent de l'information ESG répondant à différentes normes et exigences en matière d'assurance. RBC a participé à diverses consultations en vue de définir l'information sur la durabilité tant au Canada qu'à l'échelle internationale par le truchement d'associations sectorielles, dont l'Association des banquiers canadiens², indiquant son soutien à l'harmonisation des exigences en matière de communication d'information pour en assurer l'uniformisation et la comparabilité. Sur le plan de l'assurance, les organismes de réglementation en sont aux premières étapes de la réalisation d'évaluations en vue d'établir si l'assurance raisonnable est possible pour les auditeurs et les entreprises et, dans l'affirmative, selon quel échéancier, avant d'instaurer de telles exigences. Nous croyons que cette évaluation de faisabilité par les organismes de réglementation constitue une étape cruciale pour établir l'état de préparation du marché à l'assurance raisonnable et pour élaborer les approches et les échéanciers en matière de mise en œuvre tant pour les grandes que pour les petites entreprises.

Au Canada, le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) n'impose pas d'exigences explicites en matière d'assurance aux termes de sa nouvelle ligne directrice B-15, *Gestion des risques climatiques*. De plus, les normes en matière de durabilité élaborées par l'International Sustainability Standards Board (ISSB) ne prévoient pas d'exigences relatives à l'assurance. Nous attendons que les Autorités canadiennes en valeurs mobilières prennent d'autres mesures concernant l'adoption des normes en matière de durabilité de l'ISSB et donnent des directives quant au niveau d'assurance requis pour les émetteurs assujettis au Canada. En Europe, des normes à l'égard de l'assurance raisonnable conformément à la Directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises devraient être adoptées d'ici 2028³. Collectivement, cette réglementation nous guidera quant à nos échéanciers de mise en œuvre.

En outre, comme l'indique l'OICV, les investisseurs estiment que l'application uniforme et comparable de normes en matière d'assurance (y compris l'indépendance) à l'information relative à la durabilité est primordiale aux fins de la réalisation de missions d'assurance de haute qualité. Pour palier l'absence d'une norme communément reconnue applicable à l'assurance de l'information sur la durabilité, l'International Auditing and Assurance Standards Board a publié un projet de norme convenant à toute mission d'assurance en matière de durabilité, qui est conçue pour s'appliquer dans tous les cadres de communication de l'information. Même si la norme devrait être finalisée d'ici la fin de 2024, la profession d'assurance aura besoin de plus de temps pour développer la capacité nécessaire pour réaliser l'assurance à grande échelle et pour développer les compétences et perfectionner les aptitudes qui seront requises dans l'ensemble de l'écosystème.

Pour RBC, le processus vers l'assurance raisonnable s'échelonne sur plusieurs années et sera étayé par les cadres normatifs et réglementaires en évolution dont il est question ci-dessus. Nous sommes résolus à mettre en œuvre l'assurance raisonnable une fois que ces cadres normatifs et réglementaires seront en place et demeurons déterminés à accroître la qualité et la fiabilité des renseignements sur la durabilité à l'intention des investisseurs en améliorant les processus, les contrôles et l'infrastructure de gouvernance de la banque aux termes d'une approche fondée sur les risques. Bien que nous estimions qu'il est trop tôt pour nous engager à adopter l'assurance raisonnable dans les délais précisés dans cette proposition, RBC déploie des efforts pour nous y préparer, y compris en évaluant la préparation à l'assurance eu égard à des mesures choisies et en procédant à un examen critique de nos indicateurs de rendement clés, selon un échéancier prévu de quatre ans, qui pourrait être devancé ou retardé en fonction de la réglementation à venir.

1) L'OICV est le forum de politiques international de premier plan pour les organismes de réglementation des valeurs mobilières et est reconnu en tant qu'organisme de normalisation mondial pour la réglementation des valeurs mobilières. Les membres de l'OICV régissent plus de 95 % des marchés des valeurs mobilières du monde dans près de 130 territoires. Le rapport IOSCO Report on International Work to Develop a Global Assurance Framework for Sustainability-related Corporate Reporting (mars 2023) indiquait que les investisseurs percevaient généralement l'assurance raisonnable comme une cible à long terme et l'assurance limitée comme un objectif à court terme, compte tenu de facteurs tels que l'état de préparation du marché et la nécessité de développer des capacités en ce sens, ainsi que des coûts potentiels pour les organisations. De surcroît, l'OICV a indiqué que les investisseurs mettaient également l'accent sur la nécessité d'avoir une approche concertée à l'échelle internationale et des normes équivalentes sur tous les marchés pour éviter les incohérences entre les méthodologies d'assurance et les pratiques de communication de l'information sur l'assurance dans le cadre du processus global entourant l'assurance raisonnable.

2) Exemples de notre participation à la mobilisation du secteur : la directive B-15 du BSIF et les exposés-sondages de l'ISSB concernant ses deux premières normes en matière de durabilité : la norme IFRS S1, *Obligations générales en matière d'informations financières sur la durabilité*, et la norme IFRS S2, *Informations à fournir en lien avec les changements climatiques*. Les positions que nous défendons tiennent compte des intérêts non seulement de RBC et du secteur bancaire, mais également de nos clients qui en sont à des stades variés de maturité et de mise en œuvre.

3) Pour un complément d'information, se reporter à la directive CSRD, paragraphes 60, 61 et 62, et à la directive de l'UE concernant les contrôles (2006/43/CE), articles 26a, 27a et 28a, en leur version modifiée par la directive CSRD.

Complément d'information au sujet de l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie

L'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie (l'Approche d'engagement clientèle) s'adresse aux clients de RBC Marchés des Capitaux qui sont visés par les objectifs intermédiaires 2030 de RBC pour le secteur pétrolier et gazier et de la production d'énergie. L'objectif intermédiaire 2030 de RBC pour le secteur pétrolier et gazier couvre les sous-secteurs en amont, en aval et intégrés, et exclut les services intermédiaires. L'objectif intermédiaire 2030 de RBC pour le secteur de la production d'énergie couvre la production d'électricité et exclut les clients qui participent exclusivement à la transmission et à la distribution d'électricité, ainsi que les entreprises non liées à la production d'électricité dans le secteur plus vaste de l'électricité et des services publics. L'Approche d'engagement clientèle exclut les clients dont les activités touchent exclusivement le secteur des énergies renouvelables ou de l'énergie nucléaire, même s'ils sont visés par l'objectif intermédiaire pour le secteur de la production d'énergie. Cela s'explique par le fait que ces clients exploitent des entreprises que l'on présume être déjà fortement orientées vers la carboneutralité et avec lesquelles il n'est pas nécessaire d'engager un dialogue concernant leurs plans de transition.

L'Approche d'engagement clientèle et les buts et les objectifs qui y sont décrits excluent les pratiques de : a) RBC Gestion mondiale d'actifs (RBC GMA), la division de gestion d'actifs de la banque, et RBC Gestion de patrimoine (RBC GP). RBC GMA comprend les filiales indirectes en propriété exclusive de la banque figurant dans la liste suivante : RBC Gestion mondiale d'actifs Inc. (y compris Phillips, Hager & North gestion de placements), RBC Global Asset Management (U.S.) Inc., RBC Global Asset Management (UK) Limited et RBC Global Asset Management (Asia) Limited. RBC GMA comprend les sociétés affiliées suivantes : RBC Dominion valeurs mobilières Inc. (membre du Fonds canadien de protection des épargnants), RBC Placements en Direct Inc. (membre du Fonds canadien de protection des épargnants), Fonds d'investissement Royal Inc., Services financiers RBC Gestion de patrimoine inc., Société Trust Royal du Canada et Compagnie Trust Royal, qui sont des filiales distinctes, mais affiliées de la banque; et b) Brewin Dolphin Holdings PLC et ses filiales.

L'Approche d'engagement clientèle ainsi que des renseignements sur les objectifs intermédiaires 2030, la stratégie climatique et les plans de RBC ainsi que les progrès accomplis par la banque sont disponibles à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat).

Avis important concernant cette circulaire de sollicitation de procurations

Cette circulaire donne de l'information sur un certain nombre d'objectifs de RBC ainsi que sa vision, ses engagements, ses buts, ses paramètres et ses cibles en matière d'ESG (notamment en matière de changements climatiques et de diversité).

L'engagement de RBC en vue d'atteindre la carboneutralité dans ses activités de prêt d'ici 2050 ne porte pas sur les activités et les biens sous gestion ou administration de RBC Gestion mondiale d'actifs (RBC GMA)¹ et de RBC Gestion de patrimoine (RBC GP)².

Les activités de RBC décrites dans cette circulaire, de même que les paramètres, les données et les autres renseignements relatifs aux critères ESG concernant ses activités et ses engagements qui y figurent, sont ou peuvent être fondés sur des hypothèses, des évaluations et des jugements. Tous les engagements, objectifs et cibles dont il est question dans cette circulaire sont ambitieux. Nos engagements, buts et cibles relatifs aux critères ESG, ainsi que la présentation d'information sur nos progrès à l'égard de ceux-ci, ont été et pourraient à l'avenir être appelés à être mis à jour, modifiés ou recalibrés à mesure que les données disponibles s'amélioreront et que les sciences du climat, les parcours de transition et les pratiques du marché en ce qui concerne les normes, les méthodologies, les paramètres et les mesures progresseront. L'atteinte des engagements de RBC énoncés dans cette circulaire dépendra des efforts collectifs et des mesures appliqués par un large éventail d'intervenants sur lesquels RBC n'exerce aucun contrôle, et rien ne garantit que ces objectifs seront réalisés. Pour obtenir d'autres mises en garde concernant les paramètres, les données et d'autres renseignements relatifs aux critères ESG contenus dans cette circulaire, se reporter à la rubrique « Avis important concernant le présent rapport » dans le plus récent Rapport de progression ESG de RBC.

Toutes les mentions de « ESG », « finance durable », « carboneutralité » et « zéro émission nette » ou de termes similaires dans cette circulaire renvoient aux critères de RBC définis à l'interne et non à des définitions réglementaires propres à un territoire qui pourraient exister. Nous n'avons aucune obligation de tenir à jour les renseignements et les données contenus dans cette circulaire.

Les sites Web ne sont mentionnés qu'à titre informatif. Le contenu de tout site Web mentionné dans cette circulaire, y compris au moyen d'un hyperlien, et de tous les autres sites Web vers lesquels un site peut mener, n'est pas intégré par renvoi dans cette circulaire. Cette circulaire n'a pas non plus pour but de donner des déclarations quant aux initiatives ESG de tout tiers, qu'il soit nommé dans les présentes ou autrement, qui pourraient toucher des renseignements et des événements indépendants de notre volonté.

1) RBC GMA comprend notamment les filiales indirectes en propriété exclusive de RBC suivantes : RBC Gestion mondiale d'actifs Inc. (y compris Phillips, Hager & North gestion de placements), RBC Global Asset Management (U.S.) Inc., RBC Global Asset Management (UK) Limited, RBC Global Asset Management (Asia) Limited et BlueBay Asset Management LLP.

2) RBC GP comprend notamment les sociétés affiliées à RBC suivantes : a) RBC Dominion valeurs mobilières Inc. (membre du Fonds canadien de protection des épargnants), RBC Placements en Direct Inc. (membre du Fonds canadien de protection des épargnants), Fonds d'investissement Royal Inc., Services financiers RBC Gestion de patrimoine inc., Société Trust Royal du Canada et Compagnie Trust Royal, qui sont des filiales distinctes, mais affiliées de la banque; et b) Brewin Dolphin Holdings PLC et ses filiales.

Coordonnées

Secrétaire

Banque Royale du Canada
200 Bay Street, South Tower
Toronto (Ontario) M5J 2J5
Canada
corporate.secretary@rbc.com
[rbc.com/gouvernance](https://www.rbc.com/gouvernance)

Présidente du conseil

Banque Royale du Canada
200 Bay Street, South Tower
Toronto (Ontario) M5J 2J5
Canada
[rbc.com/gouvernance](https://www.rbc.com/gouvernance)

Pour des renseignements relatifs aux dividendes, aux changements au registre des actionnaires ou aux changements d'adresse, à la perte de certificats d'actions, aux formulaires d'impôts, aux transferts de succession, au réinvestissement de dividendes et autres demandes de la part des actionnaires, ces derniers sont priés de communiquer avec :

Société de fiducie Computershare du Canada

100 University Avenue, 8th Floor
Toronto (Ontario) M5J 2Y1
Canada

Tél. : 1-866-586-7635 (au Canada et aux États-Unis) ou 514-982-7555 (appels internationaux)

Télééc. : 1-888-453-0330 (au Canada et aux États-Unis) ou 416-263-9394 (appels internationaux)

service@computershare.com

[centredesinvestisseurs.com/rbc](https://www.centredesinvestisseurs.com/rbc)

Les demandes des investisseurs peuvent être adressées à :

Relations avec les investisseurs

Banque Royale du Canada
200 Bay Street, South Tower
Toronto (Ontario) M5J 2J5
Canada

Tél. : 416-955-7802

invesrel@rbc.com

‡ Nous avons opté pour la certification aux normes environnementales et sociales du Forest Stewardship Council® (FSC®), ce qui contribue à prendre soin des forêts et à veiller aux populations humaines et fauniques qui les habitent. En faisant le plein de produits issus de nos forêts, vous contribuez aussi à les garder en vie.

® / ™ Marques de commerce de la Banque Royale du Canada. † Toutes les autres marques de commerce appartiennent à leur propriétaire respectif.

© Banque Royale du Canada, 2024

La présente publication est carboneutre. L'équivalent des émissions de bioxyde de carbone associées à la production et à la distribution de la présente circulaire de sollicitation de procurations a été neutralisé par l'achat et l'annulation de titres compensatoires en carbone de qualité supérieure. Les titres compensatoires en carbone ont été acquis par l'intermédiaire du groupe de négociation des émissions de RBC Marchés des Capitaux.