



BANQUE ROYALE DU CANADA

EXTRAIT DES RÉSOLUTIONS ADMINISTRATIVES DE LA BANQUE ROYALE DU CANADA ADOPTÉES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA BANQUE ROYALE DU CANADA

(ci-après désignée la « Banque »)
Au 30 mai 2013

2.4 Comité des ressources humaines

2.4.1 Création du comité et procédures

- a) Création du comité
Un comité d'administrateurs appelé « comité des ressources humaines » (ci-après « comité ») est par les présentes créé.
- b) Composition du comité
Le comité se compose d'au moins cinq administrateurs. Aucun employé ou dirigeant de la Banque ou d'une société membre du groupe de la Banque ne peut être membre du comité. Aucun membre du comité ne doit appartenir au groupe de la Banque au sens des règlements pris en vertu de la *Loi sur les banques*. Tous les membres du comité doivent être indépendants, au sens des normes sur l'indépendance des administrateurs adoptées par le conseil.
- c) Nomination des membres du comité
Les membres sont nommés ou renommés à la réunion d'organisation annuelle des administrateurs et demeurent habituellement en poste pour une période minimale de trois ans. Chaque membre exerce ses fonctions jusqu'à ce que son successeur soit nommé, à moins qu'il ne démissionne, ne soit destitué ou ne siège plus comme administrateur. Le conseil d'administration peut combler en tout temps une vacance au sein du comité.
- d) Président et secrétaire du comité
Le conseil d'administration ou, à défaut de celui-ci de le faire, les membres du comité nomment ou renomment, à la réunion d'organisation annuelle des administrateurs, un président parmi les membres du comité. Le président du comité ne peut pas être un ancien employé de la Banque ou d'une société membre du groupe de la Banque et est normalement renommé à titre de président pour une période d'au moins 3 ans. Le comité nomme aussi un secrétaire qui n'est pas tenu d'être un administrateur.
- e) Moment et lieu des réunions
Le moment et le lieu des réunions du comité ainsi que la procédure à suivre sont déterminés de temps à autre par les membres, sous réserve de ce qui suit :
 - i) le quorum pour les réunions est de trois membres, qui doivent majoritairement être des « résidents canadiens », sauf indication contraire dans la *Loi sur les banques* ;
 - ii) le comité se réunit au moins une fois par semestre ;
 - iii) l'avis de convocation à une réunion est donné par écrit ou par téléphone, télécopieur, courriel ou autre moyen de communication électronique à chaque membre du comité au moins 24 heures avant l'heure fixée pour la réunion, à la condition qu'un membre puisse renoncer à l'avis de convocation de quelque manière que ce soit ; sa présence à la réunion équivaut à une telle renonciation, sauf lorsqu'il y assiste spécialement pour s'opposer aux délibérations au motif que la réunion n'est pas régulièrement convoquée ; et
 - iv) une résolution écrite signée par tous les administrateurs habiles à voter en l'occurrence à une réunion du comité a la même valeur que si elle avait été adoptée à la réunion du comité.
- f) Rapport au conseil d'administration
Le comité présente au conseil d'administration, après chacune de ses réunions, un rapport sur ses activités, accompagné des recommandations qu'il juge pertinent de faire dans les circonstances.
- g) Conseillers externes
 - i) Le comité peut, lorsqu'il le juge nécessaire pour l'exercice de ses fonctions, retenir les services de tout conseiller externe de son choix, y compris les services d'un consultant en rémunération pour l'aider à évaluer la rémunération du chef de la direction ou des cadres supérieurs, en superviser les activités ainsi que mettre fin à la prestation de ces services et en approuver la rémunération, et la Banque accordera le financement adéquat, comme déterminé par le comité, pour la rémunération de ces services.
 - ii) Le comité peut retenir les services d'un consultant en rémunération, d'un conseiller juridique ou de tout autre conseiller après avoir tenu compte de tous les faits pertinents ayant trait à l'indépendance de cette personne, y compris les critères énoncés par la Bourse de New York.

- h) Accès aux membres de la direction
Dans l'exercice de ses fonctions, le comité jouit d'un accès sans restrictions aux membres de la direction et autres membres du personnel de la Banque.
- i) Réunions privées
À la fin de chaque réunion normale du comité, celui-ci se réunit en l'absence de tout membre de la direction. Si besoin est, le comité se réunit également en privé avec le consultant externe en rémunération, en l'absence de tout membre de la direction, afin de discuter des questions liées à la rémunération.
- j) Évaluation de l'efficacité et révision du mandat
Le comité revoit et évalue annuellement la pertinence de son mandat et évalue son efficacité à remplir son mandat.

2.4.2 Étendue générale des responsabilités et raison d'être du comité

La raison d'être du comité est de conseiller le conseil sur les questions suivantes :

- a) les politiques, programmes et régimes de rémunération ;
- b) la gestion du risque en rémunération ;
- c) les politiques et pratiques de ressources humaines en vue d'atteindre les objectifs stratégiques de la Banque ;
- d) la rémunération du chef de la direction ;
- e) les plans de relève des membres de la haute direction ; et
- f) les régimes de retraite de la Banque et les régimes de retraite des filiales participantes.

2.4.3 Responsabilités particulières

a) Ressources humaines

Le comité :

- i) examine à intervalles réguliers les plans de relève des membres de la haute direction de la Banque et de ses groupes d'entreprises ;
- ii) examine les principaux programmes et les principales politiques de rémunération de la Banque et de certaines de ses filiales, compte tenu des objectifs commerciaux et des activités ainsi que des risques auxquels la Banque et ces filiales, selon le cas, sont exposées ;
- iii) rencontre le chef de la gestion du risque pour examiner les principaux programmes de rémunération de la Banque et de certaines de ses filiales afin de s'assurer que la conception des programmes et les paiements s'harmonisent aux principes et aux pratiques en matière de saine gestion du risque ;
- iv) approuve un rapport annuel portant sur la rémunération de la haute direction à des fins d'inclusion dans la circulaire d'information ;
- v) recommande au conseil des régimes de rémunération au rendement et des régimes de rémunération à base d'actions
- vi) examine et approuve les objectifs d'entreprise applicables à la rémunération du chef de la direction, évalue annuellement le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs et examine la rémunération du chef de la direction et recommande au conseil la rémunération à lui verser en fonction de cette évaluation ;
- vii) examine le rendement des membres du Groupe de la direction, en fonction des évaluations résumées par le chef de la direction, et recommande au conseil leur rémunération ;
- viii) approuve la rémunération des chefs des fonctions de supervision qui ne sont pas des membres du Groupe de la direction, comme recommandée par le chef de la direction ;
- ix) évalue annuellement et recommande au conseil la rémunération du président du conseil ne faisant pas partie de la direction ;
- x) examine et approuve annuellement le Code de déontologie (« Code ») applicable aux administrateurs et aux employés de la Banque et de ses filiales, et examine les rapports périodiques indiquant si les employés ont effectué les examens portant sur le Code et se sont conformés au Code.

b) Régimes de retraite

Le comité :

- i) examine et recommande au conseil le provisionnement de la caisse de retraite et les modifications importantes de sa conception à cet égard ;
- ii) approuve la stratégie de placement de l'actif des régimes de retraite de la Banque ; et
- iii) examine annuellement des rapports portant sur le rendement des régimes de retraite parrainés par la Banque et certaines de ses filiales (les « régimes de retraite »), leur capitalisation et toute autre question pertinente les concernant.