

Rapport sur la responsabilité et déclaration de responsabilité publique 2024

Table des matières

À propos de la Banque le Choix du Président	1
À propos du présent rapport	1
Société et développement communautaire	2
Fondation pour les enfants le Choix du Président	2
Scarborough Health Network Foundation	2
Accélérateur de projet Résilience de PC Finance ^{MD}	2
Collectes de fonds organisées par les collègues	3
Mois de la culture financière	3
Conseil pour la culture et l'inclusion	4
Les femmes chez Banque PC	7
Partenariats	7
Diversité du Conseil d'administration	7
Les minorités visibles chez Banque PC	8
Les peuples autochtones chez Banque PC	9
Les personnes handicapées chez Banque PC	9
Engagement en faveur de l'accessibilité et des mesures d'adaptation	9
La Fierté chez Banque PC	10
Environnement	11
Réduction du plastique	11
Capacité numérique	11
Empreinte des pavillons	11
Certification LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)	11
Gouvernance	12
Conseil d'administration	12
Comités du Conseil	12
Éthique des affaires	12
Accès aux services financiers	13
Personnes à faible revenu	13
Aînés	13
Personnes handicapées	13
Les employés au Canada	14
Impôts payés	14
Services de financement par emprunt et de microfinancement	14
Ouvertures et fermetures de succursales et d'établissements de la Banque au Canada	14



À propos de la Banque le Choix du Président

La Banque le Choix du Président (« Banque PC »), dans le cadre 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} PC^{MD} et au compte PC Argent^{MC}, les clients économisent sur les frais bancaires et ont accumulé l'équivalent de plus de quatre milliards 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. 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.

Basée au Canada, Banque PC est une filiale de Les Compagnies Loblaw Limitée (« Loblaw »). Banque PC est une banque de l'annexe I en vertu de la Loi sur les banques, qui est réglementée par le Bureau du surintendant des institutions financières (« BSIF »). Banque PC fournit des produits bancaires de détail partout au Canada, notamment la carte de crédit Mastercard^{MD} PC^{MD} et le compte PC Argent^{MC}, et sert les clients au moyen d'un réseau comprenant 184 pavillons et 795 guichets automatiques bancaires (« GAB »).

À propos du présent rapport

Le présent rapport sur la responsabilité et la déclaration de responsabilité publique (le « rapport ») sont fournis dans le cadre des obligations de Banque PC en vertu de la réglementation fédérale sur la déclaration de responsabilité publique (article 459.3(1) de la Loi sur les banques). Ce rapport résume l'engagement de Banque PC et de ses collègues à l'égard de l'environnement, de la société et de la gouvernance, ainsi que notre travail au cours du dernier exercice financier (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024) visant à développer nos communautés et à améliorer l'accès aux services financiers. Toutes les devises du présent rapport sont exprimées 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 activités bénévoles de nos collègues.

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 : de bons aliments et une éducation alimentaire de qualité. Grâce au soutien des magasins Loblaws, de nos collègues, de nos fournisseurs et de nos millions de clients, notre programme emblématique national, Enfants FORTSmidables^{MC}, touche chaque jour des enfants et des jeunes dans environ 2 200 écoles. En 2024, les collègues de Banque PC ont amassé plus de 15 000 \$ pour soutenir les efforts de l'organisme visant à lutter contre la faim chez les enfants et à améliorer leurs compétences en nutrition. Banque PC a également fait don de 250 000 \$ supplémentaires pour soutenir les programmes de l'organisme de bienfaisance.



Scarborough Health Network Foundation

Banque PC soutient la Scarborough Health Network Foundation dans le cadre de la campagne Love Scarborough, qui permet d'offrir des soins de santé équitables et accessibles à la communauté. En 2024, Banque PC a fait don de 50 000 \$ à la Scarborough Health Network Foundation. Ce montant a été donné dans le cadre de la grande promesse de Banque PC de verser 250 000 \$ à cette fondation sur une période de cinq ans à partir de 2021.

Accélérateur de projet Résilience de PC Finance^{MD}

En 2024, l'Institut de technologie du sud de l'Alberta a reçu la mention « Meilleur projet » de l'Accélérateur de projet Résilience de PC Finance^{MD} lors de l'exposition nationale Enactus Canada qui a eu lieu en mai. Le projet gagnant, nommé UpSkill, vise à proposer des ateliers de culture financière à des hommes participant à des programmes de traitement des dépendances, en partenariat avec Simon House, un centre agréé de traitement de la toxicomanie et de l'alcoolisme situé à Calgary, en Alberta. Compte tenu de ce succès, PC Finance^{MD} a renouvelé son soutien à Enactus Canada en consacrant 25 000 \$ au renouvellement de l'Accélérateur de projet Résilience de PC Finance^{MD}, 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^{MD} pour l'année universitaire 2024-2025. Les équipes d'Enactus doivent rédiger un rapport final présentant leur projet d'autonomisation communautaire et son impact; le prix du « Meilleur projet » de l'Accélérateur de projet Résilience de PC Finance^{MD} sera décerné à l'une des équipes lors de l'exposition nationale d'Enactus Canada prévue en mai 2025.

Collectes de fonds organisées par les collègues



Movember

Une équipe de 22 collègues dévoués s'est réunie pour sensibiliser le public à la santé des hommes. Les membres de l'équipe ont organisé divers événements de collecte de fonds, notamment un concours amical consistant à se laisser pousser la moustache et un défi d'« ailes piquantes ». L'ensemble de ces efforts a permis d'amasser plus de 12 800 \$ au total.



Course Terry Fox

Plus de 70 collègues se sont joints aux Canadiens partout au pays pour sensibiliser le public et amasser des fonds en faveur de la recherche sur le cancer en participant à la course Terry Fox à Toronto. L'équipe de Banque PC a récolté plus de 10 000 \$.



Course pour les femmes de Pharmaprix^{MD}

Plus de 40 collègues de Banque PC ont participé à la Course pour les femmes de Pharmaprix^{MD} en juin 2024, où ils ont amassé plus de 5 000 \$. La Course pour les femmes de Pharmaprix^{MD} est une course ou une marche de 5 km et de 10 km à l'appui des programmes locaux pour la santé mentale des femmes, qui se déroule dans 18 villes du Canada.



Collecte de jouets des Fêtes des collègues

Le comité social et communautaire de Banque PC s'est associé à l'antenne YWCA de Toronto pour organiser une collecte de jouets des Fêtes. Les collègues ont fait don de 200 jouets et cartes-cadeaux afin de rendre les Fêtes plus joyeuses pour plusieurs familles de Toronto. Le YWCA offre un refuge et une aide d'urgence aux femmes et aux enfants victimes de violences familiales, aux familles touchées par la crise du logement et aux demandeurs d'asile qui n'ont nulle part ailleurs où aller.

Mois de la culture financière

En novembre 2024, l'équipe de Banque PC s'est associée à Heather Walsh, de CPA Canada, pour informer nos collègues de l'importance de la culture financière. Le comité Formation et développement a organisé une séance pédagogique intéressante pour nos collègues, qui présentait « 10 bonnes habitudes en matière de gestion financière ».

« Chez PC Finance^{MD}, nous nous réjouissons de tirer notre force de la diversité de nos employés. Nous sommes fiers que notre entreprise reflète les communautés que nous servons, constituant un lieu où la voix de chacun est entendue et où tout le monde a la possibilité de réaliser tout son potentiel. Ce sont là les fondations d'un avenir plus solide et plus équitable pour tous. »

Barry Columb,
président et chef de la direction,
PC Finance^{MD}

Conseil pour la culture et l'inclusion

Chez Banque PC et Loblaw, nous reconnaissons que le Canada tire sa force de sa diversité et nous sommes déterminés à refléter cette diversité dans notre personnel, notre culture et nos efforts stratégiques. Notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion est entièrement intégrée à la mission plus vaste de Banque PC consistant à aider tous les Canadiens à Vivre bien, vivre pleinement. La diversité, l'équité et l'inclusion jouent un rôle de premier plan dans notre façon d'interagir avec les collègues, les candidats, les clients et les fournisseurs. La stratégie privilégie des solutions pratiques pour surmonter les obstacles systémiques, la collecte de données et la production de rapports, l'établissement de partenariats, l'investissement dans les communautés et la promotion de l'éducation et de la communication dans le cadre de différents événements. Le Conseil pour la culture et l'inclusion, composé de membres de la haute direction et de bénévoles, mène bon nombre de ces efforts, en s'attachant à faire progresser l'inclusion des femmes, des personnes handicapées, des communautés autochtones et multiculturelles, ainsi que de la communauté 2ELGBTQIA+.

Faisant fond sur les progrès accomplis au cours des années précédentes, en 2024, nous avons davantage mis l'accent sur les initiatives de culture et d'inclusion, et la réponse s'est avérée extrêmement positive. Le Conseil pour la culture et l'inclusion a travaillé aux côtés de hauts dirigeants, de membres de la haute direction et de collègues pour canaliser cet élan afin de favoriser une culture d'entreprise plus solide. Alors que les collègues reprenaient une collaboration en personne, nous avons saisi l'occasion de les sensibiliser à nos efforts de culture et d'inclusion chez Banque PC et chez Loblaw. Cela nous a également permis de mobiliser la direction à tous les échelons, générant une plus grande responsabilisation et assurant un engagement à long terme à l'égard de nos objectifs en matière de culture et d'inclusion.

Le Conseil pour la culture et l'inclusion est structuré en trois sous-comités, chacun intégrant nos engagements dans son travail. Le succès de ces partenariats est évident dans les contributions exceptionnelles que nous avons réalisées cette année pour poursuivre ces efforts.

Engagement social et communautaire : Ce sous-comité s'attache à favoriser la création de liens, d'un sentiment d'appartenance et d'une raison d'être en organisant des activités qui sortent du cadre professionnel et permettent aux collègues de faire du réseautage et de redonner à notre communauté. Parmi les événements d'importance qui ont eu lieu dans ce sous-comité en 2024, citons le match annuel des Blue Jays, la soirée de jeu-questionnaire en faveur de la Fondation pour les enfants le Choix du Président, la Journée nationale de l'inclusion, le concours de peinture de citrouilles, les barbecues de l'été à l'appui de la Course pour les femmes de Pharmaprix^{MD}, ainsi qu'une collecte de jouets en faveur du YWCA Toronto. Ce sous-comité continue d'organiser une série d'activités de bénévolat où les collègues peuvent s'engager à redonner à la communauté.

Santé et bien-être : Le sous-comité Santé et bien-être a travaillé à la mise en place d'événements qui encouragent formellement les collègues à prendre du temps en dehors de leurs horaires de travail pour le consacrer à leur santé et à leur bien-être, et pour concilier leur travail et leur vie personnelle au quotidien, en leur apprenant comment faire et en le normalisant. Ce sous-comité fournit des outils qui aident à créer un mode de vie flexible et équilibré. En 2024, l'équipe a accueilli un instructeur de conditionnement physique qui a mené des séances d'entraînement dans le gymnase de notre bureau, des cours de yoga au bureau ainsi qu'un défi de pas; elle a également organisé une semaine complète sur le thème de la santé et du bien-être, qui comprenait de la thérapie canine et des séances d'éducation sur les collations bonnes pour la santé.

Formation et développement : Cette équipe s'est consacrée à la création d'événements avec Banque PC visant à compléter les objectifs et le développement des collègues. L'équipe s'est associée à une conférencière invitée de CPA Canada, Heather Walsh, pour parler à nos collègues de la culture financière et leur enseigner de bonnes habitudes financières. Les équipes Formation et développement et de nos Ressources humaines se sont associées pour lancer un programme de mentorat visant à donner la possibilité aux collègues de créer des liens en établissant un réseau présentant des occasions de croissance et apportant un soutien aux dirigeants.

En partenariat avec Loblaw, les membres de notre Conseil pour la culture et l'inclusion et ceux des groupes de ressources pour les employés (GRE) 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 2024.



La mission de notre pilier La Fierté consiste à passer à l'action en prenant les devants pour assurer un milieu de travail inclusif et diversifié pour les membres de la communauté 2ELGBTQ2IA+. En 2024, notre thème phare était « Éducation et célébration ». Pour le mois de la Fierté en juin, nous avons commencé le mois par une célébration à notre bureau de Lakeshore et Bathurst où nous avons accueilli les collègues avec des biscuits, un tirage de t-shirts en faveur d'un organisme de bienfaisance, une arche de ballons sur le thème de la fierté et un sac-cadeau de la fierté. Au mois de juin, nous avons un événement chaque semaine pour célébrer. Tout au long de l'année, nous nous sommes associés à Loblaw au sein de notre bureau de Bathurst et Lakeshore pour offrir des séances pédagogiques interactives sur l'inclusion de la communauté 2ELGBTQ2IA+. Dans une ambiance bon enfant, nous avons sensibilisé les collègues à l'intimidation et aux personnes transgenres, lancé les autocollants de pronoms à coller sur les insignes et créé des communications internes mensuelles pour poursuivre l'enseignement.



Tout au long de l'année 2024, le pilier Capables a travaillé en collaboration avec nos sous-comités Formation et développement et Santé et bien-être pour reconnaître plusieurs dates importantes de l'année, notamment le Mois national de la parole et de l'audition, la Journée mondiale de la santé mentale et la Journée internationale de sensibilisation au stress. En 2024, l'entreprise s'est consacrée à élaborer notre rapport sur l'accessibilité. Ce rapport comprenait de précieux commentaires provenant d'intervenants internes et externes qui nous ont permis d'améliorer davantage nos initiatives en matière d'accessibilité. En collaboration avec Loblaw, nous avons travaillé sur l'application Calm pour offrir aux collègues un accès gratuit à la plateforme de l'appli pendant un an.

Voyez grand
FEMMES
à PC Finance

Notre groupe représente notre priorité relative à l'inclusion des genres et réunit les diverses initiatives pour les femmes qui existent dans l'ensemble de notre entreprise. En 2024, nous avons célébré la Journée internationale des femmes en partenariat avec l'équipe de Loblaw pour organiser un événement où nous avons tenu des conversations très intéressantes sur l'importance de l'inclusion et de l'autonomisation, aussi bien au travail que dans nos vies quotidiennes. En outre, nous avons soutenu la Course pour les femmes de Pharmaprix^{MD} en organisant un barbecue de collecte de fonds. Plus de 40 coureurs et marcheurs de Banque PC ont participé à la course et amassé 5 000 \$ en faveur des programmes pour la santé mentale des femmes de l'hôpital Women's College. L'équipe a également préparé plusieurs balados et événements virtuels en direct pour nos collègues sur des sujets tels que Comment être un allié, Percées technologiques, Trouver votre voix et Prendre confiance en vous. Privilégiant les perspectives concrètes, le balado est conçu pour aider nos collègues à évoluer dans leur carrière, au sein de l'entreprise et dans leur vie. Nous avons également organisé nos prix annuels Voyez grand Femmes à Loblaw, où les collègues peuvent reconnaître des femmes ou des alliées qui développent ou mentorent les autres, transcendent les obstacles et les stéréotypes, relèvent des défis, ouvrent la voie, élèvent les femmes et prônent l'équité. Ce comité continuera de se concentrer sur l'élaboration de la stratégie du pilier Voyez grand Femmes à Loblaw en créant un programme cohésif visant à favoriser un changement durable mobilisant tous les collègues, et pas seulement les femmes.

Célébrez vos
RACINES
à PC Finance

Notre objectif est de constituer 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. En 2024, nous y sommes parvenus en organisant divers événements d'éducation et de sensibilisation chez Banque PC. En février, le thème du Mois de l'histoire des Noirs était « L'histoire des Noirs et les arts : Le parcours et l'influence »; nous avons tiré parti de ce thème pour créer des trousse d'outils pédagogiques sur l'importance de ce mois à l'intention des collègues et organisé une soirée cinéma pour présenter et mettre en valeur la voix des Noirs. En juin, nous avons lancé une trousse d'outils destinée aux collègues pour le Mois national de l'histoire autochtone, dont le thème était « Célébrer les connaissances et les voix autochtones ». Cette trousse d'outils avait pour but d'instruire les collègues sur la véritable histoire des peuples autochtones dans les communautés où nous vivons et travaillons et de surmonter nos préjugés afin d'aboutir à la réconciliation, tant sur le plan personnel que sur nos lieux de travail. Dans cette trousse d'outils, nous avons inclus les événements prévus ce mois-là, comme des publications sur notre site intranet sur le thème « découvrir l'histoire et la culture », des discussions du club de lecture autochtone et des conférenciers invités. Nous avons également inclus des activités pour les rencontres quotidiennes, comme des guides sur la reconnaissance du territoire, des guides linguistiques et d'autres conseils sur la façon de créer des liens avec la communauté autochtone. D'autres activités ont également eu lieu, comme une collecte de fonds pour la Journée du chandail orange à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, des célébrations de repas-partage pour le Nouvel An lunaire, une célébration de la culture caribéenne pour le Mois de l'histoire des Noirs, ainsi qu'une fête de Divali et une célébration de nos racines dans le cadre d'une série de conférences virtuelles organisées par l'équipe du pilier Célébrez vos racines.



Les femmes chez Banque PC

Représentation	Banque PC 2022 (%)	Banque PC 2023 (%)	Banque PC 2024 (%)
Global	53 %	50 %	47 %
Haute direction	55 %	49 %	44 %
Direction intermédiaire	46 %	48 %	40 %
Professionnel	62 %	54 %	60 %

Dans l'ensemble, les femmes restent très bien représentées dans nos effectifs. À l'heure actuelle, notre équipe de la haute direction compte 44 % de femmes, 36 % des postes de directeurs principaux ou directeurs sont pourvus par des femmes et celles-ci occupent 40 % des postes de direction intermédiaire. De plus, 60 % de nos collègues au niveau professionnel sont des femmes. Nous restons déterminés à développer un bassin inclusif pour la relève qui permettra de renforcer encore plus la représentation des femmes à tous les échelons de l'organisation.

Partenariats

Nous sommes fiers de nous associer avec le groupe de la Coalition canadienne des femmes en sciences, ingénierie, métiers et technologies (« CCFSMIT ») qui soutient les femmes en milieu de travail.

La CCFSMIT est un organisme sans but lucratif qui préconise une main-d'œuvre diversifiée et inclusive dans les secteurs de l'ingénierie, des sciences et des technologies au Canada. Les postes affichés sur le tableau des carrières sont également transmis au réseau de la CCFSMIT dans un bulletin hebdomadaire.

Diversité du Conseil d'administration

Banque PC reste engagée à assurer des perspectives diverses et inclusives aux échelons les plus élevés de notre entreprise. En 2024, la représentation des femmes au sein du Conseil d'administration de Banque PC était de 38 %.

Les minorités visibles chez Banque PC

Représentation	Banque PC 2022 (%)	Banque PC 2023 (%)	Banque PC 2024 (%)
Global	54 %	57 %	61 %
Haute direction	47 %	39 %	43 %
Direction intermédiaire	52 %	53 %	56 %
Professionnel	61 %	66 %	74 %

Banque PC s'attache à constituer une main-d'œuvre qui reflète les communautés diversifiées au sein desquelles nous vivons et travaillons, à tous les échelons de l'entreprise. Nous avons constaté une hausse constante de la représentation des minorités visibles chez Banque PC. Plus précisément, 74 % de nos collègues de niveau professionnel s'identifient comme des membres de la communauté des minorités visibles. Bien que nous ayons constaté des améliorations de la représentation d'année en année, cette tendance ne s'est pas étendue aux échelons de la haute direction cette année. Nous restons concentrés sur le suivi de l'inclusion des minorités visibles dans nos effectifs afin de renforcer nos perspectives culturelles diversifiées, ce qui augmentera ensuite l'efficacité de nos produits et services.

Recrutement et partenariats

Nous sommes déterminés à créer et à conserver une main-d'œuvre qui reflète la diversité des clients et des communautés que nous servons. En mettant la diversité au premier plan de nos efforts de recrutement, nous cherchons à approfondir notre compréhension des facteurs clés nécessaires pour retenir, développer et utiliser pleinement les talents de personnes issues de tous les milieux au sein de l'entreprise. En 2024, nous avons élargi notre portée en annonçant des postes sur divers sites d'emploi, en présentant des descriptions de poste inclusives et en adoptant des méthodes d'entrevue plus inclusives.

Par l'intermédiaire de Loblaw, Banque PC est reliée à plusieurs partenariats stratégiques conçus pour augmenter notre représentation des minorités visibles et promouvoir les occasions d'emploi, en particulier pour les nouveaux arrivants. Ces partenariats comprennent :

- **BIPOC Jobs:** BIPOC Jobs travaille en collaboration avec un vaste éventail d'entreprises et s'enorgueillit de faire entrer des talents diversifiés et qualifiés dans les espaces de travail. Les abonnements payants au site d'emplois comprennent de la publicité sur les pages des médias sociaux de BIPOC Jobs. Alors que BIPOC Jobs est un site d'emplois, ITS Global est une agence de placement sur abonnement dirigée par le même fondateur.
- **Accessible Community Counselling and Employment Services (« ACCES ») :** ACCES Emploi est un chef de file pour mettre en contact des demandeurs d'emploi aux antécédents divers avec des employeurs de premier plan. Plus de 40 000 demandeurs d'emploi sont servis chaque année dans sept établissements de la région du Grand Toronto. Nous collaborons avec un réseau de 2 800 employeurs dans divers secteurs. En tant qu'organisme sans but lucratif, ACCES reçoit un financement de tous les niveaux du gouvernement, de commanditaires d'entreprises, de divers partisans et de l'organisme Centraide du Grand Toronto. ACCES Emploi offre des services de recherche d'emploi entièrement gratuits dans ses bureaux physiques de la région du Grand Toronto uniquement (Ontario, Canada). Nous offrons certains services en ligne aux clients étrangers, dont l'entrée au Canada est déjà approuvée, avant leur arrivée.

Les peuples autochtones chez Banque PC

Représentation	Banque PC 2022 (%)	Banque PC 2023 (%)	Banque PC 2024 (%)
Global	0,4 %	0,3 %	0,3 %

Nous sommes conscients que l'augmentation de la représentation des peuples autochtones chez Banque PC est prioritaire pour de nombreux Canadiens. Nous sommes engagés à créer davantage d'occasions au sein de l'organisation pour attirer les candidats autochtones dans notre bassin de talents tout en favorisant une compréhension culturelle approfondie de la communauté autochtone.

Recrutement et partenariats

Association des Amis Autochtones : L'Indigenous Friends Association (Association des Amis Autochtones) (« IFA ») est un organisme technologique sans but lucratif dirigé par des Autochtones qui stimule l'esprit des communautés autochtones en vue de créer, d'utiliser et de rénover les technologies numériques dans le cadre de valeurs éthiques et communautaires. En ce moment, nous collaborons avec cet organisme pour soutenir son programme de mentorat IndigiTECH, dans le cadre duquel il aide les participants à perfectionner leurs compétences et à entrer en contact avec des employeurs pour effectuer un stage de 12 semaines.

Les personnes handicapées chez Banque PC

Représentation	Banque PC 2022 (%)	Banque PC 2023 (%)	Banque PC 2024 (%)
Global	1,03 %	1,33 %	1,06 %

Chez Banque PC, la représentation des personnes handicapées dans notre effectif est plutôt faible, mais nous nous attachons à embaucher, à promouvoir et à retenir les personnes de la communauté des handicapés. Nous sommes engagés à favoriser un environnement inclusif où les collègues n'hésitent pas à s'identifier. Nous continuerons d'encourager les collègues atteints de différents handicaps à se mettre en avant, renforçant ainsi notre engagement à créer des débouchés et à éliminer les obstacles à l'accessibilité.

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

La politique sur les mesures d'adaptation de Banque PC veille à ce que les collègues reçoivent le soutien nécessaire sur leur lieu de travail, ce qui comprend notamment des modifications matérielles des postes de travail, des technologies adaptatives et des conditions de travail flexibles afin de répondre à leurs besoins professionnels, familiaux ou personnels. Notre équipe des services médicaux, composée de sept membres du personnel infirmier partout au pays, fournit des ressources et des informations portant sur les blessures et les maladies non liées au travail, un soutien en santé mentale et le Programme d'aide aux employés et à leur famille (« PAEF »).

Nous offrons aux collègues un accès à SilverCloud, une plateforme numérique de santé mentale qui fournit des outils éprouvés pour améliorer le bien-être mental. La plateforme propose des programmes traitant du stress, de la résilience, du sommeil et de l'insomnie.

De plus, les collègues peuvent accéder à une plateforme de méditation en ligne gratuite sur la plateforme dédiée à la santé mentale du site shoppersdrugmart.ca. Cette plateforme couvre un vaste éventail de sujets allant des techniques de respiration aux soins personnels en passant par la relaxation, le sommeil, le stress et la gestion de l'anxiété.

Loblaw et Banque PC examinent continuellement divers outils et plateformes technologiques pour faire en sorte de pouvoir pleinement soutenir nos collègues qui dépendent des technologies d'assistance. Notre rapport sur l'accessibilité, qui se trouve sur notre site Web public, décrit nos efforts continus pour déterminer et éliminer les obstacles pour nos collègues.

Recrutement et partenariats

Nous savons que la diversité en milieu de travail est essentielle à notre succès. L'un des éléments clés de la création d'une main-d'œuvre diversifiée consiste à faire en sorte de recruter des talents de toutes capacités. Notre équipe de l'Acquisition de talents s'attache à incarner des valeurs qui priorisent l'inclusivité : diversité, communauté et croissance. En mettant l'accent sur ces valeurs, nous sommes mieux placés pour attirer des personnes qui s'épanouiront dans une culture où tout le monde éprouve un fort sentiment d'appartenance.

En établissant des relations enrichissantes avec des partenaires et des communautés diversifiées, nous pouvons favoriser les possibilités au sein de l'organisation et élargir notre bassin de talents en intégrant des candidats qualifiés issus de milieux divers.

- **Inployable** : Inployable est un réseau sur LinkedIn qui soutient les personnes atteintes du syndrome de Down en recherche d'emploi. Sur la page LinkedIn, accédez à l'onglet Personnes pour y trouver des personnes atteintes du syndrome de Down qui cherchent du travail.
- **Career Edge** : Sa mission consiste à éliminer les obstacles à l'emploi en mettant en contact les employeurs canadiens avec les demandeurs d'emploi dans le cadre d'un modèle de stages rémunérés. Elle cible principalement les récents diplômés, les personnes handicapées, les nouveaux arrivants qualifiés, ainsi que les membres des Forces armées canadiennes, anciens ou actuels.

La Fierté chez Banque PC

Représentation	Banque PC 2022 (%)	Banque PC 2023 (%)	Banque PC 2024 (%)
Global	-	1,33 %	2 %

Banque PC est déterminée à créer un environnement inclusif pour les collègues et les clients appartenant aux communautés 2ELGBTQIA+, encourageant chacun à s'accepter tel qu'il est. Cette année, nous avons pu pour la deuxième fois mesurer la représentation au sein de notre communauté 2ELGBTQIA+. Nous restons déterminés à favoriser un milieu de travail où les collègues peuvent s'auto-identifier sans crainte aux divers groupes auxquels ils appartiennent.

Partenariats

En tant que membre de la famille Loblaw, Banque PC a établi de précieux partenariats avec de nombreux organismes de Toronto. Ces collaborations nous permettent d'offrir aux collègues un accès à des webinaires et événements axés sur la sensibilisation à la communauté 2ELGBTQIA+ et à en savoir plus à son sujet. Pour appuyer nos efforts, Banque PC a fourni aux collègues des guides complets sur la Fierté, qui comprennent des ressources pédagogiques, des affiches, des amorces de conversation, des idées pour l'engagement des magasins et des messages de la direction mettant en avant l'importance de la Fierté.

En 2024, Banque PC a poursuivi sa collaboration avec Fierté au travail, un organisme sans but lucratif dont le but est de favoriser un environnement plus inclusif pour les collègues lesbiennes, gai(e)s, bisexuel(le)s et transgenres en milieu de travail. Grâce à notre engagement auprès de Fierté au travail Canada, nous sommes en mesure de contribuer à créer une atmosphère positive et solidaire pour les collègues 2ELGBTQIA+ en leur offrant l'accès à des séminaires et à des occasions de réseautage.



Environnement

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

Réduction du plastique

En 2023, Banque PC a prolongé les dates d'expiration de la carte physique pour les comptes PC Argent^{MC} et Mastercard PC, dans le but d'éviter plus de 10 000 kg de déchets plastiques au cours des 12 prochaines années.

Capacité numérique

La stratégie de capacité numérique de Banque PC procure une expérience sans papier aux demandeurs et aux clients au moyen de sa plateforme numérique, ce qui permet aux clients de recevoir des relevés et des communications électroniques et de procéder à une inscription numérique au point d'acquisition. En date du 31 décembre 2024, environ 81 % des clients de Banque PC avaient choisi de renoncer au papier et ce chiffre devrait continuer d'augmenter au fur et à mesure que notre plateforme numérique s'enrichit de nouvelles fonctionnalités et innovations.

Empreinte des pavillons

Banque PC met à profit les magasins de détail Loblaw pour servir nos clients au moyen de notre réseau de pavillons. Tous les magasins de détail Loblaw font partie d'une approche progressive visant à atteindre zéro émission nette d'ici 2040.

Certification LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)

Construit à l'origine en 1928, l'entrepôt historique Loblaw Groceries situé au 500 Lake Shore Blvd West, à Toronto, a été rénové pour créer un immeuble à usage mixte accueillant des bureaux et des commerces, et abritant le bureau de 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 collègues et à nos clients de contribuer à réduire les impacts environnementaux connexes.

Gouvernance

Le Conseil d'administration et les membres de la haute direction de 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 Banque PC, ainsi qu'à l'atteinte de ses objectifs stratégiques et opérationnels.

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de Banque PC (« le Conseil ») assure l'intendance de Banque PC, y compris l'orientation et la supervision générale indépendante de sa gestion et de ses opérations. 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 Banque PC et aux autres intervenants.

Les membres du Conseil d'administration 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 Banque PC. Une expertise pertinente dans le domaine financier et en gestion des risques constitue une compétence clé pour les membres du Conseil d'administration de Banque PC. Au sein du Conseil d'administration, 57 % des membres sont considérés comme indépendants de Banque PC et 38 % sont des femmes.

Comités du Conseil

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

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

Le comité de gestion des risques est responsable d'aider le Conseil à assumer ses responsabilités de supervision en ce qui a trait aux activités de gestion des risques de 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 Banque PC, de veiller à la conformité par rapport à la propension au risque de 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 en vigueur et aux plaintes des consommateurs.

Le comité de gouvernance est responsable 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 Banque PC.

Éthique des affaires

Notre Code de conduite (le « Code ») reflète notre engagement de longue date à l'égard de normes élevées en matière d'éthique et de pratiques commerciales. Le Code est révisé chaque année pour en vérifier l'actualité et veiller à ce qu'il reflète les pratiques exemplaires en matière de conduite éthique des affaires et d'intégrité, et qu'il comprenne un message clair de la direction. Tous les directeurs, agents et collègues de Banque PC sont tenus de respecter le Code et de réitérer périodiquement leur engagement à s'y conformer. Banque PC encourage le signalement de violations réelles ou présumées du Code à notre ligne Action-Intégrité, un numéro sans frais où tout directeur, agent, fournisseur ou collègue peut signaler un comportement qui lui semble contraire au Code ou qui lui paraît constituer une conduite frauduleuse ou contraire à l'éthique.

Accès aux services financiers

Nous nous engageons à ce que les transactions avec Banque PC soient pratiques, sûres 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 à faible coût, notamment la carte Mastercard PC sans frais annuels, le compte PC Argent^{MC} sans frais mensuels et, en 2024, nous avons lancé la fonction d'épargne facultative du compte PC Argent^{MC}, qui permet aux Canadiens d'augmenter les intérêts de leurs récompenses sur les fonds ajoutés à leur épargne. Nous nous concentrons sur la valeur ajoutée pour les Canadiens en favorisant une meilleure intégration des services bancaires et du crédit au programme de fidélisation PC Optimum, qui permet aux Canadiens de 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 uniques :

- 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 les 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 impliquant 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 le meilleur parti de nos produits et services.

Personnes handicapées

Banque PC collabore avec Level Access afin d'offrir une application de technologies d'assistance pour les clients qui ont besoin d'aide pour la saisie de texte, 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 bien plus.

Les employés au Canada

Le tableau ci-dessous indique le nombre d'employés de Banque PC au Canada en date du 31 décembre 2024 :

Province d'emploi	Temps plein	Temps partiel	Total
Ontario	270	1	271
Total	270	1	271

Impôts payés

Le tableau ci-dessous décrit les impôts payés par Banque PC en date du 31 décembre 2024 :

Territoire d'imposition	Income Taxes
Fédéral	43 600 000 \$
Ontario	60 600 000 \$
Total	104 200 000 \$

Services de financement par emprunt et de microfinancement

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

En 2024, Banque PC a ouvert deux guichets automatiques bancaires et en a fermé deux autres.

GAB ouverts en 2024

Nouveau-Brunswick

Adresse	Ville
419 Main Street	Doaktown
530 Dieppe Boulevard	Dieppe

GAB fermés en 2024

Ontario

Adresse	Ville
270 The Kingsway	Etobicoke
251 Attwell Drive	Etobicoke

