



DÉCLARATION DE RESPONSABILITÉ  
ENVERS LE PUBLIC 2021



# TABLE DES MATIÈRES

## **3 Message de notre chef de la direction**

### **4 À propos de Citi**

- 4 Citi au Canada
- 4 Services bancaires, marchés de capitaux et conseils
- 4 Marchés
- 4 Services de valeurs mobilières
- 5 Citi Banque privée
- 5 Solutions de trésorerie et commerciales
- 5 Cartes Citi Canada
- 6 Centre de solutions Citi de Toronto
- 6 Sociétés affiliées de Citibank au Canada
- 6 Communiquez avec nous
- 7 Proposition de valeur de Citi

## **8 Le progrès dans nos communautés**

- 8 Les bénévoles de Citi
- 8 La plateforme de bénévolat de Citi
- 8 Journée de bénévolat
- 8 Conseil consultatif sur le développement communautaire
- 9 Journée internationale de l'engagement envers la communauté
- 10 DAREarts Perfectionnement de jeunes dirigeants
- 10 Jeux paralympiques
- 11 Dons aux communautés
- 11 Contributions aux œuvres caritatives au Canada en 2021
- 12 Subvention de la Fondation Citi au Canada
- 13 Services d'emploi des jeunes
- 14 EnterPRISEing Youth+

## **15 Progrès par la diversité**

- 19 Objectifs de représentation de la diversité à l'échelle de l'entreprise
- 19 Secteurs d'intervention
- 20 Comité de diversité, d'équité et d'inclusion
- 20 Récompenses totales, mieux-être et reconnaissance
- 22 Programmes de perfectionnement et de talents
- 23 Bourses d'études sur la diversité externe
- 23 Sondage annuel auprès des employés
- 24 Diversité des fournisseurs
- 25 Nos attentes envers nos dirigeants

## **26 Progrès par la gouvernance**

- 27 Code de conduite
- 28 Recours hiérarchique des préoccupations d'affaires et d'éthique
- 29 Gestion du risque de non-conformité
- 29 Programme de lutte contre la corruption
- 30 Programme lié aux sanctions
- 30 Programme de lutte contre le blanchiment d'argent
- 31 Responsabilité en matière de normes de leadership
- 31 Règlement sur les réclamations

## **32 Le progrès par la durabilité**

- 33 Équipe écologique Citi Canada
- 34 Rapport de l'incidence sur l'environnement

## **35 Sommaire des impôts exigibles pour 2021**

## **36 Financement de la dette pour les entreprises au Canada**

# MESSAGE DE NOTRE CHEF DE LA DIRECTION

Alors que le monde continue de lutter contre une crise sanitaire mondiale, il est devenu crucial pour les organisations de contribuer à atténuer les bouleversements économiques et sociaux qui affectent les employés, les clients et les collectivités. À Citi au Canada, ces défis sociétaux ont façonné notre mobilisation auprès de nos collectivités, et nous nous sommes attaqués à des questions telles que le chômage chez les jeunes, l'économie durable, la diversité, l'équité et l'inclusion. La Déclaration de responsabilité envers le public 2021 détaille nos efforts.

Nous avons été très occupés en 2021, avec notamment le lancement de deux réseaux d'affinités - le Réseau du patrimoine noir et le Réseau du patrimoine asiatique -, et l'Équipe écologique Citi Canada. En l'honneur de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, nous nous sommes réunis pour célébrer et nous imprégner de l'histoire et de la culture profondes des peuples autochtones. Nous avons parrainé deux athlètes paralympiques canadiens pour contribuer à changer la perception que les gens ont des personnes handicapées en osant porter un regard sur l'excellence (#StareAtGreatness). Notre nouveau programme de mentorat LGBTQ+ aide les nouveaux arrivants au Canada à s'orienter sur le marché du travail canadien et à démarrer leur carrière.

Citi Canada a versé près de 1 315 000 \$ en dons aux employés, en contributions aux entreprises et en financement de subventions de la Fondation Citi à 23 organisations caritatives partout au pays, et nos employés ont fait plus de 970 heures de bénévolat dans des organismes communautaires durant l'année. Ces initiatives témoignent de notre détermination à mobiliser tout le potentiel de notre personnel et à faire progresser notre objectif d'être un chef de file dans un grand nombre de problèmes et d'enjeux sociétaux.



Je suis particulièrement fier de l'équipe de Citi Canada cette année et j'espère que vous prendrez le temps d'examiner la Déclaration de responsabilité envers le public au moment où nous célébrons nos contributions à la croissance d'une économie à la fois équitable, inclusive et durable.

**John Hastings**  
Chef de la direction, Citibank Canada

# À PROPOS DE CITI

## CITI AU CANADA

Les débuts de Citi au Canada remontent à 1919. Actuellement, l'entreprise compte environ 3 563 employés et possède des bureaux à Vancouver, à Calgary, à Montréal, à Toronto et à Mississauga. Citi est l'une des entreprises offrant les services financiers les plus mondialisés au Canada, grâce à son réseau établi dans plus de 96 pays et territoires, ses pupitres de négociation dans 77 marchés et ses réseaux de compensation et conservation dans 63 marchés.

La priorité stratégique de Citi au Canada consiste à continuer de favoriser le progrès et à aider ses clients à atteindre leurs objectifs par l'entremise des grands secteurs d'activité suivants : Services bancaires, marchés de capitaux et conseils; marchés; services de valeurs mobilières; banque privée; solutions de trésorerie et commerciales; et Cartes Citi Canada. Le Canada accueille également le centre de solutions Citi à Toronto, un grand site de développement technologique desservant les entreprises et les clients de Citi partout dans le monde.



## SERVICES BANCAIRES, MARCHÉS DE CAPITAUX ET CONSEILS

Le secteur Services bancaires, marchés de capitaux et conseils écoute, collabore et résout les problèmes, travaillant sans relâche pour le compte de ses clients, qu'il s'agisse d'entreprises, d'institutions financières, du secteur public ou de promoteurs, afin d'offrir une gamme de solutions stratégiques de financement d'entreprise et de conseil qui répondent à leurs besoins, quelle que soit leur complexité.

En nous consacrant à ces relations et en veillant à ce que l'expérience de nos clients se distingue, nous faisons appel à notre vaste réseau mondial inégalé pour fournir des capitaux empruntés, des solutions de financement stratégique rattaché à des actions, des solutions de fusion et d'acquisition ainsi que des services aux émetteurs. En desservant ces sociétés, nous les aidons à grandir et à créer des emplois et une valeur économique réelle, tant à la maison que dans les collectivités partout dans le monde.

## MARCHÉS

Des solutions de classe mondiale, aussi variées que les besoins de nos clients. Grâce à nos salles des marchés situées dans plus de 80 pays, en Amérique, Asie, Europe et le Moyen-Orient, nous travaillons sans relâche à enrichir les relations, les produits et les technologies qui définissent notre présence dans le domaine de la tenue de marché. Nous nous associons à nos clients pour leur fournir des solutions, des renseignements et un soutien en matière de gestion des liquidités et des risques, à leur convenance.

## SERVICES DE VALEURS MOBILIÈRES

Nous fournissons une gamme complète de services de valeurs mobilières sur plus de 100 marchés, y compris notre réseau propriétaire composé de plus de 60 succursales et à travers 23 domiciles de fonds. Nos solutions comprennent la garde, la compensation, les services d'actifs, l'administration de fonds, les services FNB, les services de suivi de marché, les prêts de valeurs mobilières d'agences, la gestion des garanties, les services d'agence de transfert et de fiducie.

La garde immédiate, à titre d'élément clé des Services de valeurs mobilières, soutient les activités de compensation et de règlement d'intermédiaires, notamment des banques, courtiers et autres investisseurs institutionnels, tout en fournissant des renseignements au sujet de la législation sur les valeurs mobilières et en travaillant avec les organismes réglementaires pour participer à des initiatives mises en œuvre pour améliorer l'environnement des règlements d'opérations sur titres. Dans ce cadre, de même que celui de tous nos efforts de prise de position sur le marché, nos objectifs consistent à réduire les risques de marché et à améliorer la transparence et l'efficacité du marché - au plus grand avantage de tous les clients de Citi.

## BANQUE PRIVÉE

La Banque privée a pour mission d'aider les personnes, les familles et les cabinets d'avocats les plus riches du monde à protéger et à faire fructifier leur patrimoine de manière responsable.

Depuis nos 50 bureaux répartis aux quatre coins du monde, nous servons plus de 13 000 clients très fortunés provenant de plus de 100 pays, dont 25 % des milliardaires du monde et plus de 1 400 bureaux de gestion de patrimoine. En 2020, l'activité totale des clients s'élevait à environ 550 milliards de dollars.

Notre modèle d'entreprise unique nous permet de nous concentrer sur des clients moins nombreux, plus importants et plus sophistiqués, dont la valeur nette moyenne est supérieure à 100 millions de dollars. Les clients bénéficient d'une expérience hautement personnalisée, avec un accès à une gamme complète de produits et de services couvrant les investissements, les services bancaires, les prêts, la garde d'actifs, la planification patrimoniale, l'immobilier, l'art, le financement et le prêt pour l'achat d'aéronefs, etc.

Dans tout ce que nous faisons, nous mettons l'accent sur des conseils personnalisés, des prix compétitifs et une exécution efficace. Grâce à l'étroite collaboration entre Citi Banque privée et le Groupe des clients institutionnels de Citi, nous sommes en mesure de mettre en relation les entreprises de ses clients avec les services bancaires, les marchés des capitaux et les services de conseil, ainsi qu'avec les autres ressources institutionnelles de Citi. Un nombre croissant de nos clients cherchent à faire correspondre leurs investissements à leurs valeurs personnelles. Investir à des fins utiles est ce que nous appelons notre approche d'investissement durable et efficace.

Nous aidons les clients à formuler leurs buts et objectifs en matière de durabilité, nous leur fournissons des conseils complets et nous leur proposons une gestion interne des placements qui intègre les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise. Nous nous associons également à des gestionnaires d'actifs tiers pour proposer des thèmes et des stratégies pertinents.

## SOLUTIONS DE TRÉSORERIE ET D'OPÉRATIONS

Solutions de trésorerie et d'opérations offre des services financiers en gestion intégrée de l'encaisse et des solutions de fonds de roulement et d'échanges commerciaux à des multinationales, des institutions financières et des organisations du secteur public à l'échelle mondiale. Avec la gamme la plus complète de plateformes, d'outils et de solutions d'analyse numériques, Solutions de trésorerie et d'opérations conserve sa place de chef de file, puisque le groupe continue d'offrir des solutions novatrices et personnalisées aux clients. Convaincu que l'expérience client est le moteur d'une différenciation durable, Solutions de trésorerie et d'opérations a concentré ses efforts sur la transformation de ses activités afin d'offrir une expérience client transparente de bout en bout grâce aux capacités numériques, à la défense des intérêts des clients, à la gestion du réseau et à la prestation de services dans l'ensemble de l'organisation.

## CARTES CITI CANADA

Cartes Citi Canada est l'un des principaux fournisseurs de cartes de crédit de marques privées et de cartes de paiement pour les organisations de vente au détail au pays. Cartes Citi Canada fait partie des services au détail Citi, l'un des plus grands fournisseurs de produits et de services de cartes de crédit à la consommation et d'entreprise, et de solutions de détail en Amérique du Nord.





## CENTRE DE SOLUTIONS CITI DE TORONTO

Le centre de solutions Citi (CSC) de Toronto Le Citi Solutions Centre (CSC) de Toronto est un centre mondial de développement technologique de Citi, qui comprend également une importante équipe chargée des cartes de crédit à la consommation et le tout nouveau centre de vérification interne. Comptant plus de 2 500 employés, le CSC Toronto est la plus grande base d'employés de Citi au Canada.

En raison de la diversité de ses activités et de l'importance accordée aux nouvelles technologies qui font progresser les activités de Citi, le CSC Toronto a connu une croissance sans précédent au cours des dernières années. Alors qu'il comptait moins de 1 000 employés sur place il y a quelques années, le site a connu une croissance régulière et, en 2021, près de 700 personnes ont été recrutées. Cette croissance devrait se poursuivre tout au long de l'année 2022.

La croissance du site est proportionnelle à celle de son impact sur la collectivité locale. En 2021, le site a adopté une approche unique en matière de dons caritatifs, en offrant aux employés du site la possibilité de s'exprimer sur l'allocation des fonds caritatifs. Lors d'un vote en direct des principaux partenaires de la société, les employés ont voté à une écrasante majorité en faveur de la poursuite du soutien apporté par Citi à la Fondation de l'aide à l'enfance de Peel par l'entremise du Centre d'excellence d'immigration pour le bien-être de l'enfance de Citi. Le centre aide les enfants de Peel à différents stades du processus d'immigration en les aidant à avoir accès à l'éducation. Le centre aide également les enfants de la région qui se trouvent dans une situation désespérée en matière d'immigration à trouver un abri et un soutien auprès de familles d'accueil locales. Le don de 75 000 dollars consenti par Citi aidera le centre à poursuivre la réalisation de ces objectifs importants.

De plus, les collègues ont voté pour allouer 25 000 \$ à la Fondation Safe Haven du Canada, un organisme caritatif qui aide les filles vulnérables à se créer un avenir meilleur. En tant que donateur inaugural, le don de l'entreprise permettra de soutenir l'initiative Haven's Harbour de la fondation, un projet de logement destiné à aider les jeunes qui passent des programmes de Safe Haven à la vie adulte.

**Bien que nous soyons une banque mondiale, notre mission est simple : nous offrons de manière responsable des services financiers qui favorisent la croissance et le progrès économique.**

Notre réseau mondial distinct de personnes, de données et de relations crée un état d'esprit qui permet à Citi de repérer les occasions, de gérer les risques et de créer des liens pour nos clients d'une manière qui échappe aux autres.

## SOCIÉTÉS AFFILIÉES DE CITI AU CANADA

Les sociétés affiliées de Citi au Canada suivantes sont des sociétés membres du groupe de Citi au Canada, en date du 31 décembre 2021 :

- » Citibank, Amérique du Nord, agence canadienne
- » Citibank Canada Investment Funds Limited
- » Citigroup Global Markets Canada Inc.
- » Cartes Citi Canada Inc.
- » Citigroup Finance Canada ULC
- » Citigroup Commodities Canada ULC
- » Citi Canada Technology Services ULC

## COMMUNIQUEZ AVEC NOUS

- » [citigroup.com/canada](https://citigroup.com/canada)
- » [citigroup.com](https://citigroup.com)
- » [blog.citigroup.com](https://blog.citigroup.com)
- » [facebook.com/citi](https://facebook.com/citi)
- » @citi
- » [linkedin.com/company/citi](https://linkedin.com/company/citi)
- » [instagram.com/citi](https://instagram.com/citi)
- » [youtube.com/citi](https://youtube.com/citi)

# Proposition de valeur de Citi : NOTRE MISSION : FAVORISER LA CROISSANCE ET LE PROGRÈS ÉCONOMIQUE

## Ce que vous pouvez attendre de nous, et ce que nous attendons de nous-mêmes

La mission de Citi consiste à servir nos clients, à titre de partenaire de confiance, en leur offrant de manière responsable des services financiers qui favorisent la croissance et le progrès économique. Nos activités principales visent à protéger les actifs, à prêter de l'argent, à effectuer des paiements et à accéder aux marchés des capitaux pour le compte de nos clients. Nous offrons nos 200 ans d'expérience à nos clients afin qu'ils puissent, à l'échelle mondiale, relever les plus grands défis et profiter des plus belles occasions. Nous sommes Citi, la banque mondiale, l'institution qui relie des millions de personnes dans des centaines de pays et de villes.



Nous protégeons l'épargne des gens et les aidons à faire les achats qui améliorent leur qualité de vie, qu'il s'agisse de transactions quotidiennes ou de l'achat d'une maison. Nous conseillons les gens sur les moyens d'investir pour leurs besoins futurs, tels que l'éducation de leurs enfants et leur propre retraite, et nous les aidons à acheter des valeurs mobilières comme des actions et des obligations.

Nous travaillons de concert avec les sociétés afin d'optimiser leurs opérations quotidiennes, qu'il s'agisse de besoins de fonds de roulement, de traitement de la masse salariale ou d'exportation outremer de leurs biens. En octroyant des prêts aux petites et aux grandes sociétés, nous les aidons à grandir et à créer des emplois et une valeur économique réelle tant à la maison que dans les communautés partout dans le monde. Nous offrons du financement et du soutien à tous les paliers gouvernementaux, afin que nos élus puissent ériger une infrastructure durable, que ce soit en matière de logement, de transport, de maisons d'enseignement et d'autres services publics essentiels.

Ces capacités créent une obligation d'agir de manière responsable, de faire ce qu'il faut pour générer les meilleurs résultats et de gérer le risque avec prudence. Si nous échouons, nous prendrons des mesures décisives et tirerons les leçons de notre expérience. Nous voulons gagner et garder la confiance du public en adhérant sans compromis aux normes déontologiques les plus élevées. Nous demandons à nos collègues de s'assurer que leurs décisions seront fondées sur trois critères : elles sont au mieux des intérêts des clients, elles créent une valeur économique et elles sont toujours responsables sur le plan systémique. Lorsque ces décisions ont des retombées positives, nous projetons une influence sociale et financière également positive dans les communautés, et nous montrons ce qu'une banque mondiale peut accomplir.

## TABLEAU DE L'EMPLOI AU CANADA

| Territoire/<br>province de travail | Employés<br>à temps plein | Employés<br>à temps partiel | Total        |
|------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|--------------|
| Alberta                            | 15                        | 0                           | 15           |
| Colombie-Britannique               | 14                        | 0                           | 14           |
| Manitoba                           | 0                         | 0                           | 0            |
| Nouveau-Brunswick                  | 0                         | 0                           | 0            |
| Terre-Neuve-et-Labrador            | 0                         | 0                           | 0            |
| Territoires du Nord-Ouest          | 0                         | 0                           | 0            |
| Nouvelle-Écosse                    | 0                         | 0                           | 0            |
| Nunavut                            | 0                         | 0                           | 0            |
| Ontario                            | 2 021                     | 11                          | 2 032        |
| Île-du-Prince-Édouard              | 0                         | 0                           | 0            |
| Québec                             | 11                        | 0                           | 11           |
| Saskatchewan                       | 0                         | 0                           | 0            |
| Yukon                              | 0                         | 0                           | 0            |
| <b>Main-d'œuvre totale</b>         |                           |                             | <b>2 072</b> |



**2 072**

EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN



**3 563**

MAIN-D'ŒUVRE TOTALE  
(INCLUANT LES AGENTS  
CONTRACTUELS)

# LE PROGRÈS DANS, NOS COMMUNAUTÉS



**Nous reconnaissons que les communautés doivent relever des défis complexes et, afin de favoriser le progrès, aucune organisation ne peut surmonter ces obstacles sans aide.**

Citi collabore avec des organismes publics et des organisations communautaires afin d'élaborer des solutions novatrices et évolutives aidant les familles à s'autonomiser financièrement. Citi offre à ses employés de nombreux programmes et occasions internes qui encouragent la participation et l'engagement dans tous nos efforts caritatifs.

## LES BÉNÉVOLES DE CITI

Les employés de Citi mettent à profit leur expérience et leurs compétences professionnelles en offrant bénévolement leur temps directement aux organismes sans but lucratif et aux organisations non gouvernementales soutenues par Citi Canada et la Fondation Citi. En aidant les employés qui font du bénévolat pour contribuer à leurs communautés, nous renforçons les équipes, favorisons la fidélité envers l'entreprise et exerçons une incidence positive sur les collectivités dans lesquelles nous œuvrons. Nous offrons des possibilités de bénévolat traditionnel ou de bénévolat axé sur les compétences faisant appel à l'enthousiasme et à l'expertise professionnelle de nos employés.

## LA PLATEFORME DE BÉNÉVOLAT DE CITI

Le nouveau programme de bénévolat de Citi, hébergé par Beenvity, permet à tous les employés de chercher des possibilités de bénévolat dans leur secteur et de s'y inscrire, en plus d'effectuer un suivi de leurs heures de bénévolat. Ce formulaire de candidature se trouve sur le Web afin que les employés puissent se connecter pour consulter les événements ou s'y inscrire, en plus de soumettre des heures - personnelles ou professionnelles - au travail ou à distance.

## JOURNÉE DE BÉNÉVOLAT

Les employés actifs et admissibles sont invités à consacrer une journée de travail payée chaque année civile pour faire du bénévolat auprès de l'organisme admissible de leur choix. Les employés peuvent vouer cette journée à toute activité de bienfaisance auprès d'un organisme de bienfaisance enregistré ou d'une école. En 2021, 65 employés au Canada ont utilisé leur journée de bénévolat pour aider des dizaines d'organismes communautaires, pour un total combiné de plus de 465 heures de bénévolat.



## CONSEIL CONSULTATIF SUR LE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE

En 2016, Citi Canada a mis sur pied un Conseil consultatif sur le développement communautaire afin d'offrir supervision et responsabilisation aux activités de l'initiative de développement communautaire. Le conseil est chargé de s'assurer que les décisions de l'initiative respectent la politique de Citi relative aux dons de bienfaisance et sont en harmonie avec les piliers de la Fondation Citi pour offrir du soutien aux organismes de jeunesse qui portent sur les possibilités économiques, l'inclusion financière et la transformation urbaine.

Le conseil se compose d'un président et de 13 membres qui, ensemble, représentent un échantillon diversifié des activités et initiatives de Citi partout au pays. Des rencontres trimestrielles sont prévues, pendant lesquelles les activités de l'initiative sont passées en revue et les occasions et défis à venir sont abordés, et où sont approuvées la stratégie globale et toute modification potentielle pouvant survenir au cours de l'année.

# JOURNÉE INTERNATIONALE DE L'ENGAGEMENT ENVERS LA COMMUNAUTÉ

Chaque année, les collègues, les anciens élèves, les partenaires, les clients, les membres de la famille et les amis de Citi se réunissent pour participer à la Journée internationale de l'engagement envers la communauté, l'initiative bénévole annuelle phare de Citi, afin de redonner aux collectivités où nous vivons et travaillons.

Traditionnellement, la Journée internationale de l'engagement envers la communauté est célébrée par des événements en personne au cours desquels nous retrouvons nos manches et participons à diverses activités de service - de l'emballage de repas pour des familles dans le besoin au nettoyage et à la plantation de fleurs dans nos parcs publics. En raison de la pandémie mondiale, nous avons changé notre fusil d'épaule et imaginé de nouvelles façons de rendre la pareille au lieu d'organiser des événements bénévoles physiques. Conscients de l'impact disproportionné de la pandémie sur nos communautés les plus vulnérables, nous étions déterminés à apporter notre contribution grâce à un bénévolat significatif.



Le résultat a été notre campagne Journée internationale de l'engagement envers la communauté réimaginée, grâce à laquelle 63 605 bénévoles de Citi dans 81 pays et territoires ont participé à des activités bénévoles totalisant plus de 37 000 heures de service.

Au Canada, les employés ont soutenu 14 organismes de manière virtuelle - en organisant des séances de correction de curriculum vitae et d'entretiens fictifs pour les jeunes, et des ateliers de mentorat et d'orientation professionnelle pour les nouveaux arrivants au Canada - et en personne, en préparant des colis de soins pour les jeunes des organismes de protection à l'enfance et en donnant de la nourriture aux collectes de denrées.



Au Canada, plus de 167 employés ont participé à 15 événements dans tout le pays. À Mississauga, Calgary et Vancouver, les employés ont donné de la nourriture pour soutenir les communautés vulnérables pendant la pandémie de COVID.



À Toronto, Citi s'est associée à Services d'emploi des jeunes et à Accessible Community Counselling and Employment Services (ACCES) pour aider les jeunes et les nouveaux arrivants au Canada. Les bénévoles de Citi du Réseau du patrimoine noir ont organisé des séances de mentorat rapide pour les nouveaux arrivants noirs au Canada, offrant des conseils et leur expérience en matière de réseautage et de recherche d'emploi sur le marché du travail et le secteur financier canadiens. Des bénévoles de Citi de tout le Canada ont organisé des simulations d'entretiens, des séances de mentorat et une aide à la rédaction de CV pour les jeunes de Services d'emploi des jeunes.

# darearts

PERFECTIONNEMENT DE JEUNES DIRIGEANTS

Citi Canada s'est associé à DAREarts pour soutenir la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, un jour férié fédéral qui reconnaît et commémore le préjudice intergénérationnel que les pensionnats ont causé aux familles et aux communautés autochtones du Canada, et qui rend hommage à ceux qui ont été touchés par cette injustice.

Les employés et leur famille se sont réunis pour célébrer et s'imprégner de l'histoire et de la culture profondes des peuples autochtones du Canada, en participant à une cérémonie de purification et à un projet artistique guidé pour créer des cartes portant des messages d'espoir et de réconciliation.

Les cartes artistiques ont été incluses dans les 100 trousseaux de créativité DAREarts fournies aux jeunes Tk'emlúps te Secwépemc vivant à Kamloops et dans les environs, en Colombie-Britannique. Elles étaient accompagnées d'une invitation à participer aux programmes DAREarts par téléphone afin que ces jeunes puissent entrer en contact avec un personnel de soutien qui les guidera dans leurs activités et leur offrira une oreille attentive.

DAREarts donne des moyens d'action aux jeunes des communautés locales et éloignées qui affrontent des obstacles tels que la marginalisation, l'isolement, l'insécurité alimentaire, la pauvreté, les problèmes de santé mentale et le manque de services.

## JEUX PARALYMPIQUES

Citi est fière de soutenir le mouvement paralympique et les athlètes paralympiques depuis 2012. En 2018, Citi a lancé son premier partenariat mondial axé sur ce projet, qui comprenait le soutien de 23 comités paralympiques nationaux (CPN). En 2022, Citi est devenue le partenaire fondateur de PARA SPORT, une nouvelle plateforme qui vise à stimuler la croissance du sport paralympique dans le monde.

En tant que fier partisan de PARA SPORT, Citi soutient les CPN et les athlètes paralympiques du monde entier dans leur préparation aux compétitions régionales et internationales.

La diversité et l'inclusion sont des impératifs clés pour Citi, et notre partenariat PARA SPORT nous offre une plateforme puissante pour changer les perceptions que les gens ont des personnes handicapées.

En plus des partenariats PARA SPORT et CPN, Citi a soutenu plus de 65 athlètes de 30 pays et territoires au cours des deux derniers Jeux paralympiques. Ces athlètes de classe mondiale représentent les valeurs de Citi et ont été sélectionnés pour leurs accomplissements impressionnants tant dans leur sport que dans leur vie. Collectivement, ils ont participé à 17 sports paralympiques différents, ont remporté plus de 40 médailles à Tokyo et à Beijing, et représentent un ensemble diversifié de classifications paralympiques. Ils représentent les personnes handicapées, et défendent avec force le Mouvement paralympique.



**Au Canada, Citi a parrainé deux athlètes canadiens paralympiques, Cindy Ouellet (photo ci-dessus), basketball en fauteuil roulant et ski para, et Tyler McGregor (photo de gauche), parahockey sur glace.**

**Les employés ont assisté à un certain nombre d'événements qui ont souligné le parcours des athlètes pour devenir des athlètes paralympiques, leurs réalisations incroyables face à l'adversité et leur participation à la campagne #StareAtGreatness de Citi, une initiative mondiale pour aider à changer les perceptions vis-à-vis des personnes handicapées en osant admirer l'excellence.**



# Dons aux communautés



En 2021, le montant total des dons de bienfaisance au Canada s'est élevé à **1 311 830 \$.**



## CONTRIBUTIONS AUX ŒUVRES CARITATIVES AU CANADA EN 2021

### Organisation caritative

### Contribution de la société (en \$)

|   |            |
|---|------------|
| Accessible Community Counselling and Employment Services (ACCES)      | 2 500 \$   |
| Alberta Cancer Foundation   | 4 500 \$   |
| Association canadienne pour la santé mentale, bureau régional de York | 5 000 \$   |
| CAISSE DE BIENFAISANCE DES EMPLOYÉS ET RETRAITÉS DU CN                | 2 000 \$   |
| DAREarts Foundation Incorporated                                      | 86 000 \$  |
| Fondation Jeunes en Tête  | 1 000 \$   |
| Fondation Tel Jeunes  | 3 500 \$   |
| Banques alimentaires Canada   | 100 000 \$ |
| Fondation Golf Canada   | 78 000 \$  |
| Association Horatio Alger du Canada                                   | 25 000 \$  |
| Fondation de l'Hôpital Michael Garron                                 | 9 000 \$   |
| Moisson Montréal  | 1 800 \$   |
| Réseau pour la paix et l'harmonie sociale                             | 2 500 \$   |
| Fondation de l'aide à l'enfance de Peel                               | 75 000 \$  |
| La Fondation pour le cancer Princess Margaret                         | 6 500 \$   |
| Rise Asset Development  | 5 000 \$   |
| Œuvres des Manoirs Ronald McDonald de Toronto                         | 29 000 \$  |
| Safe Haven Foundation of Canada                                       | 25 000 \$  |
| Jeux Olympiques spéciaux  | 15 000 \$  |
| Fondation du centre de santé St.-Joseph                               | 8 000 \$   |
| Fondation de l'Hôpital St.-Michael                                    | 10 000 \$  |

**Total de la contribution de la société : 494 300 \$**

**Total des subventions accordées par la Fondation Citi : 817 530 \$**

**Total des dons de bienfaisance versés au Canada : 1 311 830 \$**

En 2021, un total de 12 467 \$ a été versé en subventions d'orientation à l'égard du crédit.

# SUBVENTIONS DE LA FONDATION CITI AU CANADA



La Fondation Citi fait la promotion du progrès économique et de l'amélioration de la vie des membres de collectivités à faible revenu partout dans le monde.

Nous réalisons des investissements dans des initiatives qui améliorent l'inclusion financière, catalysent les occasions d'emploi pour la jeunesse et réinventent les approches de création de villes dynamiques sur le plan économique.

L'approche « plus que de la philanthropie » de la Fondation Citi fait appel à la vaste expertise de Citi et de son équipe pour accomplir notre mission et atteindre nos objectifs grâce au leadership et à l'innovation.

**En 2021, le financement des subventions de la Fondation Citi a totalisé 817 530 \$.**

## PASSEPORT POUR LE PROGRÈS

La Fondation Citi investit dans des programmes aidant les jeunes âgés de 16 à 24 ans à poursuivre leur carrière et leurs ambitions économiques en leur proposant des possibilités. En 2017, la Fondation Citi a annoncé son plus grand engagement philanthropique à ce jour avec le prolongement international de Passeport pour le progrès, en réponse au taux de chômage persistant chez les jeunes.

Les programmes au Canada visent à combler les lacunes dans les services offerts aux jeunes ayant les besoins les plus criants - les jeunes pris en charge, les jeunes avec des antécédents de problèmes de santé mentale et de dépendance, les jeunes autochtones et les jeunes faisant face à plusieurs obstacles à l'emploi, y compris la pauvreté, l'itinérance ou le statut d'immigrant.

## Voici nos principaux partenariats en 2021 :



**LA FONDATION DE L'AIDE À L'ENFANCE DU CANADA**

La force de transformer des vies.



### LA FONDATION DE L'AIDE À L'ENFANCE DU CANADA

#### Initiative Création de passeports pour la jeunesse 265 000 \$

En 2021, l'« Initiative Création de passeports pour la jeunesse » a eu un effet considérable sur les jeunes quittant le système de protection de l'enfance. Créé en 2018, le programme a été élaboré pour créer une ressource numérique qui offre aux jeunes quittant le système de soins un accès essentiel aux ressources, à l'orientation et au soutien à un moment où ils sont les plus vulnérables. En 2021, le programme s'est concentré sur le développement, l'essai et le perfectionnement du prototype, qui a bénéficié de commentaires et d'idées très utiles provenant directement des jeunes que l'outil est censé aider. Une part du financement de 2021 a également été affectée au programme de soutien des jeunes en cas de crise COVID-19 de la Fondation. Ce programme aide les jeunes sortis du système de soins et faisant face à des difficultés pendant la pandémie en leur fournissant directement des fonds d'urgence. Les jeunes ont exprimé leur gratitude et ont expliqué comment ces fonds ont changé leur situation immédiate, en leur fournissant une aide directe et des ressources pendant une période difficile.

**« La Fondation Citi est un partenaire inestimable de la Fondation de l'aide à l'enfance du Canada depuis 2004. Actuellement, notre partenariat s'articule autour de l'objectif commun d'améliorer la situation des jeunes qui quittent le système de soins gouvernementaux. Au cœur de notre objectif commun se trouve l'Initiative Création de passeports pour la jeunesse, une ressource numérique innovante qui servira de pôle d'information et d'orientation aux jeunes en situation de vulnérabilité et en quête d'orientation et de soutien. Nous sommes fiers de ce que nous avons accompli grâce à la contribution continue de la Fondation Citi, et nous sommes impatients de continuer à changer des vies ensemble. »**

- Valerie McMurry, présidente et chef de la direction, Fondation de l'aide à l'enfance du Canada



## SERVICES D'EMPLOI DES JEUNES YES2Tech 303 750 \$

Quarante-quatre bénévoles de Citi ont participé à six événements organisés par les Services d'emploi des jeunes tout au long de l'année 2021, ce qui représente 102 heures de bénévolat. Les bénévoles ont travaillé avec des jeunes dans le cadre de divers programmes, dont YES2Tech, qui aident les jeunes à acquérir des compétences en informatique infonuagique. L'équipe a eu un effet considérable sur les jeunes avec lesquels elle a travaillé, et ceux-ci ont fourni des commentaires élogieux à la fin de leurs activités. « Je n'aurais jamais une telle chance ailleurs. C'est toujours génial de parler à des gens expérimentés. J'ai obtenu des commentaires qui contribueront de manière significative à ma vie professionnelle et je suis très reconnaissant d'avoir vécu une telle expérience. »



**« Nous sommes très reconnaissants du soutien de la Fondation Citi. Cette subvention a eu un effet considérable sur la vie des jeunes sous-représentés de notre collectivité. La subvention a non seulement permis aux Services d'emploi des jeunes de former les jeunes dans des domaines essentiels tels que la culture numérique et l'informatique infonuagique, mais aussi de leur donner accès à des mentors, à des ressources gratuites telles que des webinaires sur divers sujets, notamment la résilience, la diversité et l'inclusion, et la lutte contre le racisme, ainsi qu'à des ordinateurs portables et des tablettes. Ces mesures de soutien supplémentaires sont essentielles pour aider les jeunes à se sentir moins isolés en cette période de distanciation sociale. La demande suscitée par ce programme a dépassé toutes les attentes, et nous avons constaté un taux de réussite incroyable, puisque 86 % des jeunes qui y ont participé ont obtenu des résultats positifs. Les jeunes qui ont suivi la formation à la certification en informatique infonuagique ont gagné un salaire horaire moyen de 25,36 \$ à la sortie du programme, soit un écart de 78 % par rapport au salaire minimum! Nous n'aurions pas pu atteindre ce niveau de réussite sans le soutien de la Fondation Citi. »**

– Sinead McCarthy, vice-présidente du Développement, des Ressources humaines et des Programmes, Services d'emploi des jeunes





**Autonomisation des gens  
Lancement d'idées**



**RISE**

**EnterPRISEing Youth+ 248 780 \$**

À la fin de la période de subvention de 2021, Rise a aidé plus de 380 jeunes Canadiens qui font face à des obstacles à l'emploi en raison de problèmes de santé mentale et de toxicomanie. La subvention de Citi a permis à Rise de surmonter les difficultés posées par l'isolement social, le déclin de la santé mentale et l'augmentation des tensions raciales pendant la pandémie. Le modèle et le programme d'études du programme d'entrepreneuriat pour les jeunes se prêtaient très bien à une diffusion en ligne, ce qui a permis à Rise d'élargir son champ d'action pour servir les Canadiens d'un océan à l'autre.

Le financement de Citi a permis d'améliorer la plateforme en ligne afin de mieux intégrer les jeunes autochtones et les jeunes noirs, qui représentent plus de la moitié des participants au programme. Cette plateforme d'entrepreneuriat en ligne autogérée est à la disposition du public, et Rise en fait largement la promotion dans les médias sociaux et pendant les événements de sensibilisation de la communauté virtuelle, afin de s'assurer que le public connaît cette ressource.

**« Le soutien visionnaire de la Fondation Citi envers Rise pendant de nombreuses années a été déterminant dans le développement de nos divers programmes destinés aux jeunes vulnérables du Canada. Ce soutien comprend non seulement le financement direct de programmes, mais aussi le financement de projets de renforcement des capacités, essentiels à la durabilité de l'organisation. »**

-Lori Smith, PDG



# PROGRÈS PAR LA DIVERSITÉ

**Publié pour la première fois en 2001, le palmarès des 100 meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada est un concours éditorial organisé par le projet Canada's Top 100 Employers. Ce concours annuel souligne le travail des employeurs qui mènent la nation en aidant les diplômés collégiaux et universitaires à effectuer la transition de l'école au travail.**

En plus de proposer d'excellentes possibilités d'emploi, ces employeurs disposent de programmes de recrutement de premier échelon reconnus offrant les meilleures occasions de perfectionnement et d'avancement professionnel. Les éditeurs du projet Top 100 examinent aussi le mentorat, les possibilités de formation ainsi que les programmes de gestion de carrière offerts par chaque employeur, et dressent un profil global de l'effectif de l'organisation. Citi Canada a pris un engagement significatif à démarrer la carrière des jeunes et est fière d'avoir reçu ce prix pour la cinquième année consécutive.



**Citi Canada a également été reconnue comme l'un des meilleurs employeurs du Grand Toronto pour la troisième année consécutive.**



Citi Canada a pris un engagement significatif à stimuler la carrière des jeunes en embauchant activement par l'entremise de programmes pour nouveaux diplômés/sur le campus. Les esprits les plus vifs de partout dans le monde débute leur carrière chez Citi, en répondant aux besoins de l'économie, des entreprises et des collectivités. Chez Citi, nos analystes font partie d'une équipe internationale dynamique présente dans plus de 100 pays, qui se concentre sur le développement personnel et qui croit en la reconnaissance de talents à l'interne.

Chez Citi, les nouveaux diplômés peuvent bâtir une carrière et acquérir une vaste expérience et une visibilité mondiale. Grâce à notre grande portée à l'échelle mondiale, nos analystes peuvent travailler avec des collègues de partout dans le monde et apprendre de ces derniers.

En 2021, Citi était fière d'avoir également été désignée comme l'un des 100 meilleurs employeurs du Canada, en plus d'être désignée comme l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes et l'un des meilleurs employeurs du Grand Toronto. Ce concours annuel récompense les employeurs qui se démarquent dans leur secteur en mettant à la disposition de leurs employés des lieux de travail exceptionnels. Citi a été évaluée par rapport à d'autres institutions financières canadiennes afin de déterminer lesquelles offrent les programmes les plus progressistes et avant-gardistes à leurs employés. Notre objectif de figurer parmi les 100 meilleurs employeurs a été un projet qui s'est étalé sur plusieurs années et nous sommes reconnaissants à tous nos employés de faire de Citi un endroit où il fait bon travailler.

**À titre de banque la plus active à l'échelle internationale, la diversité et l'inclusion font partie de notre ADN - elles sont au cœur des ingrédients qui font de Citi un lieu de travail énergique et dynamique. Parmi les programmes qui appuient la stratégie de Citi en matière de diversité, il y a des initiatives conçues pour encourager la promotion de la femme, comme l'établissement de réseaux de femmes à travers le monde et des programmes de bourses pour diverses candidates, dont les étudiantes handicapées et les étudiantes autochtones. La diversité culturelle tient également une place importante au travail, et Citi saisit toutes les occasions de célébrer les riches origines de ses employés au moyen de diverses activités de célébration tout au long de l'année.**

En 2020, Citi a été fière de nommer Jane Fraser en tant que nouvelle présidente-directrice générale, la première femme à la tête d'une grande banque mondiale de l'histoire.

Cette annonce a envoyé un message fort sur la diversité de notre leadership, qui est l'une des grandes forces de notre entreprise.



Les réseaux d'affinités offrent aux employés de Citi la possibilité de se sensibiliser à des questions sociétales importantes, de cultiver une atmosphère de travail inclusive et de célébrer la diversité de notre lieu de travail. Grâce à l'éducation, aux événements et à la solidarité, les réseaux permettent aux employés de soutenir leurs collègues et leurs collectivités.



Le réseau des femmes de Citi Canada, qui existe depuis longtemps, sert de forum pour encourager le développement professionnel des femmes au moyen du réseautage, du mentorat et du service communautaire, conformément aux objectifs commerciaux et de diversité de Citi. Le réseau appuie les initiatives qui facilitent l'éducation, la sensibilisation, la création de réseaux, la discussion et le développement professionnel interentreprises sur des sujets qui favorisent le rôle des femmes au travail.



La création du Réseau du patrimoine noir donne l'occasion aux employés de lutter contre le racisme systémique à l'encontre des Noirs au Canada au moyen d'une combinaison d'événements, de communications et d'autres activités qui encouragent le développement professionnel des employés noirs, conformément aux objectifs commerciaux et de diversité de Citi.



La mission du Réseau de la fierté de Citi Canada est d'unir et de servir les membres et la communauté LGBTQ+ par l'intermédiaire de programmes éducatifs et de soutien, de développement du leadership et d'événements qui favorisent l'inclusion, l'égalité et la sensibilisation aux questions LGBTQ+ et qui renforcent les liens au sein de notre population d'employés.



Nous avons eu le plaisir d'annoncer le lancement du Réseau du patrimoine asiatique le 19 mai 2021. Au début de 2021, on a assisté à une montée troublante de la discrimination à l'égard des Asiatiques, ainsi qu'à des agressions et des attaques motivées par la haine au Canada. Ce réseau a donné l'occasion à nos collègues, asiatiques et alliés, de s'engager dans une démarche de sensibilisation, de communication d'expériences et de lutte contre le racisme dans les collectivités dans lesquelles nous vivons et que nous soutenons.

Citi a un engagement de longue date envers la diversité et l'inclusion. Citi était la première institution financière à communiquer publiquement les résultats d'une évaluation de l'équité salariale comparant la rémunération des femmes et des hommes. Nous avons effectué notre évaluation à l'échelle internationale puisque nous croyons qu'une transparence accrue dans ce secteur crucial est la meilleure façon de nous inciter à faire des progrès. Pour obtenir des comparaisons éloquentes, nous avons ajusté la rémunération en fonction d'un certain nombre de facteurs, y compris la fonction professionnelle, le niveau de travail et l'emplacement géographique.

Pour offrir un environnement favorable à ces priorités, Citi a lancé de nombreux programmes pour veiller à ce que nos pratiques d'embauche et de gestion respectent ces valeurs principales, notamment :

### > SITE WEB DES CARRIÈRES DE CITI

Toutes les offres d'emploi renvoient les candidats au site des carrières de Citi, où figure notre engagement en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité. Ce site est un élément essentiel de l'expérience des candidats externes à Citi. Le site donne aux candidats un aperçu de la vie dans notre entreprise. Les nouvelles pages et le nouveau contenu du site permettent d'informer les candidats et de retenir leur attention avant qu'ils ne postulent.

Les candidats peuvent explorer les valeurs de Citi, ainsi qu'en apprendre davantage sur la diversité et l'innovation au sein de l'entreprise, pour se faire une idée de la culture de Citi.



À la suite à ces ajustements, nous avons découvert que les femmes reçoivent en moyenne 99 % du salaire des hommes chez Citi. Nous avons également communiqué une amélioration de nos données sur les écarts de salaires bruts, illustrant l'importance de notre objectif visant à accroître la représentation des femmes aux postes de vice-président adjoint à directeur général à au moins 40 % - ce que nous nous sommes engagés à faire. Ces données nous aideront à réduire les écarts de salaires bruts au fil du temps. Cette évaluation est un exercice annuel.

### > LISTE DE DIVERSITÉ

Ce programme destiné au recrutement de directeurs généraux et de directeurs a été étendu aux postes de vice-président directeur, de vice-président et de vice-président adjoint, afin que la représentation des candidats à tous les postes de direction soit diversifiée. Cela signifie que chaque liste de candidats pour les postes ouverts au niveau vice-présidente adjointe à directrice générale doit inclure deux candidats divers (femme ou membre d'une minorité) s'il s'agit de postes situés aux États-Unis, et au moins deux femmes s'il s'agit de postes non situés aux États-Unis. Nous avons poussé cette pratique plus loin dans l'organisation et avons formé les recruteurs et les responsables du recrutement à l'importance de disposer de listes diversifiées pour tous les rôles.

### > COMITÉS DE LA DIVERSITÉ

Citi peut compter sur une équipe de dirigeants impliqués dans l'évaluation de candidats afin de dégager des perspectives distinctes sur de nouvelles embauches possibles et d'atténuer les préjugés inconscients dans le processus d'entrevue. Les comités de sélection pour tous les postes des niveaux vice-présidente adjointe à directrice générale doivent également répondre aux mêmes critères que les listes de candidats diversifiés afin que nos activités de recrutement donnent des résultats optimaux.

Ces mises à jour de nos pratiques d'embauche - combinées à nos activités de recrutement, de rétention et de développement professionnel - sont importantes pour que notre entreprise soit diversifiée et inclusive.

## ➤ CRÉATION D'UNE CULTURE INCLUSIVE

Une formation est donnée pour accroître la sensibilisation aux potentiels préjugés inconscients et favoriser une prise de décision plus inclusive.

Dans le cadre de l'engagement continu de Citi envers la création d'une culture plus inclusive, nous donnons de la formation partout dans le monde, ce qui donne à nos collègues la chance d'en savoir plus sur le leadership inclusif et son importance chez Citi, sur les micro-inégalités et leur impact sur nos collègues et sur la façon dont les petits changements de notre comportement peuvent favoriser une culture plus inclusive.

En approfondissant notre compréhension des préjugés inconscients et de leur impact, nous pouvons prendre chaque jour de petites mesures qui favorisent un environnement accueillant pour chacun d'entre nous et qui s'appuie sur notre culture inclusive.

## ➤ PROGRAMME DE REPÉRAGE RAPIDE

Le recrutement de Citi axé sur la diversité comprend un programme de repérage rapide, le programme de leadership pour les femmes, qui vise principalement à présenter aux étudiantes des carrières dans le domaine des services financiers. Il comprend des séances de mentorat et il permet de repérer divers talents convenant aux programmes d'analyste. Ce programme de mentorat d'une durée de cinq semaines permet aux étudiantes de deuxième année à l'université d'être accompagnées d'analystes ou d'associées chevronnées actuelles de Citi. Les étudiantes développent et mettent en pratique leurs compétences d'entrevue, participent à divers webinaires d'apprentissage exclusifs à l'entreprise, participent à des webinaires donnés par des chefs de file chevronnées de Citi de partout dans le monde et réalisent des modules d'apprentissage électronique adaptés à leur rythme.

## ➤ FORMATION

L'objectif de nos programmes sur les campus est de fournir une formation continue tout au long des débuts de carrière des stagiaires et des analystes afin de les préparer à assumer progressivement plus de responsabilités dans leur travail. Citi Canada a peu de niveaux organisationnels, ce qui permet aux nouveaux diplômés d'interagir directement avec les cadres supérieurs sur une base régulière alors qu'ils travaillent côte à côte pour répondre aux besoins de nos clients. Nos cadres supérieurs sont des leaders d'opinion nationaux et fournissent des possibilités d'apprentissage uniques aux personnes en début de carrière. Nous sommes fiers d'offrir des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement de calibre mondial à nos nouveaux diplômés. Nos programmes prestigieux mettent en évidence l'attention particulière que nous portons à l'attraction, au perfectionnement et à la rétention de nos nouveaux diplômés afin qu'ils puissent devenir les futurs dirigeants de Citi.



# Objectifs de représentation de la diversité à l'échelle de l'entreprise

L'engagement envers la diversité de Citi est l'une de nos valeurs fondamentales. Nous travaillons à accroître la diversité avec de nouvelles idées, de nouvelles ressources, de nouvelles politiques et de nouveaux partenaires, tout en veillant à ce que Citi attire, retienne en poste et donne des possibilités d'avancement à des collègues talentueux qui produisent de bons résultats et qui incarnent nos principes de leadership.

**En augmentant le nombre d'employées noires aux États-Unis et de femmes dans le monde entier au niveau vice-président adjoint (AVP) à directeur général (MD), Citi pourra faire des progrès pour combler l'écart salarial brut et accroître la diversité de l'entreprise. Nos objectifs sont d'augmenter la représentation des femmes aux postes de vice-présidente adjointe à directrice générale, en embauchant 40 femmes mondialement; et d'augmenter la représentation de femmes noires à ces mêmes postes aux États-Unis en nommant 8 femmes à ces postes à la fin de 2021.**

Nous savons qu'il y a encore du travail à faire pour créer une entreprise plus diversifiée et plus équitable. Nous allons intensifier nos objectifs de représentation à l'avenir et nous continuerons à faire preuve de transparence et de responsabilité.

En outre, notre approche de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ne se limite pas à élargir la représentation des personnes travaillant aux échelons supérieurs de notre propre entreprise et à créer un environnement plus inclusif. Nous envisageons également la diversité de manière globale, en réfléchissant aux moyens d'élargir notre influence sur nos fournisseurs, nos clients et les collectivités que nous servons.



## Secteurs d'intervention

### ➤ RECRUTEMENT

Nous veillons à ce que notre équipe soit inclusive et représentative de nos clients. Pour réaliser des progrès en ce sens, nous avons fait évoluer la manière dont nous intégrons de nouveaux collègues à Citi, notamment en accélérant l'utilisation de listes de diversité dans nos processus de recrutement et en approfondissant notre capacité à mesurer notre succès.

### ➤ DÉVELOPPER DES TALENTS DIVERS

Il est essentiel pour notre réussite d'embaucher et de retenir un plus grand nombre de femmes et de minorités à des postes supérieurs et bien rémunérés, et de leur donner de l'avancement; cela est important afin de résoudre le double problème de la représentation et de l'équité salariale. Le développement de carrière est l'une de nos grandes priorités et nous accordons la priorité aux promotions internes afin de continuer à développer nos talents actuels.

# COMITÉ DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

Citi a alimenté la conversation sur la race, le genre, l'égalité des salaires à travail égal et la santé mentale des employés. En continuant à soutenir notre engagement local en faveur de la diversité, nous souhaitons mettre en avant le mandat de notre comité de diversité, d'équité et d'inclusion, qui favorise un environnement dans lequel tous les employés, sans égard à leur état de diversité, se sentent valorisés, et s'assure qu'ils peuvent être eux-mêmes dans leur milieu de travail. Le comité établit également la conformité aux exigences d'équité en matière d'emploi et contribue à abattre toute barrière pouvant freiner un membre de l'un des quatre groupes désignés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi : les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles ou de groupes racisés.

## ➤ CAMPAGNE D'AUTO-IDENTIFICATION

Pour soutenir nos efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, Citi Canada a lancé le programme d'auto-identification et a encouragé tous les employés à s'identifier volontairement en fonction de leur race/ethnicité, de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle et de leur statut de personne handicapée. En participant, les employés fournissent des données fiables et contribuent à favoriser une culture qui invite chacun à s'investir pleinement au travail. Les données nous aideront à mettre en œuvre des initiatives de diversité et d'inclusion compétitives et efficaces, fondées sur des faits plutôt que sur des hypothèses. En connaissant mieux les personnes qui composent notre population d'employés, nous pouvons promouvoir des projets, des programmes et des initiatives qui aideront Citi à atteindre ses objectifs en tant qu'entreprise tout en permettant aux employés d'atteindre leurs objectifs personnels. Lorsque nous créons un environnement de travail inclusif, nous en profitons tous.

## RÉCOMPENSES TOTALES, MIEUX-ÊTRE ET RECONNAISSANCE

Nous nous engageons à aider tous nos employés à atteindre un bien-être physique, mental et financier. Notre programme complet d'avantages sociaux répond aux besoins de notre main-d'œuvre diversifiée ainsi qu'à ceux de leur famille.

Un régime d'assurance collective repensé et amélioré est entré en vigueur le 1er janvier 2019. Il est plus concurrentiel, adapté aux besoins changeants de notre population d'employés et simplifié pour en faciliter la compréhension. Nos programmes actuels comprennent une assurance complète de soins médicaux et dentaires; des couvertures d'assurance vie, accident, invalidité ou de maladie grave; un service de deuxième opinion, un service de santé en ligne, un service d'amélioration du sommeil et un programme d'aide aux employés et à leur famille. Nous offrons au personnel les outils, les ressources et les services professionnels nécessaires afin de favoriser la santé mentale par l'intermédiaire de nos partenariats avec des prestataires d'avantages sociaux et de services de bien-être, et nous avons augmenté nos plafonds paramédicaux en matière de santé mentale. Citi fournit également aux employés des relevés annuels de récompenses totales pour les aider à comprendre la valeur des récompenses qui leur sont offertes.



**Conformément à notre volonté de soutenir le bien-être et les divers besoins de nos employés, nous avons des avantages sociaux essentiels, notamment :**

## ➤ PROGRAMME SABBATIQUE R3 (RÉGÉNÉRER, RECHARGER, REVITALISER)

Ce programme a été conçu pour encourager les employés à poursuivre leurs intérêts personnels et à se concentrer sur le bien-être. Le programme offre aux employés la possibilité de voyager, de poursuivre des objectifs personnels ou simplement de prendre du temps libre supplémentaire pour se reposer et se ressourcer. Les employés recevront une partie de leur salaire pendant ce congé de 12 semaines.

## ➤ PROGRAMME REDONNER À LA COLLECTIVITÉ

Ce programme encourage les employés à poursuivre leurs intérêts philanthropiques et à se concentrer sur le bénévolat. Nous voulons offrir aux employés la possibilité de soutenir les organismes de bienfaisance qui les passionnent. Les employés recevront leur plein salaire pendant ce congé de deux à quatre semaines.

## ➤ PROGRAMME D'ACHAT DE VACANCES

Ce programme offre à nos employés la possibilité de compléter leurs congés planifiés/leur droit aux vacances en leur permettant d'acheter jusqu'à cinq jours de vacances supplémentaires.

## ➤ AVANTAGES FAMILIAUX

Ce programme démontre l'engagement de Citi à favoriser une culture inclusive, à apporter son soutien à tous les employés qui traversent un événement de la vie qui peut être émotionnellement et financièrement difficile, et à soutenir la « famille » sous toutes ses formes. Les employés peuvent recevoir un remboursement pouvant atteindre 10 000 \$ pour couvrir les frais d'adoption ou de maternité de substitution, comme les frais juridiques ou d'agence, les frais de déplacement et les frais médicaux non couverts par l'assurance maladie. Les plafonds à vie pour les médicaments et les traitements pour la fertilité ont été augmentés en 2021.

## ➤ CONGÉ DE DEUIL PROLONGÉ

Cet avantage permet aux employés de prendre jusqu'à 10 jours de congé payé pour le décès d'un membre de leur famille immédiate.

Citi Canada considère le bien-être de façon holistique, en tenant compte du bien-être physique, mental, financier et social. Un programme de bien-être solide offert virtuellement permet de faire connaître à tous les employés de partout au Canada, peu importe leur emplacement physique, les programmes et les services qui répondent à des besoins et à des objectifs particuliers le long de leur parcours de santé personnelle et de bien-être. Citi est fière d'offrir de la formation sur la santé mentale et la diversité à ses gestionnaires et à ses employés, ce qui appuie sa culture d'inclusion.

**Citi a mis en place un programme de bien-être à l'échelle de l'entreprise, Live Well at Citi. En vertu du programme Live Well, Citi propose des programmes à l'échelle de l'entreprise et locale. Les programmes Live Well de Citi sensibilisent et motivent les employés à mettre l'accent sur leur bien-être au moyen d'événements tout au long de l'année. Notre programme de mesures d'accommodement en milieu de travail permet d'améliorer le milieu de travail des employés ayant des besoins spéciaux.**

**La philosophie de Citi en matière de rémunération est conçue pour attirer, fidéliser et motiver les employés ayant un rendement élevé.**

Nos programmes et nos pratiques de rémunération s'harmonisent avec nos résultats, nos buts et nos objectifs d'affaires et tiennent compte des intérêts supérieurs à long terme de nos actionnaires et de nos clients.

**Citi Canada propose des programmes complets de retraite et d'épargne, y compris des conseils financiers, afin d'aider nos employés à planifier, à épargner et à investir en vue de solidifier leur avenir financier. Nous offrons d'autres programmes qui viennent soutenir nos employés et leur famille, y compris le Programme de bourse de Citi qui soutient l'éducation des enfants des employés, le Programme de réduction pour les employés qui permet aux employés de faire des économies et le Programme relatif aux services de garde d'enfants d'urgence qui vient en aide aux employés ayant de jeunes enfants.**

Citi Gratitude est une plateforme qui nous permet de mettre en vedette et de remercier nos collègues pour leur rendement exceptionnel et les efforts significatifs apportés à leur excellent travail. Nous croyons qu'un leadership solide favorise le progrès à Citi.

Notre personnel représente notre plus grand atout, et nous voulons souligner son engagement envers Citi. Notre Programme de récompense des anniversaires reconnaît et célèbre les années en poste, le dévouement et l'engagement de nos employés. Tous les employés de Citi peuvent recevoir des reconnaissances d'étapes jalons et des prix annuels pour les féliciter.

# PROGRAMMES DE PERFECTIONNEMENT ET DE TALENT

Citi Canada offre divers programmes de perfectionnement et de talents qui viennent en aide à nos dirigeants actuels et futurs. Ces programmes, offerts à l'échelle locale et mondiale, sont destinés à offrir une capacité organisationnelle par l'entremise de nos principes de leadership.

Lancé au début de 2017, le programme Ma carrière vise à motiver les employés et les cadres à élaborer une culture de perfectionnement et d'apprentissage en leur proposant une boîte à outils pour réussir. Le programme Ma carrière est lié à la mission de Citi, qui consiste à favoriser la croissance et le progrès.

Citi accorde la priorité au perfectionnement des employés et les encourage à acquérir de nouvelles connaissances chaque jour.

Citi dispose d'un site de carrières en ligne qui permet aux employés de chercher parmi les postes à pourvoir dans les divisions et les régions à l'échelle mondiale. La plupart de nos postes au Canada sont pourvus à l'interne et nous continuons à favoriser la mobilité à l'interne au moyen d'affichages généraux de postes vacants sur le site.

## EXPÉRIENCE MA CARRIÈRE

En 2018, notre site intranet, Citi For You (CFY), a lancé un nouveau programme d'expérience Ma carrière. Conforme aux normes de leadership de Citi, l'expérience Ma carrière permet aux employés d'améliorer leur carrière en proposant un seul portail leur donnant accès à tous les outils nécessaires pour le perfectionnement, l'apprentissage et la croissance.

Citi a créé des recommandations de programme de formation selon les fonctions professionnelles et les parcours de carrière au sein de l'organisation afin d'aider ses employés à adapter leurs possibilités d'apprentissage. Ces recommandations mettent les employés en contact direct avec des options de formation personnalisées pour leur donner accès au contenu le plus pertinent possible.

Le Système de gestion de l'apprentissage en ligne de Citi permet aux employés d'avoir accès à des programmes de perfectionnement issus d'institutions d'éducation de premier plan, comme l'Université Harvard et l'Université Cornell. Le personnel peut participer à toutes sortes d'activités, des cours de compétences générales, comme le réseautage et les communications, aux cours liés à l'emploi au sein de leur parcours de carrière respectif. Avec plus de 10 000 cours offerts au personnel de Citi Canada, ce système renferme une foule de ressources répondant à tous les besoins de perfectionnement.

**En plus des cours et des séminaires en ligne, il contient des centaines d'articles, de suggestions de lecture et d'autres ressources d'apprentissage intéressantes conformes aux objectifs d'apprentissage et de perfectionnement de Citi.**

En se concentrant sur l'innovation, Citi a récemment noué un partenariat avec Udemy, un marché pour l'apprentissage en ligne et un des plus grands producteurs de vidéos éducatives et de tutoriels. Il donne accès à du contenu créé par des experts et des personnes œuvrant au sein de l'industrie, donnant ainsi aux employés accès à une expérience d'apprentissage moderne. Citi est heureuse de faire appel aux vidéos comme outil d'apprentissage stimulant et efficace pour acquérir de nouvelles connaissances et compétences.

Citi donne également accès à Degreed, une plateforme d'apprentissage mondiale conçue pour favoriser un apprentissage à long terme et pour offrir des cours sur demande personnalisés en fonction des besoins et des aspirations professionnelles d'un employé. Il est possible de suivre différents parcours d'apprentissage et d'accéder à divers articles, balados, vidéos et livres pour atteindre des objectifs d'apprentissage supplémentaires. Les employés peuvent accéder à Degreed avec leur appareil mobile ou leur ordinateur de bureau en tout temps et n'importe où.

Citi a été fière de présenter un programme diplômant intitulé Citi High-Impact Practices, ou CHIPS, qui sont des pratiques simples, mais très efficaces que les dirigeants et les équipes peuvent adopter pour susciter un engagement et un rendement plus élevés.

Ces pratiques ont été découvertes en étudiant les habitudes des équipes les plus productives de Citi et en interrogeant 12 000 employés dans toutes les entreprises, fonctions et zones géographiques de Citi. Nous avons ensuite travaillé avec l'un de nos partenaires externes de confiance, Gallup, pour valider nos résultats et les regrouper en 15 pratiques. Lorsqu'il est utilisé de manière cohérente, le programme CHIPS peut motiver et maintenir un engagement et un rendement plus élevés.

**Citi offre également une formation sur l'aptitude éthique, un parcours hébergé sur Degreed qui aide tous les employés à prendre les meilleures décisions éthiques en les dotant d'un cadre de réflexion sur les défis éthiques tout en les sensibilisant aux éléments déclencheurs qui peuvent conduire à des manquements à l'éthique.**

L'appui au perfectionnement de nos employés est également favorisé grâce à d'autres programmes officiels, dont les programmes de mentorat, les programmes de perfectionnement à potentiel élevé, les expériences internationales, les occasions philanthropiques et les programmes à l'intention des nouveaux directeurs.

# BOURSES D'ÉTUDES SUR LA DIVERSITÉ EXTERNES

## ➤ PRIX CITI CANADA POUR LES ÉTUDIANTS AUTOCHTONES - INDSPIRE

Ce prix annuel remis à deux étudiants autochtones inscrits en deuxième année d'études à l'université dans la région du Grand Toronto dans le domaine des affaires ou du commerce. Le prix est basé sur le mérite scolaire et les besoins financiers pour payer les frais de scolarité. Ce prix est remis en partenariat avec Indspire, un organisme caritatif, enregistré à l'échelle nationale et dirigé par la population autochtone, investit dans la scolarité des peuples autochtones au bénéfice à long terme de ces personnes, de leur famille et de leurs communautés, de même que du Canada. Chaque année, Indspire distribue plus de 10 millions de dollars en bourses postsecondaires aux étudiants des populations des Premières Nations, des Inuits et des Métis à l'échelle nationale. Citi est un partisan de longue date de Building Brighter Futures : Programme de bourses, de bourses d'études et de prix.

## ➤ CITIBANK CANADA AWARD FOR STUDENTS WITH DISABILITIES À ROTMAN COMMERCE - UNIVERSITÉ DE TORONTO

Ce programme se consacre à soutenir les étudiants aux prises avec un handicap et à leur offrir une aide inestimable et une reconnaissance de leur travail acharné et de leur rendement scolaire. Ces prix sont présentés annuellement aux étudiants dans le domaine des affaires ou du commerce aux prises avec un handicap qui sont inscrits à une deuxième année ou plus. Les prix sont remis en fonction des besoins financiers et du mérite scolaire.

## ➤ CITIBANK COMMUNITY AWARD - SCHULICH SCHOOL OF BUSINESS, YORK UNIVERSITY

Remis à un étudiant au B.A.A. ou au B.A.A. international du trimestre d'automne qui a affiché un excellent rendement scolaire et qui démontre un intérêt certain pour la finance ainsi qu'un engagement et une implication extraordinaires dans sa communauté. Ce prix est présenté par Citibank Canada en guise de reconnaissance de l'engagement de l'entreprise envers la diversité, les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les personnes de toutes les origines.



Nous évaluons notre progrès de différentes façons, dont le sondage annuel La voix de l'employé. Notre plus récent sondage annuel auprès des employés indique les résultats suivants :

Indice  
de la diversité :  
**86 %**

Nous assumons  
nos responsabilités :  
**84 %**

Efficacité  
des directeurs :  
**79 %**

Nous exécutons  
avec fierté :  
**88 %**

Indice  
de mobilisation :  
**87 %**

Nous réussissons  
ensemble :  
**87 %**



## SONDAGE ANNUEL AUPRÈS DES EMPLOYÉS

Citi apprécie un milieu de travail qui favorise la diversité, où la promotion des employés est fondée sur le mérite et où les gens font preuve de respect mutuel et se traitent les uns les autres avec dignité.

# DIVERSITÉ DES FOURNISSEURS

L'engagement de Citi Canada envers la diversité et l'inclusion fait partie intégrante du soutien de nos clients, de nos collègues, des collectivités et de nos fournisseurs. Citi s'engage à établir des partenariats avec des entreprises appartenant à des femmes, à des minorités, à des peuples autochtones, à des personnes handicapées et des personnes LGBTQ+.

En 2016, Citi Canada a rejoint le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles (CAMSC) afin d'améliorer l'engagement et l'inclusion des peuples autochtones et des fournisseurs minoritaires dans notre chaîne d'approvisionnement et nos pratiques d'achat. Citi travaille actuellement avec deux groupes minoritaires et 10 fournisseurs diversifiés au Canada et notre représentation globale de fournisseurs diversifiés est de 5,7 %.

Citi Canada a élargi ses partenariats avec des fournisseurs diversifiés en 2017 en se joignant à WeConnect International et à WBE Canada pour aider à accroître l'engagement auprès des entreprises appartenant à des femmes. WeConnect et WBE Canada sont des organismes qui certifient des entreprises féminines situées détenues, gérées et contrôlées à 51 % par au moins une femme, puis établissent des liens entre elles et des entreprises acheteuses nationales et étrangères.

Cette année, nous avons augmenté de 20 % le nombre de fournisseurs diversifiés avec lesquels nous faisons affaire, et nous avons notamment intégré notre premier fournisseur appartenant à la communauté noire. Citi Canada est également devenue membre de la Chambre de commerce LGBTQ+ du Canada, et nous continuons à appuyer fortement les entreprises dirigées par des femmes. En effet, 60 % de nos activités diversifiées sont réalisées avec de telles entreprises.



# Nos attentes envers nos dirigeants

Nos nouveaux principes de leadership représentent les qualités, les comportements et les attentes dont nous devons tous faire preuve pour remplir notre mission, qui est de favoriser la croissance et le progrès économique. Ils contribueront à créer une culture qui favorise l'excellence de l'expérience client, l'excellence des contrôles et l'excellence opérationnelle.

## NOUS ASSUMONS NOS RESPONSABILITÉS



**Nous visons la norme la plus élevée dans tout ce que nous faisons et nous nous mettons mutuellement au défi de l'atteindre.**

- » Nous accueillons le changement avec optimisme, curiosité et résilience.
- » Nous nous exprimons avec franchise et accueillons les défis posés par les autres.
- » Nous apprenons de nos expériences, nous nous adaptons et nous nous améliorons.
- » Nous faisons passer le bien commun avant tout lorsque nous appuyons des décisions collectives.

## NOUS EXÉCUTONS AVEC FIERTÉ



**Nous œuvrons pour assurer l'excellence de l'expérience client, l'excellence des contrôles et l'excellence opérationnelle.**

- » Nous simplifions, standardisons et clarifions le travail.
- » Nous nous tenons mutuellement responsables dans la gestion des risques, avec les outils afférents.
- » Nous créons de la valeur à long terme en agissant sur les causes fondamentales des problèmes.
- » Nous sommes toujours fiers de faire la bonne chose.

## NOUS RÉUSSISSONS ENSEMBLE



**Nous valorisons la pluralité des perspectives et nous en enrichissons pour surpasser les attentes des parties prenantes.**

- » Nous travaillons ensemble pour offrir le meilleur de Citi.
- » Nous mesurons la performance avec les attentes des parties prenantes en tête.
- » Nous investissons dans nos collègues de tous horizons.
- » Nous faisons preuve d'empathie envers nos collègues, nos clients et nos communautés.



# PROGRÈS PAR LA GOUVERNANCE

Nous continuons à investir dans l'amélioration des contrôles liés à l'éthique, y compris ceux liés au risque, à la conformité et à l'audit, ce qui nous permet de gérer et de développer nos activités en toute sécurité.

**Tous nos employés, à tous les niveaux, sont tenus de respecter les normes les plus strictes en matière de comportement éthique et professionnel, afin de pouvoir offrir les meilleurs résultats possibles à nos clients, à nos consommateurs et aux collectivités.**



Notre structure de gouvernance nous aide à repérer nos erreurs, à en tirer des leçons et à nous tenir responsables de nos actes. Chaque employé de Citi s'est engagé à gagner et à garder la confiance de nos clients, dans chaque transaction et interaction, en proposant nos produits, nos services et notre expertise de façon responsable. Nous nous attendons à ce que nos employés respectent toutes les lois et politiques, ainsi que tous les règlements applicables de Citi, y compris notre Code de conduite.

**Dans le cadre de notre mission et de notre proposition de valeur, nous demandons à nos employés à l'échelle de l'entreprise de s'assurer que leurs décisions respectent trois critères : Elles sont au mieux des intérêts des clients, elles créent une valeur économique et elles sont toujours responsables sur le plan systémique.**

Ces trois critères aident nos employés à offrir nos activités principales, qui sont de protéger les actifs, prêter de l'argent, effectuer des paiements et accéder aux marchés des capitaux pour le compte de nos clients. Chacune de ces capacités crée une obligation d'agir de manière responsable, de faire ce qu'il faut pour générer les meilleurs résultats et de gérer le risque avec prudence.

Le Comité d'éthique et de culture de notre conseil d'administration supervise les efforts de Citi visant à favoriser une culture d'éthique et de comportement approprié au sein de toute l'organisation.

Chez Citi, nous établissons et communiquons nos valeurs principales et nos principes par l'intermédiaire de notre Code de conduite public, de nos Normes de leadership, de différentes possibilités de formation et de perfectionnement, d'initiatives de participation des employés et de communications de nos cadres supérieurs. Ainsi, nous réitérons que nos employés doivent respecter nos valeurs et nos principes chaque jour dans toutes leurs activités, partout où Citi fait des affaires.

**Nous demandons à nos collègues de s'assurer que leurs décisions seront fondées sur trois critères :**

- Elles sont dans l'intérêt de nos clients**
- Elles créent une valeur économique**
- Elles sont toujours responsables sur le plan systémique**

# Code de Conduite



**Le Code de conduite de Citi décrit les normes d'éthique et le comportement professionnel attendus des employés et des représentants de Citi lors des interactions avec les clients, les collègues d'entreprise, les parties prenantes, les collectivités et entre eux.**

Il propose également un aperçu des principales exigences légales et réglementaires et de certaines politiques mondiales. Le Code s'applique à tous les directeurs, cadres et employés de Citi partout dans le monde. De plus, les personnes proposant des services pour Citi peuvent être sujettes au Code, selon le contrat ou l'entente. Pour servir au mieux notre personnel international, le Code est publié en 21 langues et est accessible au public sur notre site Web de relations avec les investisseurs.

Mis à jour en octobre 2021 et approuvé par notre conseil d'administration, le Code de conduite est fondamental pour favoriser notre culture d'intégrité. Notre Code de conduite illustre comment les membres de notre effectif peuvent prendre des décisions éthiques à l'aide d'un guide de prise de décision ciblant les principaux critères que doivent respecter un choix ou un plan d'action proposé, afin de s'harmoniser aux trois critères contenus dans notre proposition de mission et de valeur et nos normes de leadership.

**Il renforce la responsabilité des employés à adhérer à nos valeurs principales tout en donnant l'exemple, en étant responsables de leurs décisions et en signalant une mauvaise conduite réelle ou potentielle. Le Code souligne que, dans le doute, les employés doivent toujours privilégier le signalement.**

En joignant les rangs de Citi, les employés doivent confirmer avoir lu et accepté de respecter le Code. Les infractions au Code peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

**Nous demandons aux employés de confirmer de nouveau périodiquement cet engagement au moyen d'une formation sur le Code de conduite.**

Une formation bisannuelle est obligatoire, suivant l'émission d'un Code de conduite mis à jour. Ainsi, une nouvelle formation a été donnée à tous les employés en 2022. Les services de formation sont un moyen essentiel de lier les valeurs et les principes de Citi aux conduites et aux comportements attendus des employés. Au moyen de scénarios éthiques hypothétiques liés au travail, la formation est conçue pour aider les employés à prendre des décisions éthiques en leur faisant appliquer, dans des situations courantes en milieu de travail, les principes du Code de conduite de Citi, la proposition de mission et de valeur de Citi, les politiques de Citi et les lois applicables. La formation met également l'accent sur l'obligation des employés de signaler rapidement toute faute réelle ou présumée, en fournissant des renseignements sur les diverses ressources dont ils disposent pour ce faire. La formation sur le Code de conduite est dispensée aux employés nouvellement embauchés par rotation et aux salariés occasionnels non employés qui effectuent des services pour Citi.



# Recours Hiérarchique des Préoccupations D'affaires Et D'éthique

**La politique en matière de recours hiérarchique contient également des renseignements sur les multiples façons dont les employés peuvent signaler des problèmes, y compris, entre autres, leurs gestionnaires ou d'autres membres de la direction, leurs représentants des ressources humaines ou des relations de travail, des conseillers juridiques à l'interne, un représentant désigné du Service de gestion des risques de conformité, les services de sécurité et d'enquête de Citi et la Ligne sur les problèmes d'éthique.**

La politique en matière de recours hiérarchique exige un recours hiérarchique et un signalement rapide des questions importantes aux entités juridiques appropriées et au conseil d'administration. La politique indique les exigences concernant les éléments à signaler à l'échelon supérieur, le moment de le faire et les parties concernées. Elle regroupe les rôles et les responsabilités pour l'identification, le signalement, l'étude, la résolution et le signalement à la direction de ces préoccupations ainsi que la supervision des critères et des processus de recours hiérarchique.

La Ligne sur les problèmes d'éthique, une des ressources de recours hiérarchique de Citi, donne divers moyens aux employés et à tout tiers, y compris les membres du grand public, de signaler des préoccupations au sujet de comportements contraires à l'éthique au Bureau d'éthique de Citi. Outre les sites Web internes et publics qui facilitent la soumission des préoccupations, une ligne téléphonique est accessible en tout temps, avec des opérateurs qui peuvent entrer en contact avec des traducteurs dans de nombreuses langues. Nous croyons qu'il est essentiel que les personnes se sentent en sécurité lorsqu'elles partagent une préoccupation. Toutes les communications et les enquêtes sont traitées de la manière la plus confidentielle possible, conformément au besoin d'enquêter sur le problème et de le résoudre, et sont assujetties aux lois et aux règlements applicables. Les préoccupations peuvent être communiquées de façon anonyme ou avec attribution selon les lois et les règlements applicables.

De plus, Citi interdit toute forme de représailles envers quiconque soulève de bonne foi une préoccupation ou une question, ou quiconque participe à une enquête subséquente. Les employés s'adonnant à des représailles contre un collègue ayant soulevé une préoccupation ou une question de bonne foi, ayant demandé un accommodement raisonnable, ayant signalé une violation ou ayant été impliqué dans une enquête feront l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi ou de toute autre relation avec Citi.

Chaque année, le Bureau d'éthique de Citi donne à tous les employés un résumé des types de préoccupations reçues par l'entremise de la Ligne sur les problèmes d'éthique, dans le but de démontrer l'utilisation du processus de la Ligne sur les problèmes d'éthique de Citi et de prouver que le soulèvement de préoccupations au Bureau d'éthique de Citi entraîne des mesures significatives au sein de notre organisation. Des exemples de ces mesures peuvent comprendre des mesures disciplinaires contre les employés et les non-employés, la résiliation des relations avec le fournisseur, des renvois aux autorités chargées de l'application des lois ou aux autorités gouvernementales, des communications à notre main-d'œuvre, des formations supplémentaires données aux employés et aux non-employés, des changements à la politique de Citi, aux processus d'affaires et aux procédures, ainsi que des améliorations des contrôles.



# Gestion du Risque de Non-conformité

L'équipe de la Gestion du risque de non-conformité indépendante favorise une culture de comportement éthique à Citi par l'établissement de politiques, de programmes et de procédures permettant de guider et de soutenir nos employés afin que ceux-ci prennent des décisions éthiques et respectent les normes de conduites appropriées.

Au moyen d'un cadre intégré de gestion du risque de non-conformité, ce groupe protège Citi en établissant des normes, en fournissant des directives, de la formation et des conseils en matière de risque de non-conformité à nos secteurs d'activités ainsi qu'en stimulant l'engagement et la responsabilité envers la gestion du risque de non-conformité conformément aux normes de Citi à l'échelle de l'entreprise.



Grâce au travail de différentes équipes, y compris celles des bureaux de lutte contre la corruption, de lutte contre le blanchiment d'argent, de sanctions et d'éthique, nous tentons de lutter contre les nombreuses et diverses menaces de corruption liées au secteur financier.

L'organisation mondiale de non-conformité de Citi est dirigée par notre responsable de la conformité, qui relève directement de notre chef du contentieux et qui fournit régulièrement des rapports sur le rendement du programme de conformité, y compris sur la lutte contre la corruption, la lutte contre le blanchiment d'argent et les sanctions, à notre conseil d'administration ou à un comité du conseil, le cas échéant.



## PROGRAMME DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Nous améliorons continuellement notre programme de lutte contre la corruption concernant tous les domaines décrits par la déclaration du programme de lutte contre la corruption de Citi, qui est mise à jour au moins une fois par année, ainsi que par notre Code de conduite, qui résume notre politique de lutte contre la corruption. Citi respecte toutes les lois et tous les règlements en matière de lutte contre la corruption applicables, y compris la Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis, la Bribery Act du Royaume-Uni et les lois locales concernant la corruption applicables dans les pays où nous exerçons nos activités. L'énoncé de notre programme de lutte contre la corruption interdit expressément toute forme de corruption de la part de nos employés et de nos fournisseurs. Nous avons rédigé des politiques, des procédures et des contrôles internes afin de nous conformer aux lois anticorruption. Nous réalisons une évaluation annuelle du risque de corruption dans tous les secteurs d'activité mondiaux. Celle-ci se penche sur de nombreux domaines de risques, dont les cadeaux et les divertissements, les pratiques d'embauche et les relations avec des tiers. Nous offrons à notre personnel une formation annuelle en matière de lutte contre la corruption, que nous complétons au moyen de formations et de communications ciblées, au besoin.

**Nous fournissons à notre personnel de nombreuses options pour signaler à un échelon supérieur les cas de corruption et ouvrir une enquête, au besoin, notamment la Ligne sur les problèmes d'éthique, le cas échéant.**

## PROGRAMME LIÉ AUX SANCTIONS

Citi exerce ses activités et effectue ses opérations conformément aux sanctions, aux lois et aux règlements applicables, y compris ceux des États-Unis et des autres pays dans lesquels elle exerce ses activités. Nous avons un programme de conformité aux sanctions solide et fondé sur le risque, qui s'applique partout dans le monde et qui est proportionnel à notre empreinte mondiale.

### **En tant qu'institution financière constituée aux États-Unis, Citi et ses filiales dans le monde se conforment aux exigences des États-Unis relatives aux sanctions, entre autres exigences.**

Le programme de sanctions global de notre entreprise favorise la conformité aux exigences en matière de sanctions de plus en plus dynamiques. Ce programme comprend des politiques et des procédures, des évaluations du risque et des seuils de tolérance, des vérifications à l'échelle de l'entreprise, des vérifications des processus de contrôle des sanctions annuels, de la formation pour les employés et une équipe diversifiée de professionnels de la conformité situés partout dans le monde.

### **Notre programme de lutte contre le blanchiment d'argent regroupe plus de 5 700 employés partout dans le monde, y compris plus de 490 responsables désignés pour ce programme, afin d'inclure toutes les activités, fonctions et emplacements géographiques de Citi.**

## PROGRAMME DE LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Le programme de lutte contre le blanchiment d'argent de Citi aide à protéger nos clients, notre franchise et le système financier mondial des risques liés au blanchiment d'argent et au financement des activités terroristes. Le programme se concentre sur ces éléments :

### » Prévention

Le programme mondial Connaître votre client (CVC) de Citi est la pierre angulaire de notre programme de lutte contre le blanchiment d'argent; il nous permet d'évaluer efficacement les risques potentiels associés à chacune de nos relations avec les clients et de nous assurer que nous respectons des politiques et des normes, un système d'évaluation du risque des clients et une méthode d'accueil et d'intégration des clients qui sont cohérents à l'échelle mondiale.

### » Détection

Nous surveillons les transactions afin de repérer les opérations, les activités ou les comportements de nature douteuse ou inhabituelle sur l'ensemble de notre empreinte mondiale. Notre unité d'enquêtes en matière de lutte contre le blanchiment d'argent examine les transactions de nouveaux clients et de clients existants dans tous les secteurs d'activité et toutes les régions.

### » Signalement

Nous créons des rapports d'activités douteuses, des rapports de transactions douteuses et des rapports d'opérations monétaires, nous en effectuons le suivi et nous les soumettons, comme requis dans de nombreux pays.

### » Gouvernance

Nos contrôles à l'échelle de l'entreprise régissent le programme global, notamment les politiques, les processus, les tests et la formation relatifs à la lutte contre le blanchiment d'argent. Le chef du programme mondial de lutte contre le blanchiment d'argent et responsable de l'application de la Bank Secrecy Act (BSA) est chargé de la surveillance du programme, notamment d'informer le conseil d'administration et la haute direction des initiatives en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et de toute lacune importante ainsi que de leur fournir des rapports d'activités douteuses.

Ces spécialistes font équipe avec différents services, y compris les services de vérification et de technologie, ainsi que nos secteurs consacrés aux institutions et aux consommateurs, afin d'évaluer efficacement les risques de blanchiment d'argent et de respecter nos exigences en la matière sur les plans internationaux et locaux. Nos équipes de lutte contre le blanchiment d'argent et de gestion du risque de non-conformité indépendamment forment une seule organisation qui encourage une culture de conformité, de gestion des risques et de contrôle dans toute l'entreprise.

# Responsabilité en Matière de Normes de Leadership

**Notre culture n'est pas que le reflet de notre identité et de nos croyances; elle guide nos actions lors des petits moments du quotidien.**

Nous encourageons tous les employés à adopter les comportements dictés par nos normes de leadership, qui regroupent les compétences, les capacités et les connaissances mesurables dont il faut faire preuve pour être des dirigeants de Citi qui réussissent. Nous assurons de respecter ces normes rigoureuses fait partie de notre culture et de notre engagement à œuvrer en tenant compte de l'intérêt fondamental de nos clients, en alimentant une valeur économique et en réduisant au minimum les risques.

Nous nous attendons à ce que les gestionnaires prêchent par l'exemple et inspirent leurs employés à vivre en respectant les valeurs de Citi. Il incombe à chaque gestionnaire de créer un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement et de représailles.

À titre de modèles à émuler, les gestionnaires renforcent l'importance de respecter nos normes de leadership, notre Code de conduite et notre proposition de mission et de valeur, en plus d'encourager les employés à signaler toute préoccupation au sujet de problèmes juridiques ou éthiques potentiels. Les gestionnaires doivent également veiller à ce que les préoccupations soient correctement résolues ou signalées rapidement à l'échelon supérieur au moyen des canaux appropriés, à favoriser la sensibilisation de toutes les ressources accessibles pour le signalement de préoccupations et à ne pas effectuer ni tolérer de représailles de toutes sortes.

## Règlement sur les plaintes (banques, banques étrangères autorisées et organismes externes de traitement des plaintes) SOR/2013-48

Comme l'exige le Règlement sur les réclamations (banques, banques étrangères autorisées et organismes externes de traitement des plaintes) SOR/2013-48, Citibank Canada confirme que Citibank Canada a reçu quatre (4) plaintes et Citibank, Amérique du Nord, agence canadienne, a traité une (1) plainte. Ces plaintes ont été traitées par le Bureau de l'agent principal des plaintes de Citibank Canada en 2021.

Le délai moyen de traitement des plaintes reçues par le Bureau de l'agent principal des plaintes de Citibank Canada et de Citibank, Amérique du Nord, agence canadienne, était de 11 jours.

**Selon Citibank Canada, quatre (4) des plaintes reçues ont été résolues à la satisfaction des personnes qui les ont présentées.**



# LE PROGRÈS PAR LA DURABILITÉ

Afin de stimuler le progrès durable à l'échelle mondiale, nous devons prêcher par l'exemple. Le 1er mars 2021, la présidente-directrice générale de Citi, Jane Fraser, a fait l'annonce suivante concernant notre rôle de premier plan dans le progrès durable et un nouvel engagement zéro émission nette :



« La crise climatique est l'un des principaux défis auxquels notre société et notre économie mondiale sont confrontées aujourd'hui et il est urgent d'agir collectivement. Nous pensons que les institutions financières mondiales comme Citi ont la possibilité - et la responsabilité - de jouer un rôle de premier plan dans le passage à une économie mondiale zéro émission nette et de tenir la promesse de l'Accord de Paris.

De 2014 à 2019, nous avons financé et facilité des solutions à faible émission de carbone à hauteur de 164 milliards de dollars et nous nous sommes engagés l'année dernière à réaliser des transactions environnementales supplémentaires totalisant 250 milliards de dollars d'ici 2025. Nous avons également atteint notre objectif d'acheter de l'électricité 100 % renouvelable pour nos installations.

**Aujourd'hui, nous franchissons la prochaine étape audacieuse de cette aventure. En 2050, nous ne produirons plus aucune émission de gaz à effet de serre. Je suis fière de prendre cet engagement dès mon premier jour en tant que PDG de Citi.**

**Zéro émission nette signifie repenser notre activité et aider nos clients à repenser la leur. Dans le cas des banques, ce que certains ne savent pas, c'est que le concept de zéro émission nette n'englobe pas seulement nos propres activités, mais aussi les répercussions de nos activités principales. En d'autres termes, notre financement. C'est pourquoi nous prenons aujourd'hui les engagements suivants :**

- » Nous publierons notre plan zéro émission nette initial d'ici 2050 au cours de l'année prochaine.
- » Ce plan comprendra des objectifs de réduction des émissions pour les secteurs qui génèrent beaucoup de carbone et qui présentent également des possibilités de passage à une économie à faible émission de carbone, notamment des objectifs provisoires de réduction des émissions pour 2030 pour nos portefeuilles d'énergie et d'électricité.

- » Tout comme nous l'avons fait en ce qui concerne l'équité salariale, l'équité raciale et nos précédents objectifs de durabilité, nous rendrons compte de nos progrès. Nous pensons que la transparence et la responsabilité sont les clés du succès.
- » Après une période initiale de mise en œuvre, nous réexaminerons le champ d'application de notre plan zéro émission nette d'ici 2050 afin d'évaluer les secteurs supplémentaires à inclure et la meilleure façon d'intégrer d'autres domaines de notre activité de manière à obtenir des réductions d'émissions significatives dans l'économie réelle dans le cadre d'une transition juste.
- » En ce qui concerne nos propres activités, notre objectif est de ne plus produire d'émissions de gaz à effet de serre en 2030. »



## ÉQUIPE ÉCOLOGIQUE CITI CANADA

Une nouvelle équipe écologique de Citi Canada a été créée en 2021 pour faire connaître les initiatives de Citi en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance (ESG) ainsi que de durabilité dans tout le Canada, et pour faire participer les employés à des initiatives écologiques qui soutiennent ces objectifs au niveau local.

L'équipe écologique de Citi Canada se joint à un réseau mondial d'équipes écologiques qui travaillent en partenariat avec notre équipe de développement durable et d'ESG afin de promouvoir les initiatives écologiques chez Citi.

En 2021, Citi Canada a continué à faire progresser ses initiatives de durabilité dans des domaines clés. Nous avons amélioré nos pratiques en matière de consommation de papier et de technologie par l'intégration de l'EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool) et de produits certifiés FSC.

Citi a reçu un prix EPEAT Purchaser Award du Global Electronics Council (GEC) dans deux catégories de produits : pour l'excellence dans l'achat durable de serveurs et de micro-ordinateurs. Citi Canada est fière de ses initiatives en matière de durabilité des TI et continuera à les développer et à les faire progresser.



L'EPEAT est une désignation écologique mondiale pour le secteur informatique. Il aide les acheteurs, les fabricants, les revendeurs et autres à acheter et à vendre des produits électroniques respectueux de l'environnement. Les produits homologués EPEAT répondent à des critères de performance environnementale qui concernent : la sélection des matériaux, la chaîne d'approvisionnement, la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la conception pour la circularité et la longévité des produits, les économies d'énergie.

FSC ou Forest Stewardship Council, est une organisation internationale à but non lucratif et multipartite créée en 1993, et qui fait la promotion de la gestion responsable des forêts du monde. Pour ce faire, le FSC établit des normes pour les produits forestiers, les certifie et les étiquette comme étant respectueux de l'environnement.

Tout au long de l'année 2021, Citi a participé à des séminaires industriels sur la durabilité du secteur financier afin de faire progresser et d'aligner nos efforts sur les meilleures pratiques du secteur. Citi a pris des engagements importants en 2021, et 2022 sera une année bien remplie pour faire avancer et progresser nos objectifs à long terme.



# RAPPORT DE L'INCIDENCE SUR L'ENVIRONNEMENT 2021

|                        | 2020   | 2020<br>(janv. à déc.) | 2021<br>(janv. à déc.) | Réduction<br>de 2021 par rapport<br>à 2020 |
|------------------------|--|------------------------|------------------------|--|
| Indicateurs<br>Absolus | Électricité                                      | 6,68                   | 6,68                   | 6,49                                       |
|                        | Chauffage de district (vapeur et eau réfrigérée) | 0,54                   | 0,54                   | 0,82                                       |
|                        | Énergie achetée (champ 2)                        | 7,22                   | 7,22                   | 7,30                                       |
|                        | Gaz naturel                                      | 3,57                   | 3,57                   | 3,47                                       |
|                        | Gaz LP   | 0                      | 0                      | 0  |
|                        | Mazout   | 0,00                   | 0,00                   | 0,00                                       |
|                        | Diesel   | 0,00                   | 0,00                   | 0,00                                       |
|                        | Énergie consommée (champ 1)                      | 3,57                   | 3,57                   | 3,47                                       |
|                        | <b>Énergie totale (GWh)</b>                      | <b>10,79</b>           | <b>10,79</b>           | <b>10,77</b>                               |

|                               |  |                 |                 |                 |
|-------------------------------|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| Émissions<br>d'équivalent CO2 | Équivalent CO2 direct                          | 723,42          | 723,42          | 702,08          |
|                               | Équivalent CO2 indirect                        | 990,02          | 990,02          | 1 033,90        |
|                               | <b>Équivalent CO2 total (tonnes métriques)</b> | <b>1 713,44</b> | <b>1 713,44</b> | <b>1 735,98</b> |

|     |                                |           |           |           |          |
|-----|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|
| Eau | Consommation d'eau totale (m3) | 19 116,29 | 19 116,29 | 13 774,69 | -27,94 % |
|-----|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|

|         |  |              |              |              |          |
|---------|--|--------------|--------------|--------------|----------|
| Déchets | Déchets recyclés (tonnes métriques)        | 31,13        | 31,13        | 25,70        |          |
|         | Déchets et autres (tonnes métriques)       | 43,40        | 43,40        | 33,10        | -23,73 % |
|         | <b>Total de déchets (tonnes métriques)</b> | <b>74,53</b> | <b>74,53</b> | <b>58,80</b> |          |
|         | Taux de réorientation (%)                  | 42 %         | 42 %         | 44 %         |          |



## SOMMAIRE DES IMPÔTS EXIGIBLES POUR 2021

Sommaire des impôts exigibles pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2021.

|            |                      | Impôts sur<br>le capital (\$) | Impôts sur<br>le revenu (\$) | Total (\$)        |
|------------|----------------------|-------------------------------|------------------------------|-------------------|
| Compétence | Fédéral              | -                             | 17 962 652                   | 17 962 652        |
|            | Alberta              | -                             | 1 980 222                    | 1 980 222         |
|            | Colombie-Britannique | -                             | 597 059                      | 597 059           |
|            | Ontario              | -                             | 9 182 801                    | 9 182 801         |
|            | Québec               | -                             | 174 945                      | 174 945           |
|            |                      |                               | <b>-</b>                     | <b>30 061 211</b> |

|                |  |          |                   |                   |
|----------------|--|----------|-------------------|-------------------|
| Par entreprise | Citibank Canada                                    | -        | 11 364 530        | 11 364 530        |
|                | Citibank Canada Investment Funds Limited           | -        | 277 360           | 277 360           |
|                | Citi Canada Technology Services ULC                | -        | 426 448           | 426 448           |
|                | Citibank, Amérique du Nord (succursale canadienne) | -        | 10 254 944        | 10 254 944        |
|                | Citigroup Finance Canada Inc.                      | -        | -                 | -                 |
|                | Cartes Citi Canada Inc.                            | -        | 5 445 745         | 5 445 745         |
|                | Citigroup Global Markets Canada Inc.               | -        | 2 292 184         | 2 292 184         |
|                | Citigroup Commodities Canada ULC                   | -        | -                 | -                 |
|                |  | <b>-</b> | <b>30 061 211</b> | <b>30 061 211</b> |



# FINANCEMENT DE LA DETTE POUR LES ENTREPRISES AU CANADA

À Citi, nous nous engageons à rendre le financement de la dette accessible à nos clients partout au Canada.  
Au 31 décembre 2021, les montants autorisés pour les entreprises du Canada s'élevaient à environ 27 270 507 355 \$.

|                                  |                         | De 0 \$ à 24 999 \$ | De 25 000 \$ à 99 999 \$ | De 100 000 \$ à 249 999 \$ | De 250 000 \$ à 499 999 \$ | De 500 000 \$ à 999 999 \$ | De 1 000 000 \$ à 4 999 999 \$ | 5 000 000 \$ et plus | Total général     |
|----------------------------------|-------------------------|---------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------|-------------------|
| <b>Alberta</b>                   | Nombre de clients       | 7 320               | 321                      | 11                         | 3                          | 6                          | 8                              | 28                   | 7 697             |
|                                  | Montant autorisé        | 40 623 433 \$       | 10 921 186 \$            | 1 298 333 \$               | 915 000 \$                 | 4 339 988 \$               | 18 285 528 \$                  | 2 968 922 317 \$     | 3 045 305 785 \$  |
| <b>Colombie-Britannique</b>      | Nombre de clients       | 9 157               | 330                      | 21                         | 3                          | 5                          | 7                              | 34                   | 9 557             |
|                                  | Montant autorisé        | 48 682 513 \$       | 11 423 740 \$            | 2 391 750 \$               | 1 062 366 \$               | 3 156 510 \$               | 12 895 169 \$                  | 1 903 185 267 \$     | 1 982 797 315 \$  |
| <b>Manitoba</b>                  | Nombre de clients       | 3 111               | 133                      | 5                          | 1                          | 0                          | 2                              | 2                    | 3 254             |
|                                  | Montant autorisé        | 18 737 559 \$       | 4 627 510 \$             | 500 000 \$                 | 262 000 \$                 | -                          | 5 739 767 \$                   | 14 277 602 \$        | 44 144 438 \$     |
| <b>Nouveau-Brunswick</b>         | Nombre de clients       | 605                 | 48                       | 1                          | 0                          | 1                          | 0                              | 2                    | 657               |
|                                  | Montant autorisé        | 3 865 132 \$        | 1 576 600 \$             | 100 000 \$                 | -                          | 540 000 \$                 | -                              | 105 713 468 \$       | 111 795 200 \$    |
| <b>Terre-Neuve-et-Labrador</b>   | Nombre de clients       | 153                 | 8                        | 2                          | 0                          | 0                          | 0                              | 0                    | 163               |
|                                  | Montant autorisé        | 1 135 900 \$        | 305 000 \$               | 300 000 \$                 | -                          | -                          | -                              | -                    | 1 740 900 \$      |
| <b>Territoires du Nord-Ouest</b> | Nombre de clients       | 6                   | 0                        | 0                          | 0                          | 0                          | 0                              | 0                    | 6                 |
|                                  | Montant autorisé        | 48 900 \$           | -                        | -                          | -                          | -                          | -                              | -                    | 48 900 \$         |
| <b>Nouvelle-Écosse</b>           | Nombre de clients       | 1 597               | 70                       | 3                          | 2                          | 5                          | 4                              | 2                    | 1 683             |
|                                  | Montant autorisé        | 9 850 434 \$        | 2 213 060 \$             | 480 000 \$                 | 818 085 \$                 | 2 870 100 \$               | 6 321 925 \$                   | 33 496 758 \$        | 56 050 363 \$     |
| <b>Nunavut</b>                   | Nombre de clients       | 4                   | 1                        | 2                          | 0                          | 0                          | 0                              | 0                    | 7                 |
|                                  | Montant autorisé        | 25 800 \$           | 50 000 \$                | 200 000 \$                 | -                          | -                          | -                              | -                    | 275 800 \$        |
| <b>Ontario</b>                   | Nombre de clients       | 41 087              | 1 240                    | 84                         | 31                         | 43                         | 63                             | 86                   | 42 634            |
|                                  | Montant autorisé        | 215 792 044 \$      | 43 643 239 \$            | 110 900 388 \$             | 10 881 391 \$              | 30 228 857 \$              | 145 680 405 \$                 | 19 296 519 275 \$    | 19 753 615 598 \$ |
| <b>Île-du-Prince-Édouard</b>     | Nombre de clients       | 259                 | 8                        | 1                          | 0                          | 0                          | 0                              | 0                    | 268               |
|                                  | Montant autorisé        | 1 711 590 \$        | 304 644 \$               | 100 000 \$                 | -                          | -                          | -                              | -                    | 2 116 234 \$      |
| <b>Québec</b>                    | Nombre de clients       | 10 206              | 228                      | 16                         | 10                         | 6                          | 13                             | 33                   | 10 512            |
|                                  | Montant autorisé        | 61 343 702 \$       | 7 835 039 \$             | 2 072 854 \$               | 3 467 874 \$               | 4 090 925 \$               | 26 754 641 \$                  | 1 833 974 917 \$     | 1 939 539 953 \$  |
| <b>Saskatchewan</b>              | Nombre de clients       | 1 716               | 129                      | 3                          | 1                          | 0                          | 1                              | 4                    | 1 854             |
|                                  | Montant autorisé        | 13 429 826 \$       | 4 479 150 \$             | 300 000 \$                 | 250 000 \$                 | -                          | 1 258 614 \$                   | 313 290 080 \$       | 333 007 671 \$    |
| <b>Yukon</b>                     | Nombre de clients       | 2                   | 2                        | 0                          | 0                          | 0                          | 0                              | 0                    | 4                 |
|                                  | Montant autorisé        | 9 200,00 \$         | 60 000,00                | -                          | -                          | -                          | -                              | -                    | 69 200,00 \$      |
|                                  | Nombre total de clients | 75 223              | 2 518                    | 149                        | 51                         | 66                         | 98                             | 191                  | 78 296            |
|                                  | Montant total autorisé  | 415 256 033 \$      | 87 439 168 \$            | 18 643 325 \$              | 17 656 716 \$              | 45 226 380 \$              | 216 906 050 \$                 | 26 469 379 684 \$    | 27 270 507 355 \$ |



Bureau du développement communautaire de Citi Canada  
123 Front Street W. Toronto (Ontario) M5J 2M3  
[canada.communications@citi.com](mailto:canada.communications@citi.com)  
[www.citigroup.com/canada](http://www.citigroup.com/canada)