

Banque Royale du Canada

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

Le 10 avril 2025

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 cette 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 et extraordinaire des actionnaires, notre approche relative à la rémunération, notre approche relative à la gestion des questions de durabilité (y compris nos objectifs en matière de diversité, nos ambitions décrites dans notre Cadre de la raison d'être et les stratégies énoncées dans notre Plan directeur sur le climat, notre Plan directeur sur les aptitudes et notre Plan directeur sur l'équité des chances). Les déclarations prospectives contenues dans 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 objectifs, nos priorités, nos cibles ainsi que les façons dont nous avons l'intention d'aborder les questions de durabilité; elles pourraient ne pas convenir à d'autres fins. Les mots « croire », « s'attendre à », « attentes », « viser », « atteindre », « suggérer », « chercher à », « prévoir », « se proposer », « estimer », « objectif », « s'efforcer de », « s'engager à », « cible », « plan », « perspectives », « échéancier » et « projet », de même que l'emploi du futur ou du conditionnel ainsi que de mots et d'expressions semblables ou de variations négatives ou grammaticales de ceux-ci, dénotent généralement des déclarations prospectives.

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

Nous avertissons les lecteurs de ne pas se fier indûment à nos déclarations prospectives, étant donné que les résultats réels pourraient différer de façon significative des attentes exprimées dans ces déclarations prospectives en raison d'un certain nombre de facteurs de risque. Ces facteurs, dont bon nombre sont indépendants de notre volonté et dont nous pouvons difficilement prévoir les répercussions, comprennent entre autres la nécessité d'avoir une participation active et constante de diverses parties prenantes (y compris des organisations gouvernementales et non gouvernementales, d'autres institutions financières, des entreprises et des particuliers); les progrès technologiques; l'évolution du comportement des consommateurs; l'évolution des perspectives sociales sur des sujets liés à la durabilité; les efforts de décarbonation variables selon les économies; la nécessité d'avoir des politiques climatiques réfléchies à l'échelle mondiale; les défis de la conciliation des objectifs de réduction des émissions avec une transition ordonnée et inclusive et les facteurs géopolitiques influant sur les besoins énergétiques mondiaux; notre capacité à recueillir, à analyser et à vérifier des données; notre capacité à réaliser diverses initiatives (y compris des initiatives liées à la durabilité) dans l'ensemble de la banque dans les délais impartis; le risque que les diverses initiatives ne soient pas achevées dans un délai précis, voire pas du tout, ou encore selon les résultats ou l'issue que la banque avait initialement prévus; la conformité de divers tiers aux conventions ou à nos politiques et procédures et leur engagement envers nous; la conjoncture des marchés financiers; nos activités commerciales; nos résultats financiers, notre situation financière et nos objectifs financiers; les risques liés à la non-conformité à la réglementation (ce qui pourrait nous assujettir à diverses poursuites et procédures judiciaires ou réglementaires dont l'issue potentielle pourrait notamment mener à des restrictions, sanctions et amendes réglementaires); les cyberrisques, les risques liés à la stratégie, les risques liés à la réputation, les risques liés au cadre juridique et réglementaire, les risques liés à la concurrence et aux modèles, ainsi que les risques systémiques et d'autres risques qui sont expliqués dans notre rapport annuel pour l'exercice clos le 31 octobre 2024 (rapport annuel 2024) et dans la section « Gestion du risque » de notre rapport aux actionnaires trimestriel pour le trimestre clos le 31 janvier 2025 (rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2025). D'autres facteurs qui pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent de façon significative des attentes exprimées dans ces déclarations prospectives sont fournis aux rubriques portant sur les risques de notre rapport annuel 2024, lesquelles peuvent être mises à jour dans les rapports trimestriels subséquents.

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

Les hypothèses économiques significatives qui sous-tendent les déclarations prospectives contenues dans 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 2024, telles qu'elles ont été mises à jour dans la rubrique « Examen de la conjoncture économique, des marchés et du contexte réglementaire et perspectives » de notre rapport aux actionnaires du premier trimestre de 2025 et telles qu'elles peuvent être mises à jour dans les rapports trimestriels subséquents. Sauf si la loi l'exige, nous ne nous engageons pas à mettre à jour quelque déclaration prospective que ce soit, écrite ou verbale, que nous pouvons faire ou qui peut être faite pour notre compte à l'occasion.

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

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 de durabilité.

Banque Royale du Canada

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

Quand

Le jeudi 10 avril 2025
9 h 30 (heure de l'Est)

Où

Par webdiffusion en direct en ligne à l'adresse :

<https://meetings.lumiconnect.com/400-347-978-606>

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 annuelle et extraordinaire

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à :

- Recevoir nos états financiers pour les exercices clos le 31 octobre 2024 et le 31 octobre 2023 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 une résolution ordinaire visant l'approbation de certaines modifications au régime d'options d'achat d'actions de la banque
- Étudier une résolution extraordinaire visant l'approbation d'une modification au paragraphe 1.1 du règlement deux afin d'augmenter la somme maximale de la rémunération globale du conseil
- 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, se reporter aux pages 10 à 14 de la circulaire de sollicitation de procurations.

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



Karen McCarthy
Le 11 février 2025



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 8 avril 2025**.

Des instructions de vote détaillées sont données aux pages 10 à 13 de la circulaire de sollicitation de procurations.

Aux actionnaires,

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle et extraordinaire de cette année, qui se tiendra le 10 avril 2025 à 9 h 30 (heure de l'Est).



Répondre aux attentes

Le rendement de RBC est influencé par une série de forces externes, mais ce sont les attentes de nos principales parties prenantes qui nous inspirent et nous font redoubler d'efforts année après année. En plaçant nos clients au centre de tout ce que nous faisons, nous nous efforçons de maintenir notre marque mondiale en phase avec l'évolution de leurs besoins, ce qui permet à RBC d'être compétitive et de se développer sur un marché de plus en plus dynamique.

La clôture réussie de l'acquisition de la Banque HSBC Canada (HSBC Canada) par RBC est emblématique de notre engagement à créer de la valeur pour nos clients et à stimuler la croissance de notre marque. Cette occasion unique en son genre renforce nos activités canadiennes existantes et positionne RBC comme la banque de choix pour les clients commerciaux canadiens ayant des besoins à l'international, les nouveaux arrivants au Canada et les clients connectés du monde entier. RBC continue également à se concentrer sur la création de valeur pour ses clients grâce à des produits et services novateurs, ainsi qu'à des expériences distinctes. Par exemple, aux États-Unis, notre deuxième marché principal, nous avons lancé RBC Clear^{MC},¹ notre offre de produits de gestion de la trésorerie pour les entreprises en 2024. Au Royaume-Uni, nous avons réussi à nous développer dans le marché très fragmenté de la gestion de patrimoine en tant que l'une des cinq plus grandes sociétés de gestion de patrimoine en fonction des biens administrés².

Comme les besoins de nos clients évoluent aussi rapidement que le monde dans lequel nous vivons, nous nous efforçons de devenir une entreprise plus simple, plus rapide et plus innovatrice. En 2024, nous avons promu une nouvelle cohorte de talents à des postes de haute direction à l'échelle de la banque et leur avons confié des mandats audacieux. Tous nos dirigeants cherchent à repenser la façon dont nos équipes fonctionnent, à simplifier les choses et à accélérer la prise de décisions. Ils trouvent également de nouvelles façons de créer de

la valeur pour nos clients, en innovant et en tirant parti de l'envergure de nos activités, du poids de notre marque et de l'ampleur de nos données.

Dans toutes nos activités, nous sommes déterminés à dépasser les attentes et à offrir une expérience client numérique hyperpersonnalisée qui rivalise avec ce qui se fait de mieux dans tous les secteurs. Pour y arriver, nous investissons dans des technologies de pointe, comme l'intelligence artificielle (IA) générative, qui peuvent fournir des informations et des conseils fondés sur des données pour aider les clients à prendre de meilleures décisions et nous aider à anticiper leurs besoins.

Soutenir nos collègues et les collectivités contribue également à notre réussite. Dans un milieu de travail en évolution rapide, nos employés ont exprimé le désir de s'épanouir et de perfectionner les aptitudes qui leur permettront de poursuivre une carrière enrichissante. L'an dernier, 85 % de nos employés ont indiqué avoir eu la possibilité d'acquérir de nouvelles aptitudes³. De plus, nous demeurons déterminés à aider les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités à relever les défis sociétaux qui ont une incidence sur notre prospérité collective. À cette fin, RBC, RBC Fondation® et RBC Foundation USA ont annoncé qu'elles se sont engagées à investir 2 G\$ dans les collectivités⁴ d'ici 2035 pour soutenir des idées au sein des collectivités qui aident à faire naître des solutions, à les appliquer à grande échelle et à les faire durer dans trois domaines clés qui peuvent avoir un impact significatif : soutenir la transition vers une économie carboneutre, doter les

1) <https://www.rbccm.com/en/expertise/rbccclear.page>.

2) Selon l'information publique disponible pour les sociétés de gestion de patrimoine (à l'exclusion des sociétés exploitant des plateformes) au Royaume-Uni, en date de septembre 2024.

3) Pourcentage des répondants ayant sélectionné « Tout à fait d'accord » ou « D'accord » à cette question dans le cadre de notre sondage 2024 sur la mobilisation des employés.

4) Comprend les dons et commandites communautaires et les investissements dans les collectivités faits par RBC, RBC Fondation et RBC Foundation USA, les dons à titre de bénévole et les dons en nature ainsi que les contributions à des organismes sans but lucratif et à des organismes de bienfaisance non enregistrés faits par les employés. Les chiffres incluent les commandites dans les collectivités et les investissements dans le Fonds de rapprochement des collectivités, Artistes émergents RBC, Objectif avenir RBC® et Techno nature RBC.

gens des aptitudes nécessaires pour réussir et favoriser une prospérité plus équitable.

Solide rendement en 2024

L'attention que nous portons à la création de valeur pour les principales parties prenantes a été un moteur fondamental de notre rendement financier. En 2024, RBC a généré un bénéfice record de 16,2 G\$ et a enregistré un rendement des capitaux propres de 14,4 %. RBC reste fermement résolue à adopter une approche conservatrice face au risque, terminant l'exercice avec un ratio de fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires¹ (CET1) de 13,2 %.

Maintenir la confiance du public

Le conseil est conscient que le succès continu de RBC repose sur le maintien de la confiance du public. À cette fin, nos administrateurs supervisent la façon dont la banque répond aux attentes changeantes des organismes de réglementation, des clients, des employés, des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités et des actionnaires. Ils remettent notamment en question de manière constructive les décisions de la direction et l'obligent, tout comme ils s'obligent eux-mêmes, à rendre des comptes. Le conseil s'efforce également de maintenir la confiance du public en cherchant à instaurer une solide culture de sensibilisation au risque à l'échelle de la banque, notamment par la surveillance des cadres, des politiques et des systèmes que RBC utilise pour cerner et gérer les risques dans ses secteurs d'activité. Le conseil communique régulièrement avec les organismes de réglementation afin d'assurer la conformité aux attentes en évolution, en maintenant

La présidente du conseil,



Jacynthe Côté

une communication ouverte sur l'environnement de risque et de contrôle de la banque, ses pratiques de gouvernance et les faits nouveaux importants la concernant.

En 2024, le conseil a saisi des occasions d'amélioration continue en organisant des séances de formation sur des sujets cruciaux, comme l'IA et la gouvernance des données, pour déterminer comment ces domaines pourraient améliorer la capacité de la banque à servir ses clients, faciliter le travail de nos collègues et soutenir les collectivités dans lesquelles RBC exerce ses activités.

Notre orientation indéfectible dans un monde en évolution

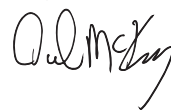
Trouver des moyens de créer plus de valeur pour nos parties prenantes motive chaque jour notre équipe de plus de 98 000 collègues. C'est ce qui propulse notre stratégie vers l'avant ainsi que notre vision pour RBC, qui est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde.

Votre vote

Joignez-vous à nous le 10 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.

Le président et chef de la direction,



David McKay

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.

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 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 www.envisionreports.com/RBC2025FR
- SEDAR+, à l'adresse www.sedarplus.ca et
- EDGAR, à l'adresse www.sec.gov.

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 www.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 jeudi 27 mars 2025. 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

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

L'information donnée dans cette circulaire est en date du 11 février 2025, à moins d'indication contraire. Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Dans 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

Votre guide du contenu de la circulaire :

Assemblée
annuelle et
extraordinaire

6

Gouvernance

27

Rémunération
de la haute
direction

60

Autres
questions

115

Propositions
d'actionnaires

116

Coordonnées

Couverture arrière

A photograph of a brick building facade with a large, illuminated RBC logo sign. The sign is blue with a yellow stylized globe and the letters 'RBC' in white. The background of the page is a light blue sky with wispy clouds.

Assemblée annuelle et extraordinaire

Questions à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle et extraordinaire	7
Foire aux questions sur le vote	10
Assister en ligne à l'assemblée	13
Assister en personne à l'assemblée	14
Administrateurs	15
Les candidats	15
Compétences	23
Rémunération des administrateurs	24

Questions à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle et extraordinaire

■ 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 2024 et le 31 octobre 2023, de même que les rapports de l'auditeur se rapportant à ces états financiers, figurent dans notre rapport annuel 2024 à l'adresse [rbc.com/assembleesannuelles](https://www.rbc.com/assembleesannuelles) et sur le site Web de Computershare à l'adresse www.envisionreports.com/RBC2025FR; sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca; et sur EDGAR à l'adresse www.sec.gov.

■ Élire les administrateurs

Treize candidats sont proposés aux fins d'élection à un poste d'administrateur de RBC. Se reporter aux pages 15 à 23 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 aux pages 54 et 55 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 61 de cette circulaire, où nous décrivons notre approche.

Plus particulièrement, le conseil d'administration recommande aux détenteurs d'actions ordinaires d'approuver 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 de la Banque Royale du Canada datée du 11 février 2025. »

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 une résolution ordinaire devant être adoptée à la majorité simple des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires, à l'exclusion des initiés admissibles (au sens défini ci-dessous), visant à approuver certaines modifications au régime d'options d'achat d'actions de la banque

Le régime d'options d'achat d'actions de RBC est conçu pour faire concorder l'intérêt des participants avec celui des actionnaires en offrant une rémunération au rendement liée à la valeur à long terme des actions ordinaires de la banque.

À l'heure actuelle, le nombre maximal d'actions pouvant être émises aux participants aux termes du régime d'options d'achat d'actions ne peut pas excéder 112 000 000 d'actions ordinaires. En date de cette circulaire, 102 578 362 actions ordinaires ont été émises aux termes de l'exercice d'options sur actions et 8 048 740 options sur actions sont en cours, laissant 1 372 898 actions ordinaires disponibles à des fins d'émission aux termes de l'exercice d'octrois futurs d'options sur actions.

Au fil des années, RBC a fait évoluer ses pratiques d'octroi pour les harmoniser avec les pratiques exemplaires. Depuis 2004, RBC a limité l'admissibilité aux octrois d'options sur actions aux membres de la haute direction pour viser les postes de premiers vice-présidents ou les postes supérieurs. Pour ces membres de la haute direction admissibles, les options sur actions représentent au plus 20 % de leur rémunération fondée sur des titres de capitaux propres annuelle globale. En 2009, le calendrier d'acquisition des options sur actions aux termes du régime a été ajusté pour passer d'une acquisition annuelle de 25 % des options à compter de un an après la date d'octroi à un calendrier où une tranche de 50 % des options sur actions deviennent acquises après trois ans et la tranche restante de 50 %, après quatre ans. De plus amples renseignements sur le régime d'options d'achat d'actions de la banque figurent à la page 105 de cette circulaire, y compris, pour l'exercice le plus récent, des détails sur les mesures liées au taux d'utilisation, à la dilution potentielle totale et à la dilution, qui respectent les lignes directrices en matière de pratiques exemplaires.

En raison du nombre actuel d'actions ordinaires disponibles à des fins d'émission par suite de l'exercice d'octrois futurs d'options sur actions aux termes du régime d'options d'achat d'actions, du taux d'utilisation et des pratiques de la banque en matière d'octroi d'options sur actions, il est proposé d'augmenter le nombre d'actions ordinaires disponibles à des fins d'émission de 15 millions d'actions ordinaires additionnelles. Cette augmentation de la limite devrait permettre qu'un nombre suffisant d'actions ordinaires soient disponibles à des fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions pour les dix prochaines années. La dernière augmentation du nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions a été approuvée par les actionnaires il y a 25 ans, le 23 février 2000, ce qui illustre l'approche disciplinée qu'a la banque en matière de gestion des octrois d'options sur actions.

Compte tenu de l'augmentation proposée, le nombre d'actions ordinaires qui seront disponibles à des fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions (y compris pour satisfaire à l'exercice des options sur actions actuellement en cours), déduction faite des actions ordinaires précédemment émises aux termes de l'exercice d'options dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions, s'élèvera à 24 421 638. Cela représente environ 1,7 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation à la date de cette circulaire.

Le régime d'options d'achat d'actions autorise le conseil à y apporter certaines modifications 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. Aucune autre modification ne peut être apportée au régime d'options d'achat d'actions, aux options en cours ou aux droits à la plus-value des actions (DPVA) sans l'approbation des actionnaires. Pour plus de précision, il est également proposé de modifier les dispositions portant sur la modification du régime d'options d'achat d'actions afin d'énumérer expressément certaines modifications au régime qui nécessitent l'approbation des actionnaires, dont les suivantes : i) toute augmentation de la limite du nombre d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre du régime ou tout changement touchant la limite pour la faire passer d'un nombre maximal fixe d'actions ordinaires à un pourcentage maximal fixe, ii) la modification de la définition des personnes qui peuvent être désignées en tant que participants éventuels au régime pour permettre l'inclusion d'administrateurs qui ne sont pas des employés, iii) permettre que les attributions soient transférables ou cessibles autrement qu'aux fins normales du règlement de successions, iv) réduire le prix d'exercice de toute option sur actions ou de tout DPVA (y compris toute annulation d'une option ou d'un DPVA aux fins de la réémission d'une nouvelle option ou d'un nouveau DPVA à un prix d'exercice inférieur à la même personne), v) prolonger la durée d'une option ou d'un DPVA au-delà de la durée initiale et vi) modifier les dispositions en matière de modification du régime.

Un exemplaire du régime d'options d'achat d'actions reflétant les modifications proposées est disponible à l'adresse rbc.com/assembleesannuelles.

Le 30 janvier 2025, le conseil d'administration a approuvé, sous réserve de l'approbation des détenteurs d'actions ordinaires de la banque, une modification au régime d'options d'achat d'actions afin i) d'augmenter le nombre d'actions ordinaires disponibles à des fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 15 millions d'actions ordinaires additionnelles, portant le total de ces actions à 127 000 000 d'actions ordinaires (représentant environ 9,0 % du total des actions ordinaires émises et en circulation à la date de cette circulaire), et ii) d'énumérer expressément dans les dispositions en matière de modification du régime certaines modifications au régime qui nécessitent l'approbation des actionnaires. Le 5 février 2025, la Bourse de Toronto (TSX) a conditionnellement approuvé les modifications proposées au régime d'options d'achat d'actions.

Le conseil d'administration recommande par conséquent aux détenteurs d'actions ordinaires, à l'exception des initiés admissibles (au sens défini ci-dessous), d'approuver les résolutions suivantes :

« IL EST RÉSOLU QUE le régime d'options d'achat d'actions de la banque soit, et il est par les présentes, modifié afin i) de confirmer que le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes de l'exercice d'options sur actions dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions soit augmenté de 15 millions d'actions ordinaires additionnelles, de manière à ce que le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes de l'octroi d'options sur actions dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions soit de 127 000 000, et ii) d'énumérer expressément dans les dispositions en matière de modification du régime d'options d'achat d'actions certaines modifications au régime qui nécessitent l'approbation des actionnaires, comme il est décrit dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque Royale du Canada datée du 11 février 2025, et

QUE tout dirigeant de la banque soit, et il est par les présentes, autorisé à poser tous les actes et à signer et à livrer tous les documents qui sont nécessaires ou souhaitables afin de donner effet à la présente résolution. »

Le régime d'options d'achat d'actions ne restreint pas la participation des initiés. Les règles de la TSX prévoient que les voix rattachées aux titres détenus par tous les initiés admissibles à participer au régime d'options d'achat d'actions (les initiés admissibles) doivent être exclues du vote sur la résolution ci-dessus. En conséquence, les actionnaires, à l'exception des initiés admissibles, seront invités à approuver les modifications au régime d'options d'achat d'actions afin i) d'augmenter le nombre d'actions ordinaires disponibles à des fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 15 millions d'actions ordinaires additionnelles, et ii) de modifier les dispositions en matière de modification du régime comme il est décrit ci-dessus, ces modifications exigeant l'approbation à la majorité simple des voix exprimées. À la date de référence, les initiés admissibles détiennent 111 388 actions ordinaires et ces actions seront exclues du vote.

**Le conseil recommande de voter POUR
les modifications proposées au
régime d'options d'achat d'actions.**

■ Étudier une résolution extraordinaire devant être adoptée aux deux tiers au moins des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires visant à modifier le paragraphe 1.1 du règlement deux de la banque afin d'augmenter la somme maximale de la rémunération globale du conseil

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), nos règlements administratifs fixent la somme maximale pouvant être versée à l'ensemble des administrateurs de RBC en contrepartie de leurs services pendant une période déterminée. Selon le paragraphe 1.1 du règlement deux de la banque, ce montant ne peut actuellement excéder 6 000 000 \$ par exercice. Cette limite n'a pas été augmentée depuis son approbation par les actionnaires le 6 avril 2016. Pour de plus amples renseignements sur notre approche en matière de rémunération des administrateurs, se reporter aux pages 24 à 26 de cette circulaire.

Au cours de l'exercice 2024, la rémunération totale versée à tous les administrateurs s'élevait à 84 % du montant autorisé aux termes du paragraphe 1.1 du règlement deux. Le conseil est toutefois d'avis qu'une augmentation de la somme maximale pouvant être versée à l'ensemble des administrateurs est souhaitable à ce stade-ci afin de faire ce qui suit :

- Pour gérer le départ d'un certain nombre d'administrateurs au cours des prochaines années et assurer une transition sans heurt, il pourrait s'avérer nécessaire de nommer des administrateurs additionnels avant le départ des administrateurs en poste, ce qui augmenterait la rémunération globale des administrateurs pendant la période de transition.
- Continuer de recruter des administrateurs hautement compétents qui possèdent l'expertise commerciale et professionnelle nécessaire afin de composer avec les complexités du secteur des services financiers et assurer une représentation géographique concordant avec les objectifs stratégiques de la banque.
- Tenir compte des responsabilités croissantes des administrateurs et du temps de plus en plus important qu'ils doivent consacrer à l'exercice de leurs fonctions en raison de l'envergure grandissante des activités de la banque, de la dynamique des marchés mondiaux, des avancées technologiques et des attentes en évolution des organismes de réglementation, des actionnaires et des autres parties prenantes.
- Rémunérer les administrateurs de RBC qui, pour répondre aux exigences des organismes de réglementation ou autres exigences, peuvent être appelés à siéger à l'occasion au conseil de filiales de RBC.
- Être en mesure d'établir de nouveaux comités afin de tenir compte des priorités ou initiatives particulières qui surviennent.

Le 30 janvier 2025, le conseil d'administration a approuvé une modification au paragraphe 1.1 du règlement deux afin d'augmenter la somme globale maximale pouvant être versée à tous les administrateurs au cours de tout exercice pour la faire passer de 6 000 000 \$ à 9 000 000 \$. Cette modification ne prendra effet que lorsqu'elle aura été confirmée par une résolution extraordinaire des actionnaires, qui exige l'obtention d'au moins les deux tiers des voix exprimées par les détenteurs d'actions ordinaires présents ou représentés par un fondé de pouvoir.

Le conseil d'administration recommande par conséquent aux détenteurs d'actions ordinaires d'approuver la résolution extraordinaire suivante :

« IL EST RÉSOLU QUE la modification au paragraphe 1.1 du règlement deux, qui consiste à supprimer la somme de “6 000 000 \$” et à la remplacer par “9 000 000 \$”, soit confirmée. »

Une fois confirmé par les actionnaires, le texte du paragraphe 1.1 du règlement deux se lira comme suit :

« Au cours de chaque exercice, une somme n'excédant pas 9 000 000 \$ globalement peut être payée en espèces par la Banque aux administrateurs de la Banque à titre de rémunération pour leurs services en tant qu'administrateurs, répartie de telle manière que les administrateurs peuvent déterminer. »

Le conseil recommande de voter POUR la modification proposée au règlement deux.

■ Étudier les propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires figurent à l'annexe A de cette circulaire, à partir de la page 116. Bien que ce vote ne soit pas contraignant, le conseil tiendra compte des résultats lorsqu'il se penchera sur ces questions.

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 **13 novembre 2025**.

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 11 février 2025. Il y avait, à cette date, 1 413 369 952 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 11 février 2025, 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.

Les modifications au régime d'options d'achat d'actions de la banque doivent être approuvées à la majorité simple des voix exprimées par procuration ou en personne à l'assemblée (à l'exclusion des initiés admissibles) et la modification au paragraphe 1.1 du règlement deux de la banque doit être approuvée à la majorité d'au moins les deux tiers des voix exprimées par procuration ou en personne à l'assemblée.

Les questions restantes mises aux voix à l'assemblée seront tranchées à la majorité simple des voix exprimées par procuration ou en personne à l'assemblée.

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 **www.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 **www.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 8 avril 2025.

Assister vous-même à l'assemblée et y 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/RBC2025** au plus tard à 13 h (heure de l'Est) le mardi 8 avril 2025 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 modifications au régime d'options d'achat d'actions de la banque
- **POUR** la modification au paragraphe 1.1 du règlement deux afin d'augmenter la somme maximale de la rémunération globale du conseil
- **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 et extraordinaire le 10 avril 2025, 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 40 000 \$ 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 annuelle et extraordinaire, nous afficherons les résultats du vote à l'adresse rbc.com/assembleesannuelles et les déposerons auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières sur www.sedarplus.ca.

Assister en ligne à l'assemblée

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

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 <https://meetings.lumiconnect.com/400-347-978-606>.

Actionnaires inscrits : Cliquez sur « J'ai un identifiant », puis saisissez votre numéro de contrôle à 15 chiffres et le mot de passe rbc2025 (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** serez 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 8 avril 2025. Le mot de passe pour l'assemblée est rbc2025 (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 <https://meetings.lumiconnect.com/400-347-978-606>, 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 :

IMPORTANT : Les participants DOIVENT fournir le « code du participant » indiqué ci-après pour avoir accès à l'appel.	
Français :	Anglais :
1. 1-800-952-5114 (Canada et États-Unis) 2. 514-392-1587 (appels internationaux)	1. 1-800-952-5114 (Canada et États-Unis) 2. 416-340-2217 (appels internationaux)
Code du participant : 6403192#	Code du participant : 9920268#

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 8 avril 2025.
- Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel lorsque Computershare aura reçu vos documents d'inscription.
- Inscrivez votre nomination à l'adresse www.computershare.com/RBC2025.

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 <https://meetings.lumiconnect.com/400-347-978-606> 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.

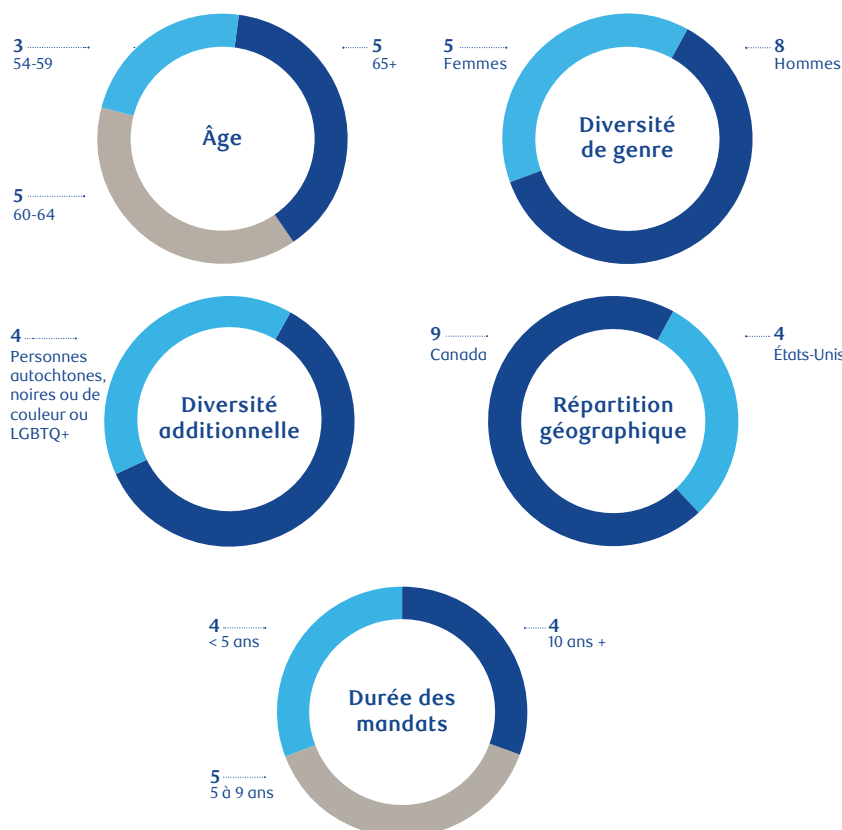
Pour les questions techniques et logistiques touchant l'accès à l'assemblée en ligne, rendez-vous à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-347-978-606>, cliquez sur « Technical support/Soutien technique » et suivez les instructions.

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 langues. L'information donnée dans cette circulaire sur chaque candidat à un poste d'administrateur est à jour en date du 11 février 2025, sauf indication contraire. Pour un complément d'information sur nos candidats, se reporter à la rubrique « Administrateurs et membres de la haute direction » de notre notice annuelle datée du 3 décembre 2024.

Composition du conseil¹



38 %
des personnes candidates
aux postes d'administrateur
sont des femmes

31 %
des personnes candidates aux
postes d'administrateur sont des
personnes autochtones, noires
ou de couleur² ou membres de
la communauté LGBTQ+³

La durée moyenne du mandat
des candidats aux postes
d'administrateur est de
6,2 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 170,44 \$ et de 131,01 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de Toronto (TSX) le 7 février 2025 et le 9 février 2024, respectivement. Aucun des candidats ne détient d'actions de filiales de RBC. Le nombre total des titres de RBC détenus en multiple de l'exigence en matière d'avoir en titres de capitaux propres à l'intention des administrateurs non membres de la direction est calculé en date du 7 février 2025 et du 9 février 2024, respectivement.

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 2024 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 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 2024, le conseil a tenu deux séances d'information. Tous les administrateurs peuvent assister aux réunions des comités.

1) Selon l'auto-identification. Aux termes du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (Québec), la banque est tenue de déclarer si elle a adopté une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, ainsi que les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre. La banque est également tenue d'indiquer de quelle façon le comité de la gouvernance tient compte de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat. Enfin, la banque est également tenue d'indiquer si elle a adopté une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil et à sa haute direction ainsi que le nombre et la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration et occupant un poste à la haute direction.

2) Tout au long de cette circulaire, nous ferons référence aux personnes autochtones, noires et de couleur. Ces termes comprennent toutes les personnes qui s'identifient comme étant d'une origine ethnique autre que blanche ou qui « préfèrent ne pas répondre » à la question sur l'origine ethnique. Au Canada, ces personnes comprennent celles qui s'identifient comme Autochtones. Les peuples autochtones sont un nom collectif désignant les premiers peuples d'Amérique du Nord et leurs descendants. Au Canada, le terme « peuples autochtones » est également utilisé pour désigner les personnes qui s'identifient comme appartenant aux Premières Nations, Inuits ou Métis.

3) 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
57 ans | Administrateur depuis 2022

Indépendant
Assemblée annuelle 2024
Votes en faveur : 98,85 %

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)

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.

Présence (taux de présence global de 100 %)

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

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	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
7 février 2025	3 851	6 371	10 222	1 742 170 \$	1,3 x
9 février 2024	2 016	4 034	6 050	792 625 \$	0,6 x



Andrew A. Chisholm

Toronto (Ontario) Canada
65 ans | Administrateur depuis 2016

Indépendant
Assemblée annuelle 2024
Votes en faveur : 98,85 %

Domaines d'expertise

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

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Aucune

M. Chisholm est administrateur de sociétés. Il s'est joint à Goldman Sachs & Co. (banque d'investissement mondiale) en 1985 et, au cours de sa carrière, il a occupé divers postes de haute direction importants, 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 US Group Holdings LLC.

M. Chisholm est administrateur de MaRS Discovery District et président du conseil d'Evergreen. Il est conseiller auprès de Demia, de Novisto, de riskthinking.AI et d'Arctern Ventures. Il siège au conseil consultatif et préside le Centre for Building Sustainable Value de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western et 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. Il a obtenu un doctorat en droit honorifique de l'Université Western.

Présence (taux de présence global de 100 %)

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

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	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
7 février 2025	4 282	29 146	33 428	5 697 260 \$	4,2 x
9 février 2024	4 128	24 099	28 227	3 698 116 \$	2,7 x



Jacynthe Côté

Candiac (Québec) Canada

66 ans | Administratrice depuis 2014

Indépendante

Assemblée annuelle 2024

Votes en faveur : 98,47 %

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)

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil (présidente)	8/8	1/1

À titre de présidente du conseil, M^{me} Côté n'est membre d'aucun comité du conseil, mais assiste et participe aux réunions des comités. Au cours de l'exercice 2024, elle a assisté à 100 % des réunions des comités.

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	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
7 février 2025	2 000	37 356	39 356	6 707 750 \$	4,9 x
9 février 2024	2 000	32 604	34 604	4 533 437 \$	3,3 x

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 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.

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. Elle est fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés.



Toos N. Daruvala

New York (New York) États-Unis

69 ans | Administrateur depuis 2015

Indépendant

Assemblée annuelle 2024

Votes en faveur : 99,48 %

Domaines d'expertise

- Comptabilité et finances
- 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., de l'Indian Institute of Technology Bombay Heritage Foundation, du Zoroastrian Entrepreneurship Development Fund et 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	1/1
Audit	7/7	1/1
Ressources humaines	6/6	1/1

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	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
7 février 2025	11 261	21 969	33 230	5 663 669 \$	4,2 x
9 février 2024	9 423	21 164	30 587	4 007 203 \$	2,9 x



Cynthia Devine

FCPA, FCA

Toronto (Ontario) Canada
60 ans | Administratrice depuis 2020

Indépendante
Assemblée annuelle 2024
Votes en faveur : 98,95 %

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 administratrice de sociétés. De 2017 à 2024, elle a occupé divers postes de haute direction au sein de Maple Leaf Sports & Entertainment (société de sports professionnels et de divertissement) dont celui de cheffe de la direction et de cheffe des finances. 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 et de fellow de l'Ordre des comptables agréés.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	1/1
Audit (présidente) ¹	7/7	1/1
Gouvernance	7/7	–

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	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
7 février 2025	13 483	12 099	25 582	4 360 100 \$	3,2 x
9 février 2024	13 063	9 553	22 616	2 962 907 \$	2,2 x

1) Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025, M^{me} Devine est devenue présidente du comité d'audit.



Roberta L. Jamieson

O.C.

Ohswéken (Ontario) Canada
72 ans | Administratrice depuis 2021

Indépendante
Assemblée annuelle 2024
Votes en faveur : 98,93 %

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) et 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 d'une première nation 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	1/1
Gestion des risques	7/7	–
Gouvernance	7/7	–

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	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
7 février 2025	8 763	–	8 763	1 493 566 \$	1,1 x
9 février 2024	6 426	–	6 426	841 870 \$	0,6 x



David McKay O.Ont.

Toronto (Ontario) Canada
61 ans | Administrateur depuis 2014

**Non indépendant
(membre de la direction)
Assemblée annuelle 2024**
Votes en faveur : 99,71 %

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	1/1

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	Nombre d'actions	Nombre d'UAD	Nombre total d'actions/UAD ³	Valeur totale des actions/UAD
7 février 2025	50 547	241 936 ¹	292 483	49 850 788 \$
9 février 2024	47 769	226 226 ²	273 995	35 896 159 \$

- 1) Représente 219 752 unités d'actions différées au rendement aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement (UADR) et 22 184 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 81 et 85, respectivement).
- 2) Représente 204 855 unités d'actions différées au rendement aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement et 21 371 unités d'actions différées aux termes du programme d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction.
- 3) M. McKay ne touche aucune rémunération distincte en contrepartie des services qu'il fournit à titre d'administrateur. Pour connaître l'exigence en matière d'actionariat applicable à M. McKay à titre de chef de la direction, ainsi que son avoir total en multiple de cette exigence en date du 31 octobre 2024, se reporter à la page 94.



Amanda Norton

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

**Indépendante
Assemblée annuelle 2024**
Votes en faveur : 99,73 %

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. De 2011 à 2018, elle a occupé divers postes de haute direction au sein de JPMorgan Chase, dont celui de cheffe de la gestion des risques des Services bancaires au consommateur et à la communauté. 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 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.

Présence¹ (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	6/6	1/1
Gestion des risques	4/4	–
Ressources humaines	2/2	1/1

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	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
7 février 2025	954	–	954	162 600 \$	0,1 x

- 1) Avec prise d'effet le 1^{er} février 2024, M^{me} Norton a été nommée administratrice. Elle s'est jointe aux comités des ressources humaines et de gestion des risques avec prise d'effet le 10 avril 2024.



Barry Perry

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

60 ans | Administrateur depuis 2023

Indépendant

Assemblée annuelle 2024

Votes en faveur : 99,72 %

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)

Présence (taux de présence global de 96 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	1/1
Audit	7/7	1/1
Ressources humaines	5/6	1/1

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	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
7 février 2025	32 456	3 654	36 110	6 154 602 \$	4,5 x
9 février 2024	32 456	1 417	33 873	4 437 704 \$	3,3 x

M. Perry est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de Fortis, Inc. (société de services publics) de 2015 à 2020 et 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.



Maryann Turcke

Toronto (Ontario) Canada

59 ans | Administratrice depuis 2020

Indépendante

Assemblée annuelle 2024

Votes en faveur : 98,76 %

Domaines d'expertise

- Commerce électronique de détail
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Technologie/numérique

Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Skyworks Solutions (2023 à aujourd'hui)
- Frontier Communications Parent, Inc. (2021 à aujourd'hui)

Ancienne membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Playmaker Capital (2021 à 2024)

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	1/1
Audit	7/7	1/1
Gouvernance (présidente)	7/7	–

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	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
7 février 2025	1 000	15 214	16 214	2 763 387 \$	2,0 x
9 février 2024	1 000	12 182	13 182	1 726 948 \$	1,3 x

M^{me} Turcke est administratrice de sociétés. 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 est présidente du conseil de The Curling Group et administratrice de Diamond Sports Group. Elle siège au conseil consultatif de Georgian et est administratrice de la Hospital for Sick Children 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.



Thierry Vandal

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

Indépendant

Assemblée annuelle 2024

Votes en faveur : 99,33 %

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	1/1
Gestion des risques	7/7	–
Ressources humaines (président)	6/6	1/1

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	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
7 février 2025	1 397	32 907	34 304	5 846 660 \$	4,3 x
9 février 2024	1 350	29 227	30 577	4 005 884 \$	2,9 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 FCPA, FEEE

Toronto (Ontario) Canada
61 ans | Administrateur depuis 2019

Indépendant

Assemblée annuelle 2024

Votes en faveur : 99,54 %

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

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 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. M. Vettese a également été membre de la direction et du conseil canadiens ainsi que du conseil mondial de Deloitte. De 2016 à 2019, il a également été chef de l'inclusion de Deloitte Canada.

M. Vettese est administrateur de RBC US Group Holdings LLC.

M. Vettese est fiduciaire 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.

Présence (taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	1/1
Audit ¹⁾	7/7	1/1
Ressources humaines	6/6	1/1

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	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
7 février 2025	9 570	19 382	28 952	4 934 517 \$	3,6 x
9 février 2024	9 570	15 261	24 831	3 253 177 \$	2,4 x

1) Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2025, M. Vettese a quitté ses fonctions de président du comité d'audit.



Jeffery Yabuki

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

Indépendant

Assemblée annuelle 2024

Votes en faveur : 99,28 %

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.

Présence (taux de présence global de 100 %)

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

Avoir en titres de capitaux propres de RBC

En date du	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
7 février 2025	6 900	21 502	28 402	4 840 811 \$	3,6 x
9 février 2024	6 900	18 611	25 511	3 342 163 \$	2,5 x

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 compte tenu d'une transformation des services financiers, façonnée par un marché mondial de plus en plus concurrentiel, les attentes en mutation des organismes de réglementation et des autres parties prenantes et les développements macroéconomiques, technologiques et géopolitiques.

Comme le montre la grille, les candidats aux postes d'administrateur pour 2025 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.

Le comité de la gouvernance examine aussi la composition du conseil à la lumière des objectifs du conseil en matière de diversité dans le cadre de notre engagement à favoriser un conseil équilibré et caractérisé par la diversité.

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 importante	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.

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.

Groupe de comparaison canadien		
	Institutions financières	Institutions non financières
	• Banque de Montréal • Banque Canadienne Impériale de Commerce • La Banque de Nouvelle-Écosse • La Banque Toronto-Dominion • Société Financière Manuvie • Financière Sun Life inc.	• BCE Inc. • Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada • Enbridge Inc. • Nutrien Ltd. • Suncor Énergie • Corporation TC Énergie

Groupe de référence américain et international		
	Institutions financières américaines	Institutions financières internationales
	• Bank of America Corporation • Citigroup Inc. • JPMorgan Chase & Co. • PNC Financial Services Group, Inc. • U.S. Bancorp • Wells Fargo & Company	• Australia and New Zealand Banking Group Limited • Commonwealth Bank of Australia • National Australia Bank • Westpac Banking Corporation

Structure de la rémunération

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

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

Au cours de l'exercice 2024, les administrateurs de RBC ont touché la rémunération suivante :

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

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

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

Aucun changement à la rémunération

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

Corrélation entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires

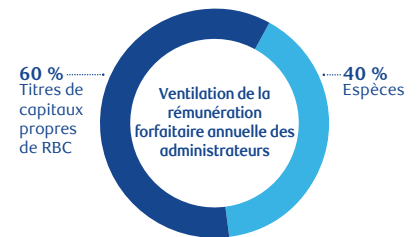
Le conseil estime que les trois mesures suivantes permettent d'établir une corrélation efficace entre les intérêts de nos administrateurs et ceux de nos actionnaires.

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

Les administrateurs doivent détenir des titres de capitaux propres de RBC d'une valeur globale totale d'au moins quatre fois leur rémunération forfaitaire totale à titre d'administrateurs (1 360 000 \$ au cours de l'exercice 2024), et ils disposent d'une période de cinq ans à partir du moment où ils deviennent membres du conseil pour ce faire. Cet investissement de la part des administrateurs doit comprendre un minimum de 1 000 actions ordinaires de RBC.

2. Investissement de la rémunération des administrateurs

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



Les administrateurs doivent investir au moins 60 % (204 000 \$ au cours de l'exercice 2024) de leur rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs (la tranche en titres de capitaux propres) en actions ordinaires ou en UADA. Tant que l'administrateur n'est pas propriétaire d'au moins 1 000 actions ordinaires, la tranche en titres de capitaux propres de sa rémunération forfaitaire est versée en actions ordinaires. Les actions sont achetées au cours du marché. Les administrateurs peuvent investir jusqu'à la totalité de la tranche en espèces de leur rémunération forfaitaire annuelle en UADA ou en actions ordinaires. Tant qu'ils siègent au conseil, les administrateurs ne peuvent pas vendre d'actions ordinaires achetées au moyen de la tranche en titres de capitaux propres de leur rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs ni demander le rachat d'UADA.

La présidente du conseil doit également investir au moins 60 % (165 000 \$ au cours de l'exercice 2024) de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre de présidente du conseil en actions ordinaires de RBC ou en UADA. Tant qu'elle siège au conseil, la présidente du conseil ne peut pas vendre d'actions achetées au moyen de la tranche en titres de capitaux propres de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs ou de celle de la présidente du conseil ni demander le rachat d'UADA.

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

Il est interdit aux administrateurs :

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

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

Rémunération des administrateurs siégeant au conseil de filiales

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

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 2024. 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 2024, dans l'ensemble, les administrateurs ont touché **96,6 % 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	243 845	643 845	643 845	–
J. Côté ³	615 000	–	615 000	547 000	68 000
T. Daruvala	340 000	–	340 000	340 000	–
C. Devine	340 000	–	340 000	340 000	–
R. Jamieson	340 000	–	340 000	340 000	–
A. Norton ⁴	255 000	–	255 000	153 000	102 000
B. Perry	340 000	–	340 000	340 000	–
M. Turcke ⁵	400 000	–	400 000	400 000	–
B. van Kralingen ⁶	170 000	–	170 000	170 000	–
T. Vandal ⁷	400 000	–	400 000	400 000	–
F. Vettese ^{1, 8, 9}	400 000	101 602	501 602	501 602	–
J. Yabuki	340 000	–	340 000	340 000	–
TOTAL	4 680 000	345 447	5 025 447	4 855 447	170 000

1) Les honoraires sous la colonne « Autre rémunération » correspondent à la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs de RBC US. 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 = 1,3934 \$ CA en vigueur le dernier jour de bourse de l'exercice 2024 (31 octobre 2024).

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

3) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire de la présidente du conseil.

4) M^{me} Norton a été nommée au conseil avec prise d'effet le 1^{er} février 2024 et a touché une tranche proportionnelle de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs.

5) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire de la présidente du comité de la gouvernance.

6) M^{me} van Kralingen a quitté ses fonctions le 11 avril 2024. Au cours de l'exercice 2024, elle a assisté à quatre réunions du conseil, à une réunion extraordinaire du conseil, à quatre réunions du comité d'audit et à trois réunions du comité des ressources humaines. RBC a versé un don de 50 000 \$ à un organisme de bienfaisance choisi par M^{me} van Kralingen en reconnaissance de son apport. M^{me} van Kralingen n'a retiré aucun avantage financier de ce don.

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

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

9) M. Vettese a été nommé au conseil de RBC US avec prise d'effet le 17 juin 2024 et il a touché une tranche proportionnelle de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs de RBC US.

Gouvernance

Notre approche en matière de gouvernance	28
Les principes fondamentaux sur lesquels s'appuie notre approche	28
Notre structure de gouvernance	29
Les responsabilités de surveillance des administrateurs	31
Notre approche en matière de gouvernance des filiales	32
Culture et conduite	32
Notre Code de déontologie	32
Ligne téléphonique pour les questions d'ordre financier	33
Conflits d'intérêts	33
Questions de durabilité	34
Une approche définie par la raison d'être en matière de création de valeur durable à long terme	34
Modèle de gouvernance et de surveillance de la durabilité	36
Offrir des chances justes et inclusives	39
Surveillance du risque lié à la cybersécurité	40
Interaction avec les actionnaires et d'autres parties prenantes	41
Indépendance du conseil	41
Évaluation de l'indépendance des administrateurs	41
Lignes directrices relatives à l'exercice d'autres activités professionnelles	42
Préservation de l'indépendance	42
Mise en candidature, perfectionnement et évaluation des membres du conseil	43
Recherche de candidats ayant le profil voulu pour siéger en tant qu'administrateurs	43
Comment soumettre une candidature	44
Évaluation des candidats aux postes d'administrateur	44
Facteurs déterminants dans la taille du conseil	44
Politique sur le vote majoritaire	44
Politique sur la durée du mandat des administrateurs	45
Encadrement des administrateurs pour les aider à bien s'acquitter de leur rôle	45
Évaluation du conseil, des comités, des présidents et des administrateurs	48
Rapports du conseil et des comités	50
Conseil d'administration	50
Comité d'audit	52
Comité de la gouvernance	55
Comité des ressources humaines	56
Comité de gestion des risques	58

Notre approche en matière de gouvernance

Nous nous engageons à respecter des normes élevées en matière de gouvernance, qui répondent aux attentes des organismes de réglementation et reflètent l'évolution des pratiques exemplaires qui cadrent avec notre stratégie et notre appétit pour le risque. Nous croyons qu'une saine gouvernance consiste non seulement à exercer une surveillance de RBC et de ses pratiques – il faut de la transparence, de la responsabilité et de l'intégrité. Pour ce faire, le conseil doit être indépendant, interagir activement avec les parties prenantes, comprendre l'entreprise et les risques qui y sont liés, remettre en question de manière constructive les décisions de la direction, s'y retrouver parmi les complexités d'un monde en mutation et maintenir des normes et des principes rigoureux qui orienteront RBC dans le cadre de sa raison d'être, qui est de contribuer à la prospérité de ses clients et au dynamisme des collectivités tout en créant de la valeur pour ses actionnaires.

Les principes fondamentaux sur lesquels s'appuie notre approche



Culture et conduite

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



Gérance

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



Surveillance stratégique

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



Surveillance du risque

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



Indépendance

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



Responsabilisation

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



Amélioration continue

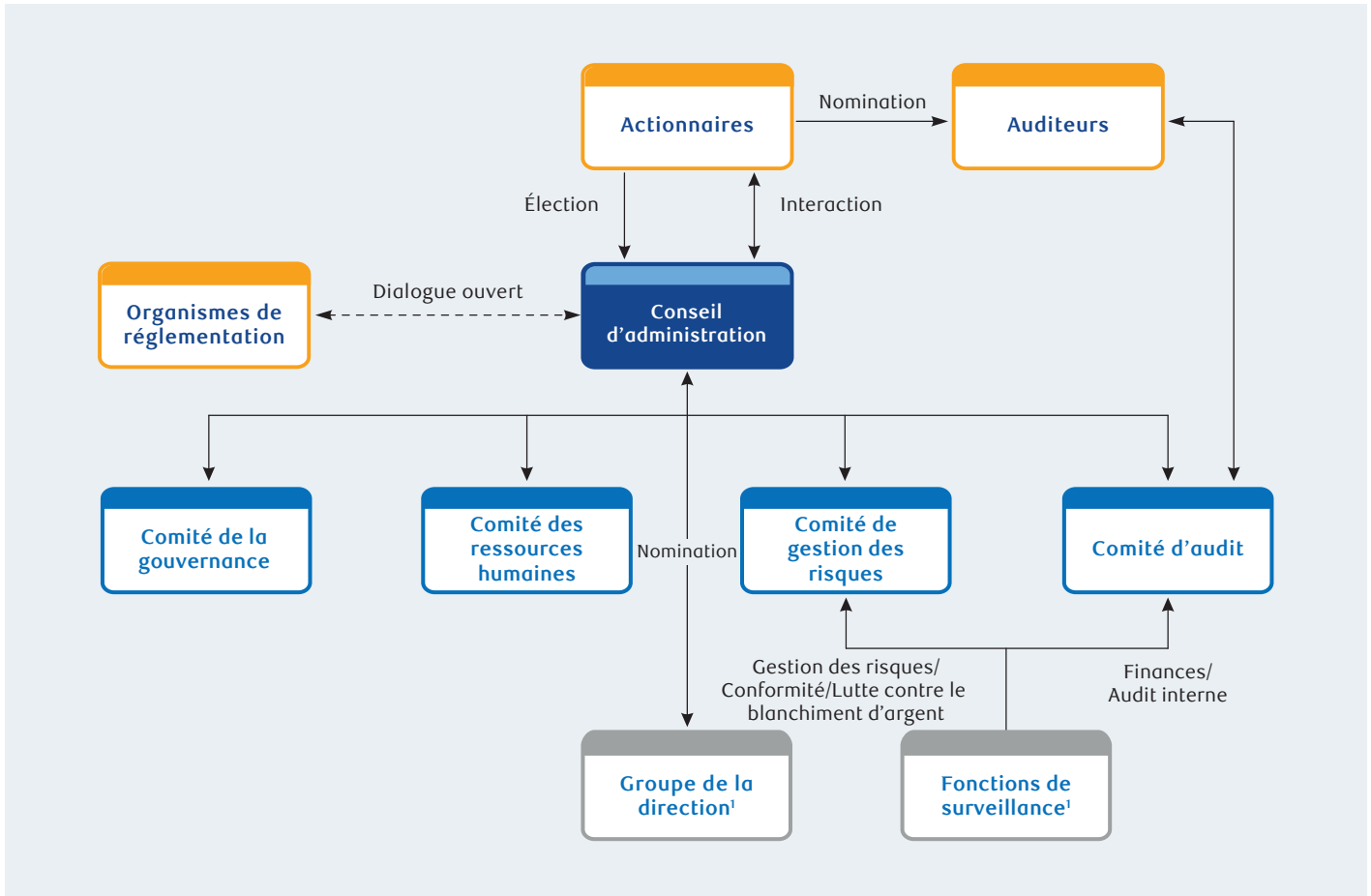
Le conseil cherche constamment à améliorer ses principes, politiques et pratiques en matière de gouvernance.

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

Notre structure de gouvernance

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

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



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

Rôle du conseil

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

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

Rôle du comité de la gouvernance

Le comité de la gouvernance supervise le renouvellement du conseil et met en candidature des administrateurs à des fins d'élection et de réélection au conseil (se reporter aux pages 43 et 44 pour en savoir plus sur la mise en candidature des membres du conseil). Le comité de la gouvernance émet également des recommandations quant à la composition des comités et aux plans de relève concernant la présidence des comités et supervise le processus de relève pour la présidence du conseil. Les administrateurs siègent parallèlement à deux comités, et plusieurs d'entre eux seront appelés à siéger à chacun des comités au cours de leur mandat.

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

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

Rôle de la présidente du conseil

Jacynthe Côté est notre présidente du conseil indépendante.

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

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

- fournit des conseils au chef de la direction sur les enjeux importants et assure la liaison entre le conseil et les cadres dirigeants
- participe à l'orientation des nouveaux administrateurs et à la formation continue des administrateurs en poste
- en collaboration avec le comité de la gouvernance, est chargée de l'évaluation de l'efficacité du conseil (ainsi qu'il est décrit à la page 48) de même que de la planification de la relève des membres du conseil et du recrutement des administrateurs
- interagit avec les administrateurs et les membres de la haute direction tout au long de l'année
- rencontre des organismes de réglementation, des actionnaires et des parties prenantes pour le compte du conseil et
- assiste périodiquement aux réunions du conseil et se réunit avec les administrateurs indépendants de certaines filiales.

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

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

Les responsabilités de surveillance des administrateurs

Culture et conduite	- Donner l'exemple et promouvoir les valeurs de RBC, qui sont énoncées dans le Code de déontologie de la banque - Établir les normes de conduite et d'intégrité les plus élevées qui soient chez RBC et s'attendre à ce que tous les respectent afin de gagner et de conserver la confiance des clients, des investisseurs et des employés de la banque et des collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités - Favoriser un environnement respectueux et encourager les employés à contribuer à ancrer plus profondément notre culture en prenant la parole et en remettant en question tout comportement qui ne cadre pas avec les valeurs de RBC
Planification stratégique	- 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	- Revoir et approuver notre cadre de gestion de l'appétit pour le risque - Surveiller la gestion du risque stratégique en approuvant des cadres et des politiques de gestion du risque - Promouvoir une solide culture de sensibilisation au risque et veiller à ce que la conduite soit conforme au cadre de gestion des risques d'entreprise - Rencontrer les organismes de réglementation, notamment pour discuter de notre appétit pour le risque et de notre système de contrôle du risque
Information financière et contrôles internes	- 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	- Superviser les processus de planification de la relève, qui comprennent le choix, la nomination et le perfectionnement du chef de la direction, des membres du groupe de la direction et des chefs des fonctions de surveillance qui ne sont pas membres du groupe de la direction - Évaluer et approuver la rémunération du chef de la direction, des membres du groupe de la direction et des chefs des fonctions de surveillance qui ne sont pas membres du groupe de la direction conformément à des incitatifs prudentiels - Examiner et approuver annuellement le mandat du chef de la direction - Passer en revue les stratégies et les programmes liés à l'évaluation et au perfectionnement des talents et à l'accroissement de la diversité et de l'inclusion pour tous les employés à tous les échelons de l'organisation
Questions de durabilité	- Superviser l'approche de la banque quant aux questions de durabilité, y compris les investissements dans les collectivités, la gestion des risques et occasions de nature environnementale et sociale et la manière dont nous exerçons nos activités afin de répondre à des normes élevées de responsabilité environnementale et sociale - Revoir et approuver le Cadre de la raison d'être RBC – <i>Des idées pour les gens et la planète</i>^{MC}, ainsi que i) notre stratégie climatique d'entreprise en vue de soutenir la transition vers une économie faible en carbone et résiliente, le Plan directeur sur le climat RBC; ii) notre stratégie d'entreprise en vue d'aider nos employés et les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités à s'adapter au monde du travail en constante évolution, le Plan directeur sur les aptitudes RBC; et iii) notre stratégie d'entreprise en vue d'offrir des occasions équitables et inclusives à nos clients, à nos employés et aux collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités, le Plan directeur sur l'équité des chances RBC, ainsi qu'évaluer les progrès accomplis relativement à chaque stratégie - Surveiller l'information générale importante sur la durabilité communiquée par la banque, y compris la présentation de l'information annuelle sur la durabilité de l'entreprise, la Déclaration des droits de la personne et l'Énoncé sur l'esclavage moderne
Gouvernance	- Établir des structures et procédures appropriées permettant au conseil d'agir de manière efficace et indépendante - Établir et mettre en œuvre un ensemble de principes et de lignes directrices sur la gouvernance et se tenir au fait des pratiques exemplaires en matière de gouvernance

Notre approche en matière de gouvernance des filiales

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

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

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

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

Culture et conduite

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

À cette fin, le comité de la gouvernance supervise la gestion de la culture et de la conduite et il surveille les nouvelles tendances et les pratiques exemplaires grâce à une communication de l'information donnée au conseil et aux comités sur les risques relatifs à la culture et à la conduite, comme les issues pour les clients, la conduite de l'organisation et des employés et la culture de gestion des risques, ainsi que les répercussions sur l'intégrité des marchés financiers au sein desquels nous exerçons nos activités, sans oublier sur notre réputation.

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

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

Notre Code de déontologie

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

Le conseil travaille en étroite collaboration avec la direction afin de donner l'exemple et de favoriser une culture de saine gouvernance dont l'influence se fait sentir à tous les échelons de RBC et dans tous ses secteurs d'activité à l'échelle mondiale. Conformément aux normes sectorielles, le conseil approuve le Code de déontologie tous les deux ans, ou plus fréquemment au besoin, pour maintenir l'harmonisation avec les attentes des autorités de réglementation et les pratiques exemplaires sectorielles en évolution. Le conseil a approuvé le Code de déontologie pour la dernière fois en décembre 2024.

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

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

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

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

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

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

Ligne téléphonique pour les questions d'ordre financier

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

Conflits d'intérêts

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

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

Questions de durabilité¹

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

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

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

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

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

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



¹ Le terme « durabilité » dans cette rubrique de la circulaire renvoie aux questions environnementales et sociales.

Le Plan directeur sur le climat RBC

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

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

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

Faits marquants en 2024

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

Le Plan directeur sur les aptitudes RBC

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

Faits marquants en 2024

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

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

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

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

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

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

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

Le Plan directeur sur l'équité des chances RBC

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

Faits marquants en 2024

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

Modèle de gouvernance et de surveillance de la durabilité

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

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

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

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

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

3) MediaCorp Canada Inc.

4) Great Place to Work Institute.

5) Disability:IN.

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

SURVEILLANCE PAR LE CONSEIL



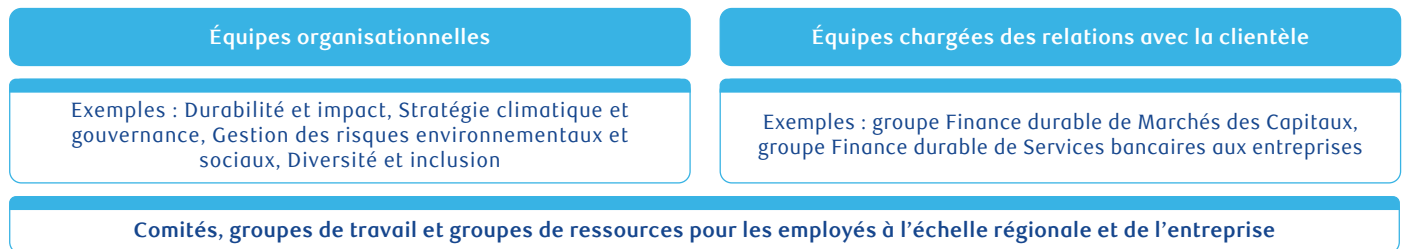
SURVEILLANCE PAR LA DIRECTION



Principaux organes de gouvernance de la haute direction



MISE EN ŒUVRE



Surveillance de la durabilité par le conseil

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

Principales responsabilités	Pleins feux sur les faits saillants de 2024
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 durabilité, ce qui englobe notre méthode de gestion des risques et occasions liées aux changements climatiques (y compris l'établissement de cibles et la surveillance des progrès accomplis à l'égard de celles-ci), les investissements dans les collectivités ainsi que notre approche en matière de questions sociales, dont la diversité et l'inclusion	Interaction avec la direction au sujet de l'évolution du contexte et des tendances en matière de climat et réception d'une mise à jour sur la stratégie climatique de la banque et ses actions en réponse à ceux-ci
	Réception d'une mise à jour sur la stratégie climatique de la banque, y compris des points de vue externes, l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie de RBC et les tendances en matière d'activités des clients
	Réception d'une mise à jour sur la stratégie pour les activités de détail au sein de Services bancaires aux particuliers, qui comprenait une discussion sur la finance durable
	Examen et approbation du cadre de l'appétit pour le risque, qui intègre la prise en compte des risques liés aux critères environnementaux et sociaux
	Examen du Cadre de finance durable mis à jour
Comité d'audit¹	
- Supervise la présentation de l'information financière de la banque, les contrôles internes et les contrôles et procédures de communication de l'information connexes, notamment l'information relative aux enjeux environnementaux et sociaux dans le rapport annuel de la banque - Aide le comité de la gouvernance à superviser la présentation de l'information annuelle sur la durabilité de l'entreprise	Supervision du processus de présentation de l'information financière annuelle de la banque et recommandation du rapport annuel de la banque, y compris de l'information relative aux critères environnementaux et sociaux, aux fins de l'approbation du conseil
	Réception de mises à jour sur l'évolution du cadre de communication de l'information relative aux critères ESG, y compris les faits nouveaux en matière de réglementation et d'adoption de normes relativement aux changements climatiques comme la ligne directrice B-15 – <i>Gestion des risques climatiques</i> du BSIF (ligne directrice B-15 du BSIF), et les efforts déployés par la banque en réponse à cette évolution (reçues également par le comité de la gouvernance)
	Réception d'une mise à jour au sujet de la stratégie et des contrôles de la communication de l'information sur les critères ESG de RBC, y compris un survol des rapports ESG de RBC et des exigences obligatoires de communication de l'information, complétée par des perspectives sur le secteur concernant l'évolution de cet environnement (conjointement avec le comité de la gouvernance)
	Examen du Rapport climatique, du Rapport ESG et de la Déclaration de responsabilité publique de 2023
Comité de la gouvernance¹	
- Offre au conseil des conseils sur les questions de durabilité, y compris les changements climatiques, et surveille et coordonne les questions de durabilité pour le conseil et ses comités - Offre des conseils à l'égard du progrès et du caractère adéquat des efforts déployés par la banque pour respecter les normes élevées en matière de responsabilité environnementale et sociale - Supervise la présentation de l'information sur la durabilité, dont la présentation de l'information annuelle sur la durabilité de l'entreprise	Examen de l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie
	Examen et approbation du Rapport climatique, du Rapport ESG et de la Déclaration de responsabilité publique de 2023
	Réception de mises à jour sur les tendances observées dans les perspectives des investisseurs et des agences de conseil en vote à l'égard des facteurs ESG, dont le climat, ainsi que de mises à jour sur la mobilisation des parties prenantes, dont la réponse du conseil aux propositions d'actionnaires relatives aux critères ESG
	Réception d'une mise à jour sur l'évolution du contexte de présentation de l'information ESG, y compris la ligne directrice B-15 du BSIF et les modifications relatives à l'écoblanchiment apportées à la <i>Loi sur la concurrence</i> (Canada)
	Examen et approbation de l'Énoncé sur l'esclavage moderne 2023 (Canada, Royaume-Uni et Australie) et examen de la déclaration des droits de la personne de RBC
	Réception de mises à jour sur les audits sur l'équité raciale réalisés par des tiers à l'égard des pratiques en matière d'emploi et des pratiques d'affaires et commerciales de la banque (également reçues par le comité des ressources humaines) et d'une présentation de la première mouture du cadre du plan d'action pour la réconciliation de RBC
	Examen et analyse de la stratégie en matière de durabilité et d'impact de 2025 (conjointement avec le comité d'audit) et examen du budget d'engagement mondial en matière d'investissements dans les collectivités 2025 et du budget de RBC Fondation et recommandation de leur approbation au conseil
Comité des ressources humaines	
- Supervise les principes, politiques et programmes de la banque en matière de rémunération - Recommande à l'approbation du conseil la rémunération à verser au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction, y compris les primes incitatives, qui tiennent compte des facteurs liés à la durabilité environnementale, aux questions sociales et à la gouvernance - Assume la responsabilité des stratégies de gestion des talents et de ressources humaines	Examen de la rémunération à verser au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction pour l'exercice 2024, qui tenait compte des pratiques de durabilité environnementale, sociales et de gouvernance dans le cadre du régime incitatif à court terme de la banque et d'un facteur de modification ² axé sur le climat discrétionnaire se rapportant aux progrès accomplis à l'égard des priorités stratégiques du Plan directeur sur le climat RBC ³ dans le cadre du programme incitatif à moyen et à long terme comme il est présenté plus en détail à la page 82 de cette circulaire, et recommandation de son approbation au conseil
	Réception de mises à jour sur la dotation en personnel à l'échelon de la haute direction et sur les progrès atteints à l'égard des objectifs liés à la représentation lors de chaque réunion ordinaire
	Réception de mises à jour sur les audits sur l'équité raciale réalisés par des tiers à l'égard des pratiques en matière d'emploi et des pratiques d'affaires et commerciales de la banque (également reçues par le comité de la gouvernance)
Comité de gestion des risques	
- Supervise les risques importants et émergents pour la banque, notamment les risques environnementaux et sociaux - Recommande à l'approbation du conseil notre cadre de gestion de l'appétit pour le risque, qui intègre la prise en compte des risques environnementaux et sociaux dans la prise de décisions relatives à la gestion des risques	Approbation de la politique d'entreprise sur l'adéquation des fonds propres mise à jour, qui a intégré des risques liés au climat aux termes de la ligne directrice B-15 du BSIF
	Examen des résultats des simulations de crise annuelles, qui portaient notamment sur des scénarios de risques physiques et de transition liés au climat (conjointement avec le comité d'audit)
	Réception de mises à jour sur les risques environnementaux et sociaux, y compris les tendances sectorielles, les faits nouveaux en réglementation et les points de vue des parties prenantes relativement aux changements climatiques
	Examen du cadre d'appétit pour le risque et recommandation de son approbation au conseil et approbation du cadre de gestion du risque d'entreprise; ces deux cadres prennent en compte les risques environnementaux et sociaux

1) À compter du 30 janvier 2025, le comité d'audit a pris en charge la responsabilité d'approuver la présentation de l'information annuelle sur la durabilité de l'entreprise de la banque.

Auparavant, le comité de gouvernance assumait cette responsabilité.

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

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

Offrir des chances justes et inclusives

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

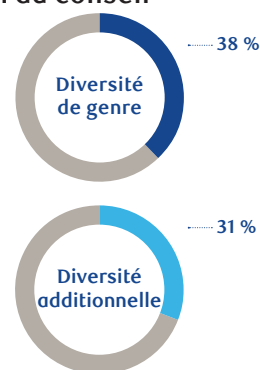
Le conseil encourage la diversité et l'inclusion à tous les échelons de l'organisation. Par l'intermédiaire de son comité des ressources humaines, il supervise les priorités stratégiques en matière de diversité et d'inclusion de RBC et reçoit des mises à jour périodiques sur leur mise en œuvre. Nous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

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

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

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

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



5
personnes candidates
sont des femmes

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

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

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

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

1) Selon l'auto-identification. Aux termes du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (Québec), la banque est tenue de déclarer si elle a adopté une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, ainsi que les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre. La banque est également tenue d'indiquer de quelle façon le comité de la gouvernance tient compte de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat. Enfin, la banque est également tenue d'indiquer si elle a adopté une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil et à sa haute direction ainsi que le nombre et la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration et occupant un poste à la haute direction.

2) Nos objectifs reflètent nos ambitions, qui sont d'appuyer les efforts que nous déployons pour offrir un accès équitable et inclusif aux possibilités d'embauche et de promotion pour tous les employés.

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

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

Surveillance du risque lié à la cybersécurité

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

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

Le comité de gestion des risques aide le conseil à superviser la gestion des risques et examine les risques importants, dont les risques liés aux TI et les cyberrisques. Le chef de la gestion du risque informe régulièrement le comité de gestion des risques des questions courantes d'importance liées aux risques, notamment l'évolution des risques externes relatifs aux TI et à la cybersécurité comme les pannes de tiers et les vulnérabilités logicielles, ainsi que des tendances courantes et prévues en ce qui concerne les cyberévénements. Le comité de gestion des risques passe en revue chaque année les scénarios recommandés et les résultats des simulations de crise à l'échelle de l'entreprise qui, au cours de l'exercice 2024, comprenaient des simulations de crise portant sur les cybermenaces parmi plusieurs autres risques principaux et émergents. Le comité de gestion des risques passe également en revue et approuve le cadre de gestion des risques de l'entreprise et les cadres de gestion des risques auxiliaires, y compris le cadre de gestion des risques liés aux technologies de l'information de l'entreprise, qui établit les attentes en matière de gestion et de gouvernance pragmatiques des risques liés aux TI.

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

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

¹ Nos objectifs reflètent nos ambitions, qui sont d'appuyer les efforts que nous déployons pour offrir un accès équitable et inclusif aux possibilités d'embauche et de promotion pour tous les employés.

Interaction avec les actionnaires et d'autres parties prenantes

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

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

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

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

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

Indépendance du conseil

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

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

Évaluation de l'indépendance des administrateurs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Préservation de l'indépendance

Au cours de l'exercice 2024, toutes les réunions du conseil et des comités prévues au calendrier ont comporté une séance à huis clos où les membres de la direction n'étaient pas présents.

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

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

Mise en candidature, perfectionnement et évaluation des membres du conseil

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

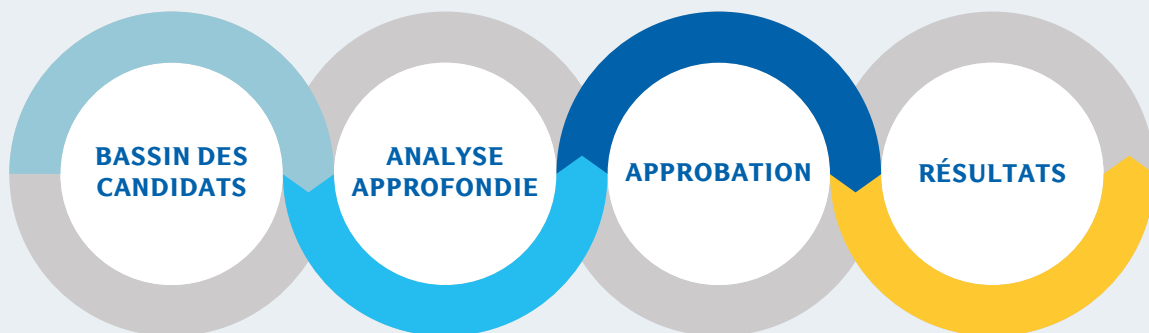
Nous retenons régulièrement les services de cabinets de recherche indépendants pour nous aider à trouver des candidats.

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

Le comité de la gouvernance supervise le renouvellement du conseil et propose la candidature d'administrateurs à des fins d'élection au conseil. Le rôle du comité est de former un conseil composé d'administrateurs possédant les talents et l'expérience nécessaires pour appuyer les objectifs stratégiques futurs de RBC et étant en mesure d'exercer un contrôle rigoureux des risques compte tenu de la transformation des services financiers, façonnée par un marché mondial caractérisé par une concurrence de plus en plus vive, par l'évolution des attentes des organismes de réglementation et des autres parties prenantes et par les développements macroéconomiques, technologiques et géopolitiques. Le comité passe en revue la composition du conseil et les vacances prévues en tenant compte de la Politique sur la diversité au sein du conseil. Les actionnaires de RBC sont appelés à élire, à chaque assemblée annuelle, les administrateurs qui demeureront en poste jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

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

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



Recherches faites par :

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

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

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

6

nouveaux administrateurs depuis 2020

Comment soumettre une candidature

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

Les coordonnées pertinentes figurent sur la couverture arrière de 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.

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

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

Notre cadre d'évaluation de l'efficacité des administrateurs présente les compétences, l'engagement et le comportement attendus de la part des nouveaux administrateurs et des administrateurs qui sont déjà en poste (se reporter à la page 48 pour un complément d'information). Conformément à notre Politique sur la diversité au sein du conseil, le comité de la gouvernance prend aussi en considération diverses dimensions de la diversité.

Facteurs déterminants dans la taille du conseil

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

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

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

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

Politique sur le vote majoritaire

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

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

Politique sur la durée du mandat des administrateurs

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

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

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

Le conseil, sur la recommandation du comité de la gouvernance, peut renoncer à appliquer les limites de durée de mandat et/ou d'âge pour un administrateur de même que la limite de durée de mandat pour la présidence du conseil ou un président de comité. En 2024, le conseil a approuvé une prolongation du mandat du président du comité des ressources humaines jusqu'à la fin de l'année civile 2025.

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

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

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

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

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

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

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

Approche fondée sur des principes aux fins du perfectionnement des administrateurs



ORIENTATION

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

INTÉGRATION

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

PERFECTIONNEMENT PERSONNEL

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

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

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

Les membres du conseil tiennent régulièrement des réunions dans des territoires clés pour leur permettre de mieux connaître nos activités et de nouer des liens avec les membres de la haute direction locaux, les employés et les administrateurs des filiales clés. En octobre 2024, le conseil et ses comités ont tenu des réunions à New York, New York, comme il est décrit dans le tableau ci-après.

Accent sur la formation continue

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

Trimestre	Formation	A participé ou reçu de la documentation
T1 2024	Perspectives externes sur la stratégie climatique de RBC et mise à jour sur les faits nouveaux mondiaux en matière climatique	Conseil
	Aperçu de l'approche de RBC en matière de gestion de crise de liquidité en raison d'un événement idiosyncratique	Audit, gestion des risques
	Mise à jour sur le profil de risque lié à la gestion de l'information (données) de RBC	Gestion des risques
T2 2024	Mise à jour sur l'environnement des cybermenaces, les attentes en évolution des organismes de réglementation et l'approche stratégique de RBC	Conseil
	Aperçu des exigences comptables relatives aux acquisitions, y compris l'application de la Norme internationale d'information financière (IFRS) 3 – <i>Regroupements d'entreprises</i> et les dispositions d'IFRS 9 – <i>Instruments financiers</i> relatives à la dépréciation	Audit
	Présentation de l'information sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance et faits nouveaux touchant l'établissement des normes	Audit, gouvernance
T3 2024	Mise à jour de RBC Borealis sur les données et l'intelligence artificielle (IA) chez RBC	Conseil
	Revue et faits saillants de la saison des assemblées générales annuelles 2024 dans le secteur financier canadien et américain	Gouvernance
	Mise à jour sur les principaux faits nouveaux réglementaires et gouvernementaux au Canada et aux États-Unis	Gouvernance
	Tendances et faits nouveaux en gouvernance au Canada et aux États-Unis	Gouvernance
T4 2024	Examen du portefeuille de prêts aux particuliers de RBC à travers le prisme du risque	Gestion des risques
	Point de vue de l'investisseur du côté acheteur sur le secteur financier, les marchés et RBC	Conseil
	Commentaires sur la gestion de patrimoine à l'échelle mondiale, notamment les tendances, les perturbations et les occasions stratégiques	Conseil
	Examen des changements à venir dans les normes de l'Institut des auditeurs internes	Audit
	Examen des obligations en matière de communication des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance, complété par des perspectives sectorielles sur l'environnement réglementaire en évolution	Audit, gouvernance
	Stratégie de leadership, y compris l'incidence des pressions internes et externes exercées sur les leaders et les plans pour créer une culture de gagnants prêts pour l'avenir	Ressources humaines
	Examen des activités d'exploitation américaines de RBC à travers le prisme du risque	Gestion des risques
	Examen de l'environnement réglementaire de la protection en matière de consommation financière	Gestion des risques
	Réunions à New York, New York	
	Discussion de groupe sur le macroenvironnement, les marchés des capitaux et les tendances économiques générales des États-Unis	Conseil
	Discussion informelle sur la politique américaine, les tendances mondiales, les relations Canada–États-Unis et l'économie canadienne	Conseil
	Discussion de groupe sur les élections américaines et les incidences éventuelles sur le Canada et RBC	Conseil
	Examen de l'environnement réglementaire des attentes en matière de blanchiment d'argent et leçons tirées auprès d'homologues du secteur	Audit, gestion des risques

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

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

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

Attentes envers nos administrateurs

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

Évaluations annuelles

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

Efficacité de l'administrateur

DÉVOUEMENT

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

ENGAGEMENT

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

INTÉGRITÉ

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

SENS DES AFFAIRES

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

ORIENTATION STRATÉGIQUE

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

COURAGE

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rapports du conseil et des comités

Rapport du conseil d'administration

Le conseil estime que ses activités au cours de l'exercice lui ont permis de respecter sa charte.

Membres (à la fin de l'exercice)	• J. Côté (présidente), M. Bibic, A. Chisholm, T. Daruvala, C. Devine, R. Jamieson, D. McKay (président et chef de la direction), A. Norton, B. Perry, M. Turcke, T. Vandal, F. Vettese et J. Yabuki
Réunions	• Le conseil a tenu huit réunions ordinaires, une réunion spéciale et deux séances d'information au cours de l'exercice 2024. • Les huit réunions ordinaires ont chacune comporté une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents.
Responsabilités Faits marquants de 2024	
Planification stratégique	✓ Approbation de la stratégie d'entreprise, du plan d'exploitation, du plan relatif aux fonds propres et au financement et des objectifs financiers de la banque pour 2025. ✓ À chaque réunion ordinaire inscrite au calendrier, le chef de la direction a fait des présentations sur des sujets stratégiques clés, y compris la dynamique des affaires dans les régions où RBC exerce ses activités, les possibles acquisitions et partenariats, les initiatives d'envergure et les facteurs externes influant sur les priorités stratégiques de la banque, dont les faits nouveaux d'ordre économique, environnemental et géopolitique. ✓ Réception de mises à jour périodiques sur l'acquisition et l'intégration de HSBC Canada, y compris les progrès au chapitre des activités commerciales, de la gestion des talents et de l'intégration technologique, ainsi que les principaux enjeux et jalons. ✓ Tenue de séances stratégiques périodiques avec les cadres dirigeants pour examiner le rendement et les progrès dans l'ensemble des secteurs d'exploitation et des principales fonctions, y compris une mise à jour en milieu d'exercice sur le rendement et les perspectives de la part des chefs des secteurs d'exploitation Gestion de patrimoine et Assurances et Marchés des Capitaux, examen de la stratégie des activités de détail au sein de Services bancaires aux particuliers et des activités de gestion d'actifs mondiales, ainsi qu'une mise à jour sur la stratégie de la banque en matière de technologie et d'exploitation. ✓ Interaction avec la direction au sujet de la stratégie de croissance de la banque aux États-Unis, y compris les priorités clés en vue de renforcer City National Bank, les efforts d'intégration optimale afin de créer des synergies dans l'ensemble des activités américaines et le développement de l'entreprise de gestion de la trésorerie aux États-Unis. ✓ Réception de mises à jour périodiques sur des questions clés abordées lors de réunions du conseil et des comités de RBC US Group Holdings LLC. ✓ Réception d'une mise à jour sur la stratégie climatique de la banque, y compris les points de vue externes, sur l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie de RBC et sur les tendances touchant les activités de la clientèle. ✓ Participation et interaction avec les cadres dirigeants à la séance stratégique externe annuelle afin de contribuer à la planification stratégique et d'examiner les enjeux et les occasions avec un accent particulier sur la croissance de la banque aux États-Unis et sur les stratégies de gestion du patrimoine à l'échelle mondiale, ainsi qu'à un examen et à l'approbation des perspectives financières sur cinq ans de la banque. ✓ Présence à des discussions de groupe sur divers sujets, y compris l'intelligence artificielle, un point de vue de l'investisseur du côté acheteur sur le secteur financier, les marchés et RBC, des commentaires sur la gestion de patrimoine à l'échelle mondiale, des points de vue sur le macroenvironnement, les marchés des capitaux et les tendances économiques générales des États-Unis, les élections américaines et l'incidence potentielle sur RBC, ainsi que sur les relations Canada-États-Unis et l'économie canadienne.
Gestion des risques	✓ Approbation du cadre d'appétit pour le risque et du profil de liquidité des activités américaines regroupées. ✓ Réception de la mise à jour annuelle sur la cybersécurité, portant sur l'environnement des cybermenaces, les attentes en évolution des organismes de réglementation et l'approche stratégique de RBC en matière de croissance et de résilience. ✓ Examen des progrès atteints en gestion des données, y compris des domaines clés tels que les avancées en gouvernance des données fondamentales et la simplification de l'environnement des données.

Planification de la relève et évaluation du rendement de la direction et de la rémunération	✓ Approbation de la nomination de la cheffe des finances par intérim et cheffe des finances, de la cheffe des services juridiques et cheffe de l'administration, du chef de groupe, Gestion de patrimoine, de la cheffe de groupe, Services bancaires aux particuliers, du chef de groupe, Services commerciaux, de la cheffe de groupe, RBC Assurances et du président délégué, RBC. ✓ Approbation de la rémunération cible pour 2024 de chaque membre du groupe de la direction nommé en 2024. ✓ Approbation des 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, y compris l'évaluation de l'état de préparation des candidats, l'orientation du perfectionnement et les mesures prises pour soutenir la croissance du leadership. ✓ Examen de l'évaluation du rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs de 2024 et approbation des objectifs et des indicateurs de rendement du chef de la direction pour 2025. ✓ Examen de l'évaluation du rendement des membres du groupe de la direction par rapport aux objectifs de 2024. ✓ Approbation de la rémunération du chef de la direction pour 2024 ainsi que de la rémunération cible pour 2025 et approbation de la rémunération des membres du groupe de la direction pour 2024 ainsi que de la rémunération cible pour 2025. ✓ Approbation de la structure des principaux programmes de rémunération et des paiements possibles aux termes de ceux-ci et de la capitalisation du régime de retraite de 2024.
Information financière	✓ Réception de mises à jour trimestrielles et de mi-trimestre de la part de la cheffe des finances, portant sur le rendement par secteur d'exploitation, les principaux faits nouveaux en matière de comptabilité et de présentation de l'information, les progrès stratégiques et les contrôles internes. ✓ Approbation des rapports financiers trimestriels et annuel de la banque et de la déclaration du dividende trimestriel de la banque. ✓ Recommandation aux actionnaires de nommer PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeur des actionnaires.
Gouvernance	✓ Approbation des candidats à l'élection aux postes d'administrateur, évaluation de l'expertise et de l'indépendance des membres du comité d'audit et approbation du caractère adéquat de la composition du comité des ressources humaines et évaluation de son indépendance. ✓ Approbation de modifications aux mandats du comité d'audit, du comité de gestion des risques et du comité des ressources humaines, de changements dans la composition des comités des ressources humaines et de gestion des risques, et d'une prolongation du mandat du président du comité des ressources humaines jusqu'à la fin de l'année civile 2025. ✓ Approbation du budget d'engagement mondial en matière d'investissements dans les collectivités 2025 et du budget de RBC Fondation. ✓ Approbation du rapport annuel sur les activités d'examen de la conduite du comité de la gouvernance et du rapport annuel des administrateurs à l'intention de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada, qui énonce les activités du comité de la gouvernance se rapportant à la supervision de la conformité de la banque aux dispositions relatives aux consommateurs en vertu de la <i>Loi sur les banques</i> (Canada). ✓ Approbation du Code de déontologie de RBC.

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)	F. Vettese (président), T. Daruvala, C. Devine, B. Perry et M. Turcke.
Compétences financières et expertise en matière d'audit	- 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	- Le comité a tenu sept réunions ordinaires et une réunion spéciale au cours de l'exercice 2024 (dont cinq 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, au besoin avec la cheffe des finances, la cheffe des affaires juridiques et cheffe de l'administration, le vice-président directeur et auditeur en chef (auditeur en chef), la vice-présidente du Bureau de révision des plaintes clients et, jusqu'en mai 2024, le chef de la conformité à la réglementation¹ et le chef de la lutte anti-blanchiment¹.

Responsabilités	Faits marquants de 2024
Information financière et contrôles internes	✓ Supervision du processus de présentation de l'information financière annuelle et trimestrielle de la banque et recommandation des rapports financiers trimestriels et annuel à l'approbation du conseil et examen de la déclaration du dividende trimestriel de la banque et recommandation de celle-ci au conseil pour approbation. ✓ Réception de mises à jour périodiques sur l'acquisition et l'intégration de HSBC Canada, avec un accent sur les zones de risque à travers le prisme des finances et du contrôle. ✓ 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 : - mise en œuvre de la Norme internationale d'information financière (IFRS) 17 – <i>Contrats d'assurance</i>, dont le retraitement des résultats de périodes précédentes et les incidences sur la présentation de l'information, - exigences comptables à l'égard des acquisitions, dont l'application d'IFRS 3 – <i>Regroupements d'entreprises</i> et les dispositions d'IFRS 9 – <i>Instruments financiers</i> relatives à la dépréciation, - 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 un examen des modifications législatives fiscales et des exigences accrues en matière de conformité fiscale et de présentation de l'information à l'échelle mondiale, et - dépréciation et évaluation du goodwill, y compris les incidences associées à l'acquisition de HSBC Canada et aux changements dans les systèmes d'exploitation. ✓ 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 périodiques 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 la stratégie et des contrôles de la communication de l'information sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance de la banque, y compris un aperçu de la communication de l'information de RBC et des exigences obligatoires, complétée par des perspectives sectorielles concernant l'évolution de cet environnement (conjointement avec le comité de la gouvernance). ✓ Examen et discussion de la stratégie de RBC en matière de durabilité et d'impact pour 2025 et du Cadre de finance durable (conjointement avec le comité de la gouvernance). ✓ Réception de mises à jour sur la réorganisation de l'information financière du secteur Services bancaires aux particuliers et aux entreprises par suite de sa scission en Services bancaires aux particuliers, Services bancaires aux entreprises et Gestion de patrimoine.

1) Avec prise d'effet en mai 2024, le chef de la conformité à la réglementation et le chef de la lutte anti-blanchiment ont commencé à relever du comité de gestion des risques. Auparavant, ils relevaient du comité d'audit.

Auditeur externe (PwC)	✓ 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 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 a permis d'établir des points qui doivent encore faire l'objet d'attention, dont i) le repérage de possibilités de créer des efficiences tout en assurant le degré de qualité d'audit le plus élevé; ii) les possibilités d'améliorer et d'accroître le partage des pratiques exemplaires et tendances sectorielles mondiales pertinentes; et iii) l'amélioration de la communication concernant la supervision des équipes d'audit dans d'autres pays.
Gestion du talent	✓ Approbation et recommandation au conseil de la nomination de la cheffe des finances par intérim et nouvelle cheffe des finances, supervision du processus de transition et soutien de la transition harmonieuse de la cheffe des finances par intérim vers le poste de cheffe des finances. ✓ Réception d'une mise à jour sur les stratégies de perfectionnement du talent de l'audit interne et des finances. ✓ Examen des évaluations du rendement de l'auditeur en chef et de la cheffe des finances.
Questions juridiques, réglementaires et relatives aux fonds propres	✓ Réception de mises à jour périodiques de la cheffe des affaires juridiques et cheffe de l'administration sur des questions juridiques. ✓ Réception de mises à jour périodiques 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 anti-blanchiment et de financement d'activités terroristes¹. ✓ 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 réglementation¹. ✓ Examen des scénarios et des résultats du programme de simulations de crise à l'échelle de l'entreprise de 2024 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 2025 (conjointement avec le comité de gestion des risques). ✓ Réception de mises à jour sur l'amélioration de l'environnement de contrôle de RBC (conjointement avec le comité de gestion des risques). ✓ 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>. ✓ Réception d'une mise à jour sur la manière dont la banque gérerait une crise de liquidité causée par un événement idiosyncratique (conjointement avec le comité de gestion des risques). ✓ Réception de commentaires externes sur l'environnement réglementaire et les attentes en matière de lutte anti-blanchiment, y compris des leçons tirées auprès d'homologues du secteur (conjointement avec le comité de gestion des risques). ✓ Réception de mises à jour sur l'évolution du cadre de communication de l'information relative aux critères ESG, y compris les faits nouveaux en matière de réglementation et d'adoption de normes relativement aux changements climatiques comme la ligne directrice B-15 du BSIF – <i>Gestion des risques climatiques</i> et les efforts de défense des intérêts déployés par la banque en réponse à cette évolution.
Surveillance de la fonction des finances	✓ 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.

1) Avec prise d'effet en mai 2024, le chef de la conformité à la réglementation et le chef de la lutte anti-blanchiment ont commencé à relever du comité de gestion des risques. Auparavant, ils relevaient du comité d'audit.

Surveillance de la fonction d'audit interne	✓ 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 d'audit interne 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 des changements dans les normes de l'Institut des auditeurs internes.
Surveillance des filiales	✓ 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.

On peut trouver de plus amples renseignements concernant le comité d'audit à la rubrique « Comité d'audit » de notre notice annuelle 2024 datée du 3 décembre 2024.

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 2024 et 31 octobre 2023, y compris les différentes catégories d'honoraires, sont détaillés ci-dessous.

	Exercice clos le 31 octobre 2024 (en M\$)			Exercice clos le 31 octobre 2023 (en M\$)		
	Banque et filiales	Fonds communs de placement ¹	Total	Banque et filiales	Fonds communs de placement ¹	Total
Honoraires d'audit	50,6	2,8	53,4	43,3	2,5	45,8
Honoraires pour services liés à l'audit	9,9	–	9,9	10,4	–	10,4
Honoraires pour services fiscaux	0,1	0,3	0,4	0,1	0,3	0,4
Autres honoraires	0,9	0,7	1,6	0,8	0,6	1,4
Total des honoraires	61,5	3,8	65,3	54,6	3,4	58,0

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 indépendant de la banque relativement à l'audit intégré des états financiers consolidés annuels 2024 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 de l'examen de nos états financiers consolidés

annuels 2024 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
- les services d'attestation qui ne sont pas prescrits par une loi ou un règlement internes
- la production de rapports portant sur l'efficacité des contrôles exigés pour des motifs d'ordre contractuel ou commercial
- l'audit de différentes fiducies et sociétés en commandite
- 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, pour nous et certaines de nos 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)	• M. Turcke (présidente), M. Bibic, A. Chisholm, C. Devine et R. Jamieson
Réunions	• Le comité a tenu sept réunions ordinaires au cours de l'exercice 2024 (dont deux comportaient des séances conjointes avec le comité d'audit). • Les sept réunions ordinaires ont chacune comporté une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents.
Responsabilités	Faits marquants de 2024
Suivi des pratiques exemplaires et des tendances	✓ Étude et approbation de l'Énoncé des pratiques en matière de gouvernance. ✓ Réception de mises à jour sur les principaux faits nouveaux réglementaires et gouvernementaux au Canada et aux États-Unis. ✓ Réception de mises à jour sur les points d'intérêt et les perspectives des investisseurs et des agences de conseil en vote à l'égard des pratiques de gouvernance de RBC. ✓ Revue des faits saillants de la saison des assemblées générales annuelles 2024 dans le secteur financier canadien et américain. ✓ Supervision des activités des comités du conseil, y compris la répartition des responsabilités, et recommandation au conseil de l'approbation de modifications au mandat du comité des ressources humaines ainsi qu'au mandat du comité d'audit et du comité de gestion des risques afin de transférer la supervision des fonctions de conformité et de lutte anti-blanchiment du comité d'audit au comité de gestion des risques.
Recrutement des administrateurs et composition du conseil	✓ Évaluation de la composition, des compétences, de la diversité et de la durée des mandats au sein du conseil et de ses comités et poursuite du développement d'un bassin de candidats aux postes d'administrateur avec l'aide de cabinets de recherche indépendants. ✓ Approbation et recommandation au conseil des candidats à l'élection aux postes d'administrateur, évaluation de l'expertise et de l'indépendance des membres du comité d'audit et approbation du caractère adéquat de la composition du comité des ressources humaines, y compris une évaluation de l'indépendance de ses membres. ✓ Approbation de changements dans la composition du comité des ressources humaines et du comité de la gestion des risques et recommandation de leur approbation au conseil. ✓ Examen des plans de relève des présidents de comité et recommandation au conseil de l'approbation d'une prolongation du mandat du président du comité des ressources humaines jusqu'à la fin de l'année civile 2025.
Rémunération des administrateurs	✓ Examen de la rémunération des administrateurs pour 2025 et recommandation de n'y apporter aucun changement.
Efficacité des administrateurs, du conseil et des comités	✓ Embauche d'un consultant indépendant afin de gérer l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil et des comités et rapport sur leur efficacité. ✓ Élaboration et approbation des priorités du conseil et du comité pour 2024 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	✓ Encadrement de l'accueil d'un nouveau membre du conseil. ✓ Coordination de la formation continue et du perfectionnement des administrateurs.

Interaction avec les parties prenantes	✓ 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 les questions environnementales, sociales et de gouvernance. ✓ Interaction continue avec les principaux organismes de réglementation concernant les priorités en matière de supervision, ainsi que les exigences en matière de traitement des plaintes, la gouvernance des filiales, la stratégie de la banque et les principaux risques.
Durabilité	✓ Étude et discussion de la stratégie de RBC en matière de durabilité et d'impact pour 2025 et du Cadre de finance durable (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Approbation du budget d'engagement mondial en matière d'investissements dans les collectivités 2025 et du budget de RBC Fondation et recommandation de leur approbation au conseil. ✓ Réception de mises à jour sur les propositions d'actionnaires et la mobilisation des parties prenantes, notamment celles mettant l'accent sur les questions d'ordre environnemental et social, et étude et approbation de la partie sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) de la circulaire de sollicitation de procurations de 2024. ✓ Réception d'une mise à jour au sujet de la stratégie et des contrôles de la communication de l'information sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance de la banque, y compris un survol des rapports et des exigences obligatoires de communication de l'information, complétée par des perspectives sectorielles concernant l'évolution de cet environnement (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Examen de l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie et de la Déclaration des droits de la personne de RBC. ✓ Étude et approbation du Rapport de progression ESG 2023, de la Déclaration de responsabilité publique, du Rapport climatique et de l'Énoncé sur l'esclavage moderne (Canada, Royaume-Uni et Australie). ✓ Réception de mises à jour sur les progrès des audits sur l'équité raciale réalisés par des tiers à l'égard des pratiques d'emploi et des pratiques d'affaires et commerciales de RBC (reçues également par le comité des ressources humaines), ainsi que d'une présentation au sujet de l'élaboration initiale du cadre du Plan d'action pour la réconciliation de RBC. ✓ Réception d'une mise à jour sur les tendances et faits nouveaux en matière de gouvernance, notamment l'évolution du contexte de présentation de l'information ESG, la ligne directrice B-15 du BSIF et les modifications relatives à l'écoblanchiment apportées à la <i>Loi sur la concurrence</i> (Canada).
Culture et conduite	✓ Réception de rapports sur les questions de risques liés à la culture et à la conduite dans l'ensemble de l'entreprise, y compris celles se rapportant aux clients, aux employés, aux marchés financiers et aux risques liés à la réputation. ✓ Étude du rapport annuel sur les activités d'examen de la conduite du comité de la gouvernance et du rapport annuel des administrateurs à l'intention de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada, qui énonce les activités du comité se rapportant à la supervision de la conformité de la banque aux dispositions relatives aux consommateurs en vertu de la <i>Loi sur les banques</i> (Canada), et recommandation de leur approbation au conseil. ✓ Examen du Code de déontologie RBC et recommandation de son approbation au conseil.
Surveillance des filiales	✓ Exercice du rôle de comité de révision pour certaines de nos filiales qui sont des institutions financières assujetties au régime de réglementation fédéral. ✓ Approbation de la nomination de Frank Vettese au conseil de RBC U.S. Group Holdings LLC.

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)	• T. Vandal (président), T. Daruvala, A. Norton, B. Perry, F. Vettese et J. Yabuki.
Réunions	• Le comité a tenu six réunions ordinaires et une réunion spéciale au cours de l'exercice 2024 (dont une comportait une séance conjointe avec le comité de gestion des risques). • Les six réunions ordinaires 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 ordinaire où la rémunération des membres de la haute direction était à l'ordre du jour.

Responsabilités	Faits marquants de 2024
Rémunération des membres de la haute direction	✓ 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 la rémunération cible pour 2024 de chaque membre du groupe de la direction nommé en 2024 et recommandation de son approbation au conseil. ✓ Examen de l'évaluation du rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs de 2024 et recommandation au conseil à l'égard des objectifs et des indicateurs de rendement pour 2025. ✓ Examen de la rémunération du chef de la direction pour 2024 ainsi que de sa rémunération cible pour 2025 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 2024¹. ✓ Examen de la rémunération des membres du groupe de la direction pour 2024 ainsi que de leur rémunération cible pour 2025, et recommandation de celles-ci à l'approbation du conseil. ✓ 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 pour 2024.
Surveillance de la rémunération et gestion des risques	✓ Examen d'une analyse de la rémunération au rendement et de la valeur réalisable de la rémunération de 2024 du chef de la direction effectuée par FW Cook. ✓ Réception 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) et à d'autres règlements applicables en matière de rémunération. ✓ 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	✓ 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. ✓ Supervision de l'intégration des régimes de retraite à cotisations définies et des programmes d'épargne de HSBC Canada. ✓ 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 2024. ✓ Approbation du cadre de gestion de la rémunération et de la norme relative à l'actionnariat.
Gestion du talent et relève	✓ Examen et discussion au sujet de la stratégie de RBC en matière de leadership, y compris l'incidence des pressions internes et externes exercées sur les leaders, les possibilités de devancement des priorités en matière de leadership et les plans pour créer une culture de gagnants prêts pour l'avenir. ✓ Réception de mises à jour sur la dotation en personnel à la haute direction et sur les progrès par rapport aux objectifs liés aux talents lors de chaque réunion ordinaire. ✓ Réception de mises à jour périodiques sur l'acquisition et l'intégration de HSBC Canada, avec un accent sur les progrès par rapport aux plans en matière de talents et de culture. ✓ Réception de mises à jour sur les progrès des audits sur l'équité raciale réalisés par des tiers à l'égard des pratiques d'emploi et des pratiques commerciales de RBC (reçues également par le comité de la gouvernance).
Engagement des employés	✓ Discussion au sujet des résultats du sondage annuel sur la mobilisation des employés.

1) Les évaluations du rendement de la cheffe des finances et du chef de la gestion du risque sont examinées par le comité d'audit et par le comité de gestion des risques, respectivement.

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)	A. Chisholm (président), M. Bibic, R. Jamieson, A. Norton, T. Vandal et J. Yabuki.
Réunions	- Le comité a tenu sept réunions ordinaires (dont cinq comportaient également une séance conjointe avec le comité d'audit et une comportait également une séance conjointe avec le comité des ressources humaines) et une séance de formation hors cycle au cours de l'exercice 2024. - 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 lors de chaque réunion ordinaire avec le chef de la gestion du risque et, à compter de mai 2024, lors de chaque réunion trimestrielle avec le chef de la conformité à la réglementation¹ et le chef de la lutte anti-blanchiment¹.
Responsabilités	
Faits marquants de 2024	
Gestion du risque	✓ Réception de rapports sur les risques principaux et émergents, notamment le risque de crédit, avec un accent sur l'immobilier commercial; les risques opérationnels, comme le risque de fraude, le risque lié aux tiers et le risque lié à la sécurité; les faits nouveaux touchant la réglementation; les risques émanant du contexte macroéconomique et géopolitique en évolution; les niveaux accrus des risques de crime financier; les risques liés à la sécurité physique; et les risques, tendances et événements liés à la cybersécurité et aux technologies de l'information (TI). ✓ Discussion au sujet des tendances émergentes en matière de risque modelant l'environnement de risque de la banque, 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 périodiques 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'acquisition et l'intégration de HSBC Canada. ✓ Réception de mises à jour périodiques du chef de la conformité à la réglementation sur des questions liées à la 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 terroristes¹. ✓ Réception de rapports sur les risques associés au portefeuille de prêts aux particuliers de RBC et aux activités d'exploitation américaines 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 ainsi que d'un survol de la gestion des fraudes. ✓ Réception d'une mise à jour sur la manière dont la banque gérerait une crise de liquidité causée par un événement idiosyncratique (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Examen des principes réglementaires transfrontaliers et du contexte de la réglementation de la protection en matière de consommation financière. ✓ Réception d'une mise à jour sur le profil de risque lié à la gestion de l'information (données) de RBC. ✓ Approbation de la politique d'entreprise sur l'adéquation des fonds propres mise à jour, qui a intégré des risques liés au climat aux termes de la ligne directrice B-15 du BSIF. ✓ Réception de perspectives externes sur le contexte de réglementation et les attentes en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, y compris des leçons tirées auprès d'homologues du secteur (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Examen des scénarios et des résultats du programme de simulations de crise 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 2025 (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 de mises à jour périodiques sur le profil de risque en ce qui a trait à l'appétit pour le risque de la banque.

Cadre de gestion et surveillance du risque	✓ 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. ✓ Réception de mises à jour sur l'amélioration de l'environnement de contrôle de RBC (conjointement avec le comité d'audit). ✓ Examen du programme d'assurance d'entreprise de la banque et de son approche en matière d'atténuation et de gestion des diverses expositions aux risques.
Surveillance de la fonction de gestion des risques	✓ 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). ✓ Examen de l'évaluation du rendement du chef de la gestion du risque.
Surveillance du contrôle indépendant	✓ Examen et approbation de la structure organisationnelle, du budget et des ressources de la fonction de conformité ainsi que du mandat du chef de la conformité à la réglementation. ✓ 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 réglementation¹. ✓ Examen des évaluations du rendement du chef de la conformité à la réglementation et du chef de la lutte anti-blanchiment.
Surveillance des filiales	✓ Examen et approbation du mandat du comité de gestion des risques américain de RBC US Group Holdings LLC. ✓ Examen de la tolérance et de l'appétit pour le risque de liquidité des activités américaines regroupées de la banque et recommandation au conseil d'approuver le profil de liquidité des activités américaines regroupées de la banque. ✓ Surveillance des mesures liées aux attentes des organismes de réglementation relatives aux assemblées.

1) Avec prise d'effet en mai 2024, le chef de la conformité à la réglementation et le chef de la lutte anti-blanchiment ont commencé à relever du comité de gestion des risques. Auparavant, ils relevaient du comité d'audit.

Rémunération de la haute direction

Lettre du comité des ressources humaines	61
Analyse de la rémunération	65
Principes directeurs en matière de rémunération	65
Gestion du talent et planification de la relève	66
Programmes et pratiques clés en matière de rémunération	67
Gouvernance en matière de rémunération	69
Gestion du risque lié à la rémunération	71
Processus décisionnel en matière de rémunération	75
Éléments de la rémunération pour 2024	79
Primes incitatives du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés en 2024	85
Rendement et rémunération du chef de la direction	92
Rendement et rémunération des autres membres de la haute direction visés	95
Corrélation entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires	99
Ratio du coût de la direction	100
Tableaux de la rémunération de la haute direction	101
Obligations d'information supplémentaires prévues par le CSF et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire	111
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	112
Information complémentaire : Rapprochement des mesures conformes aux PCGR et hors PCGR	114



Lettre du comité des ressources humaines

Aux actionnaires,

Être dotée d'une bonne stratégie peut aider une organisation à se démarquer sur le marché, mais ce sont les actions quotidiennes de ses employés qui lui permettent de conserver sa position de leader. La réussite de RBC repose sur le dévouement, le sens de l'innovation et l'esprit de collaboration dont font preuve ses incroyables employés dans le monde entier. Leur engagement envers l'excellence est un facteur crucial à la base de la capacité de la banque à concrétiser sa vision, qui est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde.

Le mérite en revient en grande partie à Dave McKay et à son équipe de direction, qui ont favorisé une culture plaçant les clients au cœur de toutes les activités de RBC et donnant aux employés les moyens d'offrir de la valeur et de respecter la raison d'être de RBC, soit de contribuer à la prospérité des clients et au dynamisme des collectivités. La culture unique de RBC fait en sorte que la banque peut composer avec un environnement commercial exigeant et dynamique, tout en répondant aux besoins des clients.

En 2024, ces efforts ont été illustrés par l'acquisition de la Banque HSBC Canada (HSBC Canada), une opération unique en son genre. Il s'agissait de la plus importante opération de l'histoire de RBC, qui nécessitait l'intégration de près de 800 000 clients, de plus de 4 000 employés et de plus de 100 succursales en une seule fin de semaine. L'ampleur et la complexité de cette opération mettent en évidence nos valeurs ainsi que la force de l'équipe de RBC, qui a relevé le défi avec brio et a collaboré pour obtenir et livrer des résultats pour nos clients, nos actionnaires et nos collectivités.

C'était une réalisation extraordinaire, et le conseil reconnaît qu'elle a été rendue possible par les employés de RBC, lesquels ont su saisir cette occasion ambitieuse.

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 :

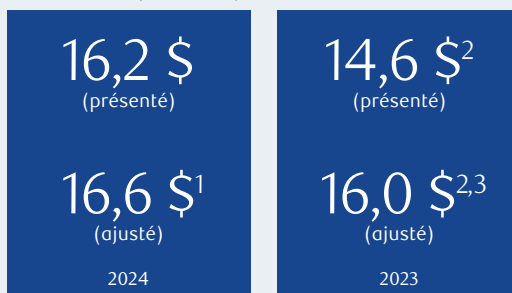
- Au Canada : Être le chef de file incontesté des services financiers,
- Aux États-Unis : Être le partenaire privilégié des clients institutionnels, des entreprises, des clients commerciaux, de la clientèle fortunée et de leur entreprise, et
- Dans certains marchés clés à l'échelle mondiale : Être un partenaire privilégié en matière de services financiers, réputé pour son expertise.

Rendement de RBC en 2024

En 2024, RBC a connu une année charnière, qui servira de tournant dans notre parcours remarquable vers la croissance à long terme. L'acquisition réussie de HSBC Canada et la vigueur soutenue de notre modèle d'affaires diversifié, notre envergure et nos marques de premier ordre ont donné lieu à un bénéfice record de 16,2 G\$ et à un rendement des capitaux propres (RCP) de 14,4% alors que nous avons continué de renforcer les relations avec nos clients et d'en établir des nouvelles. Le rendement de RBC par rapport à ses pairs à l'échelle mondiale a continué de stimuler l'évaluation supérieure de la banque et a permis d'obtenir des résultats solides pour les actionnaires. Les rendements totaux pour les actionnaires (RTA) sur trois et cinq ans ont été supérieurs aux rendements moyens de nos pairs à l'échelle mondiale et la banque a procuré une valeur exceptionnelle aux actionnaires en 2024, le cours de l'action de RBC s'étant accru de 52 % d'un exercice à l'autre et un rendement de 8,1 G\$ ayant été versé aux actionnaires sous forme de dividendes sur actions ordinaires et de rachats d'actions. À la fin de 2024, RBC faisait partie des dix premières banques au monde et des dix premières en Amérique du Nord en termes de capitalisation boursière.

Résultats financiers applicables au programme incitatif à court terme

Bénéfice net (en G\$ CA)



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

Objectifs à moyen terme ⁴	Sur 3 ans	Sur 5 ans
Croissance du bénéfice dilué par action de plus de 7 % ⁵	1 %	5 %
Rendement des capitaux propres de plus de 16 % ⁶	15,0 %	15,6 %
Ratio de fonds propres (CET1) élevé ⁷	13,4 %	13,3 %
Rendement total pour les actionnaires ⁸	Sur 3 ans	Sur 5 ans
RBC	14 %	14 %
Moyenne mondiale des pairs	11 %	12 %

- Il s'agit d'une mesure hors PCGR. Aux fins du calcul des attributions aux termes du programme incitatif à court terme pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction en 2024, le bénéfice net cible excluait du processus de planification le bénéfice net de HSBC Canada, les coûts liés à l'opération et à l'intégration de HSBC Canada et l'incidence de la gestion de la volatilité des fonds propres de clôture liée à l'opération visant HSBC Canada. L'incidence globale de ces ajustements a donné lieu à un bénéfice net ajusté supérieur correspondant à 16 640 M\$ aux fins du programme incitatif à court terme. Pour de plus amples renseignements, dont un rapprochement, se reporter à la page 114.
- Les montants ont été retraités par rapport à ceux présentés précédemment dans le cadre de l'adoption de la Norme internationale d'information financière 17 (IFRS 17), le 1^{er} novembre 2023. Pour plus de détails sur l'incidence de l'adoption d'IFRS 17, y compris la description des méthodes comptables sélectionnées, se reporter à la note 2 des états financiers consolidés annuels de 2024 du rapport annuel 2024.
- Il s'agit d'une mesure hors PCGR. Aux fins du calcul des attributions aux termes du programme incitatif à court terme pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction 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 du processus de planification de 2023, notamment les coûts liés à l'opération et à l'intégration de HSBC Canada et l'incidence du dividende pour la relance du Canada ainsi que les incidences législatives connexes. L'incidence globale de ces ajustements a donné lieu à un bénéfice net supérieur aux fins du programme incitatif à court terme correspondant à 15 965 M\$. Pour de plus amples renseignements, dont un rapprochement, se reporter à la page 114.
- 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 ans 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 et le caractère conjoncturel du cycle du crédit. Notre rendement financier reflète l'incidence des éléments spécifiés et l'amortissement des immobilisations incorporelles liées à l'acquisition.
- La croissance du bénéfice dilué par action (BPA) est calculée au moyen d'un taux de croissance annuel composé (TCAC). Quant au RCP et au ratio CET1, ils sont établis par voie d'une moyenne.
- 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 de plus amples renseignements, dont un rapprochement, se reporter à la rubrique « Principales mesures du rendement et mesures hors PCGR » du rapport annuel 2024.
- 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).
- Le RTA annualisé sur trois et cinq ans est calculé 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 2021 au 31 octobre 2024 et du 31 octobre 2019 au 31 octobre 2024, respectivement. Se reporter à la page 27 du rapport annuel 2024.

Alors que la société se fraye un chemin dans un monde en évolution, le rôle de RBC en tant que force stabilisatrice pour notre clientèle, qui compte plus de 18 millions de personnes, et pour les milliers de collectivités qui sont les leurs, est plus important que jamais. En 2024, 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 importante pour ses clients, ce qui a profité aux actionnaires. RBC a également continué de progresser à l'égard de ses objectifs liés aux pratiques en matière de durabilité¹ et demeure résolue à soutenir les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. Les faits saillants suivants résument certaines des réalisations de RBC tout au long de cette année de transformation sans précédent :

- ✓ Dans le secteur Services bancaires canadiens, la satisfaction de la clientèle est demeurée élevée, comme le soulignent les nombreux prix et classements obtenus. Pour la 6^e fois en 7 ans, RBC s'est démarquée dans l'ensemble des 11 catégories des Prix

d'excellence en services financiers Ipsos 2024 parmi les cinq grandes banques.

- ✓ RBC est en tête du classement pour la satisfaction des clients pour la 4^e année consécutive selon le J.D. Power 2024 Canada Retail Banking Advice Satisfaction Study. Les clients ont placé RBC au 1^{er} rang pour tous les critères évalués, dont la fréquence, la qualité, la pertinence par rapport aux besoins, la clarté et l'écoute des besoins.
- ✓ Nous sommes classés au 1^{er} rang en ce qui concerne les parts de marché dans toutes les catégories de produits bancaires pour les particuliers et les entreprises au Canada².

1) Le terme « durabilité » dans cette rubrique de la circulaire renvoie aux questions d'environnement et de société.
2) La part de marché est calculée à l'aide des données les plus récentes du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) (M4), de l'Investment Funds Institute of Canada (IFIC) et de l'Association des banquiers canadiens (ABC), en date d'août 2024, de juin 2024 et de mars 2024, respectivement. Basée sur six principales catégories de produits : prêts aux particuliers (y compris les prêts hypothécaires résidentiels), dépôts des particuliers de base et certificats de placement garantis (CPG), cartes de crédit, fonds communs de placement à long terme, prêts aux entreprises, dépôts d'entreprises.

- ✓ RBC a été reconnue comme la marque canadienne ayant la plus grande valeur pour la 6^e année consécutive, et en tant que la 8^e marque de services financiers ayant la plus grande valeur au monde (Kantar BrandZ).
- ✓ RBC Marchés des Capitaux a été nommée meilleure banque d'investissement au Canada (prix d'excellence 2024 d'Euromoney) et a été reconnue pour sa plateforme de gestion de la trésorerie exceptionnelle, RBC Clear, une solution numérique novatrice de gestion de la trésorerie aux États-Unis (prix Digital Banker Digital CX Awards 2024).
- ✓ RBC s'est classée au 1^{er} rang des banques d'investissement canadiennes aux États-Unis³.
- ✓ Nous nous sommes classés au 3^e rang au monde et au 1^{er} rang au Canada pour ce qui est de la maturité en matière d'intelligence artificielle (IA) parmi 50 institutions financières mondiales selon l'indice Evident AI.
- ✓ Nous avons publié le premier rapport annuel de l'Institut d'action climatique RBC sur les progrès du Canada dans son parcours net zéro, qui analyse les défis et les opportunités du Canada en matière de climat.
- ✓ Nous avons continué de recevoir une validation externe des mesures prises par RBC pour créer un lieu de travail accueillant et inclusif, RBC ayant été reconnue parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada⁴, les meilleurs employeurs soucieux de la diversité au Canada⁴, les meilleurs lieux de travail pour les femmes au Canada (Great Place to Work Institute) et l'un des meilleurs lieux de travail pour l'inclusion des personnes handicapées au Canada en 2024 (Disability:IN) dans le cadre du tout premier palmarès de l'indice d'égalité des personnes handicapées au Canada (note de 100).
- ✓ En 2024, nous avons atteint nos objectifs⁵ en cours d'exercice pour ce qui est du pourcentage de personnes autochtones, noires et de couleur à des postes de haute direction au Canada (27 % au 31 octobre 2024, par rapport à notre objectif de 27 % pour 2024) et pour ce qui est des nouvelles nominations de personnes autochtones,

noires et de couleur à des postes de haute direction⁶ (35 % en 2024, par rapport à notre objectif annuel de 30 %). Bien que la représentation des femmes au sein de notre direction soit demeurée stable, nous n'avons pas atteint nos objectifs⁵ en termes de pourcentage de femmes à des postes de haute direction au Canada (43 % au 31 octobre 2024, par rapport à notre objectif de 48 % pour 2024) et en termes de nouvelles nominations de femmes à des postes de haute direction (44 % en 2024, par rapport à notre objectif annuel de 50 %). Nous continuons de repérer des possibilités de faire évoluer nos actions en vue de favoriser un bassin de leadership inclusif.

- ✓ En 2024, la Course pour les enfants de RBC^{MC} a permis d'amasser plus de 11 M\$ pour des organisations caritatives locales axées sur les jeunes partout au monde. Depuis sa création en 2009, plus de 470 000 personnes ont participé à cette course et ont recueilli plus de 100 M\$.
- ✓ RBC, RBC Fondation et RBC Foundation USA ont ensemble investi plus de 184 M\$ dans les collectivités à l'échelle mondiale. RBC a versé près de 2,1 M\$ à des organismes humanitaires du monde entier, y compris après des catastrophes au Canada⁷.

Pour en savoir plus sur la façon dont RBC crée une valeur unique pour ses clients, employés et actionnaires et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités, se reporter à notre rapport annuel 2024.

3) Selon la part de marché (exercice 2024), Dealogic.

4) MediaCorp Canada Inc.

5) Nos objectifs reflètent nos ambitions, qui sont d'appuyer les efforts que nous déployons pour offrir un accès équitable et inclusif aux possibilités d'embauche et de promotion pour tous les employés.

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

7) Comprend les dons et commandites communautaires et les investissements dans les collectivités faits par RBC, RBC Fondation et RBC Foundation USA, les dons à titre de bénévole et les dons en nature ainsi que les contributions à des organismes sans but lucratif et à des organismes de bienfaisance non enregistrés faits par les employés. Les chiffres incluent les commandites communautaires et les investissements dans le Fonds de rapprochement des collectivités RBC, Artistes émergents RBC, Objectif avenir RBC et Techno nature RBC.

Rendement et rémunération du chef de la direction pour 2024

La rémunération totale du chef de la direction pour 2024 s'élève à 24 493 000 \$ et comprend une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 4 000 000 \$ liée à l'acquisition de HSBC Canada, comme il est décrit ci-après. Ajustée en fonction de cette prime spéciale, la rémunération du chef de la direction pour 2024 est de 20 493 000 \$ et reflète la solidité financière et stratégique de RBC dans ses activités mondiales, qui a donné lieu à un bénéfice record et a permis à la banque de surpasser le RTA sur trois et cinq ans par rapport à la moyenne de nos pairs à l'échelle mondiale; l'augmentation de la rémunération cible du chef de la direction pour 2024 approuvée par le conseil en 2023¹; et la force du leadership de M. McKay et les efforts extraordinaires qu'il déploie pour créer une valeur à long terme pour les clients, les employés, les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités et les actionnaires de RBC.

La prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 4 000 000 \$ est prospective et fondée sur le rendement et est liée à l'atteinte d'objectifs d'intégration, dont des objectifs en matière de synergies de coûts et de bénéfice se rapportant à l'acquisition de HSBC Canada. Elle reflète également les résultats exceptionnels en cours d'exercice en raison de la clôture de l'acquisition en 2024.

Lorsque nous nous sommes penchés sur les résultats du calcul de 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 2024. RBC continue de se concentrer sur l'optimisation du RTA en réalisant un rendement supérieur à la médiane de son groupe de pairs à l'échelle mondiale, et a atteint cette année ses objectifs en matière de RTA sur trois et cinq ans.

La rémunération directe totale de M. McKay pour 2024 comprenait un salaire de base de 2 000 000 \$, approuvé par le conseil avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2024. Il a aussi touché une prime incitative à court terme de 6 668 000 \$, en hausse de 67 % par rapport à sa prime incitative à court terme cible de 4 000 000 \$, en raison du bénéfice net ajusté de 16,6 G\$² en 2024, qui était supérieur à la cible du programme incitatif à court terme de 2024 s'établissant à 15,9 G\$. Enfin, M. McKay s'est vu attribuer des primes incitatives à moyen et à long terme totalisant 11 825 000 \$ 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 de 8 % à la cible et en hausse de 7 % par rapport à celles de l'an dernier et récompensent le leadership soutenu que M. McKay a déployé pour diriger RBC dans un marché mondial dynamique et ses investissements stratégiques qui améliorent la capacité de la banque à soutenir ses clients et à générer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. M. McKay s'est également vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 4 000 000 \$.

Prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale à l'intention du chef de la direction pour 2024

M. McKay a guidé la banque dans le cadre de l'acquisition de HSBC Canada, une opération unique en son genre, qui améliore les activités canadiennes

existantes de RBC et la place en meilleure position en tant que banque de choix pour les clients commerciaux canadiens ayant des besoins à l'international, les nouveaux arrivants au Canada et les clients connectés du monde entier.

En reconnaissance du leadership requis pour intégrer HSBC Canada et réaliser la valeur maximale de l'acquisition, en décembre 2024, le conseil a approuvé l'octroi à M. McKay d'une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 4 000 000 \$, se composant entièrement d'unités d'actions au rendement liées à des objectifs stratégiques établis en matière de coûts et de bénéfice devant être réalisés au cours des trois prochaines années. Cette prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale, qui deviendra acquise en bloc après trois ans en décembre 2027, est conditionnelle et est assujettie à un ajustement tenant compte du progrès accompli par rapport aux objectifs d'intégration susmentionnés.

Vous avez votre mot à dire

Les commentaires des actionnaires sur la rémunération représentent un élément clé 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 2024, l'approche de RBC en matière de rémunération avait été approuvée à 96,3 % 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

- 1) En 2023, le conseil a approuvé une augmentation du salaire de base de M. McKay, qui est passé à 2 000 000 \$, de sa prime incitative à court terme, qui est passée à 4 000 000 \$, et de sa prime incitative à moyen et à long terme cible, qui est passée à 11 000 000 \$, donnant lieu en 2024 à une rémunération cible totalisant 17 000 000 \$.
- 2) Il s'agit d'une mesure hors PCGR. Aux fins du calcul des attributions aux termes du programme incitatif à court terme pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction en 2024, le bénéfice net cible excluait du processus de planification le bénéfice net de HSBC Canada, les coûts liés à l'opération et à l'intégration de HSBC Canada et l'incidence de la gestion de la volatilité des fonds propres de clôture liée à l'opération visant HSBC Canada. L'incidence globale de ces ajustements a donné lieu à un bénéfice net ajusté supérieur de 16 640 M\$ aux fins du programme incitatif à court terme. Pour de plus amples renseignements, dont un rapprochement, se reporter à la page 114.

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 2024 sont :

David McKay	Président et chef de la direction
Katherine Gibson	Cheffe des finances ¹
Derek Neldner	Chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux
Douglas Guzman	Président délégué, RBC ²
Neil McLaughlin	Chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine ³
Nadine Ahn	Ancienne cheffe des finances ⁴

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.

1) Katherine Gibson a été nommée cheffe des finances avec prise d'effet le 12 septembre 2024. M^{me} Gibson a été cheffe des finances par intérim du 5 avril 2024 au 11 septembre 2024. Auparavant, M^{me} Gibson était première vice-présidente, Finances et contrôleuse et première vice-présidente, City National Bank Finance.

2) Douglas Guzman a été nommé président délégué, RBC le 1^{er} septembre 2024. Auparavant, M. Guzman était chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine et RBC Assurances.

3) Neil McLaughlin a été nommé chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2024. Auparavant, M. McLaughlin était chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises.

4) Nadine Ahn a été cheffe des finances jusqu'au 5 avril 2024.

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 du groupe de la direction de RBC 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 se concentre sur le rendement de l'entreprise et le perfectionnement individuel. Nous nous efforçons de faire progresser et de développer un bassin diversifié de talents en leadership, en personnalisant la formation des employés à fort potentiel afin de les préparer à assumer des responsabilités plus larges et plus complexes et en bâtissant une équipe dotée d'aptitudes cruciales en leadership.

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 de programmes officiels de perfectionnement du leadership pour les personnes talentueuses à fort potentiel.

Les stratégies de gestion du talent de l'entreprise sont intégrées aux stratégies des secteurs d'exploitation et des fonctions. Le comité des ressources humaines joue un rôle clé en aidant le conseil à s'acquitter de ses fonctions de supervision de la gestion des talents, 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 l'importance 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 reçoit des mises à jour périodiques sur la dotation en personnel à la haute direction et sur les progrès par rapport aux objectifs liés aux talents et 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 contrôle indépendantes 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; le conseil rencontre également les principaux candidats choisis pour des postes de relève.

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.	78
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, de 75 % à 90 % de la rémunération directe totale cible ¹ est conditionnelle, ce qui permet d'établir un lien solide entre la rémunération et le rendement.	79
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 d'au moins trois ou quatre ans, ce qui cadre avec nos principes de rémunération et respecte les lignes directrices pertinentes des organismes de réglementation.	74 et 75
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 dilué par action, rendement des capitaux propres (RCP) et ratios de fonds propres). Ces octrois de titres de capitaux propres peuvent être ajustés davantage en fonction du progrès accompli à l'égard des priorités stratégiques indiquées dans le Plan directeur sur le climat RBC (se reporter à la page 82 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.	81
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.	79
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.	83
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.	69 et 70
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 2024, celle-ci a été approuvée à 96,3 % 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.	70 et 71
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).	74 et 75

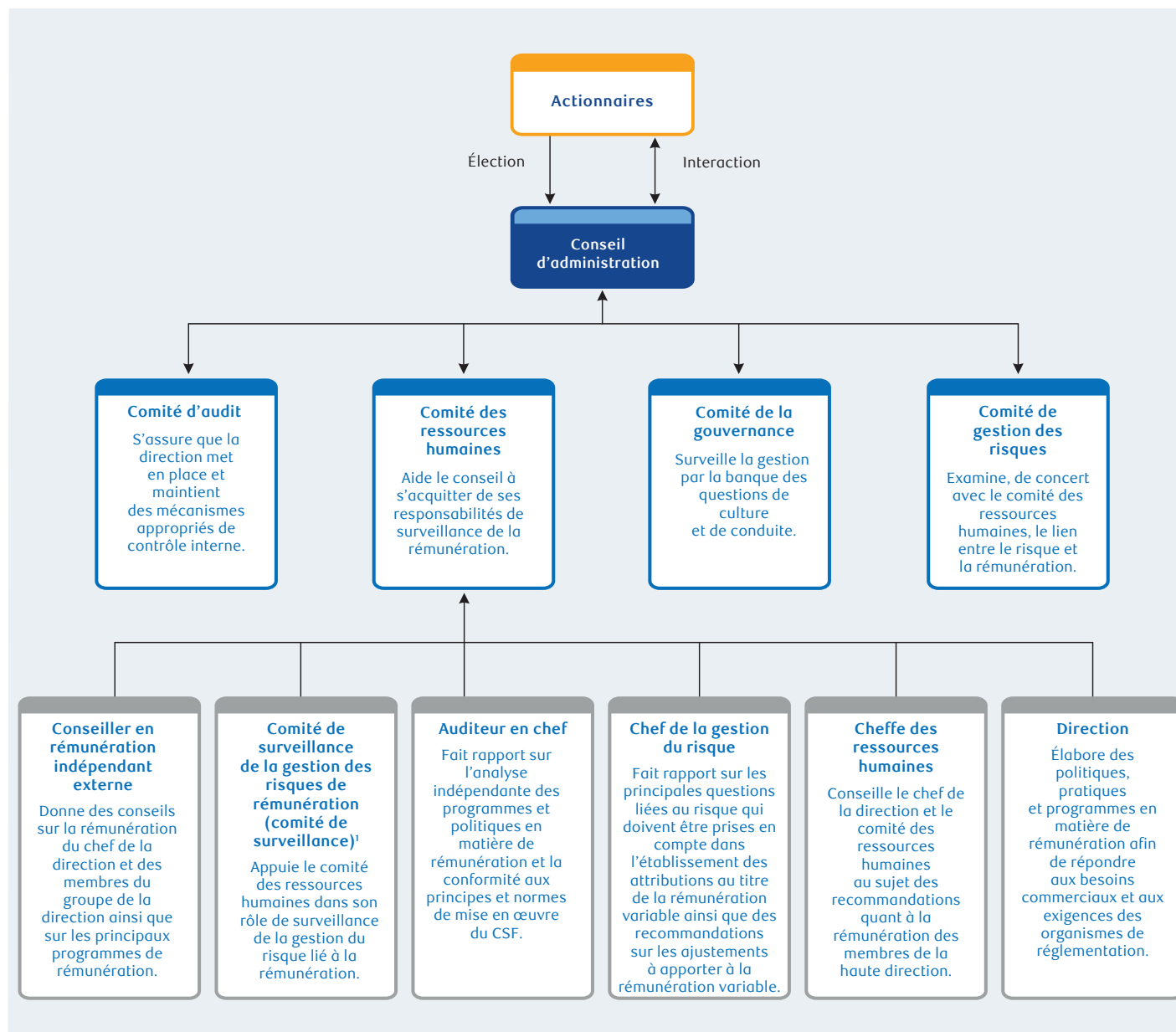
1) On ne fixe pas de niveaux cibles de rémunération pour le chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux, étant donné que les attributions de primes individuelles sont discrétionnaires.

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.	73
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.	73
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.	74 et 75
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.	85
Plafonnement des régimes de primes incitatives	✓ Nous plafonnons le programme de prime incitative à court terme annuelle (programme incitatif à court terme) à 2 fois la cible et le programme d'UADR à 1,25 fois la cible.	80 et 81
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.	66
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.	108
Programme de rémunération concurrentiel		
Groupe 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.	76, 77 et 81
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.	85

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 lié à la rémunération 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
- s'entretenant avec le chef de la gestion du risque au sujet des principaux programmes de rémunération, de la structure des programmes et des paiements aux termes de ceux-ci et de la corrélation 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 pertinentes 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 2024, M. Vandal a été président du comité des ressources humaines et membre du comité de gestion des risques. M. Daruvala et M. Perry ont siégé au comité d'audit, M. Vettese a présidé le comité d'audit et M. Yabuki et M^{me} Norton ont 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 2024, 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 à RBC 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 2024 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	Conseiller en rémunération	Honoraires au titre de services liés à la rémunération de la haute direction ^{1, 3}	Autres honoraires ^{2, 3}
2024	FW Cook	226 265 \$	159 015 \$
2023	FW Cook	393 686 \$	57 176 \$

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 = 1,3587 \$ CA pour l'exercice 2024 et de 1,00 \$ US = 1,3495 \$ CA pour l'exercice 2023.

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 69.

Le chef de la gestion du risque, qui est aussi membre du comité de surveillance, rencontre périodiquement 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 cheffe de l'administration 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 à l'échelle de l'entreprise.

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

Politique sur la gestion du risque lié à la rémunération

Objet	Établir les pratiques de gestion du risque lié à la rémunération pour RBC. Cette 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)	La politique : - 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, de contrôle de la conformité 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	Permettre au conseil d'apporter des ajustements tenant compte du risque et du rendement à des programmes de rémunération en entier, à des secteurs d'exploitation à l'intérieur d'un programme de rémunération et à la rémunération de groupes de PRS ou de personnes particulières parmi ces groupes.
Principales caractéristiques (pour tous les principaux programmes de rémunération et les PRS)	- 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 et de chacune de ses fonctions par rapport à l'appétit pour le risque de ceux-ci, de l'exposition au risque selon le type de risque par rapport à l'appétit pour le risque établi, du leadership sensible au risque, de la rigueur du système de contrôles et des répercussions possibles des risques émergents. - Nos pratiques de gestion des risques liés à la culture et à la conduite comprennent la surveillance interne, des sondages sur la mobilisation des employés et de l'étalonnage externe par rapport aux pratiques de pairs et aux directives applicables 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	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 au Code de déontologie et aux politiques en matière de gestion du risque et de conformité.
--------------	--

1) Se reporter à la rubrique « Gestion du risque d'entreprise » aux pages 76 à 82 du rapport annuel 2024 pour la liste des principaux types de risques cernés ainsi que les structures et processus en place qui permettent de les gérer.

Pratiques améliorées en matière de gestion du risque lié à la rémunération pour les preneurs de risques significatifs (suite)

Principales caractéristiques	- Les manquements importants au Code de déontologie et aux politiques en matière de gestion du risque et de conformité sont examinés par un comité interfonctionnel, et les recommandations finales quant aux conséquences sont examinées par la cheffe des ressources humaines et le chef de la gestion du risque. - Les mécanismes de rémunération pour les PRS, dont le chef de la direction et les membres du groupe de la direction, sont assujettis à un examen des risques. - Grâce à ces pratiques, les attributions de rémunération reflètent de façon appropriée les responsabilités en matière de gestion du risque. Ces pratiques sont conçues de façon à ce que la rémunération variable payée respecte bien les politiques en matière de gestion du risque de RBC, tienne compte des événements entraînant des risques 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.
-------------------------------------	--

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

Objet	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 les PRS et d'autres employés touchant une rémunération fondée sur des actions)	- 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, sous réserve des lois applicables.

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

Objet	Prévoir la récupération de la rémunération incitative excédentaire auprès du chef de la direction, des membres du groupe de la direction et du premier vice-président, Contrôleur général en cas de retraitement de nos résultats financiers.
Principales caractéristiques (pour le chef de la direction, les membres du groupe de la direction et le premier vice-président, Contrôleur général)	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 au premier vice-président, Contrôleur général 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	Maintenir la corrélation entre les intérêts des employés et ceux des actionnaires.
Principales caractéristiques (pour tous les employés)	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 : - 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	✓ 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	✓ Le conseil, avec l'aide du comité des ressources humaines, surveille et revoit les politiques en matière de rémunération de la banque et ses principaux programmes 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	✓ 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	✓ 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 aux pages 71 et 72. ✓ 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	✓ 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. - Les fonds alloués aux primes fondées sur le rendement sont établis en fonction du bénéfice net après impôt (BNAI) de RBC, du BNAI du secteur d'exploitation en cause, ou d'une combinaison des deux. - Les paiements finaux des unités d'actions différées au rendement (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 73, 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 73, s'applique au chef de la direction, aux membres du groupe de la direction et au premier vice-président, Contrôleur général.

Principes du CSF	Pratiques en matière de rémunération en vigueur au sein de RBC (suite)
Le paiement de la rémunération est sensible à l'horizon temporel des risques	✓ 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 PRS) et elle est assortie d'une période d'acquisition d'au moins trois ou 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 85.
La combinaison d'espèces, de titres de capitaux propres et d'autres formes de rémunération est en lien avec l'horizon temporel des risques	✓ 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

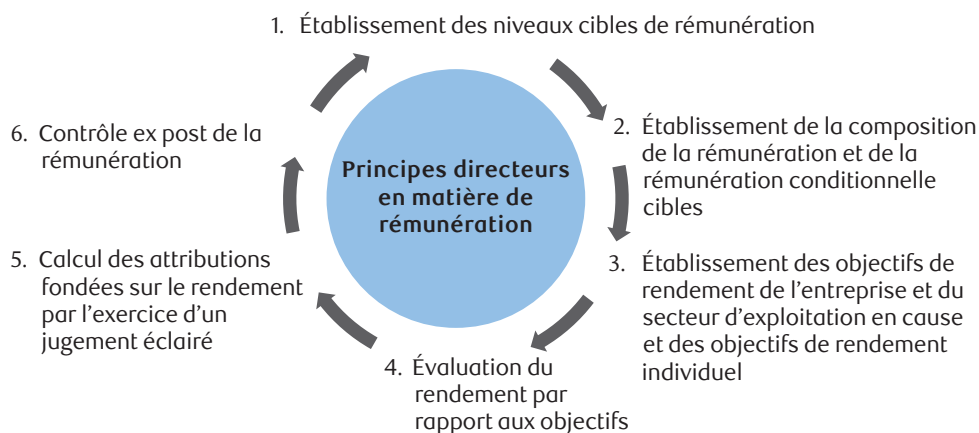
Les programmes de rémunération variable de RBC, dont leur structure, sont revus périodiquement par plusieurs comités de la direction et sont supervisés par le comité des ressources humaines du conseil afin de veiller à ce que la rémunération concorde avec la stratégie de l'entreprise et de chaque secteur 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.

Analyse indépendante des programmes et pratiques en matière de rémunération

La fonction d'audit interne de RBC procède chaque année à une analyse indépendante des politiques, 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 pertinentes des organismes de réglementation. En août 2024, l'avis quant à l'analyse portant sur l'exercice 2023 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. City National Bank avait été exclue de cet avis.

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 65. 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 des ressources humaines 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 décrits ci-dessous, 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.

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 • Canada	Institutions financières canadiennes • La Banque Toronto-Dominion • La Banque de Nouvelle-Écosse • Banque de Montréal • Banque Canadienne Impériale de Commerce • Société Financière Manuvie • Financière Sun Life inc.
	Secteur d'activité • Banques et autres institutions financières exerçant des activités diversifiées	
	Caractéristiques clés des sociétés • 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	

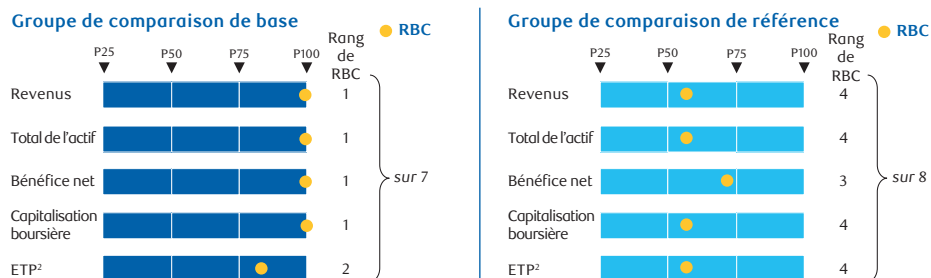
Groupe de comparaison de référence pour la rémunération du chef de la direction

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 • À l'étranger	Banques américaines • JPMorgan Chase & Co. • Wells Fargo & Company • Morgan Stanley • U.S. Bancorp • PNC Financial Services Group, Inc.
	Secteur d'activité • Banques et autres institutions financières exerçant des activités diversifiées	Autres • Barclays PLC • Westpac Banking Corporation
	Caractéristiques clés des sociétés Pertinentes en ce qui a trait aux aspects suivants : • Taille • Composition des activités • Envergure des activités à l'extérieur du pays d'origine • Situation financière	

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

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 2024; les données sur la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2024.

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 approfondie 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 après impôt par rapport aux cibles fixées à l'égard du programme incitatif à court terme au moyen d'une grille de paiement préétablie. 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 du groupe de la direction avec le comité des ressources humaines¹ à la lumière des objectifs de rendement établis à son 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 de rémunération 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 de rémunération 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 scénarios de rendement de RBC afin de juger du caractère approprié d'un éventail de paiements correspondants qui vont d'un rendement faible à un rendement exceptionnel.

Les évaluations du rendement du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés pour 2024 sont décrites aux pages 92 à 98.

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 résultats financiers de RBC par rapport à ceux de ses pairs
- les progrès accomplis à l'égard du Plan directeur sur le climat 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
- les recommandations du chef de la direction concernant les attributions de rémunération aux membres du groupe de la direction
- 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 2024 est décrite aux pages 92 à 98.

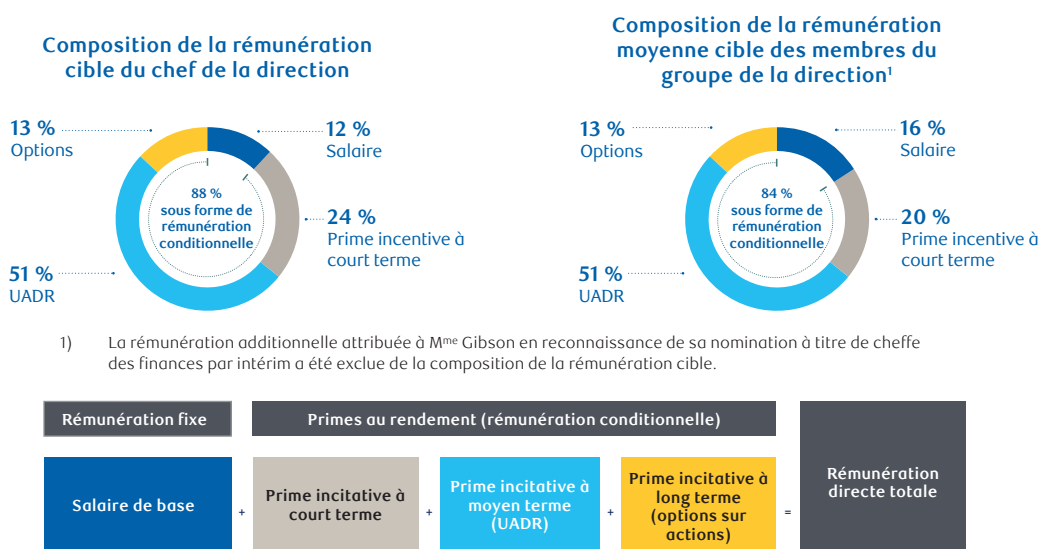
1) Les évaluations du rendement de la cheffe des finances et du chef de la gestion du risque sont examinées par le comité d'audit et le comité de gestion des risques, respectivement.

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 94). 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 chaque année, ce qui permet de confirmer que les primes versées demeurent en corrélation avec le rendement de RBC.

Éléments de la rémunération pour 2024

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 à la page 84), de même que le pourcentage que représente la rémunération conditionnelle.



Salaire de base

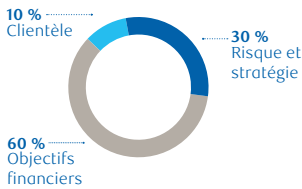
Le salaire de base reflète le niveau de responsabilités, les compétences et l'expérience de chaque membre de la haute direction compte tenu de son rôle et du marché. Nous revoyons les salaires de base annuellement et accordons normalement des augmentations lorsqu'un membre de la haute direction se voit 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) (se reporter à la page 85 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 à la page 84).

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 deux fois la cible.
Indicateurs de rendement 	Objectifs financiers (comptant pour 60 %) • Bénéfice net après impôt de RBC ou, pour les chefs de groupe d'un secteur d'exploitation, une combinaison du bénéfice net après impôt de RBC et du bénéfice net après impôt 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. Clientèle (comptant pour 10 %) • Satisfaction et fidélité de la clientèle pour nos secteurs de détail : Services bancaires aux particuliers et Services bancaires aux entreprises¹⁾, 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. Risque et stratégie (comptant pour 30 %) • Objectifs de RBC et du secteur d'exploitation en cause et objectifs individuels se rapportant à la gestion du risque, à la stratégie commerciale et aux pratiques de durabilité environnementale, sociales et de gouvernance.
Paieement	Prime versée après la fin de l'exercice.

1) Avec prise d'effet au quatrième trimestre de 2024, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises a été scindé en deux secteurs d'exploitation distincts : Services bancaires aux particuliers et Services bancaires aux entreprises. Avec ce changement, RBC Placements en Direct, qui relevait de l'ancien secteur Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, relève maintenant du secteur Gestion de patrimoine.

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	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 BPA dilué, au 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 stratégiques figurant dans le Plan directeur sur le climat RBC (se reporter à la page 82 pour de plus amples renseignements). 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 (se reporter à la page 72 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 2024).	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 pour nous permettre de motiver de manière appropriée les hauts dirigeants à stimuler la croissance du RTA par rapport aux pairs auxquels nous livrons concurrence et qui exercent leurs activités dans des marchés similaires.

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.

Intégration des facteurs liés à la durabilité¹ à la rémunération de la haute direction

À titre de banque mondiale, nous reconnaissons qu'il nous incombe de cerner, de comprendre et de gérer les risques et les occasions liés à la durabilité qui comptent le plus pour nos parties prenantes et nos activités. Nous continuons de faire évoluer et de raffiner nos stratégies en matière de durabilité en tenant compte des leçons tirées et en s'adaptant à un environnement dynamique et en rapide évolution.

La structure de la rémunération variable de notre chef de la direction et des membres de notre groupe de la direction intègre les pratiques de durabilité environnementale, sociales et de gouvernance et les facteurs climatiques à nos programmes de rémunération à court, à moyen et à long terme pour motiver nos membres de la haute direction à mettre en œuvre des changements positifs, 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	Résultats de 2024
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 ² 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 les pratiques de durabilité environnementale, 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 80.	Les objectifs et résultats liés aux pratiques de durabilité environnementale, sociales et de gouvernance sont présentés aux pages 89 et 90. Pour évaluer les primes incitatives à court terme à accorder au chef de la direction et aux membres du groupe de la direction, le conseil a reçu des évaluations du rendement individuelles qui comprenaient les apports aux pratiques de durabilité environnementale, sociales et de gouvernance.
Programmes incitatifs à moyen et à long terme	Comporte un facteur de modification discrétionnaire lié au climat	Depuis 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 ² comprennent des engagements à moyen terme liés au climat se rapportant au progrès accomplis à l'égard des priorités stratégiques figurant dans le Plan directeur sur le climat RBC ³ (un complément d'information mis à jour sur notre stratégie climatique en évolution 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 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.	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 et les mesures prises à ce jour, le conseil a évalué que la réalisation par RBC en cours d'exercice des engagements à moyen terme liés au climat était sur la bonne voie et aucun autre facteur de modification n'a été appliqué aux primes incitatives à moyen terme et à long terme octroyées de 2024.

Nous sommes fiers des progrès que nous avons accomplis, mais nous sommes conscients que la transition vers une économie faible en carbone et résiliente s'inscrit dans un parcours de plusieurs années marqué par des incertitudes et des variables avec lesquelles il faudra composer. Nous savons que nos progrès ne seront pas linéaires; c'est pourquoi la transparence envers nos clients, nos employés, les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités et nos actionnaires est un élément clé de notre approche.

1) Le terme « durabilité » renvoie aux questions environnementales et sociales.

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

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

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. 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 73. En outre, en cas de retraitement de nos résultats financiers, les primes incitatives excédentaires peuvent être récupérées, 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 73.
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 au conseil pour qu'il les approuve.

Motifs expliquant le recours aux indicateurs du rendement financier

Programme incitatif à court terme	Bénéfice net après impôt pour RBC et les secteurs d'exploitation 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 après impôt est un indicateur complet du rendement global de RBC au cours de l'exercice et de manière comparative d'un exercice à l'autre.
Programmes incitatifs à moyen et à long terme	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. Croissance du BPA dilué 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. RCP 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. Ratio de fonds propres 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. À l'acquisition : Les UADR comportent un facteur de modification du RTA relatif à la fin de la période de rendement de trois ans. RTA Le RTA est en lien avec nos trois objectifs stratégiques (se reporter à la page 85) 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.

Programme de rémunération de Marchés des Capitaux

Le tableau ci-dessous résume les principales caractéristiques du programme de rémunération de Marchés des Capitaux applicable à M. Neldner.

Programme de rémunération de Marchés des Capitaux	
Période de rendement	12 mois
Calcul des fonds alloués au versement des primes	- 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.
Rendement individuel	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 les pratiques de durabilité environnementale, 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)	- 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, se reporter à la page 81.
Ajustements en fonction du risque et du rendement	- 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 du rendement financier 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 au conseil pour qu'il les approuve. - 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 73. En outre, en cas de retraitement de nos résultats financiers, les primes incitatives excédentaires peuvent être récupérées, 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 73.

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

Principales caractéristiques Programme d'UAD	
Objet	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	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	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'actionnariat

Le chef de la direction et les membres du groupe de la direction doivent maintenir un niveau minimal d'actionnariat, 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'actionnariat au moyen de leurs avoirs personnels, actions accumulées dans le cadre de nos régimes d'actionnariat 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'actionnariat de chaque membre de la haute direction visé est donnée aux pages 92 à 98.

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) Se reporter au texte 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 2024

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 :

- Au Canada : Être le chef de file incontesté en matière de prestation de services financiers
- Aux États-Unis : Être le partenaire privilégié des clients institutionnels, des entreprises, des clients commerciaux, de la clientèle fortunée et de leur entreprise et
- Dans certains marchés clés à l'échelle mondiale : Être un partenaire de choix en services financiers de par notre 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'actionnariat 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'actionnariat.

Objectifs et résultats du programme incitatif à court terme

Objectifs financiers (comptant pour 60 %)¹

Voici les faits marquants financiers et les mesures clés du rendement de l'entreprise et des secteurs réalisés en 2024.

RBC	
16 240 M\$ <i>bénéfice net en hausse de 11 % par rapport à 2023</i>	✓ RBC a enregistré un bénéfice net de 16 240 M\$, en hausse de 11 % par rapport à l'exercice précédent, en raison surtout des résultats plus élevés dans l'ensemble de nos secteurs d'exploitation. Les résultats de l'exercice précédent tiennent compte de l'incidence du dividende pour la relance du Canada (DRC) et des autres ajustements liés à la fiscalité connexes, ainsi que de l'incidence favorable de certains ajustements au titre de l'impôt différé, facteurs qui ont tous deux été traités comme un élément spécifié et présentés dans le secteur Services de soutien généraux. Les résultats de l'exercice considéré reflètent également la hausse des coûts de transaction et d'intégration de Banque HSBC Canada (HSBC Canada), qui sont traités comme des éléments spécifiés, et des coûts non affectés des Services de soutien généraux. ✓ Aux fins du calcul des attributions aux termes du programme incitatif à court terme pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction en 2024, le bénéfice net cible excluait du processus de planification le bénéfice net de HSBC Canada, les coûts liés à l'opération et à l'intégration de HSBC Canada et l'incidence de la gestion de la volatilité des fonds propres de clôture liée à l'opération visant HSBC Canada. L'incidence globale de ces ajustements a donné lieu à un bénéfice net ajusté supérieur correspondant à 16,6 G\$² aux fins du programme incitatif à court terme, soit plus que le bénéfice net cible de 2024 du programme incitatif à court terme, qui était de 15,9 G\$. ✓ Avec prise d'effet au quatrième trimestre de 2024, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises a été scindé en deux secteurs d'exploitation distincts : Services bancaires aux particuliers et Services bancaires aux entreprises. Avec ce changement, RBC Placements en Direct®, qui relevait de l'ancien secteur Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, relève maintenant du secteur Gestion de patrimoine.
Services bancaires aux particuliers	
5 921 M\$ <i>bénéfice net en hausse de 9 % par rapport à 2023</i>	✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 5 921 M\$, en hausse de 9 % par rapport à l'exercice précédent. L'inclusion des résultats de HSBC Canada a fait croître le bénéfice net de 133 M\$. Compte non tenu des résultats de HSBC Canada³, le bénéfice net a progressé de 370 M\$, ou 7 %, en raison essentiellement de l'augmentation du revenu net d'intérêt, reflétant l'élargissement des écarts et la croissance moyenne des volumes de 6 % pour le secteur Services bancaires aux particuliers – Canada, ce qui a été compensé en partie par l'augmentation de la dotation à la provision pour pertes de crédit.
Services bancaires aux entreprises	
2 818 M\$ <i>bénéfice net en hausse de 9 % par rapport à 2023</i>	✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 2 818 M\$, en hausse de 9 % par rapport à l'exercice précédent. L'inclusion des résultats de HSBC Canada a fait croître le bénéfice net de 219 M\$. Compte non tenu des résultats de HSBC Canada³, le bénéfice net a augmenté de 17 M\$, ou 1 %, la croissance du total des revenus ayant plus que neutralisé l'augmentation de la dotation à la provision pour pertes de crédit et la hausse des frais autres que d'intérêt.
Gestion de patrimoine	
3 422 M\$ <i>bénéfice net en hausse de 27 % par rapport à 2023</i>	✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 3 422 M\$, en hausse de 27 % par rapport à l'exercice précédent, en raison essentiellement de la croissance des actifs liés aux services tarifés des clients, qui reflète l'appréciation des marchés et les ventes nettes, ce qui a également entraîné une augmentation de la rémunération variable. L'augmentation des revenus tirés des transactions et la diminution de la dotation à la provision pour pertes de crédit ont également contribué à la hausse. L'exercice précédent reflétait l'incidence d'un élément spécifié au titre des pertes de valeur liées à notre participation dans une entreprise associée.
Assurances	
729 M\$ <i>bénéfice net en hausse de 33 % par rapport à 2023</i>	✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 729 M\$, en hausse de 33 % par rapport à l'exercice précédent, en raison principalement de la hausse du résultat des placements d'assurance attribuable pour l'essentiel à la diminution des coûts de financement et à la sinistralité favorable liée aux placements associée au repositionnement de notre portefeuille aux fins de la transition à la Norme internationale d'information financière 17 (IFRS 17). L'augmentation des résultats des activités d'assurance, découlant surtout de l'expansion des activités pour la majorité de nos produits, a également contribué à la hausse. Les résultats de l'exercice précédent ne sont pas entièrement comparables, car nous ne gérons pas nos portefeuilles d'actifs et de passifs conformément aux dispositions d'IFRS 17.
Marchés des Capitaux	
4 573 M\$ <i>bénéfice net en hausse de 10 % par rapport à 2023</i>	✓ Le secteur a enregistré un bénéfice net de 4 573 M\$, en hausse de 10 % par rapport à l'exercice précédent, en raison principalement de la hausse des revenus des secteurs Grande entreprise et services de banque d'investissement et d'une diminution de la dotation à la provision pour pertes de crédit. Ces facteurs ont été contrebalancés en partie par l'augmentation de l'impôt, reflétant des ajustements fiscaux favorables à l'exercice précédent et la hausse de la rémunération.

1) On peut consulter un complément d'information sur notre rendement financier dans le rapport annuel 2024 ou dans les états financiers consolidés et le rapport de gestion pour les exercices clos le 31 octobre 2024 et le 31 octobre 2023.

2) Il s'agit d'une mesure hors PCGR. Pour de plus amples renseignements, dont un rapprochement, se reporter à la page 114.

3) Pour de plus amples renseignements sur l'incidence de l'opération visant HSBC Canada sur notre secteur Services bancaires aux particuliers, sur notre secteur Services bancaires aux entreprises et sur les résultats consolidés, veuillez consulter la rubrique « Principaux événements au sein de l'organisation » à la page 26 de notre rapport annuel 2024, laquelle rubrique est intégrée par renvoi dans les présentes.

Clientèle (comptant pour 10 %)

Au cours de l'exercice 2024, les employés de tous nos secteurs ont démontré sans relâche leur engagement à réaliser notre raison d'être en leur fournissant des idées, en leur offrant des perspectives et en faisant preuve d'un engagement envers l'excellence, ainsi qu'en leur offrant des conseils, des produits et des services uniques.

En 2024, 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 cinq grandes banques – reconnaissance dans l'ensemble des 11 catégories de l'édition 2024 des Prix d'excellence en services financiers Ipsos pour la 6^e fois en 7 ans.
- Rang le plus élevé au chapitre de la satisfaction de la clientèle pour la 4^e année consécutive dans le cadre de l'étude sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des conseils bancaires de détail au Canada J.D. Power 2024. Les clients ont placé RBC au premier rang pour tous les critères évalués, dont la fréquence, la qualité, la pertinence par rapport aux besoins, la clarté et l'écoute des besoins. De plus, RBC figure au premier rang au chapitre de la satisfaction de la clientèle à l'égard des applis de services bancaires mobiles et des services bancaires en ligne dans le cadre de l'étude sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des applis de services bancaires mobiles au Canada J.D. Power 2024 et de l'étude sur la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires en ligne au Canada J.D. Power 2024, respectivement.
- Prix de la banque modèle Celent dans la catégorie Intégration numérique et prix Digital CX Awards (2024) pour l'excellence de l'expérience client omnimode de prestation décerné par The Digital Banker.
- Marque canadienne ayant la plus grande valeur pour la 6^e année consécutive, 8^e marque de services financiers ayant la plus grande valeur à l'échelle mondiale et 64^e au palmarès des 100 marques mondiales ayant la plus grande valeur (selon Kantar BrandZ), respectivement.
- Meilleure banque privée au Canada (Global Finance, prix Best Private Bank Awards 2024) et meilleure banque privée au Canada (Euromoney, prix Private Banking Awards 2024).
- Meilleure banque de services de trésorerie et de gestion de trésorerie au Canada, meilleur fournisseur de financement du commerce international au Canada et meilleure banque au Canada pour les petites et moyennes entreprises (Global Finance Magazine 2024).
- Nomination de RBC Gestion mondiale d'actifs à titre d'équipe d'élite de l'année en placements par Brendan Wood International pour la 9^e fois.
- RBC Marchés des Capitaux a été nommée meilleure banque d'investissement au Canada (prix Euromoney Awards for Excellence 2024) et a été reconnue pour sa plateforme de gestion de la trésorerie exceptionnelle, RBC Clear, une solution numérique novatrice de gestion de la trésorerie aux États-Unis (prix Digital CX Awards 2024 de The Digital Banker).
- 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 10^e rang des plus grandes banques d'investissement mondiales d'après les honoraires des services de banque d'investissement à l'échelle mondiale (Dealogic).
- 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 10^e année consécutive (Coalition Greenwich).
- 3^e rang dans l'ensemble et 1^{er} rang au Canada pour ce qui est de la maturité en matière d'intelligence artificielle parmi 50 institutions financières mondiales selon l'indice Evident AI.

Les niveaux de satisfaction de la clientèle et les efforts déployés par nos employés pour soutenir les clients au cours de cette année empreinte d'incertitude 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 125 %.

Risque et stratégie (comptant pour 30 %)

Objectifs se rapportant au risque

Gestion des risques	Résultats de 2024
Profil de risque à l'intérieur des paramètres de l'appétit pour le risque	✓ 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 TI et les cybermenaces, les tensions géopolitiques, les risques liés au traitement et à l'exécution, la continuité des affaires, la conformité à la réglementation, la fraude et les crimes financiers). ✓ 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	✓ Nous avons maintenu un ratio CET1¹ de 13,2 %, qui laisse de la place aux possibilités d'affaires internes et externes futures. ✓ Les ratios de liquidité et de financement demeurent à l'intérieur des contraintes que nous nous imposons (y compris des réserves adéquates) et des exigences réglementaires.
Contrôles internes rigoureux	✓ Nous avons obtenu des cotes essentiellement satisfaisantes en matière de réglementation, d'audit et de conformité. ✓ Nous avons continué d'axer nos efforts sur l'amélioration de notre gestion des risques et nos capacités en matière de conformité dans les trois lignes de défense afin de soutenir nos ambitions sur le plan de la croissance à l'avenir. ✓ Nous avons fait des progrès dans le renforcement des contrôles de gestion des risques et des contrôles internes de la banque en intégrant d'importantes exigences en matière de redressement en vertu de la réglementation américaine.
Culture et conduite efficaces à l'égard du risque	✓ 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.

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 2024
Au Canada : Être le chef de file incontesté des services financiers	✓ Nous sommes au 1^{er} rang en ce qui concerne les parts de marchés dans toutes les catégories de produits bancaires pour les particuliers et les entreprises dans l'ensemble du Canada¹. ✓ Nous figurons, sur le plan du total des revenus, parmi les plus importants assureurs détenus par une banque au Canada (selon les chiffres du T3 depuis le début de l'exercice). ✓ Nous sommes la plus importante société de services-conseils traditionnels en gestion de patrimoine au Canada pour ce qui est du volume des biens administrés à des clients fortunés et ultrafortunés (Investor Economics, en date de juin 2024). ✓ Nous sommes au 1^{er} rang des banques d'investissement au Canada selon les honoraires des banques d'investissement mondiales (selon Dealogic).
Aux États-Unis : Être le partenaire privilégié des clients institutionnels, des entreprises, des clients commerciaux, de la clientèle fortunée et de leur entreprise	✓ Les revenus de notre secteur Gestion de patrimoine traditionnel aux États-Unis, classé au 6^e rang parmi les sociétés de services-conseils en gestion de patrimoine cotées aux États-Unis² pour ce qui est des biens administrés⁴, ont augmenté de 642 M\$ US, ou 11 %, par rapport à l'exercice précédent. ✓ Nous sommes au 9^e rang des plus grandes banques d'investissement aux États-Unis selon les honoraires des banques d'investissement mondiales (exercice 2024, selon Dealogic). ✓ RBC Marchés des Capitaux a agi à titre de coarrangeur principal et de coteneur de livres dans le cadre d'un prêt à terme avec vente d'avantages fiscaux de 2,25 G\$ US servant à financer le projet Sunzig d'énergie éolienne et de transmission de Pattern Energy, un grand projet d'infrastructure d'énergie renouvelable aux États-Unis. ✓ RBC Marchés des Capitaux a agi à titre de conseiller financier principal et a conclu un engagement de financement auprès de J.M. Smucker Co. dans le cadre de l'acquisition de Hostess Brands, Inc. en contrepartie de 5,6 G\$ US. ✓ Nous avons lancé notre plateforme de gestion de la trésorerie aux États-Unis, RBC Clear, qui a connu une forte croissance au chapitre de l'acquisition de clients.
Dans certains marchés clés à l'échelle mondiale : Être un partenaire de choix en services financiers de par notre expertise	✓ Nous avons réussi à nous hisser parmi les 5 premières sociétés de gestion de patrimoine en importance au Royaume-Uni³ pour ce qui est du volume des biens administrés⁴. ✓ RBC Marchés des Capitaux a agi à titre de conseiller financier exclusif auprès de Schroders Greencoat dans le cadre de l'acquisition d'un portefeuille d'énergie solaire photovoltaïque au Royaume-Uni en contrepartie de 700 M€, de chef de file du financement provisoire et de conseiller financier exclusif pour le refinancement subséquent. ✓ Nous avons réalisé une croissance et maintenu notre élan en Asie grâce à l'ajout de conseillers expérimentés en relations avec la clientèle et de nouveaux actifs nets.
Créer une valeur unique au bénéfice de nos clients	✓ Nous avons acquis et intégré les clients de HSBC Canada, dont un pourcentage important est composé de clients fortunés, ce qui a bien positionné RBC pour être la banque de choix pour les nouveaux arrivants au Canada et les clients qui ont besoin de services bancaires à l'échelle mondiale. Les clients de détail actuels de RBC tirent également parti du potentiel des nouveaux produits et services, y compris les comptes en devises. ✓ En tant que partenaire officiel pour les services financiers et l'accès aux billets pour la tournée The Eras Tour de Taylor Swift au Canada, RBC a permis aux membres d'Avion Récompenses® d'avoir accès à des lots exclusifs de billets et de prix. RBC a également offert des billets à des fans du grand public par l'entremise des Grands Frères Grandes Sœurs du Canada. ✓ RBC Assurances a lancé Life Affinity afin d'offrir des conseils multiproduits et des solutions abordables pour aider ses clients à obtenir la couverture qui répondra à tous leurs besoins. Avec ce lancement, les clients qui ont souscrit une assurance vie et une assurance habitation auprès de RBC peuvent bénéficier d'économies sur leur assurance habitation.

Durabilité environnementale	Résultats de 2024
Aider nos clients à passer à la carboneutralité	✓ Nous avons conclu la première année de l'engagement clientèle aux termes de l'Approche d'engagement clientèle envers le climat – Secteur de l'énergie de RBC, qui énonce l'approche de RBC Marchés des Capitaux en matière d'engagement avec ses clients du secteur de l'énergie à l'égard de leurs plans de transition⁵. ✓ Nous avons augmenté nos prêts autorisés liés à l'énergie renouvelable dans les secteurs RBC Marchés des Capitaux et Services bancaires aux entreprises et ceux liés aux énergies à faibles émissions de carbone de manière générale⁶.
Assumer nos responsabilités	✓ Nous avons mesuré les émissions financées absolues des périmètres 1, 2 et 3 dans le secteur du pétrole et du gaz.
Favoriser un avenir durable par l'information et l'inspiration	✓ Nous avons publié le premier rapport annuel de l'Institut d'action climatique RBC sur les progrès du Canada dans son parcours net zéro, qui analyse les défis et les occasions du Canada en matière de climat. ✓ Techno nature RBC a soutenu des solutions d'agriculture et d'énergie et des solutions climatiques fondées sur la nature de plus de 140 partenaires des collectivités grâce à des investissements de 29 M\$, ce qui représente une hausse de 38 % par rapport à 2023. Depuis 2019, RBC, RBC Fondation et RBC Foundation USA ont investi 90 M\$ sur les 100 M\$ qu'elles se sont engagées à verser d'ici 2025 pour lutter contre les changements climatiques et la perte de biodiversité, la tranche restante devant être investie en 2025.
Faire valoir notre leadership zéro émission nette dans nos activités	✓ Nous avons annoncé des plans visant à accélérer la rénovation du réseau de succursales canadiennes où nous sommes responsables des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation en investissant, au cours de la première phase, 35 M\$ sur trois ans (2025-2027) dans l'installation de systèmes de chauffage et de refroidissement à faible teneur en carbone et écoénergétiques, comme des thermopompes, qui remplaceront le matériel vieillissant.

- 1) La part de marché est calculée à l'aide des données les plus récentes du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) (M4), de l'IFIC et de l'ABC, en date d'août 2024, de juin 2024 et de mars 2024, respectivement. Basée sur six principales catégories de produits : prêts aux particuliers (y compris les prêts hypothécaires résidentiels), dépôts de base des particuliers et certificats de placement garantis (CPG), cartes de crédit, fonds communs de placement à long terme, prêts aux entreprises, dépôts d'entreprises.
- 2) Selon les données publiques sur les sociétés de services-conseils traditionnels en gestion de patrimoine (sauf les courtiers indépendants) aux États-Unis, en date de septembre 2024.
- 3) Selon les données publiques sur les sociétés de gestion de patrimoine (sauf les entreprises de plateforme) au Royaume-Uni, en date de septembre 2024.
- 4) Biens que nous administrons et qui sont la propriété véritable de nos clients, à moins d'indication contraire. Les services fournis relativement aux biens administrés sont de nature administrative et comprennent notamment les services de garde, le recouvrement des revenus de placement, le règlement des opérations de vente et d'achat et la tenue de registres.
- 5) L'Approche d'engagement clientèle – Secteur de l'énergie est disponible à l'adresse [rbc.com/climat](https://www.rbc.com/climat).
- 6) Les activités liées aux énergies à faibles émissions de carbone comprennent la construction, le développement, l'exploitation, l'acquisition, la maintenance et la mise en service de sources d'énergie renouvelable (p. ex., solaire et éolienne) et d'autres sources d'énergies à faibles émissions de carbone (p. ex., nucléaire et hydrogène), ainsi que les systèmes de transmission et de distribution de l'électricité, les dispositifs de stockage d'énergie (p. ex., batteries) et l'amélioration de l'efficacité (p. ex., réseaux intelligents). Dans le cas des clients de la production d'énergie de Marchés des Capitaux ayant plus d'une source d'énergie, l'exposition au risque lié aux prêts autorisés est répartie au prorata du type de production, selon les revenus ou les variables disponibles.

Pratiques sociales et de gouvernance	Résultats de 2024
Appuyer les collectivités	✓ RBC, RBC Fondation et RBC Foundation USA ont ensemble investi plus de 184 M\$ dans les collectivités à l'échelle mondiale. RBC a versé près de 2,1 M\$ à des organismes humanitaires du monde entier, y compris après des catastrophes au Canada¹. ✓ Nous avons lancé une initiative de comptes gérés séparément destinés aux investisseurs qui accordent de l'importance à la responsabilité sociale pour soutenir les communautés mal desservies² partout aux États-Unis, ce qui permet à nos clients d'investir spécifiquement dans des portefeuilles de prêts aux petites entreprises garantis par le gouvernement. ✓ Le Fonds de rapprochement des collectivités RBC, un programme qui permet aux employés de contribuer à répondre à des besoins pressants dans leur région, a soutenu 2 500 projets de bénévolat rassemblant plus de 6 000 employés qui ont fait près de 37 300 heures de bénévolat dans 6 pays pour recueillir plus de 3,8 M\$. ✓ Grâce à Objectif avenir RBC, RBC et RBC Fondation ont donné 59 M\$ en 2024 afin d'aider les jeunes Canadiens à s'établir dans les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités en les dotant des aptitudes nécessaires pour un avenir prospère. Depuis 2017, Objectif avenir RBC a versé plus de 451 M\$ des 500 M\$ visés par l'engagement d'ici 2025, rejoignant plus de 8,4 millions de jeunes Canadiens dans le cadre de plus de 960 programmes offerts en partenariat. ✓ En 2024, la Course pour les enfants de RBC a permis d'amasser plus de 11 M\$ pour des organisations caritatives axées sur les jeunes partout au monde. Depuis sa création en 2009, plus de 470 000 personnes ont participé à cette course et ont recueilli plus de 100 M\$.

Pratiques sociales et de gouvernance	Résultats de 2024 (suite)
Bâtir une équipe de direction diversifiée et offrir un milieu de travail plus inclusif	✓ Nous avons continué de recevoir une validation externe des mesures prises par RBC pour créer un lieu de travail accueillant et inclusif, RBC ayant été reconnue parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada³, les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada³, les meilleurs lieux de travail pour les femmes au Canada (Great Place to Work Institute) et les meilleurs lieux de travail pour l'inclusion des personnes handicapées au Canada en 2024 (Disability:IN) dans le cadre du tout premier indice d'égalité des personnes handicapées au Canada (note de 100). ✓ En 2024, nous avons atteint nos objectifs⁴ en cours d'exercice pour ce qui est du pourcentage de personnes autochtones, noires et de couleur à des postes de haute direction au Canada (27 % au 31 octobre 2024, par rapport à notre objectif de 27 % pour 2024) et pour ce qui est des nouvelles nominations de personnes autochtones, noires et de couleur à des postes de haute direction⁵ (35 % en 2024, par rapport à notre objectif annuel de 30 %). Bien que la représentation des femmes au sein de notre direction soit demeurée stable, nous n'avons pas atteint nos objectifs⁴ en termes de pourcentage de femmes à des postes de haute direction au Canada (43 % au 31 octobre 2024, par rapport à notre objectif de 48 % pour 2024) et en termes de nouvelles nominations de femmes à des postes de haute direction (44 % en 2024, par rapport à notre objectif annuel de 50 %). Nous continuons de repérer des possibilités de faire évoluer nos actions en vue de favoriser un bassin de leadership inclusif. ✓ Nous avons amorcé le travail dans le cadre des audits sur l'équité raciale réalisés par des tiers⁶ afin d'évaluer, d'éclairer et de continuer à orienter l'amélioration de nos pratiques en matière d'emploi et de nos pratiques d'affaires et commerciales pour corriger les enjeux qui peuvent faire obstacle à la réussite des personnes noires et autochtones et d'autres membres de groupes racialisés.
Créer une expérience exceptionnelle et stimulante pour les employés	✓ Plus de 3 millions d'heures ont été investies collectivement par les membres de notre personnel dans le perfectionnement de leurs compétences technologiques, personnelles et d'affaires⁷. ✓ Nous avons continué à faire en sorte que les employés s'identifient à notre raison d'être. Notre sondage 2024 sur la mobilisation des employés a conclu que 92 % des employés sentent qu'ils contribuent au succès de la banque et que 87 % sont fiers de faire partie de RBC⁸. ✓ Nous avons maintenu une cote composite relativement stable de 81⁹ en matière d'Expérience inclusive, qui mesure les expériences des employés en ce qui a trait à l'inclusion et à l'appartenance. ✓ Nous avons lancé une nouvelle plateforme numérique de bien-être, qui permet aux employés de RBC de faire le suivi de leur participation à des défis, des activités et des formations sur le bien-être et d'obtenir des récompenses.
Permettre une croissance économique inclusive	✓ Dans le cadre de l'acquisition de HSBC Canada, RBC s'est engagée à fournir un financement de 7 G\$ pour la construction, la modernisation et la rénovation de logements abordables et durables au Canada sur cinq ans¹⁰. ✓ Nous avons annoncé le lancement de la solution de vérification internationale de solvabilité Global Credit Connect avec Nova Credit, une agence transfrontière d'évaluation du crédit, afin d'aider les nouveaux arrivants clients de RBC admissibles à utiliser leurs antécédents de solvabilité internationaux au Canada pour effectuer des demandes de produits et de solutions de crédit de RBC.
Accorder la priorité à nos mesures touchant la gouvernance	✓ Nous avons lancé un Bureau de la vérité et de la réconciliation sous la bannière Origines RBC^{MC} afin d'appliquer les principes et les normes d'un cadre de réconciliation aux politiques organisationnelles de RBC et à ses principales activités opérationnelles touchant les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources. ✓ Nous avons continué de faire progresser notre gouvernance climatique en établissant un conseil exécutif sur le climat afin de superviser la stratégie climatique de la banque, y compris les progrès à l'égard des objectifs et des cibles, et de prendre des décisions liées à des questions climatiques stratégiques.

1) Comprend les dons et commandites communautaires et les investissements dans les collectivités faits par RBC, RBC Fondation et RBC Foundation USA, les dons à titre de bénévole et les dons en nature faits par les employés ainsi que les contributions à des organismes sans but lucratif et à des organismes de bienfaisance non enregistrés. Les chiffres incluent les commandites communautaires et les investissements dans le Fonds de rapprochement des collectivités, Artistes émergents RBC, Objectif avenir RBC et Techno nature RBC.

2) Groupes partageant une caractéristique particulière, ainsi que des communautés géographiques, qui ont été systématiquement privés de la possibilité de participer pleinement aux aspects de la vie économique, sociale et civique. Ces groupes peuvent comprendre, sans s'y limiter, des personnes qui sont défavorisées sur le plan socioéconomique, qui vivent dans des régions isolées, qui ont été privées de leurs droits à l'éducation ou qui ont historiquement été exclues en raison de leur race, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap ou d'autres facteurs liés à l'identité.

3) Mediagroup Canada Inc.

4) Nos objectifs reflètent nos ambitions, qui sont d'appuyer les efforts que nous déployons pour offrir un accès équitable et inclusif aux possibilités d'embauche et de promotion pour tous les employés.

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

6) L'engagement pris par la banque à mener ces audits sur l'équité raciale réalisés par des tiers a donné lieu au retrait d'une proposition d'actionnaires soumise relativement à l'assemblée des actionnaires 2024 de RBC. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous reporter à l'Annexe A : Propositions d'actionnaires à la page 116.

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

8) Sondage sur la mobilisation des employés mené du 24 avril au 8 mai 2024. Le taux de participation était de 75 %.

9) Dans le cadre de certains sondages, dont le sondage annuel sur la mobilisation des employés, RBC a inclus une série de questions se rapportant aux expériences des employés en ce qui a trait à l'inclusion et à l'appartenance. La compilation des réponses correspond à notre cote composite de l'Expérience inclusive, une mesure nous permettant de comprendre la réalité de nos employés.

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

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

Objectif à moyen terme en matière de rendement financier

Nos objectifs à moyen terme en matière de rendement financier pour 2024 pris en compte dans le calcul des attributions de primes incitatives à moyen et à long terme sont indiqués ci-dessous. Notre rendement financier reflète l'incidence des éléments spécifiés et l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions.

En 2024, nous avons atteint notre objectif à moyen terme (3 à 5 ans), qui était de maintenir des ratios de fonds propres élevés et avons affiché à la fin de l'exercice un ratio CET1 de 13,2 %. Cependant, comme nous l'avions prévu, les déploiements de capitaux pour financer des occasions stratégiques et des améliorations opérationnelles, dont HSBC Canada et City National Bank, ont eu une incidence sur la croissance de notre BPA dilué et sur notre RCP. Bien que d'importants progrès aient été réalisés pendant l'exercice eu égard à ces indicateurs et que les résultats annuels aient dépassé nos prévisions, ce qui témoigne de la capacité dont nous continuons de faire preuve de stimuler une croissance durable du bénéfice sous-tendue par un bilan robuste, nous n'avons pas atteint nos objectifs à moyen terme (3 à 5 ans) sur le plan de la croissance du BPA dilué et du RCP en 2024.

Objectifs à moyen terme	Sur trois ans ¹	Sur cinq ans ¹
Croissance du BPA dilué de plus de 7 %	1 %	5 %
RCP de plus de 16 %	15,0 %	15,6 %
Ratio de fonds propres (CET1) élevé	13,4 %	13,3 %

1) La croissance du BPA dilué est calculée en fonction d'un taux de croissance annuel composé. Quant au RCP, au ratio CET1 et au ratio de distribution, ils sont établis par voie d'une moyenne.

La maximisation du RTA est en lien avec nos objectifs stratégiques mentionnés à la page 85 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 le contexte macroéconomique et le caractère conjoncturel du cycle du crédit. En 2024, nous avons obtenu un rendement se situant dans la moitié supérieure de notre RTA sur trois ans et 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	14 % – Moitié supérieure	14 % – Moitié supérieure
Moyenne du groupe mondial de pairs (en excluant RBC)	11 %	12 %

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 2021 au 31 octobre 2024 et du 31 octobre 2019 au 31 octobre 2024, 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 2025.

Objectif à moyen terme en matière 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 la réalisation par RBC en cours d'exercice de ses objectifs climatiques à moyen terme était sur la bonne voie, et aucune autre modification n'a été appliquée aux primes incitatives à moyen terme et à long terme octroyées de 2024.

Rendement et rémunération du chef de la direction

David McKay

Président et chef de la direction

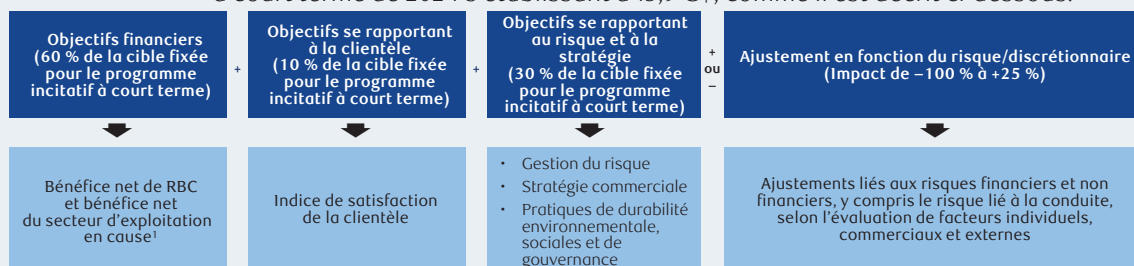


M. McKay est chargé de la direction et de la gestion globales de la Banque Royale du Canada et établit l'orientation stratégique afin de stimuler l'excellence en matière de rendement, en conformité avec les intérêts des clients, des employés, des actionnaires et des autres parties prenantes. Il doit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

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 une culture d'intégrité, 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.

Attribution au titre du programme incitatif à court terme de 2024

Le comité des ressources humaines a tenu compte des résultats résumés aux pages 86 à 90 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 6 668 000 \$ à M. McKay, soit 67 % de plus que la cible, en hausse de 147 % par rapport à l'exercice précédent, en raison du bénéfice net ajusté de 16,6 G\$¹ en 2024, qui était supérieur à la cible du programme incitatif à court terme de 2024 s'établissant à 15,9 G\$, comme il est décrit ci-dessous.



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.

Objectifs	Commentaire
Objectifs financiers (60 %)	- Le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime de 4 128 000 \$, justifiée par un solide rendement financier ayant donné lieu à un bénéfice net ajusté en hausse comparativement à la cible de bénéfice net de 2024 aux termes du programme incitatif à court terme, comme il est mentionné ci-après. Un résumé des résultats financiers figure à la page 86. - Aux fins du calcul des attributions aux termes du programme incitatif à court terme pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction en 2024, le bénéfice net cible excluait du processus de planification le bénéfice net de HSBC Canada, les coûts liés à l'opération et à l'intégration de HSBC Canada et l'incidence de la gestion de la volatilité des fonds propres de clôture liée à l'opération visant HSBC Canada. L'incidence globale de ces ajustements a donné lieu à un bénéfice net ajusté supérieur correspondant à 16,6 G\$¹ aux fins du programme incitatif à court terme, soit plus que le bénéfice net cible de 2024 du programme incitatif à court terme, qui était de 15,9 G\$.
Objectifs se rapportant à la clientèle (10 %)	Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime de 500 000 \$ 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 87.
Objectifs se rapportant au risque et à la stratégie (30 %)	- Dans l'ensemble, le comité des ressources humaines 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 aux pratiques de durabilité environnementale, sociales et de gouvernance. Pour un résumé des résultats, se reporter au résumé de la feuille de pointage aux pages 87 à 90. - Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime de 2 040 000 \$ pour les résultats obtenus par M. McKay par rapport à ces objectifs.
Autres facteurs	
Ajustement en fonction du risque/discrétionnaire	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) Il s'agit d'une mesure hors PCGR. Pour de plus amples renseignements, dont un rapprochement, se reporter à la page 114.

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 2024 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 en regard d'un contexte économique et géopolitique complexe.

Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution de primes incitatives à moyen et à long terme totalisant 11 825 000 \$ sous forme d'UADR (80 %) et d'options sur actions (20 %). Ces primes à moyen et à long terme sont 8 % plus élevées que la cible et 7 % plus élevées que celles de l'an dernier et récompensent le leadership soutenu que M. McKay a déployé pour diriger RBC dans un marché mondial dynamique et ses investissements stratégiques qui amélioreront la capacité de la banque à soutenir ses clients et à stimuler de la valeur durable pour les actionnaires à long terme. Après s'être penché sur les engagements de la banque, les mesures prises à ce jour et son rendement relatif comparativement aux pairs, le conseil a également évalué que la réalisation par RBC en cours d'exercice de ses engagements à moyen terme liés au climat était sur la bonne voie, et aucune autre modification n'a été appliquée aux primes incitatives à moyen terme et à long terme octroyées de 2024. Pour de plus amples renseignements sur les objectifs et résultats financiers et climatiques à moyen terme, se reporter à la page 91. 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.

Prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale

M. McKay a guidé la banque dans le cadre de l'acquisition de HSBC Canada, une opération unique en son genre, qui améliore les activités canadiennes existantes de RBC et la place en meilleure position en tant que banque de choix pour les clients commerciaux canadiens ayant des besoins à l'international, les nouveaux arrivants au Canada et les clients connectés du monde entier.

En reconnaissance du leadership requis pour intégrer HSBC Canada et réaliser la valeur maximale de l'acquisition, en décembre 2024, le conseil a approuvé l'octroi à M. McKay d'une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 4 000 000 \$, se composant entièrement d'unités d'actions au rendement (UAR) liées à des objectifs stratégiques établis en matière de coûts et de bénéfice devant être réalisés au cours des trois prochaines années. Cette prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale, qui deviendra acquise en bloc après trois ans en décembre 2027, est conditionnelle et est assujettie à un ajustement tenant compte du progrès accompli par rapport aux objectifs d'intégration susmentionnés.

Rémunération directe totale de 2024

La rémunération totale de M. McKay pour 2024 s'élève à 24 493 000 \$ et comprend une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 4 000 000 \$ liée à l'acquisition de HSBC Canada, comme il est décrit ci-dessus. Ajustée en fonction de cette prime spéciale, la rémunération de M. McKay pour 2024 est de 20 493 000 \$ et reflète : la solidité financière et stratégique de RBC dans ses activités mondiales, qui a donné lieu à un bénéfice record et a permis à la banque de surpasser le RTA sur trois et cinq ans par rapport à la moyenne de nos pairs à l'échelle mondiale; l'augmentation de la rémunération cible du chef de la direction pour 2024 approuvée par le conseil en 2023¹; et la force du leadership de M. McKay et les efforts extraordinaires qu'il déploie pour créer une valeur à long terme pour les clients, les employés, les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités et les actionnaires de RBC.

	Rémunération réelle pour 2024 (\$)	Rémunération cible pour 2024 (\$)	Rémunération réelle pour 2023 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2024
Salaire de base	2 000 000	2 000 000	1 500 000	
Prime incitative à court terme¹	6 668 000	4 000 000	2 702 250	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	9 460 000	8 800 000	8 815 000	
Options sur actions	2 365 000	2 200 000	2 203 750	
Total	11 825 000	11 000 000	11 018 750	
Rémunération variable totale	18 493 000	15 000 000	13 721 000	
Prime en titres de capitaux propres spéciale²	4 000 000	—	—	
Rémunération directe totale	24 493 000³	17 000 000	15 221 000	

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

2) En décembre 2024, M. McKay s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 4 000 000 \$ se composant entièrement d'UAR liées à des objectifs stratégiques établis en matière de coûts et de bénéfice, relativement à l'intégration de HSBC Canada, devant être réalisés au cours des trois prochaines années. Cette prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale, qui deviendra acquise en bloc après trois ans en décembre 2027, est conditionnelle et est assujettie à un ajustement tenant compte du progrès accompli par rapport aux objectifs d'intégration susmentionnés.

3) En 2024, une tranche de 70 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Rémunération cible du chef de la direction pour 2025

En 2023, le comité des ressources humaines a revu en profondeur la rémunération directe totale cible de M. McKay et le conseil a approuvé une cible de 17 000 000 \$ pour 2024. La rémunération cible de M. McKay pour 2025 demeure la même.

1) En 2023, le conseil a approuvé une augmentation portant le salaire de base de M. McKay à 2 000 000 \$, sa prime incitative à court terme à 4 000 000 \$ et sa prime incitative à moyen et à long terme à 11 000 000 \$, donnant lieu à une rémunération cible totale pour 2024 de 17 000 000 \$.

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 2024. 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 2024 (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 (\$)
2020	12,4	12,5	10,1	22,6	31/10/19 au 31/12/24	182	199
2021	15,5	17,8	5,8	23,6	30/10/20 au 31/12/24	152	217
2022	15,3	4,5	17,8	22,3	29/10/21 au 31/12/24	146	151
2023	15,2	4,2	20,1	24,3	31/10/22 au 31/12/24	160	149
2024	24,5	8,7	13,1	21,8	31/10/23 au 31/12/24	89	163
Moyenne						146	176

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 2024, 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.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 168,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2024, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI ¹ (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
35 513 753	–	3 704 963	8 404 413	8 x le salaire moyen	47 623 129 (29,1 x le salaire moyen)

1) Unités d'actions de RBC

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 86 à 90.

Katherine Gibson Cheffe des finances



Katherine Gibson a été nommée cheffe des finances avec prise d'effet le 12 septembre 2024. Dans ses fonctions, elle est responsable des divisions Finance, Trésorerie générale, Fiscalité, Relations avec les investisseurs et Gestion du rendement. Elle compte parmi les membres du groupe de la direction, qui est chargé de définir l'orientation stratégique globale de la banque.

M^{me} Gibson a été cheffe des finances par intérim du 5 avril au 11 septembre 2024. Auparavant, elle était première vice-présidente, Finances et contrôleuse et première vice-présidente, City National Bank Finance ayant la responsabilité à l'échelle mondiale des activités du groupe Finances, Siège social, notamment de la communication de l'information à l'externe, au conseil d'administration et à la direction, des normes comptables et des systèmes de gestion financière.

Faits saillants de 2024 au chapitre du rendement

- Leadership solide en tant que cheffe des finances par intérim et, par la suite, en tant que cheffe des finances, assurant une gérance financière, une communication de l'information et une gouvernance et des contrôles efficaces.
- Prestation de conseils stratégiques éclairés au sujet des initiatives de RBC, y compris l'intégration réussie de HSBC Canada et de RBC Brewin Dolphin.
- Progression de la stratégie en matière de données sur les capitaux centralisées afin d'obtenir des efficacités, des améliorations des contrôles, l'optimisation de l'actif pondéré en fonction des risques et un RCP plus élevé, ainsi qu'une gestion efficace du bilan de la banque.
- Poursuite de la promotion de l'amélioration de la stratégie de présentation de l'information et du modèle de gouvernance en matière de durabilité de RBC, notamment la prise en charge de la surveillance de la présentation de l'information annuelle sur la durabilité de l'entreprise de RBC et la poursuite de l'amélioration de l'infrastructure de gouvernance et de contrôles.
- Poursuite de la promotion de la raison d'être, de la culture et des valeurs de RBC à l'interne et à l'externe grâce à sa participation active à des initiatives dans l'ensemble de la banque.

Attributions au titre des programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme de 2024

Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 840 000 \$, d'une prime incitative à moyen terme de 520 000 \$ et d'une prime incitative à long terme de 130 000 \$.

Rémunération comme cheffe des finances par intérim

En reconnaissance de la nomination de M^{me} Gibson à titre de cheffe des finances par intérim, en 2024, le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'octroi de primes totalisant 1 930 000 \$.

Prime en titres de capitaux propres spéciale

L'acquisition de HSBC Canada par RBC constitue un jalon déterminant de notre histoire. En décembre 2024, pour reconnaître la complexité de cette opération et son apport au succès de l'intégration de HSBC Canada, M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 500 000 \$. La prime en titres de capitaux propres se compose d'UAI qui sont acquises un an après la date d'octroi.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2024 (\$)	Rémunération cible pour 2024 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2024
Salaire de base	400 000	400 000	
Prime incitative à court terme ¹	840 000	523 250	
Primes incitatives à moyen et à long terme			
UADR	520 000	520 000	
Options sur actions	130 000	130 000	
Total	650 000	650 000	
Rémunération variable totale	1 490 000	1 173 250	
Rémunération comme cheffe des finances par intérim			
Prime en espèces	680 000	680 000	
Prime en titres de capitaux propres	1 250 000	1 250 000	
Rémunération totale comme cheffe des finances par intérim²	1 930 000	1 930 000	
Prime en titres de capitaux propres spéciale³	500 000	—	
Rémunération directe totale	4 320 000⁴	3 503 250	

- La prime incitative à court terme est modifiée par des facteurs distincts de rendement de l'entreprise et de rendement individuel.
- M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en espèces de 680 000 \$ et une prime en titres de capitaux propres de 1 250 000 \$ en reconnaissance de sa nomination à titre de cheffe des finances par intérim. La prime en titres de capitaux propres deviendra acquise à 50 % un an après la date d'octroi et à 50 % trois ans après la date d'octroi.
- En décembre 2024, pour reconnaître la complexité de l'opération visant HSBC Canada et son apport au succès de l'intégration de HSBC Canada, M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 500 000 \$ se composant d'UAI qui sont acquises un an après la date d'octroi.
- En 2024, une tranche de 66 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 168,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2024, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
1 460 109	1 791 841	—	493 457	6 x le salaire moyen	3 745 407 (10,2 x le salaire moyen) ¹

- Les employés promus à un poste de haute direction de RBC disposent de trois ans pour respecter l'exigence minimale en matière d'actionnariat. M^{me} Gibson a été nommée cheffe des finances avec prise d'effet le 12 septembre 2024.

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 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 de croissance globale des activités commerciales des services Grande entreprise et services de banque d'investissement et Marchés mondiaux à l'échelle mondiale.

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 US Group Holdings LLC¹, 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 – Marchés des Capitaux – États-Unis, Gestion de patrimoine – États-Unis (y compris City National Bank), Gestion mondiale d'actifs – États-Unis et RBC Bank (Georgia).

Faits saillants de 2024 au chapitre du rendement

- RBC a été reconnue comme la meilleure banque d'investissement au Canada dans le cadre des prix d'excellence 2024 d'Euromoney et s'est hissée au premier rang au Canada et au premier rang en tant que banque d'investissement canadienne aux États-Unis en ce qui concerne les parts de marché (selon Dealogic).
- Mise à profit du modèle d'affaires mondial pour favoriser les relations clients fondées sur l'offre de produits multiples, ce qui a permis aux secteurs Grande entreprise et services de banque d'investissement et Marchés mondiaux de décrocher des mandats prestigieux et de faire des gains de clientèle importants.
- Lancement de notre plateforme de gestion de la trésorerie aux États-Unis, RBC Clear, qui a connu une forte croissance au chapitre de l'acquisition de clients, ce qui nous a valu de nombreux prix dans le secteur, notamment meilleure plateforme de gestion de trésorerie et meilleure banque de gros/banque transactionnelle pour l'expérience client numérique aux États-Unis (The Digital Banker).
- Apport accru de RBC Marchés des Capitaux à la stratégie climatique de RBC, notamment en faisant progresser notre approche d'engagement clientèle à l'intention du secteur de l'énergie et en soutenant nos clients dans le cadre de la transition, en misant tant sur la croissance des sources d'énergie faibles en carbone que sur la décarbonation des sources d'énergie conventionnelles.
- Élargissement de la portée d'Aiden®, la solution d'IA de RBC Marchés des Capitaux afin de stimuler la productivité dans le secteur de la recherche sur les actions et dans certains autres secteurs d'activité.
- Renforcement de la culture d'inclusion et d'appartenance grâce à des initiatives de groupes de ressources à l'intention des employés de RBC offrant un accès à des possibilités de croissance et de perfectionnement.

Attributions au titre du programme incitatif lié au rendement

M. Neldner participe au programme de rémunération de Marchés des Capitaux (se reporter à la page 84 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 les pratiques de durabilité environnementale, 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 11 000 000 \$. La rémunération incitative a été répartie comme suit : 35 % en espèces (3 850 000 \$); 52 % sous forme d'unités d'actions différées au rendement (5 720 000 \$); et 13 % sous forme d'options sur actions (1 430 000 \$).

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2024 (\$)	Rémunération réelle pour 2023 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2024
Salaire de base	700 000	700 000	
Primes incitatives au rendement			
Primes annuelles	3 850 000	3 430 000	
UADR	5 720 000	5 096 000	
Options sur actions	1 430 000	1 274 000	
Total	11 000 000	9 800 000	
Rémunération directe totale	11 700 000¹	10 500 000	

1) En 2024, une tranche de 65 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 168,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2024, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel			Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)	Exigence	
19 562 548	–	9 335 979	2 613 843	2 x la moyenne du salaire et des primes en espèces	31 512 370 (8,2 x la moyenne du salaire et des primes en espèces)

1) M. Neldner a été président du conseil et chef de la direction de RBC US Group Holdings, LLC jusqu'au 31 décembre 2024. Il continue de siéger au conseil d'administration de RBC US Group Holdings, LLC.

Douglas Guzman
Président délégué, RBC

Douglas Guzman a été nommé président délégué, RBC le 1^{er} septembre 2024. Dans ces fonctions, M. Guzman fait des recommandations sur les priorités de l'entreprise et assure une gestion de haut niveau à certains des clients les plus importants de RBC, qu'il s'agisse de particuliers, de familles, d'entreprises, d'institutions ou d'administrations publiques. Auparavant, il était chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine et RBC Assurances. À ce titre, il dirigeait les unités de RBC répondant aux besoins de services de gestion de patrimoine des clients aisés et fortunés et des clients institutionnels partout dans le monde ainsi que les équipes qui fournissent des services de gestion d'actifs et de fiducie ainsi que des solutions d'administration d'actifs. Il supervisait également le secteur RBC Assurances, qui offre une grande variété de solutions d'assurance, de gestion de patrimoine et de réassurance aux particuliers, aux entreprises et aux groupes.

Faits saillants de 2024 au chapitre du rendement

Le rendement de M. Guzman a été évalué en fonction de son poste précédent de chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances, ainsi que de sa récente nomination à titre de président délégué, comme il est indiqué en détail ci-après :

- Gestion de patrimoine – Canada a conservé le 1^{er} rang en ce qui concerne les parts de marché des biens administrés 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.
- Gestion de patrimoine est la plus importante entreprise de services-conseils traditionnels en gestion de patrimoine du Canada¹ pour ce qui est du volume de ses biens administrés à des clients fortunés et ultrafortunés.
- Transition réussie des clients de HSBC Canada vers les plateformes de placement de RBC.
- RBC Brewin Dolphin a continué à soutenir notre position en tant que l'un des cinq premiers gestionnaires de patrimoine en importance au Royaume-Uni².
- Conclusion du déploiement national de la protection d'assurance vie de base Assurance Assure-Toit® et offre d'une formation améliorée à plus de 1 500 spécialistes hypothécaires ainsi que de plus de choix et de souplesse aux clients qui vivent des difficultés économiques.
- Renforcement de notre culture d'inclusion et d'appartenance grâce à des initiatives donnant accès à des possibilités de croissance et de perfectionnement, notamment le programme sur les femmes et les placements, les séances d'écoute axées sur l'expérience des femmes offrant des services-conseils, les conseils de direction de la diversité, des groupes-ressources d'employés, le programme de champions de la diversité et le programme d'assurances de réseautage pour les professionnels de la communauté noire.

Attributions au titre des programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme de 2024

Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 1 332 625 \$, d'une prime incitative à moyen terme de 4 665 500 \$ et d'une prime incitative à long terme de 1 166 375 \$.

Prime en espèces spéciale

En août 2024, M. Guzman s'est vu attribuer une prime en espèces spéciale de 1 350 000 \$ versée en décembre 2024 en reconnaissance de son rôle dans la prestation de services à des clients ultrafortunés et la surveillance de la transition réussie des activités de Gestion de patrimoine auprès de nouveaux leaders.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2024 (\$)	Rémunération cible pour 2024 (\$)	Rémunération réelle pour 2023 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2024
Salaire de base	700 000	700 000	700 000	13 % options 8 % salaire 29 % prime incitative à court terme/espèces 50 % UADR/titres de capitaux propres 92 % sous forme de rémunération conditionnelle
Prime incitative à court terme ¹	1 332 625	875 000	1 016 750	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	4 665 500	4 340 000	4 665 500	
Options sur actions	1 166 375	1 085 000	1 166 375	
Total	5 831 875	5 425 000	5 831 875	
Rémunération variable totale	7 164 500	6 300 000	6 848 625	
Prime en espèces spéciale²	1 350 000	—	—	
Rémunération directe totale	9 214 500³	7 000 000	7 548 625	

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 ajusté de RBC (15 %).

2) En août 2024, M. Guzman s'est vu attribuer une prime en espèces spéciale de 1 350 000 \$ versée en décembre 2024 en reconnaissance de ses services à des clients ultrafortunés et de son rôle de surveillance de la transition réussie des activités de Gestion de patrimoine auprès de nouveaux leaders.

3) En 2024, une tranche de 68 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Actionnariat

Les valeurs sont fondées sur un cours de 168,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2024, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel			Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)			
18 307 776	228 338	26 396 375	1 041 178		6 x le salaire moyen	45 973 667 (65,7 x le salaire moyen)

1) Données sectorielles tirées d'Investor Economics, en date de juin 2024; en fonction des biens administrés.

2) Selon les données publiques sur les sociétés de gestion de patrimoine (sauf les entreprises de plateforme) au Royaume-Uni, en date de septembre 2024.

Neil McLaughlin
Chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine

Neil McLaughlin a été nommé chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2024. À titre de chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine, M. McLaughlin assure le leadership stratégique de l'ensemble des activités de gestion de patrimoine de RBC, y compris les services-conseils en gestion de patrimoine au Canada, aux États-Unis, en Europe et en Asie, RBC Gestion mondiale d'actifs, RBC Placements en Direct et RBC Services aux investisseurs. Avant cette nomination, M. McLaughlin était chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises. À ce titre, il était responsable des activités bancaires de RBC au Canada, aux Antilles et aux États-Unis, ainsi que de RBCx, groupe de technologie bancaire et d'innovation.

Faits saillants de 2024 au chapitre du rendement

Le rendement de M. McLaughlin a été évalué à la lumière de son poste précédent de chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, ainsi que de sa récente nomination à titre de chef de groupe, Gestion de patrimoine, comme il est indiqué en détail ci-après :

- Intégration des clients de détail de HSBC Canada, ce qui a fait de RBC la banque de choix pour les nouveaux arrivants au Canada et les clients de détail qui ont besoin de services bancaires à l'échelle mondiale.
- Obtention du 1^{er} rang en ce qui concerne les parts de marchés dans toutes les catégories de produits bancaires pour les particuliers et les entreprises dans l'ensemble du Canada¹.
- Le programme Avion Récompenses a été reconnu pour la deuxième année consécutive comme étant le programme de fidélisation international de l'année (Amérique) lors du gala 2024 des International Loyalty Awards.
- Croissance des volumes de nouveaux clients, stimulée par de solides propositions de valeur, comme RBC Proximité®, l'acquisition de clients dans le segment des nouveaux arrivants et les recommandations de partenaires.
- Première banque canadienne à remporter le prix Digital CX Award pour l'excellence de l'expérience client omnimode de prestation décerné par The Digital Banker.
- Renforcement de notre culture d'inclusion et d'appartenance au moyen d'initiatives qui offrent des possibilités de croissance et de développement, notamment le Forum des femmes des services bancaires canadiens, le programme d'habilitation (personnes autochtones, noires ou de couleur et personnes handicapées) et le programme Perfectionnement des Autochtones RBC.

Attributions au titre des programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme de 2024

Le comité des ressources humaines a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 1 440 391 \$, d'une prime incitative à moyen terme de 3 278 750 \$ et d'une prime incitative à long terme de 819 688 \$.

Primes en titres de capitaux propres spéciales

L'acquisition de HSBC Canada par RBC constitue un jalon déterminant de notre histoire. En avril 2024, pour reconnaître la complexité de cette opération et l'apport de M. McLaughlin à l'intégration réussie de HSBC Canada, il s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 1 250 000 \$ se composant d'UAI. La prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale deviendra acquise un an après la date d'octroi, sous réserve d'un ajustement lié aux progrès par rapport à des critères de rendement relatifs à l'intégration de HSBC Canada. En décembre 2024, M. McLaughlin s'est également vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 500 000 \$² se composant d'UADR en reconnaissance de sa nomination à titre de chef de groupe, Gestion de patrimoine.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2024 (\$)	Rémunération cible pour 2024 (\$)	Rémunération réelle pour 2023 (\$)	Composition de la rémunération réelle pour 2024
Salaire de base	750 000	750 000	750 000	
Prime incitative à court terme¹	1 440 391	937 500	999 375	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	3 278 750	3 050 000	3 278 750	
Options sur actions	819 688	762 500	819 688	
Total	4 098 438	3 812 500	4 098 438	
Rémunération variable totale	5 538 829	4 750 000	5 097 813	
Primes spéciales	1 750 000 ^{2,3}	—	1 250 000 ⁴	
Rémunération directe totale	8 038 829⁵	5 500 000	7 097 813	

- 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 ajusté de RBC (15 %).
- 2) En avril 2024, pour reconnaître la complexité de l'acquisition de HSBC Canada par RBC et son apport au succès de l'intégration de HSBC Canada, M. McLaughlin s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 1 250 000 \$ se composant d'UAI, qui sera acquise un an après la date de son octroi, sous réserve de rajustements en fonction des progrès réalisés à l'égard de critères de rendement liés à l'intégration de HSBC Canada.
- 3) En décembre 2024, M. McLaughlin s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 500 000 \$ se composant d'UADR en reconnaissance de sa nomination à titre de chef de groupe, Gestion de patrimoine. La prime en titres de capitaux propres spéciale deviendra acquise trois ans après la date d'octroi.
- 4) En février 2023, M. McLaughlin s'est vu attribuer une prime en espèces spéciale de 1 250 000 \$, payable conditionnellement à la clôture et à la conversion réussies de l'opération visant HSBC Canada.
- 5) En 2024, une tranche de 80 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Actionnariat

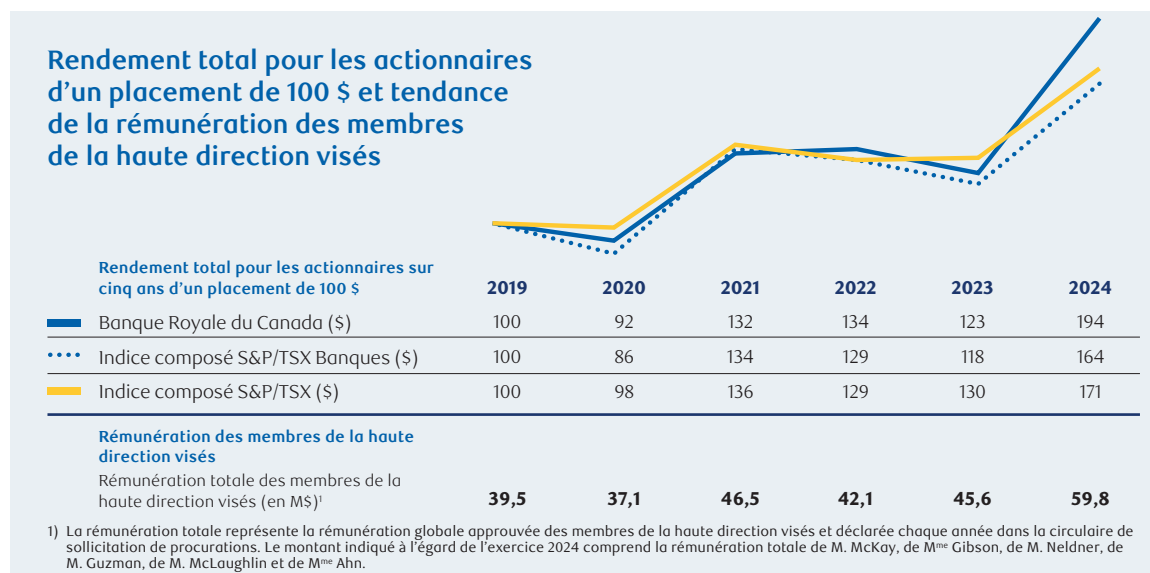
Les valeurs sont fondées sur un cours de 168,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2024, dernier jour de bourse de l'exercice.

UADR (\$)	UAI (\$)	Avoir personnel		Exigence	Total de l'avoir (\$) (en multiple de l'exigence)
		UAD (\$)	Actions (\$)		
13 801 084	1 551 813	—	1 754 149	6 x le salaire moyen	17 107 046 (22,8 x le salaire moyen)

- 1) La part de marché est calculée à l'aide des données les plus récentes du BSIF (M4), de l'IFIC et de l'ABC, en date d'août 2024, de juin 2024 et de mars 2024, respectivement. Basée sur six principales catégories de produits : prêts aux particuliers (y compris les prêts hypothécaires résidentiels), dépôts de base des particuliers et certificats de placement garantis (CPG), cartes de crédit, fonds communs de placement à long terme, prêts aux entreprises, dépôts d'entreprises.
- 2) La prime en titres de capitaux propres spéciale deviendra acquise trois ans après la date d'octroi.

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

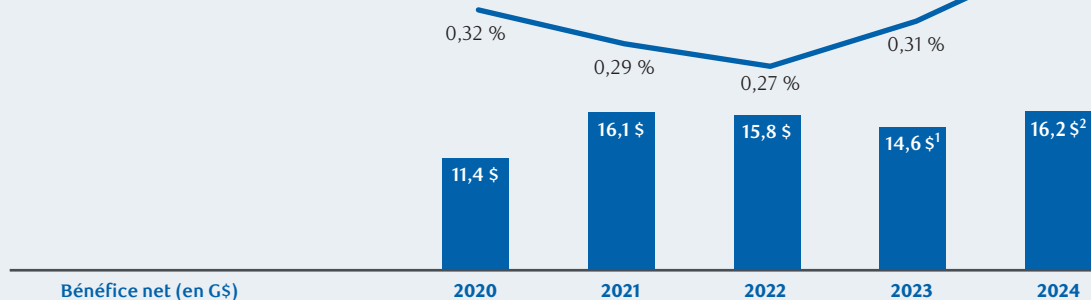
Le graphique suivant compare le RTA cumulatif d'un placement de 100 \$ dans des actions (en supposant le réinvestissement des dividendes) du 31 octobre 2019 au 31 octobre 2024 au rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX Banques et de l'indice composé S&P/TSX au cours de la même période. 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.



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 (en pourcentage du bénéfice net de RBC) et 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 pour la période de cinq exercices close le 31 octobre 2024.

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\$)³	37,1	46,5	42,1	45,6	59,8
---	------	------	------	------	------

- 1) Le bénéfice net a été retraité par rapport à celui présenté précédemment dans le cadre de l'adoption d'IFRS 17, avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2023. Pour de plus amples renseignements sur les incidences de l'adoption d'IFRS 17, y compris la description des méthodes comptables sélectionnées, se reporter à la note 2 de nos états financiers consolidés annuels de 2024. Aux fins du calcul des attributions aux termes du programme incitatif à court terme pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction 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 du processus de planification de 2023, notamment les coûts liés à l'opération et à l'intégration de HSBC Canada et l'incidence du dividende pour la relance du Canada ainsi que les incidences législatives connexes. L'incidence globale de ces ajustements a donné lieu à un bénéfice net supérieur aux fins du programme incitatif à court terme correspondant à 15 965 M\$. Pour de plus amples renseignements, dont un rapprochement, se reporter à la page 114.
- 2) Aux fins du calcul des attributions aux termes du programme incitatif à court terme pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction en 2024, le bénéfice net cible excluait du processus de planification le bénéfice net de HSBC Canada, les coûts liés à l'opération et à l'intégration de HSBC Canada et l'incidence de la gestion de la volatilité des fonds propres de clôture liée à l'opération visant HSBC Canada. L'incidence globale de ces ajustements a donné lieu à un bénéfice net ajusté supérieur correspondant à 16 640 M\$ aux fins du programme incitatif à court terme. Pour de plus amples renseignements, dont un rapprochement, se reporter à la page 114.
- 3) 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 2024 comprend la rémunération totale de M. McKay, de M^{me} Gibson, de M. Neldner, de M. Guzman, de M. McLaughlin et de M^{me} Ahn.

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 2024, 2023 et 2022, 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	2024	1 916 667	13 460 000 ¹	2 365 000	6 668 000	1 505 000	56 959	25 971 626
	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
K. Gibson² Cheffe des finances	2024	400 000	2 270 000 ^{3, 4}	130 000	840 000	35 000	691 794 ⁵	4 366 794
	2023	378 548	830 000 ⁶	120 000	416 000	13 000	10 333	1 767 881
	2022	320 000	300 000	75 000	291 200	20 000	9 574	1 015 774
D. Neldner Chef de la direction et chef de groupe, RBC Marchés des Capitaux	2024	700 000	5 720 000	1 430 000	3 850 000	8 833	4 500	11 713 333
	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
D. Guzman Président délégué, RBC	2024	700 000	4 665 500	1 166 375	1 332 625	12 583	1 354 500 ⁷	9 231 583
	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
N. McLaughlin Chef de groupe, Gestion de patrimoine	2024	750 000	5 028 750 ^{8, 9}	819 688	1 440 391	109 000	22 438	8 170 267
	2023	750 000	3 278 750	819 688	999 375	87 000	1 272 438 ¹⁰	7 207 251
	2022	750 000	3 202 500	800 625	1 379 063	127 000	22 438	6 281 626
N. Ahn¹¹ Ancienne cheffe des finances	2024	312 603	—	—	—	—	—	312 603
	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

- En décembre 2024, M. McKay s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 4 000 000 \$ se composant entièrement d'UAR liées à des objectifs stratégiques établis en matière de coûts et de bénéfice, relativement à l'intégration de HSBC Canada, devant être réalisés au cours des trois prochaines années. Cette prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale, qui deviendra acquise en bloc après trois ans en décembre 2027, est conditionnelle et est assujettie à un ajustement tenant compte du progrès accompli par rapport aux objectifs d'intégration susmentionnés.
- M^{me} Gibson a été nommée cheffe des finances avec prise d'effet le 12 septembre 2024. M^{me} Gibson a été cheffe des finances par intérim du 5 avril au 11 septembre 2024. Auparavant, M^{me} Gibson était première vice-présidente, Finances et contrôleuse et première vice-présidente, City National Bank Finance.
- M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres de 1 250 000 \$ en reconnaissance de sa nomination à titre de cheffe des finances par intérim, devenant acquise à 50 % un an après la date d'octroi et à 50 % trois ans après la date d'octroi.
- En décembre 2024, pour reconnaître la complexité de l'opération visant HSBC Canada et son apport au succès de l'intégration de HSBC Canada à RBC, M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 500 000 \$ se composant d'UAI, qui deviendra acquise un an après la date d'octroi.
- M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en espèces de 680 000 \$ en reconnaissance de sa nomination à titre de cheffe des finances par intérim.
- En 2023, M^{me} Gibson s'est vu attribuer deux primes en titres de capitaux propres totalisant 350 000 \$ alors qu'elle agissait en qualité de première vice-présidente, Finances et contrôleuse et de première vice-présidente, City National Bank Finance; les deux primes deviennent acquises dans un an.
- En août 2024, M. Guzman s'est vu attribuer une prime en espèces spéciale de 1 350 000 \$ versée en décembre 2024 en reconnaissance de ses services à des clients ultrafortunés et de son rôle de surveillance de la transition réussie des activités de Gestion de patrimoine auprès de nouveaux leaders.
- En avril 2024, M. McLaughlin s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 1 250 000 \$ se composant d'UAI en reconnaissance de la complexité de l'acquisition de HSBC Canada par RBC et de son apport à l'intégration réussie de HSBC Canada. La prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale deviendra acquise un an après la date d'octroi, sous réserve d'un ajustement lié aux progrès par rapport à des critères de rendement relatifs à l'intégration de HSBC Canada.
- En décembre 2024, M. McLaughlin s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 500 000 \$ se composant d'UADR en reconnaissance de sa nomination à titre de chef de groupe, Gestion de patrimoine. La prime en titres de capitaux propres spéciale deviendra acquise trois ans après la date d'octroi.
- En février 2023, M. McLaughlin a reçu une prime en espèces spéciale de 1 250 000 \$ conditionnelle à la clôture et à la conversion réussies de l'opération visant HSBC Canada.
- Le 5 avril 2024, la banque a mis fin à l'emploi de M^{me} Ahn à la suite d'une enquête sur sa conduite qui a été jugée comme contrevenant au Code de déontologie de RBC. À titre de membre du groupe de la direction, M^{me} Ahn était assujettie à la Politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération, aux termes de laquelle le conseil a établi que M^{me} Ahn devait rembourser à la banque certains paiements de rémunération incitative. En outre, M^{me} Ahn a perdu, sous réserve de la loi applicable, toutes les primes incitatives à moyen et à long terme non acquises et précédemment attribuées et les primes incitatives à long terme acquises et non exercées, et aucune prestation complémentaire de retraite n'est payable aux termes de sa convention de retraite des dirigeants individuelle. En date de cette circulaire, le calcul final des montants devant être payés relativement à la cessation d'emploi de M^{me} Ahn (le cas échéant) n'est pas encore résolu.

Attributions fondées sur des actions

Les montants indiqués à l'égard de 2024 pour chaque membre de la haute direction visé représentent la juste valeur à la date de l'octroi des UADR attribuées le 17 décembre 2024 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 177,832 \$, 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 2023 et de 2022 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 2024, M. McKay, M^{me} Gibson et M. McLaughlin se sont vu attribuer des primes en titres de capitaux propres spéciales. En décembre 2024, M. McKay s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 4 000 000 \$ se composant entièrement d'UAR liées à des objectifs stratégiques établis en matière de coûts et de bénéfice, relativement à l'intégration de HSBC Canada, qui doivent être réalisés au cours des trois prochaines années. Cette prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale, qui deviendra acquise en bloc après trois ans en décembre 2027, est conditionnelle et est assujettie à un ajustement tenant compte du progrès accompli par rapport aux objectifs d'intégration susmentionnés. En 2024, M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en titres de capitaux propres spéciale de 500 000 \$ en reconnaissance de l'apport à l'acquisition de HSBC Canada et une prime en titres de capitaux propres de 1 250 000 \$ en reconnaissance de sa nomination à titre de cheffe des finances par intérim. M. McLaughlin s'est vu attribuer une prime au rendement en titres de capitaux propres spéciale de 1 250 000 \$ en reconnaissance de la complexité de l'acquisition de HSBC Canada par RBC et de son apport à l'intégration réussie de HSBC, ainsi qu'une prime en titres de capitaux propres spéciale de 500 000 \$ en reconnaissance de sa nomination à titre de chef de groupe, Gestion de patrimoine. En 2023, M^{me} Gibson s'est vu attribuer deux primes en titres de capitaux propres totalisant 350 000 \$ alors qu'elle était première vice-présidente, Finances et contrôleur et première vice-présidente, City National Bank Finance.

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 15,24 % du prix de l'octroi (177,965 \$) pour 2024, à 11,4 % du prix de l'octroi (125,374 \$) pour 2023 et à 12,3 % du prix de l'octroi (131,640 \$) pour 2022.

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
2024	10 ans	3,2 %	3,4 %	17,6 %
2023	10 ans	4,1 %	4,9 %	17,4 %
2022	10 ans	3,3 %	4,1 %	17,3 %

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 2024. 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 11,5 % du prix de l'octroi pour 2024, à 10,6 % du prix de l'octroi pour 2023 et à 8,8 % du prix de l'octroi pour 2022. Étant donné que la juste valeur de la rémunération est plus élevée, nous avons octroyé moins d'options que si nous avions 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 2024 en UAD ont reçu des UAD dont la valeur a été établie en fonction du cours de clôture moyen en 2024 des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq premiers jours de bourse de la période de négociation permise en décembre, soit 177,832 \$.

Valeur des régimes de retraite

La valeur des régimes de retraite représente les variations attribuables à des éléments rémunérateurs. Se reporter aux pages 106 et 107 pour un complément d'information au sujet des prestations de retraite des membres de la haute direction visés.

Autre rémunération

À l'exception des primes en espèces spéciales attribuées à M^{me} Gibson¹, à M. Guzman² et à M. McLaughlin³, 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. Se reporter aux pages 106 et 107 pour un complément d'information au sujet de ces régimes.

1) M^{me} Gibson s'est vu attribuer une prime en espèces de 680 000 \$ en reconnaissance de sa nomination à titre de cheffe des finances par intérim.

2) En août 2024, M. Guzman s'est vu attribuer une prime en espèces spéciale de 1 350 000 \$ versée en décembre 2024 en reconnaissance de ses services à des clients ultrafortunés et de son rôle de surveillance de la transition réussie des activités de Gestion de patrimoine auprès de nouveaux leaders.

3) En février 2023, M. McLaughlin s'est vu attribuer une prime en espèces spéciale de 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 2024. La valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2024 correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et 168,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2024, 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 2024. 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 d'actions non acquises de chaque membre de la haute direction visé est fondée sur un cours par action de 168,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2024, dernier jour de bourse de l'exercice. Se reporter aux pages 92 à 98 pour un complément d'information au sujet de ces attributions.

Nom ¹	Date de l'octroi	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions			
		Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Valeur des options exercées ² (\$)	Actions ou unités d'actions non acquises (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises ³ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises (non payées ou distribuées) ⁴ (\$)
D. McKay	17 déc. 2013	–	–	17 déc. 2023	–	213 456			
	15 déc. 2014	–	–	15 déc. 2024	–	6 437 724			
	14 déc. 2015	162 428	74,392	14 déc. 2025	15 267 907				
	12 déc. 2016	184 714	90,230	12 déc. 2026	14 437 246				
	11 déc. 2017	91 288	102,333	11 déc. 2027	6 030 211				
	10 déc. 2018	133 130	96,548	10 déc. 2028	9 564 325				
	16 déc. 2019	125 168	104,701	16 déc. 2029	7 971 825				
	14 déc. 2020	149 464	105,995	14 déc. 2030	9 325 806				
	13 déc. 2021	133 502	129,985	13 déc. 2031	5 127 144				
	13 déc. 2022	132 616	131,640	13 déc. 2032	4 873 638				
	13 déc. 2023	154 596	125,374	13 déc. 2033	6 650 102				
							210 902	35 513 753	3 704 963
	Total	1 266 906			79 248 204	6 651 180	210 902	35 513 753	3 704 963
K. Gibson ⁵	12 déc. 2016	3 696	90,230	12 déc. 2026	288 879				
	11 déc. 2017	2 842	102,333	11 déc. 2027	187 734				
	10 déc. 2018	3 678	96,548	10 déc. 2028	264 235				
	16 déc. 2019	3 830	104,701	16 déc. 2029	243 929				
	14 déc. 2020	4 508	105,995	14 déc. 2030	281 277				
	13 déc. 2021	4 452	129,985	13 déc. 2031	170 979				
	13 déc. 2022	4 622	131,640	13 déc. 2032	169 859				
	13 déc. 2023	8 420	125,374	13 déc. 2033	362 195				
							19 312	3 251 950	
	Total	36 048			1 969 087	–	19 312	3 251 950	–
D. Neldner	14 déc. 2020	77 106	105,995	14 déc. 2030	4 811 029				
	13 déc. 2021	80 642	129,985	13 déc. 2031	3 097 056				
	13 déc. 2022	62 474	131,640	13 déc. 2032	2 295 920				
	13 déc. 2023	89 372	125,374	13 déc. 2033	3 844 426				
	Total	309 594			14 048 431	–	116 174	19 562 548	9 335 979
D. Guzman	12 déc. 2016	–	90,230	12 déc. 2026	–	4 178 229			
	11 déc. 2017	–	102,333	11 déc. 2027	–	2 181 426			
	10 déc. 2018	–	96,548	10 déc. 2028	–	3 770 690			
	16 déc. 2019	–	104,701	16 déc. 2029	–	3 271 021			
	14 déc. 2020	28 440	105,995	14 déc. 2030	1 774 514	1 703 252			
	13 déc. 2021	50 806	129,985	13 déc. 2031	1 951 204	–			
	13 déc. 2022	70 190	131,640	13 déc. 2032	2 579 483	–			
	13 déc. 2023	81 822	125,374	13 déc. 2033	3 519 655	–			
							110 078	18 536 114	26 396 375
	Total	231 258			9 824 856	15 104 618	110 078	18 536 114	26 396 375
N. McLaughlin	14 déc. 2015	–	74,392	14 déc. 2025	–	295 376			
	12 déc. 2016	–	90,230	12 déc. 2026	–	828 063			
	11 déc. 2017	15 800	102,333	11 déc. 2027	1 043 701	–			
	10 déc. 2018	37 520	96,548	10 déc. 2028	2 695 512	–			
	16 déc. 2019	44 380	104,701	16 déc. 2029	2 826 518	–			
	14 déc. 2020	52 520	105,995	14 déc. 2030	3 276 985	–			
	13 déc. 2021	56 554	129,985	13 déc. 2031	2 171 956	–			
	13 déc. 2022	49 328	131,640	13 déc. 2032	1 812 804	–			
	13 déc. 2023	57 502	125,374	13 déc. 2033	2 473 506	–			
							91 175	15 352 897	–
	Total	313 604			16 300 982	1 123 439	91 175	15 352 897	–

1) À l'égard de M^{me} Ahn, se reporter à la note 11 du tableau sommaire de la rémunération à la page 101.

2) 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.

3) Le nombre d'actions est présenté sous forme arrondie, ce qui entraîne des écarts négligeables dans le calcul de la valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises.

4) Représente les UAD acquises qui ne peuvent être échangées qu'au moment du départ à la retraite, de la démission ou de la cessation de l'emploi auprès de RBC.

5) M^{me} Gibson a été nommée cheffe des finances avec prise d'effet le 12 septembre 2024. M^{me} Gibson a été cheffe des finances par intérim du 5 avril au 11 septembre 2024.

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 2024. Il présente également la prime incitative à court terme ou la prime annuelle attribuée pour l'exercice 2024 et versée en décembre 2024 que les membres de la haute direction visés ont reçue en espèces ou en unités d'actions différées.

Nom ¹	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice ² (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice ³ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
D. McKay	3 361 116	9 547 193	6 668 000
K. Gibson	102 106	287 931	840 000
D. Neldner	872 262	4 925 139	3 850 000
D. Guzman	1 336 889	4 365 694	1 332 625
N. McLaughlin	1 186 361	3 354 777	1 440 391

1) À l'égard de M^{me} Ahn, pour l'exercice clos le 31 octobre 2024, des attributions fondées sur des actions d'une valeur égale à 404 114 \$ sont devenues acquises et payées à l'exercice 2024 dans les attributions détenues par M^{me} Ahn dans le cadre du programme d'UADR (se reporter à la note 3 ci-dessous), et des options sur actions d'une valeur égale à 129 447 \$ devenues acquises à l'exercice 2024 avaient été octroyées à M^{me} Ahn le 16 décembre 2019 et le 14 décembre 2020 (se reporter à la note 2 ci-dessous). Se reporter à la note 11 du tableau sommaire de la rémunération à la page 101 pour de plus amples renseignements.

2) En ce qui a trait aux options octroyées :

- le 16 décembre 2019 au prix d'exercice de 104,701 \$, 50 % des options sont devenues acquises le 16 décembre 2023 en fonction d'une juste valeur marchande de 131,39 \$, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent et
- le 14 décembre 2020 au prix d'exercice de 105,995 \$, 50 % des options sont devenues acquises le 14 décembre 2023 en fonction d'une juste valeur marchande de 128,62 \$, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent.

3) Les montants indiqués représentent les valeurs provenant des attributions faites aux termes du programme d'UADR. Les attributions sont devenues acquises le 14 décembre 2023 et ont été payées en espèces en fonction d'un cours par action de 125,824 \$, soit le cours moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant le 14 décembre 2023. Au moment de l'acquisition, l'élément des attributions lié au rendement a été payé à raison de 95 % 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 81.

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 2024. 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	7 329 708 ¹	113,21	2 290 795
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	–	–	–
Total	7 329 708	113,21	2 290 795

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 45 621 de ces options en cours en date du 31 octobre 2024. Le prix d'exercice moyen pondéré des options sur actions en cours de City National Bank s'élève à 79,94 \$. 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 n'y avait aucune de ces attributions en cours en date du 31 octobre 2024. 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'actions¹, ne peut pas excéder 112 millions d'actions (soit 7,9 % des actions ordinaires émises et en circulation au 31 octobre 2024). Comme il est indiqué dans le tableau ci-après, au 31 octobre 2024, 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. Sauf par testament ou conformément aux lois en matière de succession, les options ne peuvent être transférées ni cédées.

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 2024.

Le comité des ressources humaines et le conseil établissent la durée et les conditions d'acquisition de toute option ou de tout DPVA au moment de l'octroi.

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 108 et 109), l'invalidité ou le décès. En cas d'invalidité, l'acquisition des options sur actions se poursuit, et celles-ci doivent être exercées dans les 10 ans² suivant la date de l'octroi. En cas de décès, les options sur actions 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. La durée des options sur actions qui doivent expirer pendant, ou peu après, une période durant laquelle il est interdit au titulaire d'options de les exercer en raison d'une interdiction des opérations d'initiés est automatiquement prolongée de manière à ce que les options sur actions expirent dix jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction des opérations d'initiés pertinente.

Se reporter aux pages 108 et 109 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 y apporter certaines modifications 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.

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 2024 (nbre)	Options sur actions en pourcentage du nombre d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice applicable ¹			
		Cible	2024	2023	2022
Offre excédentaire (options en cours et pouvant être octroyées)	9 620 503	< 10 %	0,7 %	0,8 %	0,9 %
Dilution (options actuellement en cours)	7 329 708	< 5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %
Taux d'utilisation (nombre d'options émises chaque exercice)	1 402 516	< 1 %	0,10 %	0,07 %	0,08 %

1) Le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice applicable entre dans le calcul du taux d'utilisation.

1) Pour l'exercice 2025, le conseil a recommandé aux actionnaires d'approuver une résolution afin de modifier le régime d'options d'achat d'actions de manière à ce que le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes de l'exercice d'options dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions soit augmenté de 15 000 000 d'actions ordinaires additionnelles, de sorte que le nombre maximal d'actions ordinaires qui pourraient être émises aux termes de l'octroi d'options dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions s'élèvera à 127 000 000. Pour de plus amples renseignements, se reporter aux pages 7 à 9.

2) 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 en vertu d'un régime de retraite et autres avantages

Régime de retraite à prestations définies

M. McKay, M^{me} Gibson 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, l'accumulation étant plafonnée selon la limite des prestations définies en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) chaque année.

Prestations complémentaires de retraite

Outre les prestations prévues par le régime de retraite à prestations définies canadien de RBC, M. McKay, M^{me} Gibson 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 assujetti 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 \$. 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} Gibson 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} Gibson et de M. McLaughlin ne font pas augmenter le montant de leurs prestations de retraite.

M^{me} Ahn n'a pas d'obligation au titre des prestations définies en date du 31 octobre 2024, puisque ses prestations au titre du régime enregistré ont été payées et qu'il n'y a pas de prestation complémentaire payable aux termes de son contrat au moment de la cessation d'emploi.

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	20,9	1 351 000	1 800 000	18 022 000	1 505 000	1 702 000	21 229 000
K. Gibson	0,1	42 000 ⁴	350 000	259 000	35 000	65 000	359 000
N. McLaughlin	9,8	128 000	350 000	993 000	109 000	304 000	1 406 000

- 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 2023 au 31 octobre 2024. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 16 de nos états financiers consolidés annuels de 2024 portant sur l'exercice clos le 31 octobre 2024.
- 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.
- 4) Prestation calculée au prorata selon une prestation de retraite annuelle de 125 000 \$ payable à 55 ans.

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 2024.

Nom	Années décomptées (n ^{bre})	Années de service au sein de RBC (n ^{bre})
D. McKay	20,9	36,6
K. Gibson	0,1	22,1
N. McLaughlin	9,8	26,5

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 9 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel (32 490 \$ déduction faite des cotisations de RBC en 2024). RBC y verse des cotisations obligatoires et équivalentes, jusqu'à concurrence d'un maximum de 13 500 \$ 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 2024 (\$)
D. Neldner	678 869	8 833	980 365
D. Guzman	1 131 487	12 583	1 535 730

- 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 13 500 \$ (comparativement à 8 000 \$ auparavant) avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2024.

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.

Avec prise d'effet en septembre 2024, le conseil a nommé M. Guzman au poste de président délégué, RBC et lui a attribué une prime en espèces spéciale de 1,35 M\$, versée en décembre 2024, en reconnaissance de son rôle de surveillance de la transition réussie des activités de Gestion de patrimoine auprès de nouveaux leaders, ainsi que de ses services à des clients ultrafortunés. Aux termes du mécanisme mis en place dans le cadre de la nomination de M. Guzman, si la banque met fin à son emploi sans motif sérieux pendant la période commençant le 11 juillet 2024 et prenant fin le 31 octobre 2025, il recevra une rémunération tenant lieu d'avis pour le reste de cette période correspondant à la rémunération prévue pour cette période aux termes de son mécanisme. Si M. Guzman démissionne pendant la période commençant le 11 juillet 2024 et prenant fin le 31 octobre 2025, il recevra son salaire de base jusqu'à la date de prise d'effet de la démission et une prime incitative à court terme calculée au prorata pour la tranche de l'exercice au cours de laquelle il était activement à l'emploi, avec admissibilité à un paiement additionnel à raison de 50 % du salaire de base et de la prime incitative à court terme qu'il aurait reçus pendant la période du 31 octobre 2025 au 9 juillet 2026.

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
- ses unités déjà attribuées, mais non acquises en vertu du programme d'UADR
- ses options non acquises en vertu du régime d'options d'achat d'actions et
- ses 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. Se reporter à la page 73 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 104 et 105, 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 2024.

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 168,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2024, dernier jour de bourse de l'exercice.

Événement	D. McKay (\$)	K. Gibson (\$)	D. Neldner (\$)	D. Guzman ¹ (\$)	N. McLaughlin (\$)
Retraite	–	–	–	–	–
Démission	–	–	–	625 000	–
Congédiement pour motif sérieux²	–	–	–	–	–
Congédiement sans motif sérieux					
Indemnité de départ	10 526 500	2 010 400	7 653 333	7 300 000	4 204 375
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	–	–	–	–	–
Valeur des prestations de retraite additionnelles ³	3 063 000	57 000	27 000	–	908 000
Autre rémunération ⁴	224 983	141 317	113 019	–	148 497
Congédiement sans motif sérieux par suite d'un changement de contrôle					
Indemnité de départ	10 526 500	2 010 400	7 653 333	7 300 000	4 204 375
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	56 827 540	4 095 620	31 205 464	28 360 970	23 449 656
Valeur des prestations de retraite additionnelles ³	3 063 000	57 000	27 000	–	908 000
Autre rémunération ⁴	224 983	141 317	113 019	–	148 497

1) Aux termes du mécanisme mis en place à la nomination de M. Guzman à titre de président délégué, si la banque met fin à son emploi sans motif sérieux entre le 11 juillet 2024 et le 31 octobre 2025, il recevra une rémunération tenant lieu d'avis pour le reste de cette période correspondant à la rémunération prévue pour cette période aux termes de son mécanisme. Si M. Guzman démissionne pendant cette période, il recevra son salaire de base jusqu'à la date de prise d'effet de la démission et une prime incitative à court terme calculée au prorata pour la tranche de l'exercice au cours de laquelle il était activement à l'emploi, avec admissibilité à un paiement additionnel à raison de 50 % du salaire de base et de la prime incitative à court terme qu'il aurait reçus au cours de la période du 31 octobre 2025 au 9 juillet 2026. Les valeurs indiquées pour M. Guzman pour les scénarios ci-dessus reflètent les montants estimatifs aux fins de cette circulaire seulement et sont fondés sur certaines hypothèses relatives au paiement d'attributions fondées sur le rendement.

2) Si RBC congédiait M. McKay, M^{me} Gibson ou M. McLaughlin pour incompétence, 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.

3) Dans le cas de M. McKay, de M^{me} Gibson et de M. McLaughlin, les valeurs indiquées représentent la valeur actuelle au 31 octobre 2024 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} Gibson 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} Gibson et à M. McLaughlin s'élèveraient à 220 000 \$, à 7 000 \$ et à 60 000 \$, 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 2024 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 M. Neldner, 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.

4) 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 111 à 113 est présentée conformément à la norme n° 15 des principes et normes de mise en œuvre du CSF et aux obligations d'information en matière de rémunération 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 71 à 73. 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 attribuées

(en M\$)	2024		2023	
	Cadres dirigeants	Autres PRS	Cadres dirigeants	Autres PRS
Nombre d'employés	12	257	10	280
Rémunération fixe				
En espèces	10 \$	130 \$	8 \$	142 \$
Rémunération variable¹				
En espèces (non différée) ²	27 \$	240 \$	14 \$	210 \$
En espèces (différée)	–	6 \$	–	9 \$
En actions et en instruments liés à des actions (non différée)	–	9 \$	–	9 \$
En actions et en instruments liés à des actions (différée)	57 \$	244 \$	45 \$	233 \$

1) La rémunération variable à l'égard de 2024 et de 2023 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\$)	2024				2023			
	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	–	–	2	1 \$	–	–	3	1 \$
Attributions garanties	–	–	3	4 \$	–	–	7	25 \$
Indemnités de départ ¹	1	6 \$	11	14 \$	–	–	9	19 \$

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 2024, l'indemnité de départ la plus élevée qui a été versée se chiffrait à 5,8 M\$.

Rémunération différée¹

(en M\$)	2024 ^{2,4}		2023 ^{3,4}	
	Cadres dirigeants	Autres PRS	Cadres dirigeants	Autres PRS
À recevoir				
Acquise	90 \$	290 \$	23 \$	181 \$
Espèces	– \$	1 \$	– \$	1 \$
Unités d'actions	– \$	216 \$	– \$	159 \$
Options sur actions	90 \$	73 \$	23 \$	21 \$
Non acquise	194 \$	631 \$	85 \$	364 \$
Espèces	– \$	17 \$	– \$	18 \$
Unités d'actions	124 \$	525 \$	82 \$	342 \$
Options sur actions	70 \$	89 \$	3 \$	4 \$
Paielements pendant l'exercice	55 \$	215 \$	35 \$	243 \$
Espèces	– \$	9 \$	3 \$	21 \$
Unités d'actions	29 \$	182 \$	28 \$	218 \$
Options	26 \$	24 \$	4 \$	4 \$

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 2024, les données sur l'acquisition des attributions sont en date du 31 octobre 2024. Les valeurs de la rémunération différée en dollars canadiens sont fondées sur un cours par action de 168,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2024, dernier jour de bourse de l'exercice. La rémunération différée en dollars américains est fondée sur un cours par action de 120,89 \$ US, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de New York le 31 octobre 2024.

3) 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.

4) Les valeurs indiquées pour 2024 et 2023 à l'égard de la rémunération différée à recevoir comprennent une rémunération différée en espèces de 18 M\$ et de 19 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 2024 et en 2023.

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 72. Sauf à l'égard de M^{me} Ahn¹, RBC n'a pas apporté d'ajustement ex post explicite ou tacite pour les membres de la haute direction ou les autres preneurs de risques significatifs 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 2024.

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 15 janvier 2025. 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	10 373 106	–

1) Se reporter à la note 11 du tableau sommaire de la rémunération à la page 101 pour de plus amples renseignements.

Le tableau suivant présente les prêts consentis à chaque personne qui est ou a été, au cours de l'exercice 2024, 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 2024 (\$)	Encours en date du 15 janvier 2025 (\$)	Titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice 2024 (n ^{bre})	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice 2024 (\$)
Plans de souscription de titres		–	–	–	–
Autres plans					
M. Douvas Cheffe des services juridiques et cheffe de l'administration	Prêteur	5 214 260 ^{1,2}	5 051 354 ^{1,2}	–	–
K. Bradley Cheffe des ressources humaines	Prêteur	2 550 399 ¹	2 514 793 ¹	–	–
J. Publicover Cheffe de groupe, RBC Assurances	Prêteur	1 211 451 ¹	1 168 154 ¹	–	–
N. Ahn Ancienne cheffe des finances	Prêteur	1 671 039 ¹	1 638 805 ¹	–	–

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 = 1,4334 \$ CA en date du 15 janvier 2025.

1) Les prêts de caractère courant comprennent :

- 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 \$
- 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
- 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
- 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.

Information complémentaire : Rapprochement des mesures conformes aux PCGR et hors PCGR

Le bénéfice net après impôt (BNAI) est une mesure pertinente pour tous les secteurs d'exploitation qui est cohérente et qui fait en sorte que tous les participants au programme incitatif à court terme se concentrent sur la croissance pendant l'exercice et la croissance durable. Le BNAI est un indicateur complet du rendement global de RBC au cours de l'exercice et de la comparabilité d'un exercice à l'autre. La banque calcule les résultats, dont le BNAI, de deux façons – les résultats « présentés », qui sont préparés conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS), les principes comptables généralement reconnus (PCGR) actuels, et les résultats « ajustés », qui sont des mesures financières hors PCGR ajustant des résultats présentés à l'égard de certains éléments.

Aux fins du calcul des attributions au titre du programme incitatif à court terme pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction en 2024 et en 2023, le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire afin d'exclure certains éléments du bénéfice net qui n'avaient pas été envisagés au moment du processus de planification. Le conseil estime que les résultats ajustés offrent une meilleure compréhension du rendement sous-jacent aux fins de la rémunération et, en conséquence, les résultats du BNAI ajusté indiqués ci-après sont utilisés dans le cadre de l'évaluation de l'attribution au titre du programme incitatif à court terme pour nos membres de la haute direction visés. Les cibles de BNAI sont fixées sur une base ajustée afin de démontrer la cohérence entre les cibles et l'évaluation réelle. Le lecteur est avisé que le BNAI ajusté n'a pas de définition normalisée en vertu des PCGR et par conséquent n'est pas nécessairement comparable aux mesures analogues présentées par d'autres institutions financières.

Nos résultats pour l'exercice considéré (2024) ont été ajustés de manière à refléter les éléments d'ajustement suivants :

- bénéfice net de HSBC Canada
- coûts d'opération et d'intégration liés à HSBC Canada, et
- gestion de la volatilité des fonds propres de clôture liée à l'opération visant HSBC Canada.

Nos résultats pour l'exercice précédent (2023) ont été ajustés de manière à refléter les éléments d'ajustement suivants :

- coûts d'opération et d'intégration liés à HSBC Canada, et
- dividende pour la relance du Canada et incidences connexes de la législation.

Le tableau qui suit présente un rapprochement des résultats présentés et des résultats ajustés pour le BNAI utilisés aux fins du calcul des attributions au titre du programme incitatif à court terme et illustre le calcul des mesures ajustées présentées. Les résultats et mesures ajustés présentés ci-après sont des mesures hors PCGR :

Calcul du bénéfice net

(en millions de dollars canadiens)	2024 ¹	2023 ^{2,3}
Bénéfice net – ajusté	16 640 \$ ⁴	15 965 \$ ⁴
Total des ajustements ayant une incidence sur le bénéfice net		
Bénéfice net de HSBC Canada	453 \$	–
Coûts d'opération et d'intégration liés à HSBC Canada	(759)\$	(302)\$
Gestion de la volatilité des fonds propres de clôture liée à l'opération visant HSBC Canada	(95)\$	–
Dividende pour la relance du Canada et incidences connexes de la législation	–	(1 050)\$
Bénéfice net – présenté	16 240 \$	14 612 \$

1) Représente le bénéfice net ajusté utilisé aux fins du calcul des attributions au titre du programme incitatif à court terme de 2024 pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction; pourrait différer du rapport annuel 2024.

2) Représente le bénéfice net ajusté utilisé aux fins du calcul des attributions au titre du programme incitatif à court terme de 2023 pour le chef de la direction et les membres du groupe de la direction; pourrait différer du rapport annuel 2023.

3) Les montants ont été retraités par rapport à ceux présentés précédemment dans le cadre de l'adoption d'IFRS 17, le 1^{er} novembre 2023.

4) Les éléments d'ajustement ci-dessus sont présentés sous forme arrondie, ce qui a entraîné des écarts négligeables dans le calcul du bénéfice net ajusté.

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 2025, 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 auprès de la secrétaire des exemplaires imprimés de cette circulaire et de notre rapport annuel 2024, qui renferme nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour les exercices clos les 31 octobre 2024 et 2023 (rapport de gestion), ainsi que les rapports des auditeurs à l'égard de ces états financiers. Vous pouvez également les consulter en ligne ainsi que nos états financiers et rapports de gestion intermédiaires et les documents suivants portant sur la gouvernance à **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

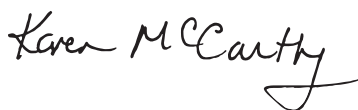
On peut trouver de plus amples renseignements concernant RBC sur SEDAR+ à l'adresse **www.sedarplus.ca**.

Approbation des administrateurs

Le conseil d'administration a approuvé le contenu et l'envoi de cette circulaire.

Le 11 février 2025

La première vice-présidente, conseillère générale déléguée et secrétaire,



Karen McCarthy

Annexe A :

Propositions d'actionnaires

Les huit propositions d'actionnaires suivantes ont été soumises pour délibération à l'assemblée annuelle et extraordinaire 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* (Canada).

Vancity Investment Management Ltd. (Vancity), 183 Terminal Avenue, 8th Floor, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2, a présenté la proposition suivante (traduite de l'anglais au français), qui sera soumise au vote des actionnaires.

PROPOSITION 1

Qu'il soit résolu que les actionnaires demandent à RBC de présenter, moyennant un coût raisonnable et en omettant les renseignements exclusifs, plus d'information sur les paramètres de rémunération internes utilisés au moment de la fixation de la rémunération cible de la haute direction et de préciser l'influence de ces paramètres sur cette rémunération. Les paramètres de rémunération internes comprennent de l'information sur le ratio et les centiles illustrant où se situe la rémunération des membres de la haute direction par rapport à celle des autres employés. Cette information doit présenter :

- 1. une explication des paramètres de rémunération internes utilisés;*
- 2. une discussion sur la façon dont ces paramètres influent sur les décisions en matière de rémunération dans le cas du chef de la direction et des membres de la haute direction.*

Argumentaire

Au cours des dernières décennies, la rémunération des membres de la haute direction a connu une hausse beaucoup plus rapide que celle du travailleur moyen. En 2023, par exemple, la rémunération des chefs de la direction a augmenté de 11,3 % au sein des plus grandes sociétés américaines, tandis que la rémunération médiane des travailleurs diminuait de 9,3 %¹. Ces écarts salariaux s'accroissant, qui posent des risques pour la stabilité économique, érodent la cohésion sociale et accroissent les iniquités fondées sur le genre et la race, peuvent engendrer de l'insatisfaction chez les travailleurs et nuire éventuellement à la productivité et au maintien en poste². Comme RBC est une grande institution financière qui investit dans tous les secteurs de l'économie et dépend du capital humain, sa croissance et sa capacité à créer de la valeur pour les actionnaires sont tributaires de la gestion efficace de ces risques.

Selon le Cadre de la raison d'être 2023 de RBC récemment lancé, les inégalités croissantes représentent l'un des trois principaux défis sociétaux auxquels la banque veut s'attaquer, ce qui démontre qu'elle reconnaît l'importance stratégique de lutter contre ces inégalités croissantes en matière de revenus et de richesse. L'attention portée par la haute direction à l'établissement d'une corrélation entre les membres du personnel et les investissements, d'une part, et les plus hautes priorités de l'organisation, d'autre part, démontre qu'elle comprend l'importance d'investir dans ses gens afin de renforcer son capital humain. Les actionnaires doivent disposer de plus d'information sur les paramètres de rémunération internes pour évaluer si les structures de rémunération de RBC favorisent ces stratégies.

Puisque les objectifs se rapportant au risque et à la stratégie, y compris « Créer une expérience exceptionnelle et stimulante pour les employés » et « Permettre la croissance économique inclusive » sont des éléments clés de la rémunération des membres de la haute direction, les actionnaires demandent une plus grande transparence sur la façon dont RBC évalue l'atteinte de ces objectifs au-delà des sondages auprès des employés, des récompenses obtenues en guise de reconnaissance et des événements organisés. Les attentes envers une plus grande transparence augmentent et des initiatives voient le jour, comme le groupe de travail sur les inégalités et l'information financière à caractère social (Taskforce for Inequality and Social-related Financial Disclosures) (TIFSD) qui œuvre à l'établissement de cadres pouvant être adoptés aux termes des normes relatives au développement durable de IFRS³.

Une divulgation plus étoffée sur les paramètres de rémunération internes démontrerait l'engagement de RBC envers ses priorités stratégiques et son état de préparation pour se conformer à la nouvelle réglementation. Bien que RBC indique que le comité des ressources humaines tient compte de certains ratios de rémunération verticaux lorsqu'il formule des recommandations concernant la rémunération du chef de la direction, y compris une comparaison de la rémunération directe annuelle médiane et totale de tous les employés et l'évolution de ce ratio au fil du temps, elle ne précise pas tous les facteurs dont elle tient compte ni n'explique en quoi ces paramètres influent sur la rémunération cible.

Nous demandons au conseil de présenter, à tout le moins, de l'information sur les sujets suivants :

1. *Les paramètres internes relatifs à l'équité salariale : Décrire tous les paramètres ou ratios de rémunération utilisés pour évaluer le rapport entre celle des membres de la haute direction et celle des employés.*
2. *L'influence sur les décisions en matière de rémunération : Expliquer comment ces paramètres ont une influence sur la rémunération et les évaluations du rendement du chef de la direction et des membres de la haute direction.*

La présentation de cette information ne vise pas à limiter la rémunération de la haute direction, mais à faire en sorte que les actionnaires disposent de l'information nécessaire pour évaluer la gestion que RBC fait des risques importants d'ordre réglementaire et financier. Une plus grande transparence sera bénéfique tant pour RBC que pour les actionnaires en liant la rémunération de la haute direction à la santé et à la vision stratégique à long terme de l'organisation.

- 1) <https://corpgov.law.harvard.edu/2024/04/18/an-early-look-at-ceo-pay-trends-from-proxy-season-2024/>
2) <https://irpp.org/research-studies/whats-so-bad-about-increasing-inequality-in-canada/>
3) <https://www.tisfd.org/>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 1

Chez RBC, nous nous engageons à maintenir des pratiques de rémunération concurrentielles, transparentes et équitables qui concordent avec nos objectifs stratégiques. Notre approche en matière de rémunération de la haute direction vise à assurer une concordance avec les intérêts à long terme des actionnaires, à récompenser le rendement, à refléter une gestion saine des risques, à offrir une expérience exceptionnelle aux clients et à recruter et à maintenir en poste les personnes talentueuses.

Le comité des ressources humaines est chargé de conseiller le conseil à l'égard de la rémunération et de la gestion du risque lié à la rémunération. Le comité fait ses recommandations au conseil concernant la rémunération annuelle du président et chef de la direction, des membres du groupe de la direction et des chefs des fonctions de surveillance qui ne sont pas membres du groupe de la direction, à la lumière de l'évaluation qui est faite de leur rendement par rapport aux buts et objectifs approuvés pertinents pour leur rémunération. Le comité retient les services d'un conseiller en rémunération indépendant externe doté de connaissances approfondies en rémunération afin de lui fournir des conseils sur la rémunération du chef de la direction et des membres du groupe de la direction ainsi que sur les principaux programmes de rémunération. En 2024, le comité a rencontré le conseiller en rémunération indépendant externe, sans que la direction soit présente, à chacune des réunions où la rémunération des membres de la haute direction était à l'ordre du jour.

Comme il est décrit aux pages 75 à 79 de cette circulaire, notre processus décisionnel en matière de rémunération tient compte de divers paramètres financiers, non financiers et liés au risque, de perspectives externes ainsi que de ratios de rémunération choisis, s'il y a lieu. L'accent mis par la proposition sur les paramètres de rémunération internes simplifie exagérément la complexité des décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction. Bien que certains ratios de rémunération soient pris en compte, s'il y a lieu, ils comportent des limitations intrinsèques puisqu'ils ne peuvent prendre en compte de façon appropriée les circonstances particulières applicables à nos gens de talent, dont leur rendement, leurs compétences spécialisées et l'étendue de leurs fonctions ainsi que la conjoncture en matière de risque et de marché.

Les informations demandées dans la proposition risquent de dresser un portrait déformé et incomplet de nos pratiques de rémunération, ce qui, en fin de compte, nuirait à l'objectif de transparence et de responsabilité. En outre, en l'absence d'exigences de divulgation prescrites au Canada, la communication volontaire de paramètres de rémunération internes par les sociétés individuellement ne donnerait pas aux actionnaires d'information uniforme, comparable ou fiable.

Notre objectif est de nous assurer que l'information que nous présentons fournit une explication claire, cohérente et transparente de nos pratiques de rémunération, permettant aux actionnaires de comprendre comment la rémunération s'harmonise avec le rendement et crée de la valeur à long terme pour les actionnaires. RBC estime que l'information figurant à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » de cette circulaire offre un aperçu complet des facteurs pris en compte pour établir la rémunération totale du chef de la direction et des autres membres de la direction visés, y compris leur rémunération cible.

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 sept propositions suivantes qui seront soumises au vote des actionnaires.

PROPOSITION 2

Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts

Il est proposé que la Banque, à compter de 2026, fasse rapport à ses actionnaires et aux parties intéressées (parties prenantes) les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Argumentaire

Le 11 mai 2023 entré en vigueur La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement¹. Cette Loi exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette Loi vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte une position proactive dans ce dossier en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et réduire le risque que son portefeuille de prêts comporte quelque forme de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Unicef, l'agence onusienne chargée du bien-être des enfants², le nombre d'enfants forcés de travailler en 2020 s'élevait à 160 millions, soit 8,4 millions de plus en quatre ans. Plus inquiétante encore est la progression du nombre d'enfants de 5 à 17 ans qui font un travail dangereux, c'est-à-dire qui peut avoir un effet direct sur leur développement, leur éducation ou leur santé. Une catégorie qui comprend des secteurs dangereux comme les mines ou la pêche ou encore le fait de travailler plus de 43 heures par semaine, ce qui rend toute scolarisation quasiment impossible. D'autres secteurs méritent également d'être mentionnés tels que : le textile et le vêtement, l'électronique, la foresterie, etc.

Ce rapport devrait donner toutes les informations nécessaires permettant aux actionnaires et aux parties prenantes d'être rassurés quant à la volonté de la Banque de réduire son appui financier à ces entreprises qui forcent les enfants à travailler.

1) <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

2) <https://www.unicef.org/fr/communiqu%C3%A9s-de-presse/travail-des-enfants-atteint-160-millions-en-hausse-pour-la-premiere-fois-depuis-20ans>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 2 :

Comme il est indiqué dans notre Énoncé sur l'esclavage moderne annuel (disponible à l'adresse [rbc.com/informationesg](https://www.rbc.com/informationesg)), RBC ne tolère pas l'esclavage dans ses activités ou dans celles de ses fournisseurs et sous-traitants. L'esclavage moderne, notamment le travail forcé et le travail des enfants¹, va à l'encontre de la raison d'être de RBC, de sa vision et de son Code de déontologie². Nous respectons les normes les plus élevées et nous nous attendons à ce que les employés, employés contractuels et membres du conseil de la Banque Royale du Canada et de toutes ses filiales agissent avec intégrité et se conforment en tout temps aux lois applicables dans les territoires où nous exerçons nos activités.

RBC s'engage à respecter les droits de la personne, y compris ceux de tous les clients, employés et tiers avec lesquels nous faisons affaire ou qui pourraient être touchés par nos activités commerciales, directement ou indirectement, et à prendre les mesures décrites dans notre Approche RBC des droits de la personne (disponible à l'adresse [rbc.com/informationesg](https://www.rbc.com/informationesg)) afin d'assumer nos responsabilités en ce qui a trait au respect des droits de la personne tels qu'ils sont définis dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (Principes directeurs de l'ONU). Le programme sur les droits de la personne de la banque, qui s'applique à l'échelle de l'entreprise, tient compte de la rétroaction découlant de la communication continue avec les représentants aux échelons supérieurs des principales unités d'exploitation et fonctions et englobe la supervision de nos risques liés aux droits de la personne, l'examen de nos politiques et de nos méthodes de vérification diligente et l'évaluation de l'efficacité de notre approche en matière de droits de la personne.

Notre politique d'entreprise sur les risques environnementaux et sociaux sert de fondement à notre approche applicable au repérage et à la gestion des risques environnementaux et sociaux découlant de nos activités, c'est-à-dire la possibilité qu'une question environnementale ou sociale – y compris les droits de la personne – associée à RBC, à un client, à une opération (comme les prêts aux clients), à un produit, à un fournisseur³ ou à une activité, ait une incidence négative sur la banque⁴. Cette politique est étayée par d'autres politiques et procédures relatives à la gestion des risques environnementaux et sociaux, y compris l'obligation d'effectuer une évaluation des risques environnementaux et sociaux à l'égard de certains clients des marchés des capitaux et des services bancaires aux entreprises⁵. Cette évaluation des risques comprend des questions précises concernant l'implication passée ou actuelle, réelle, potentielle ou présumée, de l'emprunteur dans des violations des droits de la personne, y compris la question de savoir si l'emprunteur est reconnu comme ayant commis ou a commis des violations des droits de la personne dans le passé, s'il a fait l'objet d'une perception publique négative significative en matière de droits de la personne et s'il a fait l'objet de poursuites judiciaires en cours pour

violation des droits de la personne. Nous effectuons une vérification diligente supplémentaire en fonction des conclusions de cette évaluation. De plus, nous évaluons les risques associés aux pays dans lesquels un client exerce ses activités.

En tant que signataire des Principes de l'Équateur⁶, nous avons également établi une procédure qui décrit nos modes de gouvernance entourant la gestion des risques environnementaux et sociaux associés à certaines opérations liées au financement de projets, y compris l'évaluation des risques et incidences liés aux droits de la personne comme le travail des enfants et l'esclavage moderne aux termes des Principes directeurs de l'ONU. Selon le résultat de nos enquêtes, nous pouvons exiger de clients qu'ils gèrent ou atténuent des enjeux environnementaux et sociaux avant que nous ne leur octroyions le financement.

Lorsque les conclusions de ces évaluations des risques sont soumises à une vérification diligente additionnelle ou nécessitent d'autres mesures de la part des clients, les résultats de ces mesures additionnelles peuvent déclencher la transmission des opérations en cause à l'échelon des cadres dirigeants et, avec l'appui de Gestion des risques du groupe, au comité de surveillance du risque lié à la réputation pour une évaluation et la prise de décisions additionnelles.

De plus, notre programme de lutte contre les crimes financiers à l'échelle de l'entreprise vise à prévenir, à repérer et à signaler les cas présumés de blanchiment d'argent et de financement d'activités terroristes ou d'activités suspectes et à atténuer les risques liés au blanchiment d'argent, au financement d'activités terroristes, à la corruption et aux sanctions économiques, y compris les risques associés à l'esclavage moderne et à la traite de personnes, qui peuvent constituer une infraction sous-jacente au blanchiment d'argent ou au financement d'activités terroristes. RBC respecte les lois et règlements applicables en matière de crimes financiers, dont les mesures de signalement des activités suspectes aux autorités compétentes en vue de cerner les activités criminelles, telles que l'esclavage et la traite de personnes. En outre, nos mesures de lutte contre la corruption visent à maintenir l'intégrité et à éviter des répercussions négatives sur les droits de la personne ou à éviter d'y contribuer.

Enfin, la banque a mis en place une voie de communication pour les pratiques commerciales et les droits de la personne à l'échelle mondiale permettant à nos parties prenantes de signaler toute préoccupation sur les pratiques commerciales de RBC, n'importe où dans le monde, qui pourraient ne pas correspondre à notre déclaration des droits de la personne. Cette voie de communication est sécurisée, administrée par un tiers et peut être utilisée en tout temps. Elle permet ainsi de signaler une inconduite et d'en faire le suivi de façon anonyme.

Le conseil est d'avis que le rapport exigé par cette proposition d'actionnaires n'est pas nécessaire compte tenu de l'engagement de RBC à prévenir l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement, ainsi que des politiques, des procédures et des pratiques en place, y compris celles décrites ci-dessus, pour soutenir l'engagement de RBC.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

1) Au sens de l'article 2 de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada).

2) Le conseil d'administration de la banque approuve le Code de déontologie tous les deux ans. Les manquements présumés ou avérés à notre Code de déontologie, y compris à l'égard des droits de la personne, doivent être signalés afin que des mesures appropriées puissent être prises pour passer en revue et résoudre les incidents. Comme il est décrit à la page 32 de cette circulaire, le comité de la gouvernance, qui reçoit régulièrement des rapports sur la culture et la conduite, y compris sur les infractions au Code de déontologie, est également à l'affût des tendances et des meilleures pratiques dans le cadre de sa gestion globale de ces enjeux.

3) Notre Code de déontologie à l'intention des fournisseurs exige également des fournisseurs et des sous-traitants qu'ils respectent la législation applicable sur les normes d'emploi, le travail, la discrimination et les droits de la personne. Les fournisseurs doivent notamment être en mesure de démontrer qu'ils ont mis en place des politiques et des procédures pour confirmer que le travail des enfants, le travail forcé ou le travail obligatoire n'a pas cours dans leur entreprise; et que la discrimination basée sur les droits de la personne et le harcèlement sont interdits. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous rendre à l'adresse rbc.com/approv.

4) Pour de plus amples renseignements sur la manière dont RBC gère les risques environnementaux et sociaux, veuillez visiter notre site Web à l'adresse rbc.com/risque-es.

5) Cette évaluation des risques environnementaux et sociaux est effectuée au moment du montage du crédit, du renouvellement du crédit ou des demandes d'augmentation de limite de crédit.

6) Rendez-vous à l'adresse <https://equator-principles.com/>.

PROPOSITION 3

Systèmes d'IA génératives avancés et Code de conduite

Il est proposé que la banque adhère au Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsable des systèmes d'intelligence artificielle (IA) générative avancés.

Argumentaire

Il y a maintenant plus d'un an, le gouvernement fédéral publiait le Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés¹. On fait référence à des systèmes tels que ChatGPT, DALL-E 2 et Midjourney, notamment. Bien que ceux-ci présentent de nombreux avantages comme pour rédiger des courriels, répondre à des questions complexes, produire des images ou produire des vidéos réalistes, ils comportent des risques importants pour la santé et la sécurité, peuvent propager des préjugés et avoir de graves répercussions sociales, particulièrement lorsqu'ils sont utilisés par des agents malveillants.

Il est révélateur que même les pionniers de l'intelligence artificielle se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration² exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction » que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser que l'urgence d'agir est encore plus grande aujourd'hui, comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au journal Les Affaires³.

Conscient de l'importance d'un encadrement rigoureux, afin de gérer et d'atténuer ces risques, le gouvernement fédéral invitait les entreprises à souscrire au Code qui décrit :

- les mesures qui devraient être appliquées en attendant l'adoption de règlements en application de la Loi sur l'intelligence artificielle;
- ainsi que les mesures supplémentaires qui devraient être prises par toute entreprise qui développe ou gère les opérations d'un tel système rendu accessible à un vaste public, soit des systèmes dont l'éventail d'utilisations potentiellement nuisibles ou inappropriées est plus vaste.

Cette proposition vise à inviter le conseil d'administration à décider de ce que la société adhère à ce Code de conduite.

1) <https://ised-isde.canada.ca/site/ised/fr/code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avances>

2) <https://futureoflife.org/open-letter/stoppons-les-experimentations-sur-les-ia-une-lettre-ouverte/>

3) <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 3 :

RBC connaît les risques entourant l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA). Nous reconnaissons que l'IA doit être intégrée aux activités commerciales de manière éthique et responsable et, à ce titre, nous soutenons activement le développement par RBC d'outils, de produits et de plateformes d'IA responsables.

Bien que RBC soit généralement favorable aux mesures législatives et réglementaires prises par les gouvernements pour veiller à ce que l'IA générative soit utilisée de manière éthique et responsable, le conseil d'administration estime que cette proposition d'actionnaires est trop contraignante et que l'adhésion au *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés* (le Code volontaire) ne modifierait pas de manière significative les mesures déjà prises par RBC. Compte tenu de l'évolution rapide de la technologie de l'IA et de son utilisation croissante dans les services financiers, RBC a mis en place des processus internes pour l'utilisation de l'IA, orientés par les Principes de l'IA responsable de RBC, qui reposent sur nos valeurs et le Code de déontologie de RBC. Ces principes de l'IA responsable reflètent l'accent mis par RBC sur la protection des renseignements personnels et la sécurité, la responsabilisation, l'équité ainsi que la transparence et la divulgation responsable (comme il est décrit plus en détail à l'adresse rbc.com/intelligence-artificielle).

RBC a la responsabilité de veiller au respect des normes de prêt équitable et de voir à ce que les modèles que la banque utilise, notamment ceux utilisés pour détecter la fraude, analyser les cybermenaces ou calculer les risques associés aux prêts, donnent les résultats escomptés. Conformément aux lignes directrices de multiples territoires dans le cadre d'un environnement réglementaire mondial complexe, RBC est soumise à des exigences rigoureuses en matière de gestion du risque lié aux modèles pour les tests, la validation et le suivi des modèles, notamment celles de la Federal Reserve des États-Unis, de la Prudential Regulation Authority du Royaume-Uni et du Bureau du surintendant des institutions financières au Canada. Comme il est décrit dans notre rapport annuel 2024, les applications utilisant l'IA sont soumises à des exigences accrues en matière de gouvernance et de validation des modèles, et sont évaluées en parallèle avec les autres fonctions de gestion des risques pertinentes. Nous perfectionnons sans cesse notre structure de gouvernance du risque lié aux modèles pour tenir compte de tout nouveau facteur de risque que pourrait causer l'utilisation croissante de méthodes et d'applications IA dans nos modèles partout dans l'organisation.

Le conseil d'administration supervise l'orientation, les plans et les priorités stratégiques de la banque et s'assure qu'ils correspondent à notre cadre de gestion de l'appétit pour le risque que le conseil approuve chaque année. Le conseil reçoit périodiquement des rapports de la part des responsables des secteurs d'exploitation et des unités fonctionnelles, notamment au sujet des initiatives axées sur l'utilisation de l'IA. Le comité de gestion des risques du conseil examine les risques importants de même que les risques principaux et émergents, dont ceux liés à l'adoption et à l'utilisation de l'IA. Le comité de gestion des risques examine périodiquement des rapports sur le risque lié aux modèles, qui portent notamment sur les enjeux liés à l'IA. En outre, les membres du conseil reçoivent des présentations de la part de membres de la haute direction sur divers sujets, notamment sur des aspects spécialisés et complexes de nos entreprises et activités d'exploitation, comme, en 2024, une séance d'information de RBC Borealis sur les données et l'IA chez RBC et une présentation sur les progrès accomplis en matière de gestion et de gouvernance des données.

Pour superviser et soutenir la mise en œuvre de pratiques d'IA responsable dans l'ensemble de l'organisation, RBC a créé un centre d'excellence sur l'IA responsable. De plus, dans le cadre de notre engagement à promouvoir l'avancement de l'IA responsable et de l'apprentissage machine, RBC et son centre de recherche spécialisé en IA, RBC Borealis, ont créé RESPECT AI^{MC}, une plateforme en ligne qui met à la disposition de la communauté de l'IA un code source ouvert, des tutoriels, des programmes et des publications universitaires, contribuant ainsi à rendre l'IA éthique accessible à tous, y compris les entreprises et les développeurs qui ne disposent pas des ressources nécessaires pour mettre en œuvre l'IA de façon sécuritaire et éthique.

Quand elle étudie la question de se joindre volontairement à des organisations ou de s'engager à respecter des normes comme le Code de conduite volontaire, la banque se concentre sur celles qui s'harmonisent le plus avec ses stratégies d'affaires et son approche en matière de gestion des risques et les soutiennent le plus étroitement. Après sa publication, la banque a examiné attentivement le Code volontaire et a conclu que certaines de ses exigences n'étaient pas claires, surtout lorsqu'on les lit conjointement avec le texte du projet de loi C-27¹ qu'il devait accompagner, et qu'elles ne s'appliquaient pas directement au contexte des services financiers. Au moment de la publication du Code volontaire, on s'attendait à ce que le projet de loi C-27 apporte rapidement des précisions, bien que ce processus ait traîné en longueur depuis. La structure et les processus de gouvernance que la banque a adoptés au lieu de signer le Code volontaire sont propres aux obligations de RBC en tant qu'institution financière réglementée, équilibrant la conformité tout en soutenant l'innovation. Par conséquent, RBC continue de penser qu'il n'est pas dans l'intérêt de l'organisation ou de ses parties prenantes d'adhérer au Code volontaire pour le moment.

RBC, qui jouit d'un héritage de confiance depuis plus de 155 ans, a fait de l'IA responsable un élément crucial de ses activités. Le conseil est convaincu que la structure et les processus de gouvernance décrits ci-dessus permettent déjà une utilisation et une gestion responsables des systèmes d'IA chez RBC, y compris l'IA générative avancée, et qu'il n'est donc pas nécessaire d'adhérer au Code volontaire.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

1) Loi édictant la Loi sur la protection de la vie privée des consommateurs, la Loi sur le Tribunal de la protection des renseignements personnels et des données et la Loi sur l'intelligence artificielle et les données et apportant des modifications corrélatives et connexes à d'autres lois (Canada) (projet de loi C-27). Au moment de la prorogation du Parlement du Canada le 6 janvier 2025, le projet de loi C-27 n'avait franchi que l'étape de la deuxième lecture à la Chambre des communes.

PROPOSITION 4

Divulgaration des langues maîtrisées par les employés

Il est proposé que les langues maîtrisées par les employés soient divulguées, en ventilant l'information par juridiction, pour tous les territoires (pays, états, provinces) où la société a des activités.

Argumentaire

Au moment de son embauche, les compétences d'un candidat sont évaluées pour déterminer si elles satisfont aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. Parmi celles-ci, il y a nécessairement ses compétences linguistiques. L'information à ce sujet est connue de toutes les entreprises. Cette information, dans sa forme statistique, est d'intérêt pour tout le monde.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes entreprises 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 les employés de la société.

Évidemment, par « maîtrise » de la langue, il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée à l'oral et à l'écrit, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques, soit un niveau de langue suffisant pour permettre à chacun d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 4 :

RBC est une institution financière mondiale, servant plus de 18 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 des services en étant soucieux des collectivités et des contextes culturels dans lesquels nous exerçons nos activités, et nous reconnaissons que la langue constitue un aspect important de la culture ainsi qu'une compétence pour communiquer avec nos clients et nos collectivités.

Nos employés sont tenus de parler la ou les langues nécessaires pour interagir avec nos clients, investisseurs et parties prenantes, selon leurs fonctions respectives. RBC propose de nombreux postes qui nécessitent une langue autre que l'anglais comme langue de travail principale ou complémentaire. Les exigences en matière de compétences linguistiques sont déterminées par le gestionnaire responsable de l'embauche après une évaluation du poste et d'autres exigences du ressort territorial, y compris les lois et règlements applicables. Si une langue complémentaire est exigée, elle est indiquée dans l'affichage de poste (interne et externe).

Notre personnel parle plusieurs langues : 22,4 % de notre personnel parle une autre langue que l'anglais¹. Les cinq principales autres langues parlées par nos employés sont le français, le chinois, l'hindi, le pendjabi et l'espagnol.

Il s'agit de la quatrième année consécutive où le MÉDAC présente une proposition d'actionnaires portant sur les langues parlées par les administrateurs, les dirigeants ou les employés de la banque. La banque a déjà convenu de divulguer de façon continue des données agrégées sur les compétences linguistiques des membres du conseil et du groupe de la direction. Toutefois, le conseil n'appuie pas la proposition d'actionnaires soumise cette année, car il estime que cette proposition est trop contraignante étant donné qu'elle exige la divulgation des compétences linguistiques des employés par pays, État et province. Cette proposition ne fournirait pas d'information significative aux actionnaires à l'appui de leurs décisions de placement, étant donné que les compétences linguistiques des employés sont uniques à leurs fonctions ou aux exigences territoriales qui s'appliquent à eux et changent continuellement en fonction des impératifs commerciaux ainsi que des besoins de nos clients et des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

1) Employés qui, au 31 octobre 2024, avaient des compétences linguistiques globales ou orales de niveau intermédiaire ou supérieur dans une langue autre que l'anglais. Les paramètres sont fondés sur l'identification volontaire des employés et le calcul exclut les étudiants et les étudiants stagiaires, ainsi que les employés occasionnels, contractuels et en formation. Ces données excluent City National Bank et RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.

PROPOSITION 5

Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique (say on climate).

Argumentaire

Selon le plus récent rapport Banking on Climate Chaos¹, le financement accordé à l'industrie de l'énergie fossile par les cinq plus grandes banques au pays a atteint près de 104 G\$ US en 2023. Ce financement se ventile ainsi : banque Royale : 28,2 G\$ US; banque de Nouvelle-Écosse 29,3 G\$ US; banque Toronto-Dominion 20,3 G\$ US, banque de Montréal, 15,8 G\$ US et banque Canadienne impériale de commerce, 15,5 G\$ US.

Selon Alex Walker, du groupe Environmental Defense, en continuant « d'injecter des milliards dans les combustibles fossiles, les banques canadiennes s'exposent à des risques d'actifs échoués ». Un « actif échoué » est un investissement qui perd sa valeur avant la fin de sa durée de vie utile en raison de l'impact de changements dans la société².

Ajoutons à ce bilan peu reluisant que, selon un rapport de Bloomberg NEF publié en décembre 2023, les banques du pays se classent parmi les pires des 100 pires banques lorsqu'il s'agit de la part du financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone³.

Outre le risque à la réputation auquel s'exposent les banques canadiennes, elles exposent aussi leurs actionnaires à la possibilité d'importants « actifs échoués » et à une importante baisse de la valeur de leurs actions.

Il est donc opportun que les actionnaires puissent exprimer leurs opinions quant aux orientations environnementales prises par la Banque.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (15,10 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

1) <https://www.bankingonclimatechaos.org/>

2) <https://www.ledevoir.com/economie/812778/banques-canadiennes-illustrent-aide-demesuree-industrie-fossile>

3) <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2035114/ges-banques-canadiennes-mal-classees>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 5 :

C'est la quatrième année consécutive où le MÉDAC soumet une proposition d'actionnaires demandant un vote consultatif sur l'approche de la banque en matière de changements climatiques. Lors de l'assemblée annuelle 2024, une forte majorité des actionnaires et des fondés de pouvoir ont rejeté cette proposition et le pourcentage des voix en faveur de cette proposition est en baisse constante depuis qu'elle a été soumise pour la première fois en 2022.

Le conseil est toujours d'avis que l'interaction continue avec nos actionnaires constitue le moyen le plus approprié et le plus efficace d'éclairer la stratégie de RBC en matière de changements climatiques. Nous apprécions les interactions continues que nous avons tout au long de l'année avec les actionnaires et les autres parties prenantes, qui leur permettent d'exprimer leurs points de vue sur l'approche de la banque en matière de changements climatiques. Les commentaires formulés au cours de ces discussions ont contribué à orienter la stratégie de la banque en matière de changements climatiques et l'information connexe présentée au fil des ans. Le conseil d'administration est fermement convaincu que ce dialogue est plus pertinent

qu'un vote consultatif annuel sur l'approche de la banque en matière de changements climatiques, qui ne constituerait pas un moyen efficace pour la banque de recueillir des commentaires sur un sujet aussi complexe quand on le compare aux conversations avec les actionnaires.

De plus, un tel vote, 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 incombant au conseil comme elles sont énoncées dans la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise adoptée par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) et avec les responsabilités du conseil relatives à la supervision et à la gestion des risques climatiques, comme il est énoncé dans la ligne directrice B-15 du BSIF – *Gestion des risques climatiques*.

Le conseil est responsable de la stratégie, des priorités, du plan d'affaires, 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 les risques climatiques, et la communication d'information sur la durabilité aux parties prenantes, y compris les actionnaires.

Pour assurer l'efficacité de la surveillance des questions climatiques et satisfaire à l'engagement du conseil, les administrateurs doivent suivre l'évolution rapide du contexte complexe entourant les changements climatiques. En janvier 2025, le conseil a approuvé la stratégie climatique mise à jour de la banque, le Plan directeur sur le climat RBC (disponible à l'adresse [rbc.com/notre-impact](https://www.rbc.com/notre-impact)), 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 occasions qui se présentent à elle, des activités commerciales de ses clients et 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 quotidiennes 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 s'efforce constamment d'améliorer et de compléter les informations qu'elle publie sur le climat (disponibles à l'adresse [rbc.com/informationesg](https://www.rbc.com/informationesg)).

Selon son approche en matière de gouvernance, RBC cherche sans cesse à s'améliorer et elle suit de près les nouvelles pratiques exemplaires qui visent à établir un lien plus étroit entre les objectifs climatiques et les intérêts de la banque et de ses parties prenantes, 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 tout au long de l'année. Les commentaires de ces parties prenantes sont pris en compte par la banque et, s'il y a lieu, éclairent son orientation stratégique en matière climatique. Le conseil est d'avis que cette approche réactive est la manière la plus appropriée et la plus efficace de solliciter l'avis des actionnaires sur l'approche de RBC en matière de changements climatiques, une position systématiquement soutenue par une grande majorité d'actionnaires chaque année où cette proposition a été soumise au vote.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 6

Divulgence publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

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 – et aujourd'hui 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 en 2023, 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.

Malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes (1) de la Global Reporting Initiative (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » – l'Action 13 (2) du Cadre inclusif (3) OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (4)), 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 ».

Or, selon le baromètre Edelman¹ réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants croient que les dirigeants d'entreprise tentent délibérément de tromper les gens en disséminant des informations qu'ils savent erronées ou largement exagérées. On observe une méfiance marquée envers les dirigeants traditionnels et les chefs d'entreprise.

Pour toutes ces raisons, la Banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa Déclaration pays par pays.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (10,70 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

1) https://www.edelman.ca/sites/g/files/oatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 6 :

RBC est une institution financière mondiale dotée d'un modèle d'affaires diversifié, au service de clients et de collectivités partout dans le monde. En tant que l'une des plus grandes banques du Canada et du monde d'après sa capitalisation boursière, RBC est résolue à maintenir les normes les plus élevées d'éthique commerciale qui soient dans ses activités.

RBC appuie fermement les mesures législatives qui visent à contrer l'évasion fiscale et l'évitement fiscal, la fraude fiscale ainsi que le blanchiment d'argent au Canada et dans les autres territoires où nous exerçons nos activités. Nous examinons régulièrement nos activités, dont celles de nos filiales, afin de nous assurer qu'elles satisfont aux règles fiscales applicables et aux autres formes de réglementation fiscale. En outre, RBC soutient activement les initiatives menées par des organisations internationales, telles que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui visent à renforcer les politiques et les règles régissant le système financier mondial, y compris celles qui sont conçues pour favoriser une plus grande transparence fiscale pour les autorités fiscales. Par exemple, nous respectons pleinement nos obligations de déclaration annuelle pays par pays en vertu des règles adoptées par le Canada en réponse à l'Action 13 du projet BEPS (érosion de la base d'imposition et transfert de bénéfices) de l'OCDE.

RBC est résolue à atteindre l'équilibre entre la transparence et la protection des renseignements confidentiels et exclusifs. RBC divulgue des renseignements fiscaux aux termes de cadres existants en conformité avec toutes les obligations d'information prescrites dans les territoires où nous exerçons nos activités. Ajouter volontairement dans nos pratiques en matière de communication publique notre déclaration pays par pays pourrait donner lieu à la divulgation de renseignements sensibles sur le plan de la concurrence concernant nos activités, désavantageant potentiellement RBC dans un marché mondial de plus en plus concurrentiel. De plus, les données que renferme notre déclaration pays par pays sont préparées à des fins réglementaires et ne comprennent pas de données sur la rémunération pertinentes pour la préparation de calculs de ratios de rémunération significatifs et détaillés. Nous sommes également soucieux du risque que la divulgation publique des données incluses dans notre déclaration pays par pays entraîne une interprétation erronée de celles-ci 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.

En ce qui concerne la lutte contre les paradis fiscaux, nous notons que, en réponse aux préoccupations concernant les entreprises multinationales qui pourraient exploiter les disparités des règles fiscales pour transférer des bénéfices de territoires à imposition plus élevée vers des territoires à imposition plus faible et échapper légalement à l'impôt, le Cadre inclusif OCDE/G20 sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS) a conçu une « solution à deux

pilliers » pour réformer en profondeur le système fiscal international afin de mieux l'aligner sur l'économie numérique et mondiale d'aujourd'hui tout en supprimant les lacunes perçues. Le pilier deux de la réforme soumet une entreprise multinationale dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 750 millions d'euros, telle que RBC, à un taux d'imposition effectif minimum de 15 % convenu au niveau multilatéral dans chaque territoire où elle exerce ses activités. Le 20 juin 2024, le Canada a adopté les règles du pilier deux dans le cadre de la promulgation de la *Loi sur l'impôt minimum mondial*. RBC et ses filiales sont assujetties à ce nouvel impôt minimum mondial à partir de l'année d'imposition 2025.

RBC reste fidèle à son engagement de transparence et de respect de la réglementation, mais est résolue à protéger ses renseignements confidentiels et exclusifs. L'information publique demandée dans cette proposition n'offre pas d'avantages significatifs aux actionnaires, risque d'être mal interprétée et pourrait révéler des renseignements sensibles sur le plan de la concurrence.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 7 :

Économie circulaire

Il est donc 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

Selon une étude de l'Institut Climatique du Canada¹, l'économie circulaire pourrait conduire à réduire les émissions de 45 % à l'échelle mondiale. Jusqu'à maintenant, les mesures visant à réduire les gaz à effet de serre ont surtout visé le secteur de l'énergie, que ce soit par l'augmentation de la production d'énergie propre ou l'électrification des transports. Cette perspective plutôt étroite ne tient pas compte du fait que les émissions dans un secteur de l'économie peuvent être générées ailleurs.

Il y a lieu d'explorer de nouveaux modèles, qui prennent en considération l'économie plus globalement, comme le concept d'économie circulaire et c'est cet objectif que nous visons avec cette proposition. En divulguant les efforts faits par la plus importante banque canadienne, nous croyons qu'ils pourraient servir de modèle aux autres institutions bancaires canadiennes. Soulignons que cette divulgation peut autant prendre la forme des prêts consentis que des directives émises à ses équipes de prêts commerciaux de débiter les meilleures opportunités dans ce domaine.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (11,15 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

¹) <https://institutclimatique.ca/publications/contribution-circularite-reduction-des-emissions-au-canada/>

RÉPONSE DU CONSEIL À LA PROPOSITION 7 :

Il s'agit de la cinquième année consécutive où le MÉDAC soumet une proposition d'actionnaires demandant cette communication d'information. Lors de l'assemblée annuelle 2024, une forte majorité des actionnaires et des fondés de pouvoir ont rejeté cette proposition et le pourcentage des voix en faveur de cette proposition a diminué depuis qu'elle a été soumise pour la première fois en 2021.

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. En fait, grâce aux mesures qu'elle a en place, RBC soutient ses clients qui cherchent à réaliser des activités d'économie circulaire et surveille l'activité financière – dont l'activité de prêts – qui correspond à ces objectifs. Plus précisément, l'approche de la banque consiste à considérer que les produits, technologies de production et processus adaptés à l'économie circulaire font partie de ses activités de finance durable.

La valeur du financement associé à l'économie circulaire est mesurée à l'interne. La surveillance des activités vertes admissibles permet à la banque de favoriser et d'appuyer l'accroissement de ces activités dans l'ensemble de ses équipes de services bancaires et de mieux comprendre si leur financement pose des défis.

Le conseil est d'avis que grâce à l'approche 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 dans lesquelles elle exerce ses activités à cet égard. En outre, grâce à des investissements dans les collectivités, RBC, RBC Fondation et RBC Foundation USA soutiennent des projets menés par des organismes caritatifs et sans but lucratif qui contribuent à faire progresser l'économie circulaire, ce qui permet à la banque de contribuer davantage à ce volet de l'économie. 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 et à adapter sa méthodologie en fonction de l'évolution du marché.

Malgré l'interaction continue que la banque a eue avec le MÉDAC au cours des cinq dernières années, le MÉDAC persiste à demander que RBC accepte d'adhérer aux Principes pour une banque responsable des Nations Unies ou à Circular Economy Leadership Canada comme condition au retrait de sa proposition, en plus de satisfaire aux exigences de la proposition elle-même. Quand elle étudie la question de s'engager à respecter des normes ou de se joindre à des organisations sectorielles en matière de climat et de durabilité, la banque se concentre sur celles qui s'harmonisent le plus avec ses stratégies et qui les appuient le plus étroitement. Après un examen minutieux, la banque a conclu que l'adhésion à ces organisations n'est pas nécessaire pour soutenir ses stratégies en matière de climat et de durabilité et qu'il n'est donc pas dans son intérêt ni dans celui de ses parties prenantes de se joindre à elles.

Le conseil croit que cette proposition est redondante compte tenu des efforts déjà déployés par la banque. De plus, le conseil estime que les mesures décrites ci-dessus démontrent que la banque reconnaît l'économie circulaire comme un élément important de sa stratégie globale en matière de climat et qu'elle concorde essentiellement avec l'objectif visé par cette proposition d'actionnaires.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

PROPOSITION 8 :

Assemblées annuelles des actionnaires en personne

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.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage très élevé (47,13 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

1) Assemblées annuelles : dérive virtuelle, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

2) Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d'entreprise, 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 Proxy Voting Guidelines 2023 FR.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 8 :

La Loi sur les banques (Canada) ne permet pas aux institutions financières telles que RBC de tenir des assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement. Cette année, notre assemblée annuelle des actionnaires a lieu tant en personne qu'en mode virtuel. La banque reconnaît qu'un pourcentage considérable des voix ont été exprimées en faveur de cette proposition l'an dernier; toutefois, puisque RBC n'est actuellement pas autorisée à tenir des assemblées des actionnaires en mode virtuel seulement, la proposition d'actionnaires visant à exiger un volet en personne pour les assemblées annuelles des actionnaires est superflue et non nécessaire.

L'assemblée annuelle des actionnaires de RBC offre à ces derniers l'occasion d'échanger avec les membres du conseil et de la direction. Surtout, les actionnaires qui y assistent en mode virtuel disposent des mêmes droits et possibilités de participation que ceux dont ils pourraient se prévaloir au cours d'une assemblée en personne. Les actionnaires peuvent voter et soumettre des questions en temps réel, et ceux qui ont soumis une proposition peuvent la présenter à l'assemblée. RBC continue d'investir 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 demeure résolue à permettre une expérience conviviale dans l'avenir.

En tant qu'organisation mondiale dont les actionnaires se situent au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde, nous croyons qu'un mode virtuel adopté pour les assemblées offre aux actionnaires souplesse et accès et reflète les pratiques modernes en matière d'assemblées des actionnaires en supprimant les obstacles logistiques et géographiques. En permettant 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, le mode virtuel adopté pour les assemblées accroît la participation au-delà du nombre limité d'actionnaires locaux qui y assistent en personne, ce qui étend la mobilisation des actionnaires. Les assemblées en mode virtuel 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 et de réduire les coûts de production globaux associés à la tenue d'une assemblée annuelle des actionnaires.

RBC s'est depuis longtemps engagée à interagir de façon transparente avec nos actionnaires lors des assemblées annuelles et tout au long de l'année (se reporter à la page 41 pour de plus amples renseignements sur nos interactions avec les actionnaires et les autres parties prenantes). Le conseil estime que le respect de cet engagement exige une certaine souplesse pour adapter la manière dont nous tenons les assemblées annuelles des actionnaires. Prescrire un volet en personne pour les assemblées annuelles des actionnaires impose des contraintes indues, ne tient pas compte des pratiques modernes en matière d'assemblées des actionnaires et du virage mondial vers la communication virtuelle et n'est pas dans l'intérêt des actionnaires.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition.

Mise à jour sur les propositions retirées en 2024

Ratio de l'approvisionnement en énergie

Le bureau du contrôleur de la ville de New York avait accepté de retirer la proposition relative au ratio d'approvisionnement en énergie qu'il avait présentée au nom de plusieurs régimes de retraite de la ville de New York à la suite de l'engagement pris par la banque de divulguer un ratio d'approvisionnement en énergie dans l'information qu'elle présente sur le climat pour 2024.

À la suite de l'assemblée des actionnaires 2024, la banque a rencontré à maintes reprises des représentants du bureau du contrôleur de la ville de New York pour discuter de l'élaboration par la banque de la méthodologie relative au ratio d'approvisionnement en énergie et leur demander de la rétroaction sur les faits nouveaux dans le secteur s'y rapportant. La banque prévoit donner de l'information sur la méthodologie relative au ratio d'approvisionnement en énergie dans ses documents d'information sur le climat de 2024 qui seront publiés cette année.

Audit sur l'équité raciale

B.C. General Employees' Union (BCGEU); la fondation Atkinson, la Hamilton Community Foundation, le Régime de retraite de l'Église Unie du Canada et l'Église Unie du Canada, représentés par l'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation; et le Greater Manchester Pension Fund, représenté par Pension & Investment Research Consultants Ltd., avaient accepté de ne pas soumettre leur proposition au vote des actionnaires à la suite de l'engagement pris par la banque d'effectuer des audits sur l'équité raciale à l'égard de ses pratiques d'emploi et de ses pratiques commerciales et d'affaires.

De plus, BCGEU, avec l'appui de l'Union of British Columbia Indian Chiefs, avait également convenu de ne pas soumettre sa proposition au vote des actionnaires à la suite de l'engagement pris par la banque d'ordonner à l'auditeur responsable de l'audit sur l'équité raciale à l'égard des pratiques commerciales et d'affaires de la banque d'inclure dans la portée de son audit un examen des normes en matière de droits de la personne pour les peuples autochtones.

Après une évaluation exhaustive des fournisseurs et un processus de diligence raisonnable, RBC a choisi WeirFoulds LLP pour effectuer l'évaluation indépendante des pratiques d'emploi de la banque et a choisi Covington & Burling LLP pour effectuer l'évaluation indépendante des pratiques commerciales et d'affaires de la banque.

L'établissement de l'évaluation des pratiques d'emploi est terminé et l'évaluation est en cours. WeirFoulds prévoit mener à bien l'évaluation et publier son rapport au cours du premier semestre de l'année civile 2025. Le travail d'établissement de la portée de l'évaluation des pratiques commerciales et d'affaires de la banque, dont un examen des normes en matière de droits de la personne pour les peuples autochtones, est en cours et l'évaluation suivra. Covington devrait mener à bien l'évaluation au cours de l'année civile 2025.

Critères ESG et rémunération

Le MÉDAC avait accepté de ne pas soumettre sa proposition au vote des actionnaires par suite de l'engagement pris par la banque de considérer 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 au rendement de la banque au regard de sa stratégie ESG.

Comme il est indiqué à la page 34 de cette circulaire, en 2024, RBC a formulé les mesures stratégiques au moyen d'un ensemble de plans directeurs qui sous-tendent les trois ambitions du Cadre de la raison d'être de RBC – *Des idées pour les gens et la planète*^{MC} : soutenir la transition vers une économie carboneutre, doter les gens des aptitudes nécessaires pour réussir et favoriser une prospérité plus équitable. RBC vise à soutenir ses ambitions et à produire un impact plus important en tirant parti de ses activités, de son exploitation, de ses investissements dans les collectivités, de ses recherches et de ses idées ainsi que de ses employés.

Les employés de RBC apportent une contribution essentielle à la réalisation des priorités de la banque puisque de nombreux objectifs sont fixés pour favoriser les actions stratégiques de la banque directement liées à leur poste, tout en garantissant leur responsabilité. La banque prévoit mettre à l'essai une approche comportant un cadre d'objectifs communs auprès d'un groupe d'employés dans l'ensemble de ses secteurs et fonctions mondiaux, ce qui comprendrait un objectif qualitatif lié aux trois ambitions. RBC s'efforcera de mettre en place un projet pilote à cet égard en 2025 et prévoit exploiter les enseignements qui en seront tirés pour établir les prochaines étapes appropriées.

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

Certains aspects de la stratégie climatique de RBC ne portent pas sur les activités de services-conseils en matière de placement ou de courtage ou les biens sous gestion ou sous administration de RBC Gestion mondiale d'actifs (RBC GMA)¹ ou de RBC Gestion de patrimoine (RBC GP)².

Les ambitions, stratégies et approches de RBC décrites dans cette circulaire, dont les paramètres, les données et les autres renseignements relatifs à la durabilité concernant ces ambitions, stratégies et approches, sont ou peuvent être fondées sur des hypothèses, des évaluations et des jugements. Tous les engagements, objectifs et cibles dont il est question dans cette circulaire sont ambitieux. Nos engagements, buts et cibles relatifs à la durabilité, ainsi que la présentation d'information sur nos progrès à l'égard de ceux-ci, ont été et pourraient dans l'avenir être appelés à être mis à jour, modifiés ou recalibrés à mesure que les données disponibles s'amélioreront et que les sciences du climat, les parcours de transition et les pratiques du marché en ce qui concerne les normes, les méthodologies, les paramètres et les mesures progresseront, ce qui peut faire en sorte que nous nous retirions de certains cadres, principes et initiatives ou que nous modifiions notre adhésion à ceux-ci. L'atteinte des engagements de RBC énoncés dans cette circulaire dépendra des efforts collectifs et des mesures appliquées par un large éventail d'intervenants sur lesquels RBC n'exerce aucun contrôle, et rien ne garantit que ces objectifs seront réalisés.

Toutes les mentions de « durabilité », « ESG », « finance durable », « décarbonation » et « zéro émission nette » ou de termes similaires dans cette circulaire renvoient aux critères de RBC définis à l'interne et non à des définitions réglementaires propres à un territoire qui pourraient exister. Cette circulaire reflète les stratégies, positions, approches, politiques, procédures, critères, objectifs, vision, engagements et objectifs en matière de durabilité de RBC à la date de cette circulaire, qui peuvent changer à tout moment au gré de RBC sans préavis. Nous n'avons aucune obligation de tenir à jour les renseignements et les données contenus dans 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 en matière de durabilité de tout tiers, qu'il soit nommé dans les présentes ou autrement, qui pourraient toucher des renseignements et des événements indépendants de notre volonté.

1) RBC GMA exerce ses activités par l'intermédiaire de filiales en propriété exclusive indirecte de la banque, notamment, sans s'y limiter : RBC Gestion mondiale d'actifs Inc. (y compris Phillips, Hager & North gestion de placements), RBC Gestion d'actifs Indigo Inc., RBC Global Asset Management (U.S.) Inc., RBC Global Asset Management (UK) Limited et RBC Global Asset Management (Asia) Limited.

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

Coordonnées

Secrétaire
Banque Royale du Canada
200 Bay Street, South Tower
Toronto (Ontario) M5J 2J5
Canada
corporate.secretary@rbc.com
rbc.com/gouvernance

Présidente du conseil
Banque Royale du Canada
200 Bay Street, South Tower
Toronto (Ontario) M5J 2J5
Canada
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)
Téléc. : 1-888-453-0330 (au Canada et aux États-Unis) ou 416-263-9394 (appels internationaux)
service@computershare.com
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, 2025