

Rapport sur le développement durable et déclaration de responsabilité 2022

Table des matières

À propos de la Banque le Choix du Président	1
À propos du présent rapport	1
Société et développement communautaire	2
Accélérateur de projet Résilience de PC Finance	2
Fondation pour les enfants le Choix du Président	2
Scarborough Health Network Foundation	2
Collectes de fonds organisées par les employés	3
Mois de la littératie financière	3
Diversité, équité et inclusion	4
Les femmes chez PC Finance	6
Partenariats	6
Diversité du Conseil d'administration	6
Les minorités visibles chez PC Finance	7
Recrutement et partenariats	7
Les peuples autochtones chez PC Finance	8
Les personnes handicapées chez PC Finance	8
Engagement en faveur de l'accessibilité et des mesures d'adaptation	8
Recrutement et partenariats	9
La Fierté chez PC Finance	9
Partenariats	9
Environnement	10
Empreinte du pavillon	10
Certification LEED	10
Capacité numérique	10
Gouvernance d'entreprise	10
Conseil d'administration	10
Comités du Conseil	11
Éthique des affaires	11
Accès aux services financiers	12
Personnes à faible revenu	12
Aînés	12
Personnes ayant un handicap	12
Employés au Canada	13
Impôts payés	13
Services de financement par emprunt et de microfinancement	13
Ouvertures et fermetures de succursales et d'établissements de la Banque au Canada	13



À propos de la Banque le Choix du Président

La Banque le Choix du Président (la « Banque PC »), par l'entremise de la marque PC Finance^{MD}, offre une valeur sans précédent aux clients, simplifiant ainsi les produits financiers pour aider les Canadiens à Vivre bien, vivre pleinement^{MD}. Grâce à la carte Mastercard^{MD} le Choix du Président^{MD} et au compte PC Argent^{MC}, les clients économisent sur les frais bancaires et ont accumulé plus d'un milliard de dollars en points PC Optimum^{MC} à échanger contre des produits d'épicerie, des cosmétiques, de l'essence, des vêtements et d'autres produits. La Banque PC s'engage à être l'un des employeurs les plus diversifiés et les plus inclusifs au Canada, et elle a pour priorité de refléter cette diversité et cette inclusion dans son personnel et sa culture.

La Banque PC est basée au Canada et est une filiale de Les Compagnies Loblaw Limitée (« Loblaw »). La Banque PC est une banque de l'annexe I en vertu de la Loi sur les banques et est réglementée par le Bureau du surintendant des institutions financières (« BSIF »). Nous offrons des produits bancaires de détail aux clients partout au Canada, y compris la carte de crédit Mastercard^{MD} le Choix du Président^{MD} et le compte PC Argent^{MC}. La Banque PC sert les clients par l'entremise d'un réseau de 185 pavillons et de 608 guichets automatiques.

À propos du présent rapport

Le présent rapport sur le développement durable et la déclaration de responsabilité publique (le « rapport ») sont fournis dans le cadre des obligations de la Banque PC en vertu de la réglementation fédérale sur la déclaration de responsabilité publique (article 459.3(1) de la Loi sur les banques). Le présent rapport résume l'engagement de la Banque PC et de ses employés envers l'environnement, la société et la gouvernance, ainsi que notre travail au cours du dernier exercice financier (du 1er janvier au 31 décembre 2022) visant à développer nos communautés et à améliorer l'accès aux services financiers. Toutes les devises du présent rapport sont en dollars canadiens.

Société et développement communautaire

Nous sommes fiers du travail que nous avons accompli pour favoriser le développement et la durabilité dans nos communautés grâce au soutien financier que nous avons fourni et aux efforts bénévoles de nos employés.

Accélérateur de projet Résilience de PC Finance

En 2022, l'Université de la vallée du Fraser a reçu la mention Meilleur projet de l'accélérateur de projet Résilience de PC Finance lors de l'exposition nationale Enactus Canada en mai pour son projet. Les étudiants ont créé un programme sous forme d'atelier qui comble les lacunes en matière d'éducation financière pour les étudiants au niveau secondaire, universitaire et international, y compris les nouveaux arrivants canadiens. En 2022, sur la base de ce succès, PC Finance a poursuivi son soutien à Enactus Canada en consacrant 25 000 \$ au renouvellement de l'Accélérateur de projet Résilience de PC Finance, lequel permet aux étudiants universitaires qui ont l'esprit d'entreprise d'accéder aux ressources dont ils ont besoin pour créer des programmes d'éducation financière afin de s'attaquer aux problèmes sociaux du Canada. Six équipes d'Enactus ont été sélectionnées pour participer à l'Accélérateur de projet Résilience de PC Finance pour l'année scolaire 2022-2023. Chacune de ces équipes a également été jumelée avec un conseiller d'équipe d'Enactus de PC Finance pour appuyer le lancement et l'exécution de leur projet sur une période de six mois. Les équipes d'Enactus doivent remplir un rapport final présentant leur projet d'autonomisation communautaire et ses répercussions connexes, et une équipe se verra décerner le prix du « Meilleur projet » de l'accélérateur de projet de résilience de PC Finance lors de l'Exposition nationale d'Enactus Canada en mai 2023.

Fondation pour les enfants le Choix du Président

À l'échelle nationale, partout où les enfants apprennent, la Fondation pour les enfants le Choix du Président fournit deux éléments de base essentiels à l'avenir d'un enfant : une saine alimentation et une éducation alimentaire de qualité. Grâce au soutien des magasins de Loblaw, de nos employés, de nos fournisseurs et de nos millions de clients, notre programme emblématique national, Enfants FORTSmidables, touche chaque jour des enfants et des jeunes dans près de 1 100 communautés pendant l'année scolaire et tout l'été. En 2022, les employés de la Banque PC ont amassé plus de 18 500 \$ pour soutenir l'effort de l'organisme visant à lutter contre la faim chez les enfants et à améliorer leurs compétences en nutrition.

Scarborough Health Network Foundation

La Banque PC soutient la Scarborough Health Network Foundation par l'entremise de la campagne Love Scarborough, qui sert à offrir des soins de santé équitables et accessibles à la communauté. En 2022, la Banque PC a fait un don de 50 000 \$ à la Scarborough Health Network Foundation. Ce montant a été donné dans le cadre de la grande promesse de la Banque PC de donner 250 000 \$ à cette fondation sur une période de cinq ans (à compter de 2021).

Collectes de fonds organisées par les employés



Course pour les femmes Shoppers Drug Mart/Pharmaprix^{MC}

Plus de 20 employés de PC Finance ont participé à la Course pour les femmes Shoppers Drug Mart/Pharmaprix^{MC} en juin 2022 et ont ainsi amassé plus de 10 000 \$. Des employés de PC Finance ont obtenu le titre de l'équipe ayant amassé le plus de fonds et du meilleur contributeur individuel pour la course de Toronto. La Course pour les femmes Shoppers Drug Mart/Pharmaprix^{MD} est une course ou une marche de 5 km et de 10 km au profit des programmes locaux liés à la santé mentale des femmes dans 18 villes du Canada.



November

Constituée au départ de trois membres, l'équipe « Financial Bros » a grandi pour amasser plus de 4 600 \$ avec l'aide d'employés de PC Finance en soutien de Movember. L'équipe s'est beaucoup amusée pendant cet événement annuel où des hommes se font pousser la moustache pendant un mois. Movember est un organisme de bienfaisance de premier plan axé sur la santé mentale, la prévention du suicide ainsi que la lutte contre le cancer de la prostate et des testicules à l'échelle mondiale.



Collecte de fonds de la soirée de jeu-questionnaire

Le comité social de PC Finance a organisé sa première soirée amusante de jeu-questionnaire au profit de la Fondation pour les enfants le Choix du Président. Plus de 50 employés ont participé à l'événement, qui a permis d'amasser 360 \$.



Collecte de jouets des Fêtes des employés

Le comité social de PC Finance s'est associé au refuge pour familles Red Door pour organiser une collecte de jouets des Fêtes. Des employés ont donné des jouets et des denrées non périssables afin d'égayer les Fêtes pour plusieurs familles. Le refuge pour familles Red Door offre un refuge et une aide d'urgence pour les femmes et les enfants victimes de violences familiales, les familles touchées par une crise du logement et les demandeurs d'asile qui n'ont nulle part d'autre où aller.

Mois de la littératie financière

PC Finance a lancé une campagne de communication pour le Mois de la littératie financière en novembre 2022 afin d'aider les Canadiens à acquérir une confiance dans le domaine financier. Nous avons sensibilisé le public sur l'importance de la littératie financière grâce à des contenus intéressants d'influenceurs, à un article commandité dans le Financial Post et à des entrevues dans les médias avec Jackie Porter, conseillère financière certifiée et partenaire de PC Finance. L'équipe a complété le Mois de la littératie financière avec une séance d'éducation et d'information pour nos employés sur la gestion du mouvement de l'encaisse avec Jackie Porter.

Diversité, équité et inclusion

« Notre objectif est d'être l'employeur le plus inclusif et le plus diversifié au Canada et nous sommes fiers que la représentation globale de la diversité dans notre entreprise continue d'augmenter. Nous demeurons engagés à favoriser une culture où chacun se sent valorisé et respecté, et où chaque personne a une chance égale de contribuer et de réussir. »

Barry Columb,

Président et chef de la direction,
PC Finance

Conseil pour la diversité, l'équité et l'inclusion

La diversité est la force du Canada et l'une des priorités constantes pour la Banque PC consiste à refléter cette diversité par le biais de notre personnel, de notre culture et de notre stratégie. La stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion de la Banque PC est liée à la stratégie et à l'objectif globaux de l'organisation, qui est d'aider tous les Canadiens à Vivre bien, vivre pleinement. La Banque PC est de plus en plus soucieuse de la DÉI lorsqu'elle interagit avec les gens, qu'il s'agisse d'employés, de candidats, de clients et de fournisseurs. Notre stratégie DÉI consiste en des moyens concrets de surmonter les obstacles systémiques, de recueillir des données et de produire des rapports, de créer des partenariats, d'investir dans la collectivité, d'éduquer, de communiquer et d'organiser des événements. Plusieurs des efforts de la Banque PC dans ce domaine proviennent du conseil pour la diversité, l'équité et l'inclusion (le « conseil »), un groupe de hauts dirigeants et d'employés qui ont répondu à l'appel pour aider à faire avancer nos quatre priorités en matière d'inclusion, soit les femmes, les personnes handicapées, les populations multiculturelles et autochtones, et la communauté LGBTQ2SIA+.

En 2022, nous avons consacré notre temps sur le renforcement de notre engagement après avoir passé beaucoup de temps en mode virtuel. Le comité de la culture de PC Finance s'est associé avec des membres de la haute direction et des employés pour tirer parti de leur élan et continuer de bâtir une culture solide chez PC Finance. L'initiative de retour au bureau nous a donné l'occasion de rétablir nos liens entre les employés, avec la Banque PC et avec Loblaw. Cette initiative nous a également donné l'occasion de nous engager formellement dans tous les échelons de la direction afin de créer un élan, de favoriser la responsabilisation et de maintenir l'engagement.

Notre comité de la culture de PC Finance est organisé autour de trois piliers qui intègrent nos engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (Voyez grand Femmes à Loblaw, La fierté d'être moi, Capables et Célébrez vos racines). Le succès de ces partenariats se manifeste par l'excellent travail accompli en 2022 pour soutenir ces efforts.

Engagement social et communautaire : Ce pilier a consacré du temps à des activités non liées au travail, qui visent à favoriser l'établissement de liens de même que le renforcement du sentiment d'appartenance et de la détermination. Cette équipe a créé des occasions et des activités de réseautage. Voici quelques-uns des événements importants organisés par ce pilier en 2022 : un match des Blue Jays de Toronto, des soirées de jeux-questionnaires, un rassemblement estival d'employés et un concours de sculpture de citrouilles. Ce pilier continue d'organiser une série d'occasions de bénévolat, qui permet à des employés de former des petits groupes et de s'engager à redonner à leur communauté (partenariat avec les piliers de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, et identification d'organismes communautaires avec lesquels collaborer).

Santé et bien-être : Le pilier de la santé et du bien-être a mis sur pied des événements qui encouragent les employés à consacrer du temps de leur horaire à leur santé et à leur bien-être personnel, qui leur apprennent à le faire et qui normalisent cette pratique. Ce pilier s'est concentré à fournir des outils qui favorisent la création d'un mode de vie flexible et équilibré qui s'inscrit dans l'approche de travail hybride de la Banque PC. En 2022, l'équipe a organisé des séances avec des diététistes et des séances de méditation. Elle a également invité un entraîneur personnel au bureau pour qu'il informe les employés sur la façon d'utiliser l'équipement des salles d'entraînement et de créer un programme d'entraînement qui fonctionne.

Formation et développement : Cette équipe s'est concentrée sur la création d'événements avec la Banque PC pour compléter les objectifs et le développement des employés. Lors du Mois de la sensibilisation aux personnes handicapées, l'équipe a invité des conférenciers, dont la conférencière Unstoppable Tracy, à discuter de la résilience et de la façon de surmonter les obstacles. Jackie Porter, planificatrice financière agréée, a parlé de la littératie financière avec des employés et leur a expliqué comment tirer le meilleur parti de leurs prestations. L'équipe Formation et développement a également créé des occasions de mentorat pour les employés afin de favoriser le réseautage et le soutien pour les dirigeants.

Les membres du Conseil et des Groupes de ressources pour les employés se réunissent régulièrement pour élaborer des stratégies, échanger des idées, et planifier des programmes et des événements. Chaque groupe travaille en partenariat avec de hauts dirigeants, des dirigeants d'entreprise et des intervenants clés afin de renforcer l'inclusion au sein de notre organisation. Les groupes mettent en œuvre continuellement leurs stratégies respectives et font part de leurs commentaires sur les obstacles à l'emploi.

Les quatre piliers sont présentés ci-dessous, accompagnés de nos plus grandes réalisations de 2022.



Voyez grand Femmes à Loblaw : Ce groupe représente notre priorité relative à l'inclusion des genres et réunit les diverses initiatives pour les femmes qui existent dans l'ensemble de Loblaw. En 2022, le groupe a poursuivi nos programmes de cercles des pairs et de balados pour les femmes, nos partages d'histoires, nos discussions de groupes et nos dîners-conférences avec des membres de la haute direction. De plus, le groupe a soutenu la Course pour les femmes AIMEZ VOUS de Shoppers Drug Mart/Pharmaprix, en plus de soutenir un balado de #movethedial, qui réunit des dirigeants du secteur des technologies pour discuter de sujets importants qui touchent les femmes et les groupes sous-représentés dans ce secteur.



La fierté d'être moi : Le mandat de ce groupe consiste à passer à l'action pour faire en sorte que notre milieu de travail soit plus diversifié et inclusif des personnes 2SLGBTQIA+. Tout au long de l'année 2022, ce groupe a continué d'offrir des séances de formation virtuelles et en personne sur l'inclusion des personnes trans. Il a accueilli un conférencier invité à parler de l'inclusion des personnes transgenres dans les institutions financières afin de sensibiliser les employés sur l'inclusion, l'alliance et les apprentissages sur l'inclusion. À l'occasion du Mois de la fierté en juin, le groupe a soutenu de nombreux événements, dont un dîner-conférence, des événements au bureau sur le thème de la Fierté et des faits saillants sur l'intranet qui donnaient aux employés l'occasion de raconter leurs histoires.



Capables : En 2022, le pilier Capables a invité un conférencier, introduit un programme d'étiquette en matière de mesures d'adaptation et de handicap, et a permis à Loblaw d'engager des interprètes en langue des signes américaine (ASL) dans toutes les assemblées générales et dans certains grands événements d'équipe.



Célébrez vos racines : L'objectif de ce groupe consiste à créer une main-d'œuvre ouverte et inclusive qui reflète les communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons, à tous les échelons de l'entreprise. Plusieurs événements ont eu lieu chez PC Finance en 2022, notamment une célébration du Nouvel An lunaire avec des séances « Pleins feux » mettant en vedette des employés, leurs valeurs culturelles et leurs traditions familiales. Nous avons également célébré d'autres événements, comme Pâques, le ramadan et la Journée nationale des peuples autochtones. Chez Loblaw, nous avons conclu des partenariats avec Ascend Canada – dirigeants panasiatiques, la Canadian Council for Aboriginal Business (CCAB), Indigenous Works, le Black Professionals in Tech Network, le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion et le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone.



Les femmes chez PC Finance

Représentation	PC Finance 2020 (%)	PC Finance 2021 (%)	PC Finance 2022 (%)	Disponibilité sur le marché du travail*
Général	46 %	50 %	53 %	48 %
Haute direction	37 %	55 %	53 %	27 %
Direction intermédiaire	43 %	40 %	46 %	39 %
Professionnels	51 %	62 %	62 %	55 %

* Disponibilité générale sur le marché du travail d'après les données d'Emploi et Développement social Canada tirées de l'Enquête nationale auprès des ménages 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017 de Statistique Canada.

Dans l'ensemble, la représentation des femmes dans nos effectifs poursuit sa tendance à la hausse et dépasse la disponibilité sur l'ensemble du marché du travail. Nous avons poursuivi notre tendance à la hausse dans notre représentation des femmes chez PC Finance. Plus précisément, les femmes représentent 53 % de notre équipe de la haute direction et 46 % de nos postes de direction intermédiaire. D'année en année, nous continuons de voir des améliorations dans notre représentation des femmes chez PC Finance. Nous sommes également fiers de constater que 62 % de nos employés professionnels sont des femmes et restons déterminés à constituer un bassin d'employés pour la relève favorisant l'équité entre les sexes qui contribuera à améliorer la représentation globale des femmes aux postes de haute direction de l'entreprise.

Partenariats

Nous sommes fiers de nos partenariats avec les groupes suivants qui soutiennent les femmes en milieu de travail :

- **Catalyst** : Organisme sans but lucratif de premier plan qui élargit les possibilités offertes aux femmes et aux entreprises.
- **Women's Executive Network** : Plus importante organisation canadienne qui se consacre à la reconnaissance et à l'avancement des femmes occupant des postes de direction, de haute direction, professionnels et au sein des conseils d'administration.
- À l'échelle de Loblaw, nous avons été l'un des principaux commanditaires et participants du **Prix des femmes autochtones en leadership du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone**.

Diversité du Conseil d'administration

Chez PC Finance, nous sommes déterminés à garantir l'existence de perspectives diverses et inclusives aux échelons les plus élevés de notre entreprise. En 2022, la représentation des femmes au sein du conseil d'administration de la banque était de 43 %. Cinquante-sept pour cent des membres du conseil d'administration sont considérés comme étant indépendants de la banque.

Les minorités visibles chez PC Finance

Représentation	PC Finance 2020 (%)	PC Finance 2021 (%)	PC Finance 2022 (%)	Disponibilité sur le marché du travail*
Général	64 %	46 %	54 %	21 %
Haute direction	48 %	12 %	47 %	11 %
Direction intermédiaire	63 %	36 %	52 %	17 %
Professionnels	72 %	51 %	61 %	23 %

* Disponibilité générale sur le marché du travail d'après les données d'Emploi et Développement social Canada tirées de l'Enquête nationale auprès des ménages 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017 de Statistique Canada.

PC Finance est déterminé à se constituer d'une main-d'œuvre qui reflète les communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons, à tous les échelons de l'entreprise. Nous avons poursuivi notre tendance à la hausse dans notre représentation des minorités visibles chez PC Finance. Plus précisément, 54 % des membres de notre équipe font partie de minorités visibles. Nous continuons de constater des améliorations d'une année à l'autre par rapport à notre représentation et nous sommes également fiers de souligner que 61 % de nos employés de niveau professionnel sont des minorités visibles. Nous continuons de surveiller l'inclusion des minorités visibles au sein de notre main-d'œuvre pour tirer parti des différents points de vue culturels qui nous permettent d'améliorer nos offres de produits et l'efficacité de nos services. Dans l'ensemble, nos minorités visibles continuent d'être bien représentées, se situant bien au-dessus de la proportion de la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail, d'une année sur l'autre.

Recrutement et partenariats

Nous nous engageons à bâtir et à soutenir une population d'employés qui reflète les clients et les communautés que nous desservons. En créant une main-d'œuvre diversifiée par le recrutement, nous pouvons approfondir notre compréhension des facteurs clés pour conserver, développer et exploiter les talents diversifiés au sein de l'entreprise. En 2022, des postes ont été annoncés sur divers sites d'emplois, où nous avons commencé à mettre en œuvre des descriptions de postes inclusives et à intégrer des techniques d'entrevue plus inclusives.

Par l'entremise de Loblaw, PC Finance peut accéder à plusieurs partenariats visant à accroître notre représentation des minorités visibles et à favoriser les occasions professionnelles en passant par différents organismes communautaires et en ciblant les nouveaux venus. Ces partenariats comprennent :

- **Ascend Canada** : Organisme sans but lucratif visant à renforcer la présence, la visibilité et l'influence des dirigeants d'entreprise panasiatiques actuels et futurs dans les entreprises du Canada. Notre partenariat avec Ascend nous permet de tirer profit de leurs pratiques exemplaires et de leurs réseaux pour nous aider à atteindre nos objectifs d'affaires, de gestion des talents et de diversité.
- **Black Business & Professional Association (BBPA)** est un organisme de bienfaisance à but non lucratif qui s'intéresse aux questions d'équité et d'opportunités pour la communauté noire dans les domaines des affaires, de l'emploi, de l'éducation et du développement économique. Notre partenariat avec la BBPA consiste en un programme de mentorat, un service de défense des intérêts et l'accès à l'information et aux ressources.
- Le **Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI)** a pour objectif d'offrir un soutien novateur et stratégique aux entreprises dans les domaines de la diversité, de l'inclusion, des droits de la personne et de l'équité. Notre partenariat avec le CCDI nous permet de tirer profit de leurs outils, de leurs connaissances, de leurs formations et de leurs services consultatifs pour créer un milieu de travail plus inclusif.
- La mission du **Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)** est de créer et de promouvoir des solutions pour mieux intégrer les immigrants qualifiés dans le marché du travail de la région du Grand Toronto.

Les peuples autochtones chez PC Finance

Représentation	PC Finance 2020 (%)	PC Finance 2021 (%)	PC Finance 2022 (%)	Disponibilité de la main-d'œuvre*
Général	0,4 %	0,4 %	0,4 %	4 %

* Disponibilité générale sur le marché du travail d'après les données d'Emploi et Développement social Canada tirées de l'Enquête nationale auprès des ménages 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017 de Statistique Canada.

Nous reconnaissons qu'une meilleure représentation des peuples autochtones chez PC Finance est prioritaire pour les Canadiens. Nous continuons de nous attacher à favoriser les débouchés au sein de l'entreprise en vue d'ajouter des candidats autochtones à notre bassin de talents et de mieux comprendre la culture des communautés autochtones.

Les personnes handicapées chez PC Finance

Représentation	PC Finance 2020 (%)	PC Finance 2021 (%)	PC Finance 2022 (%)	Disponibilité de la main-d'œuvre*
Général	0,8 %	0,8 %	1,03 %	9 %

* Disponibilité générale sur le marché du travail d'après les données d'Emploi et Développement social Canada tirées de l'Enquête nationale auprès des ménages 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité 2017 de Statistique Canada.

La représentation des personnes handicapées au sein des effectifs de PC Finance est faible par rapport à la disponibilité sur le marché du travail. Nous n'en demeurons pas moins déterminés à repérer, embaucher, promouvoir et conserver les personnes handicapées, et à créer un environnement où les employés sont à l'aise de s'auto-identifier. Nous avons légèrement augmenté notre représentation par rapport aux deux années précédentes. Nous continuerons d'encourager les employés ayant toutes sortes de handicaps en continuant de créer des occasions et de l'accessibilité aux personnes qui font face à des obstacles.

Engagement en faveur de l'accessibilité et des mesures d'adaptation

Avec l'adoption des normes de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) à l'échelle de l'entreprise, PC Finance affirme son engagement en faveur des employés et des clients ayant un handicap.

La politique sur les mesures d'adaptation de PC Finance procure aux employés les aides nécessaires en milieu de travail, notamment, entre autres, des modifications matérielles apportées aux postes de travail, des technologies adaptatives et des conditions de travail flexibles en vue de répondre aux besoins professionnels, familiaux ou quotidiens. Nous offrons l'accès à une équipe de services médicaux composée de sept membres du personnel infirmier d'un bout à l'autre du Canada. L'équipe des services médicaux fournit de l'information et des ressources au sujet des maladies et accidents non liés au travail une sensibilisation à la santé mentale et le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF).

Les employés ont accès à SilverCloud, une plateforme numérique sur la santé mentale qui fait appel à des outils et techniques éprouvés pour vous aider à voir les choses autrement et à vous sentir mieux. Elle offre différents programmes de soutien, y compris des programmes sur le stress, la résilience, le sommeil et l'insomnie.

Les employés ont également accès à une plateforme de méditation en ligne gratuite sur la plateforme dédiée à la santé mentale du site shoppersdrugmart.ca. Les sujets vont des techniques de respiration et des soins de santé, à la relaxation et au sommeil, en passant par la gestion du stress et de l'anxiété.

De plus, parallèlement à Loblaw, PC Finance continue d'examiner les divers outils et plateformes technologiques pour faire en sorte de pouvoir soutenir nos employés qui utilisent des technologies d'assistance. Un rapport sur l'accessibilité de PC Finance, qui présente la façon dont nous prévoyons continuer de détecter et d'éliminer les obstacles pour nos employés, est accessible sur notre site Web public.

Recrutement et partenariats

Nous savons que la diversité en milieu de travail est importante. L'embauche d'une main-d'œuvre diversifiée comprend le recrutement de talents parmi toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités. Notre équipe d'acquisition de talents tire parti de Textio pour mieux comprendre les répercussions du langage de nos affichages de postes et façonner ce langage de façon à refléter les valeurs les plus inclusives : la diversité, la communauté et la croissance. En soulignant ces valeurs, nous sommes plus près d'attirer les talents vers une culture où tout le monde a un sentiment d'appartenance.

L'établissement de relations avec les partenaires et les communautés en matière de diversité nous permet de promouvoir les postes à pourvoir au sein de l'entreprise et d'ajouter des candidats à notre bassin de talents. Nous nous sommes associés avec les Services canadiens de l'ouïe pour mener des ateliers sur la langue des signes à l'intention des employés.

- **Les Services canadiens de l'ouïe (SCO)** offrent un vaste éventail d'informations, de soutien et de services pour aider à éliminer les obstacles à la communication pour les personnes de tous âges qui sont sourdes et malentendantes. Notre relation avec le SCO nous donne accès à des ressources éducatives et à une série de services d'accessibilité, surtout pour les événements ou les initiatives qui pourraient nécessiter l'intervention d'un interprète en langue des signes.
- **À Pas de Géant** : école spécialisée dans l'éducation et l'inclusion des élèves autistes.

La Fierté chez PC Finance

Chez PC Finance, nous sommes déterminés à favoriser un environnement inclusif pour les employés et les clients appartenant aux communautés 2SLGBTQIA+, et nous encourageons tout le monde à être authentique.

Partenariats

Au sein de Loblaw, PC Finance a favorisé des partenariats avec de nombreuses organisations de Toronto. Grâce à ces partenariats, nous entendons continuer de permettre aux employés d'accéder à des webinaires et événements visant à mieux connaître la communauté 2SLGBTQIA+. PC Finance a fourni des guides complets sur la Fierté à l'intention des employés, qui contenaient des informations pédagogiques, des affiches, des amorces de conversation, des idées de participation pour les magasins et des messages des membres dirigeants se rapportant à la Fierté. Nous avons organisé une séance de formation virtuelle « Communauté 2SLGBTQIA+ 101 » avec The 519, un organisme de Toronto qui se consacre à plaider en faveur de l'inclusion des communautés LGBTQ. D'autres partenariats comprennent :

- **Fierté au travail**, un organisme sans but lucratif qui se consacre à améliorer l'inclusion des employés lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres en milieu de travail. Notre engagement auprès de Fierté au travail Canada nous permet de mieux promouvoir un environnement de travail positif pour les employés qui s'identifient à la communauté LGBT et permet à ces derniers d'accéder à des séminaires et à des événements de réseautage.
- **Egale** est un organisme canadien pour les personnes 2SLGBTQIA+ axé sur la recherche, l'éducation, la sensibilisation et la défense des droits de la personne et de l'égalité au Canada et ailleurs. Notre relation nous fournit des renseignements précieux, des conseils et un accès à des occasions d'apprentissage et de perfectionnement.
- L'organisme **The 519** s'engage en faveur de la santé, du bonheur et de la participation complète des communautés 2SLGBTQIA+. Notre partenariat implique la défense des intérêts et le soutien, ainsi que l'accès à l'information et aux ressources.
- **Pflag Canada** est un organisme de bienfaisance national fondé par des parents qui souhaitent s'aider eux-mêmes ainsi que les membres de leur famille à comprendre et à accepter leurs enfants 2SLGBTQIA+. Notre relation fournit des consultations, des services de soutien et un accès à des ressources.

Environnement

Nos objectifs environnementaux reflètent l'importance de la durabilité, qui est un élément clé de notre stratégie visant à créer une valeur à long terme pour notre entreprise et nos collectivités. Nous nous concentrons particulièrement sur la réduction de notre empreinte carbone et sur la mise en place d'un environnement sans papier.

Empreinte du pavillon

La Banque PC met à profit les magasins de détail de Loblaw pour servir nos clients par l'entremise de notre réseau de pavillons. En 2021, Loblaw s'est engagée à adopter un déploiement progressif pour atteindre zéro émission nette dans tous les magasins de détail de Loblaw, en conformité avec l'initiative « Science-Based Targets » (SBTi) et l'Accord de Paris, limitant la hausse de la température mondiale.

Certification LEED

Construit à l'origine en 1928, l'entrepôt historique Loblaw Groceries situé au 500 Lake Shore Blvd. West, à Toronto, a été revitalisé pour créer un immeuble à usages multiples et un immeuble commercial abritant les bureaux de la Banque PC. En plus de réutiliser les briques d'origine dans sa reconstruction, il a été certifié conforme à la norme LEED Or. La proximité de ce bureau par rapport aux ensembles résidentiels et aux principales infrastructures de transport en commun, et la présence d'un stationnement à vélos sécuritaire sur place permettent à nos employés et à nos clients de contribuer à réduire les impacts environnementaux connexes.

Capacité numérique

La stratégie d'adaptation au numérique de la Banque PC procure une expérience sans papier aux demandeurs et aux clients par l'entremise de sa plateforme numérique, ce qui permet aux clients de recevoir des relevés et des communications sans papier et de procéder à une inscription numérique au point d'acquisition. En date du 31 décembre 2022, environ 68 % des clients de la Banque PC avaient choisi de ne pas utiliser de papier, avec une hausse prévue de ce nombre en 2023, alors que nous continuons d'ajouter de nouvelles fonctions et innovations à notre plateforme numérique.

Gouvernance d'entreprise

Le conseil d'administration et les membres de la haute direction de la Banque PC, qui croient en des pratiques saines en matière de gouvernance d'entreprise, sont d'avis que ces dernières contribuent à une gestion efficace de la Banque PC, ainsi qu'à l'atteinte de ses objectifs stratégiques et opérationnels.

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de la Banque PC (« le Conseil ») assure la gestion de la Banque PC, y compris l'orientation et la supervision générale indépendante de la gestion et des opérations de la Banque PC. Le Conseil examine, directement ou par l'entremise de comités, l'orientation stratégique de la banque, délègue à la direction la responsabilité de réaliser cette stratégie, approuve les prises de décisions importantes en matière de politiques, délègue à la direction l'autorité et la responsabilité des affaires courantes, et analyse le rendement et l'efficacité de la direction. Le Conseil assure également la divulgation exacte et en temps opportun de renseignements pertinents aux actionnaires de la Banque PC et aux autres intervenants.

Les administrateurs du conseil apportent un équilibre entre expertise, compétences, expérience et perspectives, en tenant compte de la stratégie, du profil de risque et de l'exploitation générale de la Banque PC. Une expertise pertinente dans le domaine financier et en gestion des risques sont des compétences clés pour les membres du conseil d'administration de la Banque PC. 57 % des membres du Conseil sont considérés comme indépendants de la Banque PC et 43 % des membres sont des femmes.



Comités du Conseil

Le Conseil d'administration est appuyé par quatre comités : comité des vérificateurs, comité de gestion des risques, comité d'examen des règles de conduite et comité de gouvernance. Voici un résumé de certaines des responsabilités de chacun des comités.

Le comité d'audit est chargé d'aider le Conseil à remplir ses responsabilités de supervision en ce qui a trait aux activités de gouvernance financière de la Banque PC, notamment la crédibilité et l'objectivité des divulgations financières et des activités de contrôle interne de la Banque PC.

Le comité de gestion des risques est responsable d'aider le Conseil à assumer ses responsabilités de supervision en ce qui concerne les activités de gestion des risques de la Banque PC. Les principales responsabilités du comité de gestion des risques sont d'améliorer la crédibilité et l'objectivité des activités de gestion des risques de la Banque PC, de veiller à la conformité par rapport à la propension au risque de la Banque PC et à l'efficacité des contrôles internes.

Le comité d'examen des règles de conduite a la responsabilité d'aider le Conseil à assumer ses responsabilités de supervision en ce qui a trait aux transactions impliquant des parties apparentées, aux conflits d'intérêts, au respect des lois applicables et aux plaintes de consommateurs.

Le comité de gouvernance a la responsabilité d'aider le Conseil à assumer ses responsabilités de supervision en ce qui a trait aux pratiques de gouvernance d'entreprise ainsi qu'aux politiques et pratiques en matière de ressources humaines de la Banque PC.

Éthique des affaires

Notre Code de conduite (le « Code ») reflète notre engagement de longue date envers le respect de normes élevées en matière d'éthique et de pratiques commerciales. Le Code est passé en revue chaque année pour s'assurer qu'il est à jour, qu'il reflète les meilleures pratiques en matière de conduite éthique des affaires et d'intégrité et qu'il comprend des messages clairs endossés par la direction. Tous les administrateurs, dirigeants et employés de la banque doivent respecter le code et réitérer périodiquement leur engagement à le respecter. La Banque PC encourage le signalement de violations réelles ou présumées du Code à notre ligne téléphonique sans frais, appelée « Action-Intégrité », par l'intermédiaire de laquelle tout administrateur, cadre, fournisseur ou employé peut signaler un comportement qui lui semble contraire au Code ou qui autrement lui semble constituer une conduite frauduleuse ou douteuse.

Accès aux services financiers

Nous nous engageons à ce que les transactions avec la Banque PC soient pratiques, sécuritaires et accessibles à tous, y compris aux personnes à faible revenu, aux aînés et aux personnes handicapées.

Personnes à faible revenu

Nous offrons aux Canadiens des produits bancaires et de crédit accessibles et abordables, notamment la carte Mastercard le Choix du Président sans frais annuels et le compte PC Argent sans frais mensuels. Nous nous concentrons sur la valeur ajoutée pour les Canadiens en favorisant une meilleure intégration des services bancaires et du crédit avec le programme de fidélisation PC Optimum, aidant les Canadiens à gagner des produits d'épicerie gratuits.

Aînés

Nous respectons le Code de conduite pour la prestation de services bancaires aux aînés (le « code pour les aînés »), un code volontaire adopté par les membres de l'Association des banquiers canadiens. Le code pour les aînés est un cadre pour la prestation de produits et services bancaires aux aînés canadiens d'une manière qui les respecte et répond à leurs besoins particuliers. Voici quelques-unes des améliorations que nous avons apportées pour renforcer notre capacité à répondre à ces besoins particuliers :

- Nous avons nommé un champion des aînés au sein de notre équipe de gestion, qui assure un leadership continu dans l'ensemble de notre organisation, y compris en matière de sensibilisation aux besoins des personnes âgées.
- Nous avons amélioré notre excellent cadre de détection des fraudes et de surveillance des transactions afin de mieux identifier les scénarios de fraude ou d'abus financier envers des clients âgés.
- Nous avons fourni à notre personnel et à nos représentants qui interagissent directement avec les clients une formation continue afin qu'ils puissent reconnaître les situations où les clients pourraient bénéficier d'une aide supplémentaire dans leurs activités bancaires, ainsi que pour identifier et transmettre à une instance supérieure les situations pouvant entraîner des abus financiers et de la fraude.
- Nous avons créé une page Web consacrée aux ressources qui sont pertinentes pour nos clients âgés, comprenant notamment notre politique de traitement des plaintes, des renseignements sur les options d'accessibilité, une procuration, des détails sur les types de fraude et d'abus financiers qui ciblent souvent les personnes âgées, et des liens vers notre plateforme d'apprentissage, qui offre du soutien supplémentaire pour tirer profit au maximum de nos produits et services.

Personnes ayant un handicap

La Banque PC collabore avec eSSENTIAL Accessibility pour offrir une application de technologies d'assistance pour les clients qui ont besoin d'assistance avec la saisie, les gestes, le déplacement de la souris ou la lecture. L'application peut être téléchargée gratuitement. Elle intègre des outils comme des claviers et des souris de remplacement, la reconnaissance vocale, l'activation par la parole, la navigation mains libres ou sans contact, et plus encore.

Employés au Canada

Le tableau ci-dessous indique le nombre d'employés de la Banque PC au Canada en date du 31 décembre 2022 :

Province de l'emploi	Temps plein	Temps partiel	Total
Ontario	289	-	289
Total	289	-	289

Impôts payés

Le tableau ci-dessous décrit les impôts payés par la Banque PC en date du 31 décembre 2022 :

Territoire d'imposition	Impôts sur le revenu	Impôts sur le capital
Fédéral	43 457 547	-
Ontario	33 317 453	-
Total	76 775 000	-

Services de financement par emprunt et de microfinancement

La Banque PC ne fournit pas de financement par emprunt aux entreprises canadiennes et ne participe pas à des investissements ou à des partenariats dans des programmes de microcrédit.

Ouvertures et fermetures de succursales et d'établissements de la Banque au Canada

La Banque PC a ouvert six guichets automatiques et a fermé deux guichets automatiques en 2022.

Guichets automatiques ayant ouvert leurs portes en 2022

Alberta		Nouveau-Brunswick	
Adresse	Ville	Adresse	Ville
520 46 Street	Rocky Mountain House	791 Route 776	Grand Manan Island
10955 - 23 Avenue	Edmonton		
170 Street SW	Edmonton		
110-3400 69 Street NW	Calgary		

Ontario	
Adresse	Ville
2815 Eglinton Avenue W	Mississauga

Guichets automatiques ayant fermé leurs portes en 2022

Ontario	
Adresse	Ville
80 National Street	Garson
695 Riddell Road	Orangeville