



Banque Royale du Canada
Avis de convocation à
l'assemblée annuelle 2010 des
détenteurs d'actions ordinaires
Circulaire de la direction

Votre vote compte!

Notre assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires se tiendra à 9 h (heure normale de l'Est), le mercredi 3 mars 2010, au Palais des congrès du Toronto métropolitain, édifice Nord, salle Constitution, 255, rue Front Ouest, Toronto (Ontario) Canada.

Que vous assistiez ou non à l'assemblée, nous vous invitons à voter.
Votre participation en tant qu'actionnaire compte vraiment pour nous.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque Royale du Canada

Date

Le mercredi 3 mars 2010

Heure

9 h (heure normale de l'Est)

Lieu

Palais des congrès du Toronto métropolitain
Édifice Nord
Salle Constitution
255, rue Front Ouest
Toronto (Ontario)
Canada

Questions à l'ordre du jour de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à :

- 1) recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 et le rapport du vérificateur s'y rapportant;
- 2) élire les administrateurs;
- 3) nommer le vérificateur;
- 4) approuver la résolution consultative en vue d'accepter l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire;
- 5) étudier les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe B de la circulaire; et
- 6) étudier toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires.

Par ordre du conseil d'administration

La vice-présidente, conseillère générale associée et secrétaire,



Carol J. McNamara
Le 11 janvier 2010

Important

Les actionnaires qui ne peuvent pas assister à l'assemblée sont priés de bien vouloir remplir et signer le formulaire de procuration ci-joint et le retourner sans délai, soit par la poste dans l'enveloppe fournie à cet effet, soit par télécopieur au 1-866-249-7775 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-263-9524 (dans tous les autres pays). Pour que votre vote soit pris en compte, votre procuration doit parvenir à la Société de fiducie Computershare du Canada, notre agent des transferts, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est) le lundi 1^{er} mars 2010. Pour voter en personne à l'assemblée, veuillez vous reporter à la rubrique intitulée « Renseignements sur le vote » à la page 1 de la circulaire de la direction.

Madame,
Monsieur,

Nous vous convions à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires le mercredi 3 mars 2010. L'assemblée se tiendra au Palais des congrès du Toronto métropolitain, édifice Nord, salle Constitution, 255, rue Front Ouest, Toronto (Ontario) Canada, à 9 h (heure normale de l'Est). Vous aurez la possibilité de poser des questions et de rencontrer les membres de la direction et du conseil d'administration ainsi que d'autres actionnaires. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée en personne, vous pourrez tout de même en suivre le déroulement en direct sur Internet au www.rbc.com/investisseurs.

Au cours de cette assemblée, d'importantes questions seront mises aux voix. Nous vous invitons à prendre connaissance des renseignements fournis à cet égard dans la circulaire. Il est important que vous exerciez votre droit de vote, soit en personne à l'assemblée, soit en retournant le formulaire de procuration dûment rempli.

Nous espérons vous voir à l'assemblée et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le président du conseil,

Le président et chef de la direction,



David P. O'Brien, o.c.



Gordon M. Nixon, O.Ont.

TABLE DES MATIÈRES	
Renseignements sur le vote	1
Questions soumises à l'assemblée	
États financiers	3
Élection des administrateurs	3
Nomination du vérificateur	3
Honoraires du vérificateur	3
Vote consultatif des actionnaires sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction	4
Propositions d'actionnaires	4
Candidats à l'élection aux postes d'administrateur et participation aux réunions	5
Rémunération des administrateurs	13
Rapports des comités	17
Rémunération de la haute direction	
Analyse de la rémunération	22
Représentation graphique du rendement	39
Rémunération des membres de la haute direction visés	41
Tableau sommaire de la rémunération	41
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	49
Autres questions	
Gouvernance	49
Assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants	49
Annexes	
Annexe A : Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	50
Annexe B : Propositions d'actionnaires	59

Circulaire de la direction

Nous vous faisons parvenir cette circulaire de la direction aux fins de la sollicitation, par la direction de RBC et pour son compte, de procurations devant servir à notre assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires le 3 mars 2010 ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée et de voter à celle-ci si vous étiez actionnaire à la fermeture des bureaux le 11 janvier 2010. Nous vous invitons à lire cette circulaire et à exercer votre droit de vote.

La sollicitation de procurations se fera principalement par la poste. Cependant, nos administrateurs, dirigeants et employés pourraient aussi vous téléphoner, vous écrire ou vous parler pour vous encourager à voter. Nous avons demandé à Laurel Hill Advisory Group de nous aider dans cette tâche, moyennant un coût estimé à 27 000 \$. Nous payons les coûts associés à la sollicitation de procurations.

L'information donnée dans cette circulaire est en date du 11 janvier 2010, à moins d'indication contraire. Les mots « RBC », « la Banque », « nous », « notre » et « nos » renvoient à la Banque Royale du Canada, à moins d'indication contraire. Les mots « détenteur d'actions ordinaires », « actionnaire », « vous », « votre » et « vos » font référence à un détenteur d'actions ordinaires de la Banque Royale du Canada. Les sites Web ne sont mentionnés qu'à titre informatif et l'information qu'ils contiennent ne fait pas partie de cette circulaire, pas plus que les autres sites auxquels ils renvoient.

Approbation de cette circulaire

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

La vice-présidente, conseillère générale associée et secrétaire,



Carol J. McNamara
Le 11 janvier 2010

Renseignements sur le vote

Vous voterez sur les questions suivantes :

- l'élection des administrateurs;
- la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. en tant que vérificateur;
- une résolution consultative en vue d'accepter l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans cette circulaire; et
- les propositions d'actionnaires.

Pour être approuvée, chacune de ces questions devra recueillir la majorité simple des voix exprimées en personne ou par procuration.

À la date de référence, soit le 11 janvier 2010, il y avait 1 421 142 327 actions ordinaires en circulation donnant droit de vote. Chaque action ordinaire en circulation confère une voix, sous réserve des restrictions sur le droit de vote prévues par la *Loi sur les banques*, qui sont expliquées ci-après.

Restrictions sur le droit de vote

Les droits de vote ne peuvent être exercés si les actions auxquelles ils s'attachent sont détenues en propriété effective par :

- le gouvernement du Canada ou d'une province;
- le gouvernement d'un pays étranger ou de l'une de ses subdivisions politiques;
- un organisme de l'une de ces entités;
- une personne qui a acquis plus de 10 % (un intérêt substantiel) d'une catégorie de nos actions sans l'agrément du ministre des Finances; ou
- une personne qui détient un intérêt substantiel dans une catégorie de nos actions et qui détient un intérêt substantiel dans une catégorie d'actions d'une autre banque à participation multiple ou société de portefeuille bancaire dont les capitaux propres sont égaux ou supérieurs à 8 milliards de dollars.

De plus, il est interdit à toute personne ou à toute entité qu'elle contrôle d'exprimer au total un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles.

À la connaissance de la direction et du conseil, aucune personne n'est propriétaire, n'exerce le contrôle ou n'a la haute main sur plus de 10 % des actions ordinaires en circulation.

Au sujet du vote

Vous pouvez exercer les droits de vote que vous confèrent vos actions par procuration ou en personne à l'assemblée. Prière de suivre les instructions ci-dessous à l'intention des actionnaires inscrits ou non inscrits, selon le cas.

Actionnaires inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez un certificat d'actions ordinaires et que ces dernières sont immatriculées à votre nom ou si vous détenez vos actions ordinaires par l'entremise d'un système d'inscription directe. Un formulaire de procuration se trouve dans cet envoi.

Actionnaires non inscrits

Vous êtes un actionnaire non inscrit si vous détenez des actions ordinaires par l'entremise d'un intermédiaire, comme un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou une institution financière. Un formulaire d'instructions de vote se trouve dans cet envoi.

Comment voter – actionnaires inscrits

Par procuration

Voter par procuration signifie que vous donnez à la ou aux personnes nommées dans votre formulaire de procuration le pouvoir d'assister pour vous à l'assemblée, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, et d'y exercer les droits de vote attachés à vos actions.

Veillez indiquer votre vote sur le formulaire de procuration ci-joint, signer celui-ci, le dater et suivre les instructions de retour y figurant. Vous donnez ainsi aux administrateurs ou aux membres de la direction de RBC nommés sur le formulaire de procuration le pouvoir d'exercer les droits de vote attachés à vos actions à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Vous pouvez choisir de nommer une autre personne physique ou morale comme fondé de pouvoir, y compris quelqu'un qui n'est pas actionnaire de RBC, en biffant les noms imprimés sur le formulaire de procuration et en indiquant le nom de la personne physique ou morale de votre choix dans l'espace prévu à cette fin. L'autre personne ainsi nommée doit assister à l'assemblée pour y exercer les droits de vote attachés à vos actions.

À l'assemblée

- Vous n'avez pas à remplir et à retourner votre formulaire de procuration.
- Il vous suffit d'assister à l'assemblée et de vous présenter à la table d'inscription.
- Des bulletins de vote vous seront remis.

Si vous changez d'avis

Si vous changez d'avis, vous pouvez révoquer votre procuration en tout temps tant qu'elle n'a pas été exercée. Pour ce faire, vous devez :

- faire parvenir un avis écrit signé à la secrétaire de la Banque Royale du Canada, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5 au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée; ou
- remettre un tel avis au président de l'assemblée le jour même de celle-ci ou de sa reprise en cas d'ajournement.

La façon dont sera exercée votre procuration

Sur le formulaire de procuration, vous pouvez indiquer au fondé de pouvoir la façon dont vous voulez qu'il exerce les droits de vote attachés à vos actions ou lui laisser le soin de décider.

Si vous avez donné des instructions sur le formulaire de procuration quant à la façon d'exercer vos droits de vote sur une question en particulier, votre fondé de pouvoir devra suivre ces instructions. Si vous n'avez pas donné d'instructions, votre fondé de pouvoir votera alors selon son bon jugement.

À moins que vous ne donniez des instructions contraires, les droits de vote attachés aux actions ordinaires visées par une procuration donnée à la direction seront exercés de la façon suivante :

- **POUR l'élection en tant qu'administrateurs des candidats proposés présentés dans les pages suivantes;**
- **POUR la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. en tant que vérificateur;**

- **POUR la résolution consultative en vue d'accepter l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans cette circulaire;**
- **POUR les propositions de la direction en général; et**
- **CONTRE les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe B.**

Modifications ou autres points à l'ordre du jour de l'assemblée

Le formulaire de procuration ci-joint confère aux personnes qui y sont nommées le pouvoir de voter à leur discrétion quant à toute modification des questions énoncées dans l'avis de convocation.

Au moment de l'impression de cette circulaire, la direction n'avait connaissance d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée. Toutefois, si des modifications ou d'autres points étaient dûment soumis à l'assemblée, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint se prévaudront du pouvoir discrétionnaire que leur confère ce formulaire.

Comment voter – actionnaires non inscrits

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, votre intermédiaire doit obtenir vos instructions avant la tenue de l'assemblée.

- Vous devez remplir le formulaire d'instructions de vote ci-joint et le retourner à votre intermédiaire pour qu'il puisse voter pour votre compte.
- Veuillez indiquer votre vote sur le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé, signer ce dernier et suivre les instructions de retour y figurant.

En personne à l'assemblée

Nous n'avons pas librement accès au nom de nos actionnaires non inscrits. Il est possible que nous n'ayons aucun document établissant que vous êtes actionnaire ou que vous avez droit de vote si vous assistez à l'assemblée, à moins que votre intermédiaire ne vous ait nommé fondé de pouvoir.

Par conséquent, si vous désirez voter à l'assemblée :

- Veuillez inscrire votre propre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote afin de donner instruction à votre intermédiaire de vous nommer fondé de pouvoir. Signez le formulaire et retournez-le ensuite conformément aux instructions.
- Ne remplissez pas le reste des instructions de vote, puisque vous exercerez vous-même vos droits de vote à l'assemblée.
- À votre arrivée à l'assemblée, présentez-vous à la table d'inscription.

Si vous changez d'avis

Si vous avez déjà fait parvenir votre formulaire d'instructions de vote rempli à votre intermédiaire et que vous voulez changer vos instructions de vote ou voter en personne à l'assemblée, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour savoir si cela est possible et pour connaître la procédure à suivre.

Dépouillement des votes

Les procurations sont dépouillées par notre agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada.

En tant qu'agent des transferts, Computershare a le devoir de préserver le caractère confidentiel du vote des actionnaires, sauf :

- si l'actionnaire a clairement l'intention de faire connaître son opinion au conseil ou à la direction; ou
- si la loi applicable en exige la divulgation.

Résultats du vote

Après l'assemblée, un rapport sur les résultats du vote sera affiché sur notre site Web au www.rbc.com/investisseurs et sera déposé

auprès des organismes de réglementation en valeurs mobilières au www.sedar.com.

Procès-verbal

Le procès-verbal de l'assemblée sera affiché sur notre site Web au www.rbc.com/investisseurs et des copies papier pourront être obtenues sans frais auprès de la secrétaire, Banque Royale du Canada, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5.

Questions soumises à l'assemblée

États financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 figurent dans le rapport annuel qui a été envoyé par la poste aux actionnaires avec cette circulaire.

Élection des administrateurs

Le nombre d'administrateurs devant être élus est de 15. Chaque administrateur siège jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires, à moins que son poste ne devienne vacant auparavant. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint entendent voter pour l'élection des candidats

proposés présentés dans les pages suivantes. Ces candidats sont actuellement tous administrateurs de RBC.

Nomination du vérificateur

Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint se proposent de voter pour la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. comme vérificateur de la Banque jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. Deloitte & Touche s.r.l. est l'un de nos cabinets de vérification depuis le 11 janvier 1990 et est devenu notre unique cabinet de vérification le 23 septembre 2003. Des représentants du vérificateur seront présents à l'assemblée pour répondre aux questions.

Honoraires du vérificateur

Les honoraires du cabinet Deloitte & Touche s.r.l. et des membres de son groupe pour les exercices terminés les 31 octobre 2009 et 31 octobre 2008, qui se sont chiffrés à 24,6 millions de dollars et à 26,2 millions de dollars¹ respectivement, sont détaillés ci-dessous. Les différentes catégories d'honoraires sont aussi décrites ci-après.

	Exercice terminé le 31 octobre 2009 (en millions)			Exercice terminé le 31 octobre 2008 ¹ (en millions)		
	Banque et filiales	Fonds communs de placement ²	Total	Banque et filiales	Fonds communs de placement ²	Total
Honoraires de vérification	19,5 \$	1,5 \$	21,0 \$	21,9 \$	1,5 \$	23,4 \$
Honoraires pour services liés à la vérification	2,6	—	2,6	1,9	—	1,9
Honoraires pour services fiscaux	0,1	0,3	0,4	0,1	0,2	0,3
Autres honoraires	0,4	0,2	0,6	0,3	0,3	0,6
	22,6 \$	2,0 \$	24,6 \$	24,2 \$	2,0 \$	26,2 \$

1) Les montants pour 2008 ont été reclassés pour que leur présentation soit conforme à celle de l'exercice considéré et ils ont été mis à jour pour refléter les montants réels payés après le 31 octobre 2008 relativement aux factures et aux devises.

2) La catégorie Fonds communs de placement comprend les honoraires versés en contrepartie de services professionnels fournis par Deloitte & Touche s.r.l. à l'égard de certains fonds communs de placement gérés par des filiales de la Banque. En plus des autres frais administratifs, les filiales assument les honoraires de vérification versés en contrepartie de services professionnels fournis relativement à la vérification annuelle, à des dépôts prévus par la loi ou la réglementation et à d'autres services liés aux fonds communs de placement fournis en contrepartie de frais administratifs fixes.

Honoraires de vérification

Des honoraires de vérification ont été versés en contrepartie des services professionnels fournis par le vérificateur relativement à la vérification intégrée de nos états financiers annuels, y compris sa vérification de l'efficacité de notre contrôle interne à l'égard de l'information financière, et aux vérifications des états financiers de nos filiales. De plus, des honoraires de vérification ont été versés en règlement d'autres services fournis à l'occasion de dépôts et de mandats prévus par la loi et la réglementation à l'égard de prospectus et d'autres documents de placement.

Honoraires pour services liés à la vérification

Des honoraires pour services liés à la vérification ont été versés en contrepartie de services de certification et de services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de la vérification ou à l'examen de nos états financiers annuels et qui ne sont pas compris dans les honoraires de vérification indiqués précédemment. Ces services étaient les suivants :

- des services d'attestation spéciaux non prescrits par la loi ou la réglementation;
- la production de rapports portant sur l'efficacité des contrôles internes exigés pour des motifs d'ordre contractuel ou commercial;

- des consultations en matière de comptabilité et des mandats spéciaux de vérification dans le cadre d'acquisitions;
- la vérification des états financiers de nos différents régimes de retraite et organismes de charité;
- la vérification de diverses fiducies et sociétés en commandite; et
- la vérification de certaines structures d'accueil se rapportant à des produits à la structure complexe.

Honoraires pour services fiscaux

Des honoraires pour services fiscaux ont été versés en contrepartie de services en matière de conformité fiscale, dont l'examen de déclarations de revenus originales et modifiées, l'assistance fournie relativement à des questions touchant les vérifications fiscales et l'assistance fournie pour remplir les annexes des déclarations de revenus usuelles et effectuer les calculs habituels.

Autres honoraires

Les autres honoraires ont été versés en contrepartie de produits et services autres que les services de vérification, les services liés à la vérification et les services fiscaux décrits ci-dessus. Ces services englobent la traduction française, pour la Banque et certaines de ses filiales, d'états financiers et de documents d'information continue connexes et d'autres documents destinés au public contenant de l'information financière.

Politiques et procédures d'approbation préalable

Le comité de vérification a adopté une politique exigeant que le comité de vérification approuve au préalable la prestation de services de vérification et d'autres services faisant partie de la catégorie des services non liés à la vérification permis. La politique interdit à la Banque de retenir les services du vérificateur pour la prestation de services non liés à la vérification appartenant aux catégories de services « interdits ».

Vote consultatif des actionnaires sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction

Le conseil est d'avis que les actionnaires doivent avoir l'occasion de bien comprendre les objectifs et les principes sur lesquels il a fondé ses décisions en matière de rémunération de la haute direction. En 2009, le conseil a adopté une politique prévoyant la tenue, à l'occasion de chaque assemblée annuelle, d'un vote consultatif non contraignant sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire de la direction. Le conseil souhaite que ce vote consultatif des actionnaires constitue une partie importante du processus continu de rétroaction entre les actionnaires et le conseil en ce qui concerne la rémunération.

Nous espérons que vous prendrez le temps de lire attentivement l'« Analyse de la rémunération » commençant à la page 22 de cette

circulaire avant de voter sur cette question. Si vous avez des préoccupations ou questions particulières dont vous voudriez discuter, communiquez avec le conseil en écrivant au président du conseil, Banque Royale du Canada, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5 ou par courriel, comme il est indiqué dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, au www.rbc.com/gouvernance. L'« Analyse de la rémunération » traite de nos principes directeurs en matière de rémunération, des objectifs visés par les différents éléments composant nos programmes de rémunération et de la façon dont nous évaluons le rendement et prenons nos décisions. Elle énonce comment nos programmes de rémunération s'articulent autour du principe de la rémunération au rendement, suivent de solides principes de gestion du risque et sont alignés sur les intérêts à long terme des actionnaires. Cette divulgation a été approuvée par le conseil d'administration sur la recommandation du comité des ressources humaines du conseil.

Au cours de la dernière année, RBC a uni ses efforts à ceux d'autres émetteurs, d'actionnaires et de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance pour instaurer ce vote consultatif de manière à ce qu'il soit à la fois utile pour nos actionnaires et uniforme pour tous les émetteurs.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires d'approuver la résolution consultative suivante :

« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire de la direction transmise en vue de l'assemblée annuelle 2010 des détenteurs d'actions ordinaires. »

Comme il s'agit d'un vote consultatif, le résultat ne liera pas le conseil. Toutefois, lorsqu'il déterminera son approche en matière de rémunération à l'avenir, le conseil tiendra compte du résultat du vote ainsi que des commentaires exprimés par les actionnaires dans le cadre de nos autres activités de communication avec les actionnaires.

Propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires qui ont été soumises pour délibération à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires ainsi que la recommandation du conseil sur la façon de voter sur ces propositions figurent à l'annexe B de cette circulaire. La date limite pour la présentation de propositions par les actionnaires afin que celles-ci soient incluses dans la circulaire de la direction se rapportant à la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires est le 13 octobre 2010.

Candidats à l'élection aux postes d'administrateur et participation aux réunions

On trouvera dans les pages suivantes le nom des candidats proposés aux postes d'administrateur ainsi que leur âge, leurs municipalité et pays de résidence, l'année de leur élection ou nomination initiale au conseil, leur principale occupation, leur scolarité, leurs principaux autres postes d'administrateur, leurs domaines d'expertise, les comités dont ils sont membres et leur participation aux réunions (à l'exception de la participation aux réunions des comités régionaux d'administrateurs). Sont également indiqués dans ces pages, pour chacun des candidats, le nombre d'actions ordinaires de RBC dont le candidat était véritable propriétaire, directement ou indirectement, au 11 janvier 2010, ou sur lesquelles il exerçait le contrôle ou avait la haute main ainsi que leur valeur de même que le nombre d'unités d'actions différées d'administrateurs (UADA) à son crédit aux termes du Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs¹. Une description de ce régime est donnée dans cette circulaire sous la rubrique « Rémunération des administrateurs ». Le nombre d'actions ordinaires et d'UADA détenues par chaque candidat ainsi que leur valeur vers la même date l'an dernier sont aussi indiqués ci-dessous². La valeur des titres de participation de RBC que détient chacun des candidats proposés est également présentée et

exprimée en multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat, qui est décrite à la page 14 de la circulaire.

Sauf lorsque cela est requis pour qu'il soit éligible à titre d'administrateur d'une filiale, aucun des administrateurs de RBC ne détient d'actions de filiales de celle-ci. Pour plus d'information sur les candidats proposés, y compris les conseils d'administration dont ils ont déjà été membres, se reporter à la rubrique « Administrateurs et haute direction » de la notice annuelle de la Banque datée du 3 décembre 2009 et déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières au www.sedar.com. Il est possible d'obtenir sans frais un exemplaire de la notice annuelle en s'adressant à la secrétaire, Banque Royale du Canada, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5.

- 1) La valeur des actions ordinaires/des UADA a été calculée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de Toronto (TSX) le 11 janvier 2010, soit 55,19 \$ l'action.
- 2) La valeur des actions ordinaires/des UADA vers la même date l'an dernier a été calculée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 5 janvier 2009, soit 37,21 \$ l'action.

W. Geoffrey Beattie



Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 49 ans
 Administrateur depuis :
 le 23 mai 2001
Indépendant

M. Beattie est président et chef de la direction ainsi qu'administrateur de Woodbridge Company Limited (société de placement). Il est également vice-président du conseil et administrateur de Thomson Reuters Corporation (société d'édition et d'information) ainsi que président du conseil et administrateur de CTvglobemedia Inc. et administrateur de General Electric Company et des Aliments Maple Leaf Inc. M. Beattie est également administrateur du University Health Network. M. Beattie est diplômé de la University of Western Ontario, où il a obtenu un baccalauréat en droit ainsi qu'un baccalauréat en arts, concentration en économie et en administration des affaires.

Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- General Electric Company (2009 à aujourd'hui)
- Les Aliments Maple Leaf Inc. (2008 à aujourd'hui)
- Thomson Reuters Corporation (1998 à aujourd'hui) (avant 2008, membre du conseil de Thomson Corporation)
- Hydro One Inc. (2002 à 2005)
- Thomson Reuters PLC (2008 à 2009)

Domaines d'expertise

- Droit
- Finances
- Gestion de placements
- Médias et divertissement
- Technologie de l'information

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA		
Conseil	12 sur 12	100 %	2009	14 000	34 910	48 910	2 699 343 \$	5,4 x
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	3 sur 3	100 %	2008	2 000	29 281	31 281	1 163 970 \$	2,3 x
Révision et politique du risque	8 sur 8	100 %						

Douglas T. Elix, A.O.

M. Elix était vice-président principal et directeur de groupe, Ventes et distribution, d'IBM Corporation (société informatique) avant son départ à la retraite en avril 2008. M. Elix s'est joint à IBM Corporation en 1969 et a gravi progressivement les échelons de cette société. En 1999, il a été nommé vice-président principal et directeur de groupe, Services mondiaux IBM, d'IBM Corporation, poste qu'il a occupé jusqu'en 2004.

*Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes*
Aucune

Domaines d'expertise

- Commerce international
- Technologie de l'information

Ridgefield (Connecticut) États-Unis
Âge : 61 ans
Administrateur depuis :
le 22 août 2000
Indépendant

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA		
Conseil	12 sur 12	100 %	2009	—	37 772	37 772	2 084 637 \$	4,2 x
Ressources humaines	6 sur 6	100 %	2008	—	32 247	32 247	1 199 896 \$	2,4 x

John T. Ferguson, F.C.A.

M. Ferguson est fondateur, chef de la direction, président du conseil et administrateur de Princeton Developments Ltd. et de Princeton Ventures Ltd. (sociétés immobilières et de placement). Il est également président du conseil et administrateur de Suncor Énergie Inc., administrateur de Strategy Summit Ltd., de Fountain Tire Ltd., du Alberta Bone and Joint Institute et du groupe consultatif des administrateurs de l'Institut Canadien des Comptables Agréés ainsi que membre consultatif de l'Institut canadien des recherches avancées, et il siège au conseil consultatif d'affaires de la School of Business de la University of Alberta. M. Ferguson, qui a obtenu un baccalauréat en commerce de la University of Alberta, est comptable agréé ainsi que Fellow de l'Institute of Chartered Accountants de l'Alberta. Il est également titulaire d'un doctorat honorifique en droit de la University of Alberta.

*Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes*

- Suncor Énergie Inc. (1995 à aujourd'hui)
- TransAlta Corporation (1981 à 2005)

Domaines d'expertise

- Énergie
- Gestion de placements
- Immobilier

Edmonton (Alberta) Canada
Âge : 68 ans
Administrateur depuis :
le 3 avril 1990
Indépendant

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA		
Conseil	12 sur 12	100 %	2009	15 243	34 569	49 812	2 749 124 \$	5,5 x
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	3 sur 3	100 %	2008	14 908	29 848	44 756	1 665 362 \$	3,3 x
Ressources humaines, président	6 sur 6	100 %						

L'hon. Paule Gauthier, C.P., O.C., O.Q., c.r.

M^{me} Gauthier est associée principale du cabinet d'avocats Stein Monast, S.E.N.C.R.L. Elle est administratrice de Metro Inc., de TransCanada Corporation, de TransCanada Pipelines Limited et de la Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs. M^{me} Gauthier est titulaire d'un baccalauréat en arts du Collège Jésus-Marie de Sillery. Elle a également obtenu un baccalauréat en droit ainsi qu'une maîtrise en droit de la propriété intellectuelle et en droit des affaires de l'Université Laval.

Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Metro Inc. (2001 à aujourd'hui)
- TransCanada Corporation (2002 à aujourd'hui)
- TransCanada Pipelines Limited (2002 à aujourd'hui)
- Cossette Inc. (2007 à 2009)
- Rothmans Inc. (1998 à 2008)

Domaines d'expertise

- Commerce international
- Droit
- Politique publique

Québec (Québec) Canada
Âge : 66 ans
Administratrice depuis :
le 1^{er} octobre 1991
Indépendante

Conseil/comités dont elle est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ des UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ d'UADA		
Conseil	12 sur 12	100 %	2009	30 227	37 053	67 280	3 713 183 \$	7,4 x
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	3 sur 3	100 %	2008	29 822	33 206	63 028	2 345 274 \$	4,7 x
Révision et politique du risque	8 sur 8	100 %						

Timothy J. Hearn

M. Hearn est président du conseil de Hearn & Associates (entreprise de consultation et de gestion de placements) et administrateur de Viterra Inc. De 2002 à 2008, M. Hearn était président du conseil, président et chef de la direction de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée (société pétrolière intégrée). M. Hearn siège au conseil de l'Institut C.D. Howe et au Comité consultatif public mixte de la Commission de coopération environnementale et il est président du conseil de la Calgary Homeless Foundation. Il est président du conseil consultatif de la Public Policy School et membre du conseil consultatif de la Dean's Medical School de la University of Calgary. M. Hearn est également coprésident d'une campagne de financement nationale pour la University of Alberta de même que président d'une campagne de financement pour le Tyndale University College. M. Hearn est titulaire d'un baccalauréat en sciences de la University of Manitoba.

Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Viterra Inc. (2008 à aujourd'hui)
- Compagnie Pétrolière Impériale Ltée (2002 à 2008)

Domaines d'expertise

- Commerce international
- Énergie, pétrole et gaz
- Politique publique

Calgary (Alberta) Canada
Âge : 65 ans
Administrateur depuis :
le 3 mars 2006
Indépendant

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ des UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ d'UADA		
Conseil	12 sur 12	100 %	2009	21 222	13 481	34 703	1 915 259 \$	3,8 x
Révision et politique du risque	8 sur 8	100 %	2008	21 222	9 755	30 977	1 152 654 \$	2,3 x
Vérification	11 sur 11	100 %						

Alice D. Laberge

Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada
Âge : 53 ans
Administratrice depuis :
le 18 octobre 2005
Indépendante

M^{me} Laberge est administratrice de Potash Corporation of Saskatchewan, de Russel Metals Inc. et de la St. Paul's Hospital Foundation. M^{me} Laberge est également administratrice du Healthcare Benefit Trust et membre du conseil consultatif de faculté de la Sauder School of Business de la University of British Columbia. De décembre 2003 à juillet 2005, M^{me} Laberge a été présidente, chef de la direction et administratrice de Fincentric Corporation (fournisseur mondial de solutions logicielles pour les institutions financières). D'octobre 2000 à novembre 2003, elle a été chef des finances de Fincentric Corporation. Auparavant, M^{me} Laberge était chef des finances et vice-présidente principale, Finances, de MacMillan Bloedel Limited. M^{me} Laberge est titulaire d'un baccalauréat en sciences de la University of Alberta et d'une maîtrise en administration des affaires de la University of British Columbia.

Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Potash Corporation of Saskatchewan (2003 à aujourd'hui)
- Russel Metals Inc. (2007 à aujourd'hui)
- Catalyst Paper Corporation (2005 à 2006)

Domaines d'expertise

- Finances
- Produits industriels
- Technologie de l'information

Conseil/comités dont elle est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA		
Conseil	12 sur 12	100 %	2009	5 000	16 581	21 581	1 191 055 \$	2,4 x
Révision et politique du risque	8 sur 8	100 %	2008	4 000	11 436	15 436	574 357 \$	1,1 x
Vérification	11 sur 11	100 %						

Jacques Lamarre, o.c.

Montréal (Québec) Canada
Âge : 66 ans
Administrateur depuis :
le 23 septembre 2003
Indépendant

M. Lamarre était président, chef de la direction et administrateur du Groupe SNC-Lavalin inc. (groupe de sociétés internationales d'ingénierie et de construction) au moment de son départ à la retraite en mai 2009. M. Lamarre est administrateur de Suncor Énergie Inc. et de PPP Canada Inc., et membre du Conference Board du Canada, de l'Institut canadien des ingénieurs et de plusieurs autres organismes sans but lucratif. M. Lamarre est titulaire d'un baccalauréat en arts et d'un baccalauréat en sciences appliquées (génie civil) de l'Université Laval. Il a par ailleurs suivi le programme de développement des cadres supérieurs de la Harvard University.

Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Suncor Énergie Inc. (2009 à aujourd'hui)
- Groupe SNC-Lavalin inc. (1996 à 2009)

Domaines d'expertise

- Commerce international
- Génie
- Transport

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 93,5 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA		
Conseil	10 sur 12	83,3 %	2009	15 000	27 443	42 443	2 342 429 \$	4,7 x
Révision et politique du risque	8 sur 8	100 %	2008	15 000	21 919	36 919	1 373 745 \$	2,7 x
Vérification	11 sur 11	100 %						

Brandt C. Louie, O.B.C., F.C.A.

West Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
 Âge : 66 ans
 Administrateur depuis :
 le 20 novembre 2001
Indépendant

M. Louie est président du conseil et chef de la direction de H.Y. Louie Co. Limited (société de distribution au détail de produits alimentaires) de même que président du conseil et administrateur de London Drugs Limited (société de distribution au détail de produits pharmaceutiques). M. Louie est également vice-président du conseil et administrateur d'IGA Canada Limited, chancelier de la Simon Fraser University, gouverneur du Vancouver Board of Trade/World Trade Centre, gouverneur du British Columbia Business Council de même que membre du Conseil canadien des chefs d'entreprise et du conseil du doyen de la John F. Kennedy School of Government de la Harvard University. M. Louie siège aussi comme administrateur de la Gairdner Foundation, de l'Institut Historica-Dominion et de plusieurs autres organismes sans but lucratif. M. Louie, qui a obtenu un baccalauréat en commerce de la University of British Columbia, est comptable agréé ainsi que Fellow de l'Institute of Chartered Accountants de la Colombie-Britannique. Il est également titulaire d'un doctorat honorifique en droit de la Simon Fraser University.

Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Canfor Corporation (1994 à 2007)
(avant 2004, membre du conseil de Slocan Forest Products Ltd.)

Domaines d'expertise

- Commerce de détail et distribution
- Gestion de placements
- Immobilier
- Produits pharmaceutiques

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA		
Conseil	12 sur 12	100 %	2009	39 216	32 951	72 167	3 982 897 \$	8,0 x
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	3 sur 3	100 %	2008	39 216	27 478	66 694	2 481 688 \$	5,0 x
Ressources humaines	6 sur 6	100 %						

Michael H. McCain

Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 51 ans
 Administrateur depuis :
 le 18 octobre 2005
Indépendant

M. McCain est président, chef de la direction et administrateur des Aliments Maple Leaf Inc. (société de transformation de produits alimentaires). M. McCain est président du conseil et administrateur de Pain Canada Compagnie, Limitée, administrateur de McCain Capital Corporation, de McCain Foods Group Inc. et du American Meat Institute. Il est également administrateur de la Fondation du Centre de toxicomanie et de santé mentale et du MaRS Discovery District, membre du Conseil canadien des chefs d'entreprise et membre du conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business. M. McCain est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires (spécialisé) de la University of Western Ontario.

Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Les Aliments Maple Leaf Inc. (1995 à aujourd'hui)
- Pain Canada Compagnie, Limitée (1995 à aujourd'hui)

Domaines d'expertise

- Commerce de détail et distribution
- Transformation de produits alimentaires

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA		
Conseil	12 sur 12	100 %	2009	20 309	15 016	35 325	1 949 587 \$	3,9 x
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	3 sur 3	100 %	2008	26 400	10 324	36 724	1 366 497 \$	2,7 x
Révision et politique du risque	8 sur 8	100 %						

Gordon M. Nixon, o.ont.

Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 52 ans
 Administrateur depuis :
 le 1^{er} avril 2001
Non indépendant
 (Membre de la direction)

M. Nixon est président et chef de la direction de RBC depuis le 1^{er} août 2001. M. Nixon s'est joint tout d'abord à RBC Dominion valeurs mobilières Inc. en 1979 et y a occupé un certain nombre de postes en exploitation, dont celui de chef de la direction de décembre 1999 à avril 2001. M. Nixon est membre du conseil d'administration du Hospital for Sick Children ainsi que président et administrateur du Conseil canadien des chefs d'entreprise et du MaRS Discovery District. Il est également membre du conseil consultatif de P.-D.G. de l'année du Canada, de Catalyst Canada, de Mercedes-Benz Canada et de la School of Business de la Queen's University. M. Nixon est administrateur de l'International Monetary Conference et coprésident du Toronto Region Immigrant Employment Council. M. Nixon est titulaire d'un baccalauréat en commerce (spécialisé) de la Queen's University ainsi que d'un doctorat honorifique en droit de la Queen's University et de la Dalhousie University.

Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes
 Aucune

Domaines d'expertise
 • Services financiers

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation ¹ de 100 %		Titres détenus				Pour de l'information sur la valeur de l'avoir en actions de M. Nixon, veuillez vous reporter au tableau de la page 34.
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAD	Nombre total d'actions ordinaires/d'UAD	
Conseil	12 sur 12	100 %	2009	717 479	306 733 ²	1 024 212	
			2008	607 995	329 545	937 540	

David P. O'Brien, o.c.

Calgary (Alberta) Canada
 Âge : 68 ans
 Administrateur depuis :
 le 7 mai 1996
Indépendant

M. O'Brien est président du conseil de RBC et également président du conseil et administrateur d'EnCana Corporation (société de gaz naturel). D'octobre 2001 à avril 2002, M. O'Brien a été président du conseil, chef de la direction ainsi qu'administrateur de PanCanadian Energy Corporation (société pétrolière et gazière), qui a fusionné avec Alberta Energy Company Ltd. en avril 2002 pour former EnCana Corporation. M. O'Brien est aussi chancelier de l'Université Concordia, administrateur du Enerplus Resources Fund, de Molson Coors Brewing Company, de TransCanada Corporation, de TransCanada Pipelines Limited et de l'Institut C.D. Howe ainsi que membre du Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation du gouvernement du Canada. Avant le 1^{er} octobre 2001, M. O'Brien a été, pendant une période de cinq ans, président du conseil, président et chef de la direction de Canadien Pacifique Limitée et a aussi siégé à un certain nombre de conseils d'administration de filiales de cette même société. M. O'Brien est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université McGill et d'un baccalauréat en arts (spécialisé) avec concentration en économie du Collège Loyola. Il a également obtenu un doctorat honorifique en droit civil de l'Université Bishop's ainsi qu'un baccalauréat honorifique en économie appliquée et en entrepreneuriat (international) de la Mount Royal University.

Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- EnCana Corporation (1990 à aujourd'hui)
(avant 2002, membre du conseil de PanCanadian Energy Corporation)
- Enerplus Resources Fund (2008 à aujourd'hui)
(avant 2008, membre du conseil de FET Resources Ltd. à partir de 2006)
- Molson Coors Brewing Company (2002 à aujourd'hui)
(avant 2005, membre du conseil de Molson Inc.)
- TransCanada Corporation (2001 à aujourd'hui)
- TransCanada Pipelines Limited (2001 à aujourd'hui)
- Fairmont Hotels & Resorts Inc. (2001 à 2006)
- Inco Limited (1996 à 2006)

Domaines d'expertise
 • Commerce international
 • Droit
 • Énergie, pétrole et gaz
 • Services financiers

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation ³ de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA		
Conseil	12 sur 12	100 %	2009	151 528	—	151 528	8 362 830 \$	16,7 x
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques, président	3 sur 3	100 %	2008	122 968	—	122 968	4 575 639 \$	9,2 x
Ressources humaines	6 sur 6	100 %						

- 1) Comme il est président et chef de la direction de RBC, M. Nixon n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il assiste aux réunions des comités sur invitation de ceux-ci, s'il y a lieu.
- 2) Représente 149 979 unités d'actions différées aux termes du programme d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction, 120 488 unités d'actions différées au rendement aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement et 36 266 unités d'actions incessibles aux termes du programme d'unités d'actions de RBC (une description de ces programmes est donnée à partir de la page 27).
- 3) Comme il est président du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques et membre du comité des ressources humaines, M. O'Brien a assisté à toutes les réunions de ces comités. En tant que président du conseil, M. O'Brien assiste aux réunions des autres comités lorsque cela est possible.

J. Pedro Reinhard

Key Biscayne (Floride) États-Unis
 Âge : 64 ans
 Administrateur depuis :
 le 18 mai 2000
Indépendant

M. Reinhard est président de Reinhard & Associates (société de consultation financière et de gestion) de même qu'administrateur de Colgate-Palmolive Company et de Sigma-Aldrich Corporation. De 1996 à 2005, M. Reinhard a occupé le poste de vice-président directeur et chef des finances auprès de Dow Chemical Company. M. Reinhard est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Escola de Administração de Empresas Fundação Getulio Vargas (São Paulo) et a poursuivi des études supérieures à l'Université de Cologne en Allemagne ainsi qu'à la Stanford University.

Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Colgate-Palmolive Company (2006 à aujourd'hui)
- Sigma-Aldrich Corporation (2001 à aujourd'hui)
- Dow Corning Corporation (2000 à 2006)
- The Coca-Cola Company (2003 à 2006)
- The Dow Chemical Company (1995 à 2007)

Domaines d'expertise

- Commerce international
- Finances
- Industrie chimique

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA		
Conseil	12 sur 12	100 %	2009	—	47 330	47 330	2 612 143 \$	5,2 x
Révision et politique du risque, président	8 sur 8	100 %	2008	—	40 571	40 571	1 509 655 \$	3,0 x
Vérification	11 sur 11	100 %						

Edward Sonshine, c.r.

Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 63 ans
 Administrateur depuis :
 le 29 février 2008
Indépendant

M. Sonshine est président, chef de la direction et administrateur du Fonds de placement immobilier RioCan (société d'investissement immobilier dans le secteur du détail) depuis janvier 1994. Il est aussi président du conseil et administrateur du Chesswood Income Fund ainsi que vice-président du conseil et administrateur du Mount Sinai Hospital, et siège au conseil d'administration de plusieurs autres organismes sans but lucratif. M. Sonshine est titulaire d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School et d'un baccalauréat en arts de la University of Toronto.

Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

- Chesswood Income Fund (2006 à aujourd'hui)
- Fonds de placement immobilier RioCan (1993 à aujourd'hui)
- Cineplex Galaxy Income Fund (2003 à 2005)

Domaines d'expertise

- Droit
- Gestion de placements
- Immobilier

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA		
Conseil	12 sur 12	100 %	2009	15 000	6 772	21 772	1 201 597 \$	2,4 x
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	3 sur 3	100 %	2008	15 000	2 469	17 469	650 018 \$	1,3 x
Révision et politique du risque	8 sur 8	100 %						

Kathleen P. Taylor

M^{me} Taylor est présidente et chef de l'exploitation de Four Seasons Hotels and Resorts (société de gestion d'hôtels et de centres de villégiature), dont elle était présidente, Exploitation commerciale internationale, avant le 1^{er} janvier 2007. M^{me} Taylor est administratrice de la Hospital for Sick Children Foundation ainsi que membre du cabinet du United Way of Greater Toronto et membre du conseil consultatif de l'Industry Real Estate Financing de l'American Hotel and Motel Association et du conseil consultatif international de la Schulich School of Business (York University). M^{me} Taylor est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business, d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School et d'un baccalauréat en arts (spécialisé) de la University of Toronto.

Toronto (Ontario) Canada
Âge : 52 ans
Administratrice depuis :
le 20 novembre 2001
Indépendante

*Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes*
Aucune

Domaines d'expertise

- Commerce international
- Droit
- Gestion de placements
- Hôtellerie

Conseil/comités dont elle est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA		
Conseil	12 sur 12	100 %	2009	20 140	34 324	54 464	3 005 868 \$	6,0 x
Ressources humaines	6 sur 6	100 %	2008	13 140	28 406	41 546	1 545 909 \$	3,1 x
Vérification	11 sur 11	100 %						

Victor L. Young, o.c.

M. Young a été président du conseil et chef de la direction de Fishery Products International Limited (société de produits de la mer surgelés) de 1984 à mai 2001. M. Young est administrateur du Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales et administrateur de BCE Inc., de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée, de McCain Foods Limited et de la Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs. M. Young est titulaire d'un baccalauréat en commerce (spécialisé) de la Memorial University, d'une maîtrise en administration des affaires de la University of Western Ontario et d'un doctorat honorifique en droit de la Memorial University.

St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)
Canada
Âge : 64 ans
Administrateur depuis :
le 2 avril 1991
Indépendant

*Au cours des cinq dernières années, membre du conseil des sociétés
ouvertes suivantes*

- BCE Inc. (1995 à aujourd'hui)
- Compagnie Pétrolière Impériale Ltée (2002 à aujourd'hui)
- Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales (2002 à aujourd'hui) (avant 2006, membre du conseil d'Aliant Inc.)

Domaines d'expertise

- Commerce de détail et distribution
- Politique publique
- Services publics
- Transformation de produits alimentaires

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA		
Conseil	12 sur 12	100 %	2009	18 386	24 366	42 752	2 359 483 \$	4,7 x
Ressources humaines	6 sur 6	100 %	2008	17 037	21 117	38 154	1 419 698 \$	2,8 x
Vérification, président	11 sur 11	100 %						

Participation des administrateurs et réunions tenues pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2009

Les administrateurs se doivent d'assister à l'assemblée annuelle ainsi qu'aux réunions du conseil et des comités dont ils sont membres. Un taux de présence d'au moins 75 % est exigé des administrateurs pour les réunions du conseil et des comités. Le nombre de réunions auxquelles chaque candidat à un poste d'administrateur a assisté est indiqué précédemment. Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2009, le taux de participation moyen de tous les administrateurs aux réunions du conseil et des comités s'est établi à 98,9 % et à 100 %, respectivement.

Sommaire des réunions du conseil et des comités

Conseil	12
Comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques	3
Comité de révision et de la politique du risque	8
Comité de vérification	11
Comité des ressources humaines	6
Comité régional d'administrateurs – Alberta et territoires	1

Rémunération des administrateurs

Les administrateurs qui sont également des membres de la direction de RBC ou de ses filiales ne touchent aucune rémunération en tant qu'administrateurs. Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2009, les administrateurs ne faisant pas partie de la direction ont reçu une rémunération conformément aux mécanismes standard suivants.

Rémunération forfaitaire annuelle et jetons de présence	Montant (\$)
Rémunération forfaitaire réservée des administrateurs sous forme d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées d'administrateurs	Valeur de 90 000
Rémunération forfaitaire de base des administrateurs	30 000
Rémunération forfaitaire additionnelle :	
Président du conseil	275 000
Président du comité de vérification	50 000
Présidents des autres comités du conseil	10 000
Membres du comité de vérification ¹	6 000
Membres des autres comités du conseil ²	3 000
Jetons de présence	
Par réunion du conseil	2 000
Pour la réunion stratégique annuelle	2 000
Par réunion d'un comité	1 500
Par réunion d'un comité régional d'administrateurs ³	1 000

1) Sauf le président du comité.

2) Sauf les présidents d'un comité et les membres d'un comité régional d'administrateurs.

3) Jusqu'à concurrence de deux réunions.

Les frais de déplacement et autres frais engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités sont aussi remboursés aux administrateurs.

Processus décisionnel en matière de rémunération

Le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs sont revus par le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques dans le but d'offrir une rémunération concurrentielle sur le marché et de faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires. Lorsqu'il évalue la rémunération des administrateurs de RBC, le comité tient compte de leurs responsabilités et du temps qu'ils doivent consacrer à un tel poste et compare la compétitivité du programme de rémunération de notre conseil par rapport aux programmes offerts par des sociétés et institutions financières canadiennes dont l'envergure et la complexité des activités sont comparables.

Lorsqu'il est approprié d'apporter des changements au mode de rémunération ou encore au montant de la rémunération, le comité fait des recommandations au conseil d'administration à des fins d'examen et d'approbation.

Par suite de son examen fait en octobre 2009, le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2009 :

- une augmentation de la rémunération forfaitaire annuelle devant être versée au président du comité des ressources humaines, qui passe de 10 000 \$ à 25 000 \$; et
- une augmentation de la rémunération forfaitaire annuelle devant être versée au président du comité de révision et de la politique du risque, qui passe de 10 000 \$ à 25 000 \$.

Rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs

La rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs est investie au gré de l'administrateur en actions ordinaires aux termes du Régime d'achat d'actions pour les administrateurs ou en unités d'actions différées d'administrateurs (UADA) aux termes du

Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs. La rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs continue d'être investie en actions ordinaires ou en UADA, même lorsque l'administrateur a atteint le niveau minimal d'actionnariat prévu par la ligne directrice en matière d'actionnariat. Les administrateurs doivent conserver toutes les actions ordinaires et toutes les UADA acquises au moyen de la rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs tant qu'ils siègent au conseil de RBC ou d'une société de son groupe.

Régime d'achat d'actions pour les administrateurs

Le Régime d'achat d'actions pour les administrateurs vise à encourager les membres du conseil d'administration à acheter nos actions ordinaires en vue de faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires. Aux termes du régime, les honoraires des administrateurs sont investis en actions ordinaires achetées sur le marché pour leur compte aux cours en vigueur.

Le Régime d'achat d'actions pour les administrateurs permet à ceux-ci d'investir en actions ordinaires :

- la totalité de la rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs; et
- la totalité ou une partie de tous les autres honoraires touchés en tant qu'administrateurs, c'est-à-dire la rémunération forfaitaire des administrateurs et celle liée aux comités ainsi que les jetons de présence.

Toutes les actions ordinaires obtenues par le truchement du régime deviennent immédiatement acquises. Les actions ordinaires achetées au moyen de la rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs doivent être conservées tant que l'administrateur siège au conseil. Les actions ordinaires achetées aux termes de ce régime au moyen d'autres honoraires touchés en tant qu'administrateur ne sont pas visées par cette restriction. Tous les frais d'administration ainsi que tous les frais de courtage liés à l'achat et à l'immatriculation des actions ordinaires sont payés par RBC.

Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs

Le Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs vise à faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires.

Aux termes de ce régime, les administrateurs peuvent choisir de recevoir sous forme d'UADA :

- la totalité de la rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs; et
- la moitié ou la totalité de tous les autres honoraires touchés en tant qu'administrateurs.

L'administrateur ne peut échanger des UADA contre des espèces tant qu'il siège au conseil de RBC ou d'une société de son groupe, et ce, peu importe que les UADA aient été achetées au moyen de la rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs ou d'autres honoraires touchés en tant qu'administrateur. Les UADA donnent droit à des équivalents de dividendes, qui sont versés sous forme d'UADA additionnelles, selon le même taux que celui des dividendes versés sur nos actions ordinaires. Des ajustements proportionnels sont apportés aux UADA en cas de divisions d'actions, de dividendes en actions ou de tout autre changement touchant nos actions ordinaires. La valeur d'une UADA au moment où elle est portée au crédit du compte de l'administrateur et au

moment où elle est rachetée contre espèces suivant le départ à la retraite de ce dernier est égale au cours de clôture moyen d'une action ordinaire pendant les cinq jours de bourse se terminant la veille de la date pertinente.

Ligne directrice en matière d'actionnariat

Les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires ou des UADA d'une valeur atteignant au moins 500 000 \$. Ils disposent d'une période de cinq ans pour atteindre ce niveau.

Tous les membres siégeant actuellement au conseil respectent cette ligne directrice, comme il est indiqué dans la section portant sur leur notice professionnelle, qui commence à la page 5 de cette circulaire.

Correspondance des intérêts

Le conseil d'administration est d'avis que les mesures suivantes contribuent à faire correspondre efficacement les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires :

- la ligne directrice en matière d'actionnariat;
- la rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs qui doit être investie en actions ordinaires ou en UADA;
- l'exigence voulant que les administrateurs détiennent, tant qu'ils siègent au conseil, la totalité des actions ordinaires acquises au moyen de la rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs; et
- l'exigence voulant que les administrateurs détiennent, tant qu'ils siègent au conseil, la totalité de leurs UADA.

Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs

Notre Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs a été approuvé par les actionnaires le 12 janvier 2000. En vue de faire correspondre les intérêts des administrateurs aux intérêts à long terme des actionnaires, ce régime prévoyait l'octroi initial d'options à chaque nouvel administrateur et des octrois annuels d'options aux membres du conseil dont le mandat était renouvelé suivant leur réélection au conseil.

Le 19 novembre 2002, le conseil d'administration a cessé définitivement d'octroyer des options aux termes du Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs. Les options non exercées octroyées avant qu'il soit mis fin aux octrois d'options en 2002 demeurent en cours. Le prix d'exercice des options octroyées aux termes du régime a été fixé à la valeur marchande des actions ordinaires au moment de l'octroi. Les options octroyées aux termes du régime sont devenues immédiatement acquises et peuvent être exercées pendant une période de 10 ans à compter de la date de l'octroi; toutefois, elles viennent à échéance 5 ans après que leur titulaire cesse de siéger au conseil ou 2 ans après son décès. Des ajustements proportionnels sont apportés au nombre d'options en cas de divisions d'actions, de dividendes en actions ou de tout autre changement touchant nos actions ordinaires.

Attributions à base d'options en cours au 31 octobre 2009¹

Le tableau suivant indique toutes les attributions à base d'options en cours à la fin de l'exercice 2009 octroyées aux administrateurs ne faisant pas partie de la direction aux termes de notre ancien Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs. Aucune option aux termes du Régime d'options d'achat d'actions

pour les administrateurs n'a été octroyée aux administrateurs depuis février 2002 et l'octroi d'autres options a été définitivement abandonné le 19 novembre 2002. La valeur des options dans le cours non exercées à la fin de l'exercice correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options et la juste valeur marchande des actions ordinaires de RBC le 31 octobre 2009, soit 54,80 \$ l'action.

Nom	Date d'octroi	Titres sous-jacents aux options non exercées (nbre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2009 (\$)
W.G. Beattie	27 février 2002	8 000	24,68	27 février 2012	240 960
D.T. Elix	25 août 2000	12 000	21,7925	25 août 2010	396 090
	28 février 2001	8 000	23,21	28 février 2011	252 720
	27 février 2002	8 000	24,68	27 février 2012	240 960
	Total	28 000			889 770
J.T. Ferguson	28 février 2000	20 000	15,00	28 février 2010	796 000
	28 février 2001	8 000	23,21	28 février 2011	252 720
	27 février 2002	8 000	24,68	27 février 2012	240 960
	Total	36 000			1 289 680
D.P. O'Brien	28 février 2001	8 000	23,21	28 février 2011	252 720
	27 février 2002	8 000	24,68	27 février 2012	240 960
	Total	16 000			493 680
J.P. Reinhard	24 mai 2000	12 000	19,1075	24 mai 2010	428 310
	28 février 2001	8 000	23,21	28 février 2011	252 720
	27 février 2002	8 000	24,68	27 février 2012	240 960
	Total	28 000			921 990
K.P. Taylor	23 novembre 2001	6 000	24,27	23 novembre 2011	183 180
	27 février 2002	8 000	24,68	27 février 2012	240 960
	Total	14 000			424 140
V.L. Young	28 février 2001	8 000	23,21	28 février 2011	252 720
	27 février 2002	8 000	24,68	27 février 2012	240 960
	Total	16 000			493 680

1) Le détail des options octroyées à M. G.M. Nixon aux termes du Régime d'options d'achat d'actions pour les employés admissibles de RBC figure sous la rubrique « Attributions en vertu d'un régime incitatif » dans cette circulaire.

Rémunération des administrateurs de RBC siégeant aux conseils de filiales

Au cours de l'exercice 2009, certains administrateurs de RBC ont touché une rémunération pour siéger au conseil de RBC Bank (USA) et de RBC Bancorporation (USA), filiales de RBC, et de Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs, société dans laquelle RBC détient indirectement une participation de 50 %.

M. W.G. Beattie était, jusqu'au 18 mai 2009, administrateur de RBC Bank (USA) et de RBC Bancorporation (USA) de même que président du comité de la gouvernance d'entreprise des conseils de ces entités. En tant qu'administrateur ne faisant pas partie de la direction de ces filiales, M. Beattie a touché une rémunération conforme aux ententes standard présentées ci-dessous en contrepartie des services fournis aux deux conseils pendant l'exercice 2009.

Rémunération forfaitaire/jetons de présence	Montant ¹ (\$)
Rémunération forfaitaire annuelle	27 048
Rémunération forfaitaire annuelle en tant que président des comités de la gouvernance d'entreprise	5 410
Jetons de présence pour les réunions simultanées	2 164
Jetons de présence pour les réunions simultanées des comités de la gouvernance d'entreprise	3 246

1) Ces honoraires ont été versés en dollars américains, mais ont été convertis en dollars canadiens au taux de change publié par la Banque du Canada le 30 octobre 2009, soit 1,00 \$ US = 1,0819 \$ CA, arrondi au dollar canadien le plus près.

Le 1^{er} janvier 2007, ces filiales ont instauré un régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs, qui est essentiellement semblable au Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs de la Banque. Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009, M. Beattie a gagné 40 030 \$¹ pour ses services en tant que membre du conseil de RBC Bank (USA) et de celui de RBC Bancorporation (USA), somme qu'il a choisi de toucher sous forme d'unités d'actions différées pour les administrateurs aux termes de ce régime. La valeur de ces unités d'actions différées pour les administrateurs est équivalente à celle des actions ordinaires de RBC.

M^{me} P. Gauthier et M. V.L. Young siègent au conseil de Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs en tant qu'administrateurs ne faisant pas partie de la direction et touchent chacun une rémunération annuelle de 30 000 \$. De plus, M^{me} Gauthier touche annuellement une somme de 5 000 \$ en tant que présidente du comité de révision et de la politique du risque; il en va de même pour M. Young en tant que président du comité de vérification de Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs. Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009, M^{me} Gauthier et M. Young ont chacun gagné des honoraires totaux de 35 000 \$ à titre d'administrateurs de cette filiale.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant indique les montants que chaque administrateur ne faisant pas partie de la direction a gagnés pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2009 pour siéger au conseil d'administration

de RBC et aux comités du conseil ainsi qu'aux conseils d'administration de filiales de RBC et d'entités dans lesquelles RBC a un intérêt de groupe financier.

Nom	Ventilation des honoraires					Rémunération totale gagnée (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)	Répartition des honoraires totaux		
	Rémunération forfaitaire des administrateurs ¹ (\$)	Rémunération forfaitaire des membres d'un comité (\$)	Jetons de présence par réunion du conseil ² (\$)	Jetons de présence par réunion d'un comité (\$)	En espèces (\$)				Sous forme d'actions ordinaires/d'UADA (\$)	Répartition des honoraires (espèces et actions ordinaires/UADA)	
W.G. Beattie	120 000	6 000	26 000	16 500	168 500	40 030 ³	208 530	0	208 530 ⁴	100 % en UADA	
D.T. Elix	120 000	3 000	26 000	9 000	158 000		158 000	0	158 000	100 % en UADA	
J.T. Ferguson	120 000	13 000 ⁵	26 000	13 500	172 500		172 500	41 250	131 250	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Solde : 50 % en UADA/ 50 % en espèces	
P. Gauthier	120 000	6 000	26 000	16 500	168 500	35 000 ⁶	203 500	113 500 ⁴	90 000	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Solde : en espèces	
T.J. Hearn	120 000	9 000	26 000	29 500 ⁷	184 500		184 500	64 750	119 750	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Solde : en espèces	
A.D. Laberge	120 000	9 000	26 000	28 500	183 500		183 500	0	183 500	100 % en UADA	
J. Lamarre	120 000	9 000	22 000	28 500	179 500		179 500	0	179 500	100 % en UADA	
B.C. Louie	120 000	6 000	26 000	13 500	165 500		165 500	0	165 500	100 % en UADA	
M.H. McCain	120 000	6 000	26 000	16 500	168 500		168 500	0	168 500	100 % en UADA	
D.P. O'Brien	395 000 ⁸	13 000 ⁵	26 000	14 500 ⁷	448 500		448 500	328 500	120 000	Rémunération forfaitaire du président du conseil en espèces Rémunération forfaitaire réservée en actions Solde : 35,9 % en actions/ 64,1 % en espèces	
J.P. Reinhard	120 000	16 000 ⁵	26 000	28 500	190 500		190 500	0	190 500	100 % en UADA	
E. Sonshine	120 000	6 000	26 000	16 500	168 500		168 500	0	168 500	100 % en UADA	
K.P. Taylor	120 000	9 000	26 000	25 500	180 500		180 500	0	180 500	100 % en UADA	
V.L. Young	120 000	53 000 ⁹	26 000	25 500	224 500	35 000 ¹⁰	259 500	169 500 ⁴	90 000	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Solde : en espèces	

- 1) La rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs est composée d'une rémunération forfaitaire de base de 30 000 \$ et d'une rémunération forfaitaire réservée de 90 000 \$. La rémunération forfaitaire réservée doit être investie en actions ordinaires ou en UADA.
- 2) Comprend une somme de 2 000 \$ pour la participation à la réunion stratégique annuelle.
- 3) Représente les honoraires gagnés par M. W.G. Beattie en tant que membre du conseil de RBC Bank (USA) et de RBC Bancorporation (USA), filiales de RBC. Ces honoraires ont été versés en dollars américains, mais ont été convertis en dollars canadiens au taux de change publié par la Banque du Canada le 30 octobre 2009, soit 1,00 \$ US = 1,0819 \$ CA, arrondi au dollar canadien le plus près.
- 4) Comprend les honoraires gagnés en tant que membre du conseil de filiales de RBC ou d'entités dans lesquelles RBC a un intérêt de groupe financier.
- 5) Comprend la rémunération forfaitaire du président d'un comité s'élevant à 10 000 \$.
- 6) Représente les honoraires gagnés par M^{me} P. Gauthier en tant qu'administratrice de Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs, composés d'honoraires annuels des administrateurs de 30 000 \$ et d'honoraires annuels de 5 000 \$ en tant que présidente du comité de révision.
- 7) Comprend les jetons de présence aux réunions d'un comité régional.
- 8) Comprend une rémunération forfaitaire additionnelle en espèces de 275 000 \$ que M. D.P. O'Brien touche à titre de président du conseil.
- 9) Comprend la rémunération forfaitaire du président du comité de vérification s'élevant à 50 000 \$.
- 10) Représente les honoraires gagnés par M. V.L. Young en tant qu'administrateur de Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs, composés d'honoraires annuels des administrateurs de 30 000 \$ et d'honoraires annuels de 5 000 \$ en tant que président du comité de vérification.

Rapports des comités

Pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, le conseil a mis sur pied quatre comités, soit le comité de vérification, le comité de révision et de la politique du risque, le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques et le comité des ressources humaines. Chaque comité a rédigé un rapport décrivant sa composition, ses responsabilités et ses activités principales.

Rapport du comité de vérification

Le comité de vérification aide le conseil d'administration dans son rôle : i) de surveillance de l'intégrité des états financiers; ii) d'évaluation et de suivi des titres de compétence, du rendement et de l'indépendance du vérificateur externe, Deloitte & Touche s.r.l. (Deloitte); iii) de surveillance du caractère adéquat et de l'efficacité des contrôles internes; et iv) de surveillance du respect des obligations légales et réglementaires. Le comité aide aussi le conseil dans son rôle de surveillance du rendement de la fonction de vérification interne et il rencontre régulièrement les vérificateurs internes de la Banque et peut communiquer directement avec eux. Le comité agit aussi en tant que comité de vérification de certaines filiales sous réglementation fédérale de RBC.

La direction de RBC est responsable de la préparation, de la présentation et de l'intégrité des états financiers et du maintien de principes et conventions appropriés en matière de comptabilité et de présentation de l'information financière ainsi que de contrôles internes et procédures en vue d'assurer la conformité aux normes comptables et aux lois et règlements applicables. Le vérificateur externe est responsable de la planification et de l'exécution, conformément aux normes professionnelles, de la vérification des états financiers annuels et de la vérification du contrôle interne à l'égard de l'information financière. Le vérificateur externe revoit aussi l'information financière trimestrielle. Le comité doit revoir la pertinence et l'efficacité de ces activités.

Le comité évalue annuellement son efficacité et s'assure de s'être acquitté des responsabilités prévues par sa charte de façon efficace. Le texte intégral de la charte du comité est affiché sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance. Pour plus d'information sur le comité de vérification et le vérificateur externe, se reporter à la rubrique intitulée « Comité de vérification » de la notice annuelle de la Banque datée du 3 décembre 2009, qui a été déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières au www.sedar.com ou qui peut être obtenue sans frais en s'adressant à la secrétaire.

Comité indépendant	<p>Le conseil a déterminé que tous les membres du comité étaient indépendants selon les critères énoncés dans notre Politique sur l'indépendance des administrateurs. Ces critères sont inspirés du règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en application de la <i>Loi sur les banques</i> et de la définition de la notion d'« indépendance » donnée dans les lignes directrices sur la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM). La Politique sur l'indépendance des administrateurs, qui comprend aussi des normes additionnelles sur l'indépendance applicables aux membres du comité de vérification, conformément aux exigences des lois canadiennes et américaines applicables, est affichée sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance.</p>
Membres ayant des compétences financières et experts financiers du comité de vérification	<p>Le conseil a établi que tous les membres du comité avaient des « compétences financières », au sens des règles des ACVM relatives aux comités de vérification et au sens donné à l'expression « financially literate » dans les normes d'inscription en matière de gouvernance de la Bourse de New York. Lorsqu'il étudie les critères pour déterminer les compétences financières, le conseil s'attarde à la capacité de lire et de comprendre un bilan, un état des résultats et un état des flux de trésorerie d'une institution financière.</p> <p>Le conseil a établi que T.J. Hearn, A.D. Laberge, J.P. Reinhard et V.L. Young pouvaient tous être qualifiés d'« experts financiers du comité de vérification », au sens donné à l'expression « audit committee financial expert » dans les règles de la Securities and Exchange Commission (SEC).</p>
Faits marquants de 2009	<p>En 2009, le comité a notamment accompli les tâches suivantes conformément à sa charte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le comité a examiné et recommandé au conseil d'approuver les états financiers trimestriels non vérifiés et les états financiers annuels vérifiés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 et en a discuté avec la direction et Deloitte. • Le comité a examiné et recommandé au conseil d'approuver les communiqués de presse annonçant les résultats trimestriels et annuels, la notice annuelle 2009, le rapport annuel 2009 ainsi que le rapport annuel sur formulaire 40-F pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 déposé auprès de la SEC. • Le comité a discuté avec Deloitte des responsabilités de ce cabinet dans le cadre de l'exécution d'une vérification intégrée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada et aux normes publiées par le Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis (PCAOB) et de la conception de la vérification. Les buts visés par cette vérification sont d'exprimer une opinion sur la présentation fidèle des états financiers consolidés et sur l'efficacité du contrôle interne à l'égard de l'information financière.

- Le comité a discuté avec Deloitte des questions se rapportant à la vérification à l'égard desquelles il est tenu d'avoir des discussions conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada et aux normes adoptées par le PCAOB.
- Le comité a reçu la confirmation écrite de Deloitte de l'indépendance de ce cabinet par rapport à RBC ainsi que les informations écrites divulguant tous les liens que RBC et ses entités reliées ont avec Deloitte et ses entités reliées et qui, selon les exigences comptables applicables, pourraient nuire à son indépendance. Dans le cadre de son évaluation de l'indépendance de Deloitte, le comité a discuté avec Deloitte de son indépendance, y compris des liens de ce cabinet avec RBC et ses entités reliées.
- Le comité a approuvé au préalable toutes les missions de Deloitte, a revu l'étendue de la mission de vérification annuelle, a reçu le résumé des commentaires et des recommandations concernant des questions de comptabilité et de rapports découlant de son examen trimestriel et de sa vérification de fin d'exercice, et a approuvé la totalité des honoraires de Deloitte.
- Dans l'accomplissement de ses fonctions de surveillance, le comité exige que la direction mette en place et maintienne en vigueur des mécanismes appropriés de contrôle interne, notamment un contrôle interne à l'égard de l'information financière. Au cours de l'exercice, le comité a revu les progrès faits par la direction dans le cadre de son évaluation lui ayant permis de conclure que le contrôle interne à l'égard de l'information financière est efficace et a reçu le rapport de la direction portant sur chaque trimestre et sur l'exercice terminé le 31 octobre 2009.
- Le comité a passé en revue les tâches et responsabilités du chef de la vérification interne et de la fonction de vérification interne et a reçu des rapports trimestriels portant sur toutes les activités de vérification menées par la fonction de vérification interne, y compris les évaluations trimestrielles de l'efficacité des contrôles internes.
- Le comité a reçu des rapports périodiques conformément à des procédures qu'il a établies concernant la réception et le traitement par RBC des plaintes reçues au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou de la vérification et des procédures concernant l'envoi confidentiel par les employés, sous le couvert de l'anonymat, de préoccupations touchant des questions en matière de comptabilité ou de vérification.
- Le comité a examiné et approuvé la politique de communication de l'information importante de la Banque.
- Le comité a approuvé une politique sur la communication des questions importantes au président du comité de vérification et au président du comité de révision et de la politique du risque.
- Le comité a reçu régulièrement des mises à jour sur des questions juridiques du conseiller général et a reçu des rapports du chef de la conformité sur la conformité aux lois et aux règlements applicables, y compris les règlements en matière de lutte anti-blanchiment d'argent.
- Le comité a reçu des rapports périodiques sur la gestion des fonds propres, la gestion du risque d'illiquidité et la situation des liquidités de la Banque.
- Le comité a approuvé le processus d'évaluation de la suffisance des fonds propres, qui répond aux exigences de la structure de la gestion des fonds propres de la Banque et à celles de l'Accord de Bâle II sur les fonds propres.
- Le comité a reçu de la direction des mises à jour sur l'effet de la conjoncture sur le bénéfice, les produits, la liquidité et la situation financière de la Banque.
- Le comité a rencontré régulièrement Deloitte sans la présence de la direction et, au moins tous les trimestres, a rencontré séparément Deloitte, le chef de la vérification interne, le conseiller général et le chef de la conformité pour discuter et étudier des questions précises qu'il jugeait pertinentes.
- Le comité a rencontré des représentants du Bureau du surintendant des institutions financières et a revu les résultats de son examen périodique portant sur RBC.
- Le comité a reçu régulièrement de la direction des mises à jour sur les changements visant les normes comptables et sur la mise en œuvre des normes internationales d'information financière.

Ce rapport a été approuvé par les membres du comité de vérification.

V.L. Young (président), T.J. Hearn, A.D. Laberge, J. Lamarre, J.P. Reinhard et K.P. Taylor

Rapport du comité de révision et de la politique du risque

Le comité de révision et de la politique du risque remplit le rôle de comité de révision pour RBC et certaines de ses filiales. Il examine les politiques et procédures établies par la direction visant le respect des dispositions sur les opérations avec apparentés de la *Loi sur les banques* et de la loi américaine *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (SOX) et est chargé de surveiller les mécanismes de résolution de conflits d'intérêts, d'examiner et d'approuver le Code de déontologie de la Banque et d'obtenir l'assurance que RBC dispose de processus propres à garantir le respect de notre Code de déontologie.

Le comité est également responsable de superviser la gestion des risques, d'établir un équilibre entre les risques et les récompenses en s'assurant que la direction a établi des politiques, procédures et méthodes conçues pour déterminer et gérer efficacement les risques importants auxquels RBC est exposée.

Le comité évalue annuellement son efficacité et s'assure de s'être acquitté des responsabilités prévues par sa charte de façon efficace. Le texte intégral de la charte du comité est affiché sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance.

<p>Comité indépendant</p>	<p>Le conseil a déterminé que tous les membres du comité étaient indépendants selon les critères énoncés dans notre Politique sur l'indépendance des administrateurs. Ces critères sont inspirés du règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en application de la <i>Loi sur les banques</i> et de la définition de la notion d'« indépendance » donnée dans les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM. La Politique sur l'indépendance des administrateurs est affichée sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance.</p>
<p>Faits marquants de 2009</p>	<p>En 2009, le comité a notamment accompli les tâches suivantes conformément à sa charte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le comité a demandé un avis externe sur le positionnement de RBC sur le marché par rapport à ses sociétés nord-américaines et mondiales de référence dans le contexte des faits nouveaux qui touchent les marchés ayant des répercussions sur les services financiers. • Le comité a revu l'autoévaluation de la direction par rapport aux pratiques de gestion du risque recommandées par l'industrie et les organismes de surveillance par suite de la perturbation des marchés. • Le comité a revu et approuvé le cadre de gestion du risque global de la Banque, qui fournit une vue d'ensemble consolidée de son programme visant à cerner, à mesurer, à contrôler et à déclarer les risques importants auxquels l'organisation fait face de même qu'une série de cadres de gestion propres à chaque risque qui décrivent en détail les incidences de chaque risque important sur RBC et les mécanismes mis en place afin de cerner, de gérer et de déclarer ces risques. • Le comité s'est vu remettre, lors de chaque réunion, des analyses approfondies de questions importantes portant sur les risques par le chef de la gestion des risques. • Le comité a examiné des rapports périodiques sur les risques liés à l'entreprise, notamment des rapports détaillés sur la qualité du portefeuille de crédit de la Banque et sur l'évaluation, la surveillance et le contrôle efficace d'autres risques auxquels l'organisation fait face, comme le risque de marché, le risque opérationnel, le risque d'illiquidité et de financement, le risque lié à l'environnement réglementaire, le risque environnemental et le risque d'assurance. • Le comité a reçu une mise à jour sur la tolérance au risque de la Banque, a approuvé le cadre de gestion lié à la tolérance au risque et a examiné des rapports périodiques portant sur l'évaluation du profil de risque de la Banque par rapport à la tolérance au risque dans le cadre de la publication de rapports sur les risques d'entreprise. • Le comité a examiné des mises à jour périodiques sur la mise en œuvre, par la direction, des exigences de l'Accord de Bâle II sur les fonds propres. • Le comité a reçu régulièrement, dans le cadre du programme continu de gestion générale de la conformité de la Banque, des rapports sur des questions de conformité à la réglementation, y compris des rapports détaillés sur l'état des politiques et du programme de conformité à la réglementation en matière de lutte anti-blanchiment d'argent mondiale de la Banque et le programme de gestion du risque lié à l'impartition. • Le comité a revu, et recommandé au conseil à des fins d'approbation, les limites de délégation fixées pour la direction en matière de risque et a approuvé les opérations excédant les pouvoirs délégués. • Le comité a revu les analyses de simulation de crises et les résultats de 2009 du programme de simulation générale de la Banque. • Le comité a reçu régulièrement des mises à jour sur les activités du comité de surveillance du risque lié à la réputation de la Banque, qui est chargé de revoir les opérations structurées et les opérations de crédit, les produits et les services complexes susceptibles d'entraîner d'importants risques d'atteinte à la réputation. • Le comité a revu des rapports sur les opérations avec les apparentés de RBC afin de s'assurer que ces opérations étaient conformes aux dispositions sur les opérations avec apparentés de la <i>Loi sur les banques</i> et aux dispositions pertinentes de la SOX et des règles connexes. • Le comité a étudié et approuvé notre Code de déontologie. • Le comité a reçu un rapport sur la procédure en vue de traiter les plaintes des clients, y compris le rapport annuel de l'ombudsman de la Banque sur le règlement des plaintes, et sur d'autres dispositions visant la protection du consommateur, y compris un rapport sur la conformité aux exigences de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada.

- Le comité a revu un rapport sur le cadre des contrôles internes de la Banque visant à régler les conflits d'intérêts.
- Le comité a rencontré des représentants du Bureau du surintendant des institutions financières et a revu les résultats de son examen périodique de RBC.

Ce rapport a été approuvé par les membres du comité de révision et de la politique du risque.

J.P. Reinhard (président), W.G. Beattie, P. Gauthier, T.J. Hearn, A.D. Laberge, J. Lamarre, M.H. McCain et E. Sonshine

Rapport du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques

Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques agit comme comité des candidatures chargé de recommander au conseil la candidature de personnes compétentes pour devenir administrateurs. Il revoit chaque année les titres de compétence des candidats à l'élection au conseil et supervise le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, des comités et des administrateurs. Le comité est également chargé de conseiller le conseil dans l'application des principes et pratiques de gouvernance, de suivre l'évolution de la gouvernance et d'adapter les pratiques exemplaires aux besoins et à la situation de RBC, de surveiller le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs ainsi que d'étudier les propositions d'actionnaires et de recommander au conseil les réponses à donner à ces propositions.

Dans le cadre de ses responsabilités ayant trait aux politiques publiques, le comité examine les politiques et les programmes visant à projeter une image positive et stable de la Banque et donne son avis au conseil sur des questions d'affaires publiques, dont l'élaboration de programmes et politiques en matière de dons d'entreprise et d'engagement communautaire.

Le comité évalue annuellement son efficacité et s'assure de s'être acquitté des responsabilités prévues par sa charte de façon efficace. Le texte intégral de la charte du comité est affiché sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance.

Comité indépendant	Le conseil a déterminé que tous les membres du comité étaient indépendants selon les critères énoncés dans notre Politique sur l'indépendance des administrateurs. Ces critères sont inspirés du règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en application de la <i>Loi sur les banques</i> et de la définition de la notion d'« indépendance » donnée dans les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM. La Politique sur l'indépendance des administrateurs est affichée sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance .
Faits marquants de 2009	<p>En 2009, le comité a notamment accompli les tâches suivantes conformément à sa charte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le comité a procédé à l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil d'administration. • Le comité a étudié les titres de compétence et le rendement des personnes dont la candidature aux postes d'administrateur a été proposée. • Le comité a évalué les liens importants, tant directs qu'indirects, entre chaque administrateur mis en candidature et RBC et a indiqué par recommandation au conseil que 14 des 15 candidats aux postes d'administrateur présentés dans cette circulaire étaient indépendants. • Le comité a revu le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs et, comme il est décrit à la page 13 de la circulaire, a recommandé que la rémunération forfaitaire annuelle du président du comité des ressources humaines et de celui du comité de révision et de la politique du risque soit augmentée. • Le comité a revu l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance compris dans cette circulaire. • Le comité a revu et recommandé au conseil une politique prévoyant le vote consultatif des actionnaires sur la rémunération de la haute direction. • Le comité a revu les chartes de chacun des comités du conseil et celle du conseil ainsi que le mandat des présidents de comité et a fait des recommandations quant aux changements à y apporter. • Le comité a continué de se tenir au fait de la nouvelle législation et de l'évolution des pratiques exemplaires en matière de gouvernance. • Le comité a pris connaissance de rapports portant sur la fidélité de la clientèle, la couverture médiatique, les relations gouvernementales et l'image de la Banque auprès de ses principales parties prenantes. • Le comité a reçu une mise à jour sur la stratégie d'affaires publiques de la Banque visant à établir des relations avec les principaux intervenants gouvernementaux et autres parties prenantes connexes et sa réputation auprès de ceux-ci. • Le comité a revu la stratégie de la Banque en matière de dons d'entreprise et a pris connaissance de mises à jour sur les politiques d'engagement communautaire.

Ce rapport a été approuvé par les membres du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques.

D.P. O'Brien (président), W.G. Beattie, J.T. Ferguson, F.C.A., P. Gauthier, B.C. Louie, F.C.A., M.H. McCain et E. Sonshine

Rapport du comité des ressources humaines

Le comité des ressources humaines agit comme comité de la rémunération du conseil. Ce comité est chargé de fournir au conseil d'administration des conseils sur la planification de la relève, les principes en matière de rémunération et de ressources humaines ainsi que sur les politiques, les programmes et les régimes connexes visant l'atteinte des objectifs stratégiques et financiers de RBC. Comme il est décrit plus en détail dans l'« Analyse de la rémunération » commençant à la page 22 de cette circulaire, le conseil approuve la rémunération du président et chef de la direction en fonction des recommandations du comité en tenant compte du rendement de ce dernier et du rendement de la Banque par rapport aux objectifs approuvés et au rendement d'institutions financières nord-américaines comparables. Le comité revoit annuellement les stratégies de développement des compétences des membres de la haute direction, les plans de relève pour les cadres supérieurs clés et le degré de préparation des membres de la haute direction de la Banque à réaliser les objectifs stratégiques de RBC. De plus, le comité fait des recommandations au conseil concernant la rémunération des cadres supérieurs et des questions concernant les régimes de retraite de la Banque.

Le comité évalue annuellement son efficacité et s'assure de s'être acquitté des responsabilités prévues par sa charte de façon efficace. Le texte intégral de la charte du comité est affiché sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance.

<p>Comité indépendant</p>	<p>Le conseil a déterminé que tous les membres du comité étaient indépendants selon les critères énoncés dans notre Politique sur l'indépendance des administrateurs. Ces critères sont inspirés du règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en application de la <i>Loi sur les banques</i> et de la définition de la notion d'« indépendance » donnée dans les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM. La Politique sur l'indépendance des administrateurs est affichée sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance. Le comité reconnaît que pour gérer efficacement les programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction, il se doit d'être indépendant de la direction, et il se réunit en privé après chaque réunion régulière du comité sans que les membres de la direction soient présents.</p> <p>De plus, le conseil reconnaît l'importance de nommer, au comité, des personnes averties et d'expérience ayant acquis les connaissances nécessaires en matière de rémunération de la haute direction et de gestion du risque pour que le comité s'acquitte de ses obligations envers le conseil et les actionnaires. Tous les membres du comité ont une grande expérience de ces importants domaines en raison de l'expérience qu'ils ont acquise comme leaders de premier plan au sein de grandes organisations complexes. Aucun des membres du comité n'est actuellement chef de la direction d'une société ouverte. Le président et chef de la direction ne participe pas à la nomination des membres du comité.</p>
<p>Faits marquants de 2009</p>	<p>En 2009, le comité a notamment accompli les tâches suivantes conformément à sa charte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le comité a étudié des possibilités d'amélioration de la structure des programmes de rémunération de la haute direction afin de faire en sorte que les politiques et les pratiques aillent de pair avec une gestion saine et efficace du risque et la favorisent. À cet égard, le comité a recommandé au conseil d'apporter certaines améliorations en vue de mieux refléter les nouvelles recommandations en matière de pratiques exemplaires des organismes de réglementation internationaux et de favoriser la compétitivité des programmes de rémunération, notamment : <ul style="list-style-type: none"> • l'officialisation, dans les principes de rémunération de la Banque, du lien entre nos pratiques en matière de rémunération et nos politiques de gestion du risque; • des améliorations visant notre programme de rémunération de Marchés des Capitaux, y compris l'augmentation de la proportion de la rémunération différée, l'ajustement du calendrier d'acquisition de la rémunération différée et l'application des exigences en matière d'actionnariat à un plus grand groupe d'employés; • la modification du calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions afin que la moitié de celles-ci deviennent acquises au cours de la troisième année suivant la date d'octroi et l'autre moitié, au cours de la quatrième année suivant la date d'octroi, de sorte que les attributions aux membres de la haute direction soient liées à un horizon de risque à plus long terme; et • l'adoption d'une politique selon laquelle la rémunération des membres de la haute direction de RBC et des employés de Marchés des Capitaux pourrait être perdue ou devoir être remboursée à RBC en cas d'inconduite. • Le comité a revu les résultats des évaluations du risque faites par le comité de surveillance de la gestion du risque lié à la rémunération à l'aide d'un cadre de gestion du risque élaboré par la direction afin d'évaluer la conformité des programmes de rémunération de la haute direction aux pratiques prudentes de gestion du risque et aux principes en matière de saines pratiques de rémunération publiés par le Forum sur la stabilité financière, regroupement d'organismes de réglementation internationaux formé afin de promouvoir la stabilité financière. • Le comité a fait un examen approfondi de la rémunération du président et chef de la direction et d'autres cadres supérieurs, y compris les membres de la haute direction visés, et a fait des recommandations au conseil à ce sujet.

- Le comité a revu le cadre de gestion du talent chez les cadres supérieurs qui décrit certains éléments clés, dont la définition des aptitudes nécessaires à la réalisation des stratégies figurant dans les processus d'affaires, d'évaluation et de perfectionnement et de planification de la relève de la Banque.
- Le comité a évalué l'efficacité des stratégies de développement du leadership, des processus d'évaluation et de perfectionnement ainsi que la profondeur et la diversité affichées par les plans de relève en place en vue d'appuyer les objectifs stratégiques.
- Le comité a examiné la capitalisation, le rendement et la stratégie de placement des régimes de retraite de la Banque.
- Le comité a examiné et approuvé notre Code de déontologie.
- Le comité a surveillé l'évolution de la gouvernance en matière de rémunération de la haute direction, y compris la question du vote consultatif des actionnaires sur la rémunération de la haute direction.
- Le comité a rencontré en privé le consultant externe en rémunération, sans que les membres de la direction soient présents, à l'occasion de chacune de ses réunions régulières.

Les membres du comité des ressources humaines ont approuvé ce rapport. Ils ont également revu l'« Analyse de la rémunération » figurant dans cette circulaire et ont recommandé au conseil de l'approuver.

J.T. Ferguson, F.C.A. (président), D.T. Elix, B.C. Louie, F.C.A., D.P. O'Brien, K.P. Taylor et V.L. Young

Rémunération de la haute direction

Cette section, qui décrit les principes et les programmes de la Banque en matière de rémunération de la haute direction, est structurée comme suit :

Analyse de la rémunération	22
Principes en matière de rémunération	22
Cadre de gestion de la rémunération	23
Éléments de la rémunération de la haute direction	27
Programme de rémunération de RBC Marchés des Capitaux	30
Rémunération attribuée en 2009	31
Changements apportés aux programmes de rémunération pour 2010	38
Correspondance entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires	39
Représentation graphique du rendement	39
Rémunération des membres de la haute direction visés	41
Tableau sommaire de la rémunération	41
Attributions en vertu d'un régime incitatif	43
Prestations en vertu d'un régime de retraite	45
Contrats d'emploi, cessation des fonctions et changement de contrôle	47
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	49

Analyse de la rémunération

Principes en matière de rémunération

Les programmes de rémunération de la haute direction de la Banque visent à attirer, à motiver et à retenir des membres de la haute direction très performants. La Banque reconnaît le rôle primordial que joue, dans la création d'une valeur durable pour les actionnaires, une équipe de direction talentueuse et engagée.

RBC incite les membres de la haute direction à prendre des décisions prudentes en établissant un lien entre la rémunération et des objectifs à court terme, à moyen terme et à long terme essentiels à l'atteinte des buts stratégiques de la Banque :

- Au Canada, être le chef de file incontesté du secteur des services financiers.
- Aux États-Unis, être l'un des principaux fournisseurs de services liés aux marchés des capitaux, de services de gestion de patrimoine et de services bancaires en tirant parti des importantes capacités de la Banque.
- À l'extérieur de l'Amérique du Nord, être un prestataire de choix de certains services liés aux marchés des capitaux, services de gestion de patrimoine et services bancaires dans les marchés cibles.

Les principes de la Banque en matière de rémunération applicables aux employés, en général, et à la haute direction, en particulier, s'articulent autour de quatre grands axes :

La rémunération est en corrélation avec les intérêts des actionnaires

Nos programmes incitatifs au rendement permettent d'établir un lien entre les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires en prévoyant des paiements qui varient selon les rendements absolu et relatif de la Banque. Les membres de la haute direction touchent une part importante de leur rémunération sous forme de primes incitatives à base de titres de participation, ce qui les motive à

privilégier le succès à long terme de la Banque. Les membres de la haute direction doivent être propriétaires d'actions ordinaires de la Banque, tandis que le président et chef de la direction ainsi que les membres du Groupe de la direction (l'échelon le plus élevé de direction de la Banque) doivent, quant à eux, détenir un nombre important d'actions ordinaires de la Banque.

La rémunération cadre avec de solides principes de gestion du risque

La culture de la Banque en matière de gestion du risque transparaît dans sa façon d'aborder la rémunération. Les programmes et les pratiques en matière de rémunération sont conformes au cadre de gestion du risque à l'échelle de l'entreprise afin que l'équilibre entre le risque et les récompenses soit assuré. Le rendement est évalué en fonction de critères financiers et d'autres indicateurs, comme le respect des politiques et lignes directrices de gestion du risque.

RBC verse une rémunération au rendement

Le rendement des membres de la haute direction est évalué en fonction d'indicateurs financiers, stratégiques et opérationnels et d'indicateurs se rapportant au risque clés qui sont en lien avec la stratégie et les objectifs de la Banque. Une grande part de la rémunération de la haute direction est variable puisqu'elle est composée de primes incitatives au rendement et que les paiements ne sont pas garantis. Afin d'établir une corrélation évidente entre la rémunération et le rendement, les primes incitatives d'un membre de la haute direction peuvent augmenter en cas de rendement exceptionnel et, inversement, baisser lorsque les résultats de RBC ou du secteur d'exploitation et/ou ses résultats individuels sont en deçà des objectifs fixés.

La rémunération permet à la Banque d'attirer et de conserver des membres de la direction clés

Il est primordial que la Banque puisse compter sur des membres de la haute direction talentueux et motivés pour assurer sa réussite future à long terme. Par conséquent, RBC offre une rémunération concurrentielle par rapport à celle qui est offerte sur les marchés où elle exerce ses activités et où elle est en concurrence pour le recrutement de talents. Les programmes incitatifs à base de titres de participation encouragent aussi les membres de la haute direction à demeurer au service de RBC, notamment par leurs dispositions relatives à la perte de cette rémunération.

Cadre de gestion de la rémunération

Le cadre de gestion de la rémunération de la Banque prévoit des processus visant l'établissement d'une rémunération cible, la détermination de la composition de la rémunération et de la proportion de la rémunération qui est variable, l'établissement d'objectifs, l'évaluation du rendement et la détermination de la rémunération totale ainsi que des exercices de simulation visant les niveaux de rémunération.

Corrélation entre la rémunération et les principes de gestion du risque

Les programmes de rémunération de la Banque reposent sur des principes et des processus qui favorisent la gestion du risque et assurent que les plans et activités de la direction sont prudents et axés sur la création de valeur pour les actionnaires dans un contexte de contrôle du risque efficace. Étant donné l'évolution du cadre réglementaire et les nouvelles pratiques exemplaires, RBC a procédé à la révision des programmes de rémunération et des pratiques en matière de gouvernance pour qu'ils s'harmonisent davantage à de solides principes de gestion du risque.

Un nouveau comité de surveillance de la gestion du risque lié à la rémunération a été créé par la direction en 2009 afin d'officialiser les processus de gouvernance, de surveillance et d'administration des programmes de rémunération. On compte parmi les membres du comité le chef de la gestion des risques, la chef des ressources humaines ainsi que la chef de l'administration et chef des finances. Le comité de surveillance de la gestion du risque lié à la rémunération revoit la conception des programmes de rémunération et les paiements faits aux termes des principaux programmes incitatifs et en fait le suivi afin de s'assurer qu'ils sont conformes aux principes en matière de saines pratiques de rémunération publiés par le Forum sur la stabilité financière, regroupement d'organismes de réglementation internationaux formé afin de promouvoir la stabilité financière.

En 2009, le comité de surveillance de la gestion du risque lié à la rémunération a revu les principaux programmes de rémunération en s'attardant aux programmes à l'intention des membres de la haute direction de la Banque et aux programmes de RBC Marchés des Capitaux en vue d'évaluer leur conformité aux principes en matière de saines pratiques de rémunération du Forum sur la stabilité financière et de recommander des changements. Le comité des ressources humaines (comité) a revu les évaluations et a approuvé les améliorations suivantes relativement aux programmes de rémunération :

- Ajustement du calendrier d'acquisition aux termes du programme d'options d'achat d'actions, de sorte que 50 % des options deviendront acquises trois ans après la date de l'octroi et l'autre tranche de 50 % des options, à la fin de la quatrième année suivant cette date. Auparavant, les options devenaient acquises, par tranche de 25 % par année, à compter de un an après la date de l'octroi.
- Instauration d'une politique de récupération de la rémunération applicable aux membres de la haute direction de la Banque et aux employés de RBC Marchés des Capitaux. Cette politique permettra à RBC de récupérer les primes incitatives déjà versées et d'annuler les primes incitatives au rendement qui ne sont pas encore acquises lorsque la conduite des bénéficiaires de ces attributions porte préjudice à RBC.
- Augmentation du volet de la rémunération des cadres supérieurs de RBC Marchés des Capitaux qui est différée. Selon le nouveau barème, au moins 45 % de la prime totale attribuée aux cadres supérieurs sera différée aux termes des programmes à base de titres de participation dans le cadre desquels les titres deviennent acquis sur une période de trois ans ou plus.

De plus, le comité rencontre maintenant officiellement le chef de la gestion des risques pour déterminer si l'approche en matière de rémunération et les programmes de rémunération de la Banque cadrent avec des principes de saine gestion du risque et si la structure et la conception des programmes de rémunération favorisent la symétrie entre l'attribution de primes incitatives et les résultats en ce qui a trait aux risques.

Les pratiques suivantes aux termes du programme de rémunération de la haute direction de la Banque font en sorte que les primes incitatives au rendement n'entraînent pas de risque plus élevé que celui auquel la Banque accepte de s'exposer :

- Les fonds alloués au paiement des primes incitatives au rendement sont établis surtout en fonction du bénéfice plutôt que des produits d'exploitation.
- Un rendement minimum pour les actionnaires doit être atteint pour que des paiements soient faits aux termes du programme incitatif au rendement de la Banque à l'intention de la haute direction.
- Le rendement des membres de la haute direction est évalué en fonction d'indicateurs financiers, stratégiques et opérationnels et d'indicateurs se rapportant au risque, mais aussi selon le leadership dont ils font preuve.
- Les fonds alloués aux primes incitatives au rendement sont plafonnés pour les membres de la haute direction de la Banque.

Consultant indépendant

Le comité retient les services du Groupe Hay comme consultant indépendant depuis 2004. Le Groupe Hay est une ressource externe importante en matière de conseils, et son rôle consiste notamment à :

- revoir annuellement les principes de rémunération de la Banque et la structure des principaux programmes afin qu'ils demeurent alignés sur les intérêts des actionnaires et qu'ils soient concurrentiels et faire des recommandations quant aux changements à y apporter;
- donner des conseils sur les tendances en rémunération et en gouvernance et sur des questions de rémunération de la haute direction ainsi que sur l'évolution de ces questions au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde;
- aider le comité à formuler des recommandations portant sur la rémunération totale du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction, y compris la structure des programmes de rémunération et de retraite, la composition des programmes, le niveau approprié de la rémunération compte tenu du rendement individuel, du rendement des secteurs d'exploitation et du rendement global de RBC et le positionnement sur le marché par rapport à celui des sociétés de référence;
- revoir l'ensemble des documents se rapportant à la rémunération avant chaque réunion et porter les problèmes éventuels à l'attention du président du comité; et
- se charger des projets spéciaux à la demande du président du comité.

Le comité tient régulièrement des séances à huis clos avec son consultant auxquelles les membres de la direction n'assistent pas. Ces rencontres sans la direction sont essentielles pour que le comité puisse s'acquitter efficacement de ses fonctions de surveillance en ce qui concerne la rémunération.

Le Groupe Hay fournit également d'autres services à RBC comme l'évaluation de postes, des renseignements sur le marché et des études sur la rémunération utilisées par des institutions financières canadiennes pour l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction et d'autres employés. Comme par les années passées, le comité a revu les services autres que ceux rendus pour le comité prévus pour 2009 ainsi que les honoraires proposés.

En 2009, le président du comité a approuvé le paiement d'honoraires au Groupe Hay en contrepartie de la prestation de services d'évaluation de postes reliés à l'intégration des activités de Royal Bank Trinidad and Tobago, société acquise par la Banque, aux activités de celle-ci dans les Antilles, ce qui a donné lieu à une augmentation des honoraires payés pour d'autres services. Il n'est pas prévu qu'il y ait de tels honoraires supplémentaires pour l'évaluation de postes en 2010. Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés au Groupe Hay au cours des deux derniers exercices.

Services fournis	Honoraires versés en 2008	Honoraires versés en 2009	Pourcentage de tous les honoraires versés en 2009
À titre de consultant indépendant du comité	130 044 \$	148 013 \$	47 %
Pour d'autres services (évaluation de postes et études sur la rémunération)	64 485 \$	164 085 \$	53 %

Établissement de la rémunération cible

RBC est en concurrence avec d'autres institutions de services financiers pour le recrutement de talents. Pour établir la rémunération cible des membres de la haute direction, les niveaux de rémunération et la structure des programmes offerts par ces autres sociétés sont passés en revue afin d'assurer que les programmes de la Banque demeurent concurrentiels. RBC obtient des renseignements sur le marché d'un certain nombre de cabinets de consultants externes, dont le Groupe Hay, McLagan, Mercer (Canada) ltée, Towers Perrin et Watson Wyatt. En plus de fournir des renseignements sur le marché, Towers Perrin donne des conseils à la direction de RBC sur la structure de la rémunération de la haute direction. Le consultant indépendant du comité, le Groupe Hay, analyse les renseignements sur le marché et aide le comité à définir les groupes pertinents aux fins de l'étalonnage pour le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction. Les facteurs déterminants dans le choix des sociétés du groupe de référence sont présentés dans le tableau suivant.

Industrie	Sociétés exerçant dans des secteurs d'activité similaires
Taille	Sociétés de taille raisonnablement similaire
Portée géographique	Sociétés ayant une zone de couverture et une portée internationale raisonnablement similaires
Diversité et complexité des activités	Sociétés dont la diversité et la complexité des activités sont similaires
Marché pour les talents	Sociétés qui représentent le marché de l'emploi éventuel des membres de la haute direction

Le groupe de référence aux fins de la rémunération

Au Canada, RBC a généralement étalonné la rémunération des membres de la haute direction à l'aide de la médiane des postes de haute direction comparables au sein des grandes institutions financières canadiennes. Les cibles individuelles peuvent être fixées en haut ou en bas de la médiane du groupe de référence selon les connaissances, l'expérience et les réalisations du membre de la haute direction et d'autres facteurs énoncés dans le tableau précédent. Le tableau ci-dessous indique où se classe RBC à différents chapitres parmi les institutions financières canadiennes faisant partie du groupe de référence aux fins de la rémunération de la Banque.

Groupe de référence aux fins de la rémunération					
Société ¹	Produits d'exploitation (en millions)	Total de l'actif (en millions)	Bénéfice net (en millions)	Capitalisation boursière (en millions)	Nombre d'employés équivalent temps plein (en milliers)
Banque Canadienne Impériale de Commerce	9 928 \$	335 944 \$	1 174 \$	23 728 \$	41,9
Banque de Montréal	11 064 \$	388 458 \$	1 787 \$	27 578 \$	36,2
Banque Nationale du Canada	4 131 \$	132 138 \$	854 \$	9 078 \$	14,9
Financière Sun Life inc.	15 563 \$	119 833 \$	857 \$	16 786 \$	14,5
La Banque de Nouvelle-Écosse	14 457 \$	496 516 \$	3 547 \$	46 191 \$	67,8
La Banque Toronto-Dominion	17 860 \$	557 219 \$	3 120 \$	52 785 \$	66,1
La Société financière Manuvie	33 003 \$	211 025 \$	497 \$	32 766 \$	45,0
Médiane du groupe de référence canadien	14 457 \$	335 944 \$	1 174 \$	27 578 \$	41,9
RBC	29 106 \$	654 989 \$	3 858 \$	77 685 \$	71,2
Rang	2^e	1^{er}	1^{er}	1^{er}	1^{er}

¹⁾ Les données comparatives sont tirées de documents publics déposés pour le dernier exercice. À l'exception de La Société financière Manuvie et de la Financière Sun Life inc., les renseignements sont en date du 31 octobre 2009. Les renseignements concernant La Société financière Manuvie et à la Financière Sun Life inc. sont en date du 31 décembre 2008. Pour toutes les sociétés, la capitalisation boursière est en date du 31 octobre 2009.

Composition de la rémunération cible et rémunération variable

La rémunération directe totale (soit le salaire de base et les primes incitatives au rendement) est structurée de façon à ce qu'une grande part de la rémunération touchée par les membres de la haute direction soit variable et traduise l'influence que ces personnes ont sur les résultats financiers de la Banque. Une part considérable de la rémunération variable est différée sous forme de primes incitatives à base de titres de participation afin que les membres de la haute direction se concentrent sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires et que la rémunération soit alignée sur l'horizon temporel des risques.

Actionnariat

Pour que l'accent soit davantage mis sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires, les membres de la haute direction de la Banque et les premiers directeurs généraux de RBC Marchés des Capitaux doivent respecter certaines exigences minimales en matière d'actionnariat qui sont établies en fonction de leur échelon hiérarchique, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous. Les exigences applicables au chef de la direction et aux membres du Groupe de la direction continuent de s'appliquer pendant une certaine période après leur départ à la retraite.

Les avoirs personnels, les actions accumulées aux termes des régimes d'actionnariat à l'intention des employés ou encore les unités d'actions détenues dans le cadre de programmes incitatifs à base de titres de participation, à l'exception du programme d'options d'achat d'actions, peuvent servir à respecter ces exigences.

Les employés promus à un poste de haute direction de la Banque ou de premier directeur général de RBC Marchés des Capitaux disposent de trois ans pour respecter l'exigence minimale, alors que ceux qui sont recrutés à l'externe disposent d'un délai de cinq ans pour y arriver. Tous les membres de la haute direction et les premiers directeurs généraux visés par cette politique respectent actuellement ces exigences.

Exigences minimales en matière d'actionariat selon l'échelon hiérarchique	
Chef de la direction	<ul style="list-style-type: none"> 8 fois le salaire de base moyen des trois dernières années doit continuer à respecter les exigences d'actionariat pendant les deux premières années de sa retraite
Membres du Groupe de la direction (à l'exception des cochefs de groupe, RBC Marchés des Capitaux)	<ul style="list-style-type: none"> 6 fois le salaire de base moyen des trois dernières années doivent continuer à respecter les exigences d'actionariat pendant la première année de leur retraite
Cochefs de groupe, RBC Marchés des Capitaux	<ul style="list-style-type: none"> 2 fois la moyenne du salaire de base et de la prime annuelle en espèces des trois dernières années doivent continuer à respecter les exigences d'actionariat pendant la première année de leur retraite
Vice-présidents directeurs	<ul style="list-style-type: none"> 3 fois le salaire de base moyen des trois dernières années
Membres du comité de l'exploitation, RBC Marchés des Capitaux	<ul style="list-style-type: none"> 1,5 fois la moyenne du salaire de base et de la prime annuelle en espèces des trois dernières années
Premiers vice-présidents	<ul style="list-style-type: none"> 2 fois le salaire de base moyen des trois dernières années
Vice-présidents de la Banque et premiers directeurs généraux, RBC Marchés des Capitaux	<ul style="list-style-type: none"> 1 fois le salaire de base moyen des trois dernières années

Établissement des objectifs de rendement

Au début de l'exercice financier, le comité établit les objectifs de rendement du chef de la direction en fonction des objectifs financiers, stratégiques et opérationnels et des objectifs se rapportant au risque de la Banque. Le chef de la direction fixe les objectifs de chacun des membres du Groupe de la direction, lesquels varient selon les rôles et les responsabilités. Les objectifs financiers comprennent des cibles ambitieuses vraisemblablement atteignables d'après les hypothèses posées au cours du processus de planification à l'égard de l'économie et du marché.

Évaluation du rendement et établissement de la rémunération totale

Le comité tient compte des facteurs suivants lorsqu'il évalue le rendement et établit le niveau approprié de rémunération du chef de la direction ainsi que des membres du Groupe de la direction :

- le rendement par rapport aux objectifs financiers, stratégiques et opérationnels et aux objectifs se rapportant au risque à court terme et à moyen terme de la Banque;
- pour les chefs des entreprises, en plus des résultats financiers de RBC, le rendement des secteurs d'exploitation par rapport aux objectifs financiers, stratégiques et opérationnels et aux objectifs se rapportant au risque à court terme et à moyen terme;
- le rendement de la Banque par rapport à celui de son groupe de référence;
- l'apport futur possible du membre de la haute direction à la création de valeur à long terme pour les actionnaires; et
- la compétitivité de la rémunération par rapport à celle offerte par les sociétés du groupe de référence.

Le comité évalue le rendement du chef de la direction en fonction des objectifs de ce dernier. Le comité étudie des données sur le marché portant sur le groupe de référence et tient compte des conseils obtenus de son consultant avant d'exercer son jugement indépendant et de déterminer la rémunération appropriée. Le comité revoit les exercices de simulation visant les primes incitatives comme il est indiqué ci-dessous et, lorsqu'il juge qu'un lien adéquat entre la rémunération et le rendement a été établi, il soumet ses recommandations relatives aux attributions au conseil, qui doit les revoir et les approuver. Le chef de la direction ne participe pas à ces discussions.

Le chef de la direction évalue le rendement des membres du Groupe de la direction et passe les évaluations en revue avec le comité avant de faire ses recommandations quant à leur rémunération. Le comité tient compte de ces recommandations, étudie les données sur le marché, obtient les conseils de son consultant et exerce son jugement indépendant pour décider si des ajustements s'imposent. Le comité revoit les exercices de simulation visant les primes incitatives et, lorsqu'il juge qu'un lien adéquat entre la rémunération et le rendement a été établi, il soumet ses recommandations relatives aux attributions au conseil, qui doit les approuver.

Exercices de simulation visant les niveaux de rémunération

Des exercices de simulation sont effectués afin d'établir les paiements qui pourraient être faits aux termes des programmes incitatifs au rendement selon différents scénarios de rendement de la Banque et de s'assurer que les paiements correspondent aux buts envisagés, qu'ils reflètent le principe de rémunération au rendement de la Banque et qu'ils n'entraînent pas un degré de risque plus grand que celui que la Banque est disposée à accepter. Le comité envisage différents scénarios de rendement, qui vont d'un rendement faible à exceptionnel, ainsi que leur incidence possible sur les paiements futurs.

La rémunération totale du chef de la direction est aussi évaluée de façon rétroactive. Ainsi, la valeur actuelle des primes incitatives au rendement qui lui ont été versées depuis qu'il occupe ce poste est analysée afin de déterminer si celles-ci ont donné lieu à une rémunération extraordinaire sans lien avec le rendement. La valeur des primes incitatives à court terme et à moyen terme au moment du paiement, la valeur dans le cours de la prime incitative à long terme au moment de l'exercice et la valeur des primes incitatives à moyen terme et à long terme non acquises à la date de la simulation sont utilisées pour cette évaluation. Le comité a revu l'évaluation rétroactive de la rémunération portant sur la période de 2001 à 2009 et en est venu à la conclusion que le lien entre la rémunération et le rendement était adéquat.

De plus, le consultant du comité utilise l'indice de rendement du Groupe Hay pour analyser la rémunération du chef de la direction en fonction du rapport « valeur/rendement » du point de vue d'un actionnaire. Cet indice compare le rendement total pour les actionnaires, le rendement des capitaux propres et la croissance du bénéfice par action aux primes incitatives au rendement du chef de la direction des sociétés du groupe de référence aux fins de la rémunération de la Banque décrit à la page 25. Cette analyse a démontré que RBC avait présenté le meilleur rapport « valeur/rendement » au cours des trois exercices compris dans la période terminée le 31 octobre 2008, ce qui va dans le même sens que les conclusions de l'exercice 2007.

Éléments de la rémunération de la haute direction

La rémunération de la haute direction comprend le salaire de base, les primes incitatives au rendement, les prestations de retraite et les avantages sociaux ainsi que les avantages indirects. RBC revoit régulièrement ces éléments pour s'assurer qu'ils sont toujours conformes aux principes de la Banque en matière de rémunération et concurrentiels par rapport au groupe de référence aux fins de la rémunération. Le tableau ci-dessous résume les divers éléments du programme de rémunération de la haute direction ainsi que le but de chacun. Une description plus détaillée suit le tableau.

Tableau sommaire	But
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none"> offrir une rémunération fixe de base en fonction du niveau des responsabilités, des compétences, des connaissances et de l'expérience du membre de la haute direction
Primes incitatives au rendement	
<i>Primes incitatives annuelles</i> <ul style="list-style-type: none"> Prime incitative à court terme variable annuelle (PICT) Prime annuelle en espèces de RBC Marchés des Capitaux 	<ul style="list-style-type: none"> récompenser le rendement individuel et l'apport au rendement annuel du secteur d'exploitation et au rendement global de RBC tenir compte du rendement absolu par rapport aux objectifs et du rendement relativement à celui du groupe de référence faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires
<i>Primes incitatives à moyen terme (à base de titres de participation)</i> <ul style="list-style-type: none"> Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions incessibles 	<ul style="list-style-type: none"> récompenser le rendement individuel et l'apport au rendement à court terme et à moyen terme de RBC encourager les membres de la haute direction à demeurer au sein de RBC faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires
<i>Primes incitatives à long terme (à base de titres de participation)</i> <ul style="list-style-type: none"> Options d'achat d'actions 	<ul style="list-style-type: none"> récompenser le rendement individuel et l'apport au rendement à long terme de RBC offrir aux membres de la haute direction un incitatif de plus en vue d'accroître la valeur du placement des actionnaires encourager les membres de la haute direction à demeurer au sein de RBC faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires
Prestations de retraite et avantages sociaux	<ul style="list-style-type: none"> offrir, conformément aux pratiques en vigueur sur le marché, un programme souple d'avantages sociaux ainsi que le choix entre des régimes de retraite à prestations déterminées ou à cotisations déterminées
Avantages indirects	<ul style="list-style-type: none"> offrir une allocation pouvant servir à payer des dépenses comme le transport, le stationnement et les conseils financiers RBC Marchés des Capitaux ne participe pas au programme d'avantages indirects

Salaire de base

Les salaires de base sont revus annuellement et des augmentations sont normalement accordées lorsque le membre de la haute direction assume des responsabilités nettement plus importantes, que son niveau de compétence et d'expertise a considérablement augmenté ou qu'il y a eu un changement important dans l'information d'étalonnage provenant des sociétés de référence pour des rôles équivalents.

Primes incitatives au rendement

Les programmes incitatifs, qu'ils soient annuels, à moyen terme ou à long terme, sont fondés sur le rendement individuel, le rendement des secteurs d'exploitation et le rendement global de RBC. Les programmes à moyen terme et à long terme sont à base de titres de participation. Le programme incitatif annuel est à base d'espèces, mais il donne aux membres de la haute direction le choix de recevoir la totalité ou une partie de leur attribution sous forme d'unités d'actions différées.

Programme de primes incitatives à court terme variables annuelles (PICT)

Le programme de PICT récompense le rendement au cours de l'exercice, y compris le rendement individuel, le rendement des secteurs d'exploitation et le rendement global de RBC. Tous les membres de la haute direction participent à ce programme. Des renseignements sur le programme de rémunération à l'intention des cadres supérieurs de RBC Marchés des Capitaux sont donnés à la page 30.

Détermination du multiplicateur du rendement de l'entreprise

Au début de chaque exercice, le comité détermine une cible générale quant au bénéfice net après impôts (BNAI) de RBC, particulièrement pour le programme de PICT, qui sert à déterminer le *multiplicateur du rendement de l'entreprise* (le BNAI correspond au bénéfice net dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion de la Banque). Cette cible est approuvée par le conseil. Le comité fixe un seuil de rendement pour le rendement des capitaux propres (RCP). Ce seuil, pour les besoins du paiement de la PICT de 2009, correspondait au taux des obligations du gouvernement du Canada sur cinq ans majoré de 300 points de base. De plus, des mesures complémentaires et le contexte commercial dans lequel les résultats ont été obtenus sont pris en compte.

À la fin de l'exercice, après confirmation que le seuil de rendement pour le RCP a été atteint, le rendement global de la Banque et celui des secteurs d'exploitation sont comparés aux cibles du BNAI pour le programme de PICT afin de déterminer les *multiplicateurs du rendement de l'entreprise*. Le comité évalue les mesures complémentaires suivantes afin de décider s'il y a lieu d'utiliser son pouvoir discrétionnaire et d'ajuster le *multiplicateur du rendement de l'entreprise* ainsi que le paiement qui en découle :

- les résultats financiers en termes absolus et relatifs (y compris le rendement des capitaux propres, le bénéfice par action et le rendement total pour les actionnaires) ainsi que le levier d'exploitation et les mesures de gestion des coûts;
- le rendement ajusté en fonction des risques (profit économique);
- la satisfaction de la clientèle et la part du marché;

- l'engagement dont font preuve les employés; et
- les postes extraordinaires, exceptionnels ou non récurrents.

Pour le chef de la direction et les membres de la haute direction des services de soutien généraux, le *multiplicateur du rendement de l'entreprise* est déterminé par le rendement global de RBC. Pour les membres de la haute direction des secteurs d'exploitation, 30 % du *multiplicateur du rendement de l'entreprise* est déterminé par le rendement global de RBC et 70 %, par le rendement du secteur d'exploitation en cause.

Le comité recommande le paiement de la PICT au conseil, qui doit l'approuver. Le *multiplicateur du rendement de l'entreprise* s'est établi en général par le passé entre 50 % et 150 %, mais il peut varier de 0 % à 200 % de la cible selon le rendement de RBC et/ou du secteur d'exploitation en cause. Le rendement global de RBC et celui du secteur d'exploitation doivent être exceptionnels pour que le *multiplicateur du rendement de l'entreprise* atteigne 200 %.

Détermination du multiplicateur du rendement individuel

Le niveau de rendement individuel est fondé sur l'atteinte d'objectifs personnels, qui sont en lien avec les objectifs financiers, stratégiques et opérationnels et les objectifs se rapportant au risque à court terme et à moyen terme de la Banque. Le *multiplicateur du rendement individuel* varie de 0 % à 200 % de la cible selon le rendement du membre de la haute direction. Le *multiplicateur du rendement individuel* des membres de la haute direction qui répondent aux objectifs de rendement ou les surpassent se situe normalement entre 100 % et 150 %.

Calcul de la PICT attribuée

La PICT payée aux membres de la haute direction est calculée comme suit :

Prime incitative annuelle cible Un pourcentage du salaire de base	x	Multiplicateur du rendement de l'entreprise (%)	x	Multiplicateur du rendement individuel (%)	=	Prime incitative à court terme variable annuelle (PICT)
---	---	--	---	---	---	--

Programme d'unités d'actions différées

Avant le début de l'exercice, les membres de la haute direction peuvent choisir de toucher la totalité ou une partie (25 %, 50 %, 75 % ou 100 %) de leur PICT attribuée sous forme d'unités d'actions différées (UAD) plutôt qu'en espèces. Au moment de l'attribution de la PICT, le montant choisi est converti en UAD en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto (TSX) pendant les cinq jours de bourse précédant la fin de l'exercice. Les UAD donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme d'UAD additionnelles. Les UAD ne peuvent être échangées qu'au moment du départ à la retraite ou de la cessation des fonctions auprès de RBC. Lorsqu'elles sont échangées, les UAD sont évaluées au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'échange.

Primes incitatives à moyen terme et à long terme

Les attributions de primes incitatives à moyen terme et à long terme représentent un élément important du programme de rémunération de la haute direction.

Il n'est pas tenu compte des attributions précédentes de telles primes au moment de l'attribution des nouvelles primes incitatives à moyen terme et à long terme puisque ces dernières visent à récompenser le rendement au cours de l'exercice considéré tout en faisant correspondre les intérêts à long terme des membres de la haute direction à ceux des actionnaires.

Programme d'unités d'actions différées au rendement

Le programme d'unités d'actions différées au rendement récompense les membres de la haute direction de leur rendement individuel et des rendements en termes absolus et relatifs de la Banque à court terme et à moyen terme. Les unités d'actions différées au rendement deviennent acquises après trois ans, et un déterminant établi en fonction du rendement peut être appliqué au nombre d'unités et ainsi faire diminuer ou augmenter la valeur du paiement. Des unités d'actions incessibles peuvent également être octroyées, lesquelles ne sont pas assujetties à un déterminant en fonction du rendement et deviennent acquises après trois ans.

Le nombre d'unités octroyées est fondé sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'octroi. Avant l'application d'un déterminant en fonction du rendement, la valeur de l'attribution au moment de son acquisition est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.

Le déterminant en fonction du rendement est fondé sur le rendement total pour les actionnaires (RTA) de la Banque par rapport à celui du groupe de référence aux fins du rendement, décrit ci-après, et il est appliqué aux unités d'actions différées au rendement qui ont été précédemment octroyées afin de calculer la valeur réelle de l'attribution versée. Le déterminant en fonction du rendement peut entraîner la diminution ou l'augmentation de l'attribution et des équivalents de dividendes pouvant aller jusqu'à 25 % selon le classement relatif du RTA de la Banque. Le déterminant en fonction du rendement pour les attributions faites en décembre 2009 sera établi en fonction du RTA de la Banque par rapport à celui du nouveau groupe de référence aux fins du rendement pour 2010.

Aucune unité d'actions au rendement ne sera versée au chef de la direction, aux membres du Groupe de la direction, aux vice-présidents directeurs et aux premiers vice-présidents si :

- le RTA de la Banque se situe dans le dernier quintile du groupe de référence aux fins du rendement; et
- la moyenne sur trois ans du RCP est inférieure au seuil de rendement fixé au début de chaque cycle du programme. Le seuil du RCP pour les attributions faites en décembre 2009, 2008 et 2007 est de 10 %.

Groupe de référence aux fins du rendement relatif

En ce qui a trait aux primes incitatives à base de titres de participation à moyen terme octroyées avant décembre 2009, le groupe de référence aux fins du rendement était composé des 18 institutions financières nord-américaines indiquées dans le tableau suivant. Le groupe de référence a habituellement été le même que celui auquel RBC compare ses résultats financiers relatifs pour des indicateurs comme le RTA.

Groupe de référence aux fins du rendement pour 2009		
Institutions financières canadiennes	Institutions financières américaines	
Banque Canadienne Impériale de Commerce	BB&T Corporation	Northern Trust Corporation
Banque de Montréal	Bank of America Corporation	The PNC Financial Services Group
Banque Nationale du Canada	The Bank of New York Mellon Corporation	Sun Trust Banks Inc.
Financière Sun Life inc.	Fifth Third Bancorp	U.S. Bancorp
La Banque de Nouvelle-Écosse	JPMorgan Chase & Co.	Wells Fargo & Company
La Banque Toronto-Dominion	KeyCorp	
La Société financière Manuvie		

En raison des changements survenus dans l'industrie des services financiers au cours des dernières années, dont les fusions et acquisitions, et compte tenu du rendement de RBC et de l'évolution de sa stratégie, cette dernière a réévalué son groupe de sociétés financières de référence dans le but d'y inclure uniquement les sociétés de services financiers concurrentes qu'elle juge les plus pertinentes. Les types d'activités exercées, la répartition géographique, l'envergure de l'entreprise et la participation gouvernementale dans ces sociétés comptaient parmi les principaux critères utilisés pour évaluer et définir le nouveau groupe de sociétés financières de référence de la Banque.

En ce qui a trait aux primes incitatives à base de titres de participation à moyen terme octroyées en décembre 2009, la composition du groupe de référence aux fins du rendement a été modifiée en fonction d'un nouveau groupe de sociétés financières de référence. Le groupe de référence pour 2010 comprend les 19 institutions financières internationales indiquées dans le tableau suivant.

Groupe de référence aux fins du rendement pour 2010		
Institutions financières canadiennes	Institutions financières américaines	Institutions financières internationales ¹
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Bank of America Corporation	Barclays PLC (R.-U.)
Banque de Montréal	The Bank of New York Mellon Corporation	Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Group (BBVA) (Espagne)
Banque Nationale du Canada	JPMorgan Chase & Co.	BNP Paribas (France)
Corporation Financière Power ¹	U.S. Bancorp	Credit Suisse Group AG (Suisse)
La Banque de Nouvelle-Écosse	Wells Fargo & Company	Deutsche Bank Group (Allemagne)
La Banque Toronto-Dominion		National Australia Bank (Aus./N.-Z.)
La Société financière Manuvie		Westpac Banking Corporation (Aus./N.-Z.)

1) Nouvelles institutions financières de référence

Programme d'unités d'actions de RBC

Le programme d'unités d'actions de RBC est utilisé de façon très sélective pour recruter et retenir des talents clés aux échelons de direction supérieurs et intermédiaires. Les attributions prennent la forme d'unités d'actions donnant droit à des équivalents de dividendes. Le nombre d'unités octroyées est fondé sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'octroi. Les attributions deviennent intégralement acquises à la fin d'une période de trois ans ou proportionnellement sur une période de trois ans, selon le cas. Leur valeur au moment de l'acquisition est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.

Programme d'options d'achat d'actions

Le programme d'options d'achat d'actions a pour but d'inciter la haute direction à se concentrer sur l'accroissement de la valeur pour les actionnaires à long terme et vise à les récompenser en conséquence. Ce programme ne s'adresse qu'aux membres de la haute direction de la Banque situés aux échelons les plus élevés, soit le chef de la direction, les membres du Groupe de la direction, les vice-présidents directeurs et les premiers vice-présidents. Il n'est pas tenu compte des attributions précédentes de telles options au moment de l'attribution des nouvelles options d'achat d'actions, puisque ces dernières visent à récompenser le rendement au cours de l'exercice considéré tout en faisant correspondre les intérêts à long terme des membres de la haute direction à ceux des actionnaires.

La moitié des options octroyées en décembre 2009 deviendront acquises et pourront être exercées trois ans après la date de l'octroi; le reste des options deviendront acquises et pourront être exercées à la fin de la quatrième année. Les options d'achat d'actions octroyées avant décembre 2009 s'acquerraient sur une période de quatre ans (par tranche de 25 % par année à compter de la première année suivant la date de l'octroi). Les options doivent être exercées dans les 10 ans qui suivent la date de l'octroi.

Les options d'achat d'actions sont octroyées à une date déterminée à l'avance qui tombe pendant une période de négociation permise suivant la publication des résultats de fin d'exercice de la Banque. Les options visent l'achat d'un nombre déterminé d'actions ordinaires à un prix d'exercice déterminé qui correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume par action ordinaire d'un lot régulier d'actions (100 actions) négociées à la TSX pendant la période de cinq jours de bourse consécutifs précédant l'octroi ou, s'il est plus élevé, au cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le jour de bourse précédant la date de l'octroi.

Les pratiques de la Banque en matière d'octroi d'options d'achat d'actions sont conformes aux exigences de la TSX. RBC n'antidate pas ses options d'achat d'actions octroyées, pas plus qu'elle ne fixe le prix d'exercice en dessous du cours du marché. De plus, aucun membre de la haute direction ne peut se voir octroyer à lui seul des options visant plus de 5 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation.

Programme de rémunération de RBC Marchés des Capitaux

Le programme de rémunération de RBC Marchés des Capitaux vise à récompenser le rendement au cours de l'exercice, notamment le rendement individuel, le rendement du secteur d'activité et le rendement global de RBC. Le programme est destiné à la majorité des premiers directeurs généraux de RBC Marchés des Capitaux, y compris les cadres supérieurs.

Calcul des fonds alloués au versement de primes

Le comité revoit annuellement la façon de calculer les fonds alloués au versement de primes de RBC Marchés des Capitaux. Ce calcul s'effectue d'après le bénéfice avant impôts et comporte un ajustement pour tenir compte du rendement de la Banque calculé au moyen de mesures provenant du programme de PICT. Le bénéfice avant impôts de RBC Marchés des Capitaux comprend des charges de capital et des mesures liées au risque comme des provisions pour les pertes sur créances, les réserves de liquidités, les pertes liées aux activités de négociation et les ajustements à la valeur du marché. À la fin de l'exercice, le comité revoit les fonds alloués au versement des primes pour décider si d'autres ajustements s'imposent et il recommande les fonds alloués au versement des primes à l'approbation du conseil.

Calcul des attributions individuelles

L'attribution de primes individuelles est fondée sur une évaluation du rendement financier et autre, notamment le respect de politiques et procédures en matière de conformité et de risque. L'attribution de primes individuelles est discrétionnaire. Cette attribution est en partie sous forme d'une prime annuelle en espèces et en partie sous forme de titres de participation différés. En 2009, la proportion de l'attribution en titres de participation différés faite aux cadres supérieurs a été augmentée. Aux termes du nouveau programme, au moins 45 % de la prime attribuée à un cadre supérieur est différée sous forme d'unités d'actions de RBC (**programme d'attribution d'unités de RBC Marchés des Capitaux**). Le pourcentage minimal devant être différé pour les chefs de groupe de RBC Marchés des Capitaux a été porté à 66 %. Ce report s'effectue par l'entremise du programme de primes incitatives à moyen terme et à long terme de la Banque décrit aux pages 28 et 29.

Les attributions différées sont octroyées sous forme d'unités d'actions donnant droit à des équivalents de dividendes. Le nombre d'unités octroyées est établi selon le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la fin de l'exercice. Les attributions de 2009 s'acquiescent sur une période de trois ans, une tranche de 25 % étant versée à la fin de la première année, une autre tranche de 25 % étant versée à la fin de la deuxième année et la tranche restante de 50 % étant versée à la fin de la troisième année. Les attributions de 2008 et 2007 s'acquiescent sur une période de trois ans au taux de 33 % par année. Leur valeur au moment de l'acquisition correspond au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.

Les personnes qui quittent la société et ne respectent pas les clauses de non-concurrence de la Banque s'exposent à la perte des attributions non acquises.

Programme d'unités d'actions différées

Avant le début de l'exercice, les premiers directeurs généraux peuvent faire le choix de toucher la totalité ou une partie de leur prime annuelle en espèces (25 %, 50 %, 75 % ou 100 %) sous forme d'UAD plutôt qu'en espèces. Lorsqu'une telle prime est versée, le montant choisi est converti en UAD en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la fin de l'exercice. Les UAD donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme d'UAD additionnelles. Les UAD ne peuvent être échangées qu'au moment du départ à la retraite ou de la cessation des fonctions auprès de RBC. Lorsqu'elles sont échangées, les UAD sont évaluées au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'échange.

Politique relative à la perte et à la récupération de rémunération

Des dispositions ayant pour effet d'annuler les avantages de certaines attributions faites au chef de la direction, aux membres du Groupe de la direction et à d'autres participants sont prévues dans les programmes incitatifs au rendement de la Banque en cas de congédiement pour un motif valable. Dans un tel cas, le participant perdrait toutes les unités non acquises qui lui ont été attribuées auparavant aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement, du programme d'unités d'actions de RBC et du programme d'attribution d'unités de RBC Marchés des Capitaux, de même que toutes les options non acquises aux termes du programme d'options d'achat d'actions.

En 2009, RBC a élargi la portée des dispositions prévoyant la perte de rémunération en instaurant une politique de récupération de la rémunération applicable au chef de la direction, aux membres du Groupe de la direction, à tous les membres de la haute direction de RBC et aux employés de RBC Marchés des Capitaux, afin de suivre davantage les principes en matière de saines pratiques de rémunération publiés par le Forum sur la stabilité financière et les nouvelles pratiques exemplaires. En cas de fraude ou d'inconduite, y compris en cas de défaut de suivre les politiques ou procédures internes, RBC peut récupérer les primes incitatives déjà versées ou acquises, de même qu'annuler les primes incitatives à moyen terme et à long terme qui ne sont pas encore acquises.

Restrictions applicables à la négociation

RBC a mis en place des règles qui s'appliquent à la rémunération à base de titres de participation. Il est interdit à un membre de la haute direction de vendre, directement ou indirectement, des actions ordinaires de la Banque dont il n'est pas propriétaire ou dont il n'a pas entièrement réglé le prix. Il est également interdit à un membre de la haute direction d'acheter ou de vendre, directement ou indirectement, une option d'achat ou de vente visant des actions ordinaires.

Prestations de retraite, avantages sociaux et avantages indirects

Prestations de retraite

Au Canada, les membres de la haute direction ont le choix de participer au régime à prestations déterminées (PD) ou au régime à cotisations déterminées (CD). Les membres de la haute direction peuvent choisir d'augmenter leur revenu de retraite aux termes de ces deux régimes par des cotisations optionnelles. De plus, les membres de la haute direction visés touchent des prestations de retraite complémentaires. Se reporter à la page 45 pour un complément d'information.

Autres avantages sociaux

Les membres de la haute direction participent à divers régimes d'avantages sociaux à l'intention des employés, dont des régimes de soins médicaux et dentaires, d'assurance vie, d'assurance invalidité et d'assurance accidents, aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à d'autres employés. Les avantages sociaux sont comparables à ceux offerts par les sociétés du groupe de référence.

Au Canada, les membres de la haute direction de la Banque peuvent participer au Régime d'épargne et d'actionnariat des employés de la Royale (REAER), et les cadres supérieurs de RBC Marchés des Capitaux peuvent participer au Régime d'épargne de RBC Dominion valeurs mobilières (REDVM), aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à d'autres employés au Canada. Les membres peuvent cotiser jusqu'à 10 % des gains admissibles et ont le choix d'investir dans des actions ordinaires de RBC. RBC égale 50 % des cotisations sur la première tranche de 6 % de celles-ci, jusqu'à concurrence du plafond permis par le régime. Ces cotisations versées par la Banque sont automatiquement investies dans des actions ordinaires de RBC.

Avantages indirects

Les membres de la haute direction de la Banque bénéficient d'avantages indirects dans le cadre de leur programme de rémunération. La valeur des avantages indirects varie selon l'échelon hiérarchique occupé et elle est comparable à celle des avantages indirects offerts par les sociétés du groupe de référence.

Rémunération attribuée en 2009

Cette section présente la rémunération attribuée aux membres de la haute direction visés, soit le chef de la direction, la chef de l'administration et chef des finances et les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Banque (*membres de la haute direction visés* de la Banque) et explique comment le comité en est venu à ses recommandations en ce qui a trait à leur rémunération. Les membres de la haute direction visés pour 2009 sont :

- Gordon M. Nixon, chef de la direction
- Janice R. Fukakusa, chef de l'administration et chef des finances
- David I. McKay, chef de groupe, Services bancaires canadiens
- A. Douglas McGregor, cochef de groupe, RBC Marchés des Capitaux
- Mark A. Standish, cochef de groupe, RBC Marchés des Capitaux.

Cette année, M. McKay, M. McGregor et M. Standish sont membres de la haute direction visés pour la première fois.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale attribuée à chaque membre de la haute direction visé au cours de l'année civile 2009, y compris le pourcentage de la rémunération variable et de la rémunération au rendement différée.

	Salaire de base	Attributions incitatives au rendement					Prime incitative à long terme	Rémunération directe totale	Rémunération variable	Rémunération au rendement différée
		Prime incitative à court terme		Prime incitative à moyen terme						
		Espèces ¹	Unités d'actions incessibles	Unités d'actions incessibles	Unités d'actions au rendement	Unités d'actions au rendement				
G.M. Nixon	1 400 000 \$	0 \$	2 000 000 \$	0 \$	3 500 000 \$	3 500 000 \$	10 400 000 \$	87 %	100 %	
J.R. Fukakusa	600 000 \$	735 000 \$	0 \$	225 000 \$	1 100 000 \$	1 325 000 \$	3 985 000 \$	85 %	78 %	
D.I. McKay	500 000 \$	850 000 \$	0 \$	0 \$	1 100 000 \$	1 100 000 \$	3 550 000 \$	86 %	72 %	
A.D. McGregor	200 000 \$	4 380 000 \$	0 \$	2 000 000 \$	3 185 000 \$	3 185 000 \$	12 950 000 \$	98 %	66 %	
M.A. Standish ^{2,3}	200 000 \$ US	4 380 000 \$ US	0 \$	2 000 000 \$ US	3 185 000 \$ US	3 185 000 \$ US	12 950 000 \$ US	98 %	66 %	

1) Les montants indiqués représentent des espèces et/ou des unités d'actions différées dans le cas des membres de la haute direction ayant choisi de toucher leur prime incitative à court terme annuelle/prime annuelle en espèces de 2009 sous forme d'unités d'actions différées.

2) M. Standish est établi à New York et est payé en dollars américains.

3) Dans le tableau sommaire de la rémunération, à la page 41, la rémunération en dollars américains de M. Standish pour 2009 a été convertie en dollars canadiens au taux de change de la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,0819 \$ CA. Ce taux correspond au taux de change en vigueur le dernier jour de bourse de l'exercice. Les montants déclarés dans le tableau ci-dessus équivalent aux montants suivants en dollars canadiens selon un taux de change de 1,00 \$ US = 1,0819 \$ CA : salaire de base de 216 380 \$; prime annuelle en espèces de 4 738 722 \$; unités d'actions incessibles de 2 163 800 \$; unités d'actions différées au rendement de 3 445 852 \$; et prime incitative à long terme de 3 445 852 \$.

Multiplicateur du rendement de l'entreprise de RBC applicable à la PICT de 2009

Au début de l'exercice, le comité a fixé comme cible aux fins de la PICT pour RBC un BNAI de 5 500 millions de dollars. Il s'agissait d'une cible ambitieuse vraisemblablement atteignable d'après les hypothèses posées au cours du processus de planification à l'égard de l'économie et du marché. Pour les besoins de la PICT, le seuil de rendement pour le RCP a été fixé à 6 %, soit le taux des obligations du gouvernement du Canada sur cinq ans majoré de 300 points de base. De plus, le comité a établi des mesures complémentaires applicables afin de déterminer les ajustements discrétionnaires à apporter, le cas échéant, au *multiplicateur du rendement de l'entreprise*. La cible du BNAI et la structure des mesures de rendement complémentaires ont été approuvées par le conseil.

À la fin de l'exercice, le comité a revu le BNAI réalisé par la Banque par rapport à la cible du BNAI fixée pour le programme de PICT et les mesures du rendement complémentaires décrites dans le tableau ci-après.

Le comité a analysé le bénéfice net déclaré de la Banque se chiffrant à 3 858 millions de dollars pour 2009, en baisse de 697 millions de dollars comparativement à l'exercice précédent, en raison principalement d'une charge au titre de la dépréciation de l'écart d'acquisition de 1,0 milliard de dollars inscrite au deuxième trimestre. Cette charge constituait un élément hors trésorerie et n'a eu aucune incidence sur l'exploitation courante ni sur les ratios de capital de la Banque. Le comité a aussi tenu compte du bénéfice net en espèces de la Banque, qui s'établissait à 5 034 millions de dollars, en hausse de 357 millions de dollars, soit 8 %, par rapport à l'exercice précédent, en raison de l'excellent rendement de la plupart des entreprises. Le RCP de la Banque s'est établi à 11,9 %, atteignant le seuil de rendement du RCP applicable à la PICT.

Mesures de rendement complémentaires	
Résultats financiers	<ul style="list-style-type: none"> Le levier d'exploitation défini de 3,5 % se compare favorablement à l'objectif à moyen terme de > 3 %, en raison des revenus élevés tirés des activités de négociation et de l'engagement continu envers une gestion prudente des coûts Le RCP s'est établi à 11,9 %, en deçà de l'objectif à moyen terme de 18 % + Le bénéfice dilué par action a diminué de 24 % Le ratio des fonds propres de première catégorie de 13 % est nettement supérieur à l'objectif à moyen terme de 8,5 % La moyenne annuelle du RTA sur 3 ans et 5 ans se chiffre à 8 % et à 16 %, respectivement, résultat qui classe RBC dans le premier quartile du groupe de référence de sociétés financières nord-américaines¹ pour ces deux périodes
Rendement ajusté en fonction des risques	<ul style="list-style-type: none"> Le profit économique de 2009, qui se chiffre à 1 451 millions de dollars, a diminué de 668 millions de dollars, soit 32 %, en raison du nombre plus élevé de titres de participation en circulation découlant de l'émission d'actions et d'un coût plus élevé des fonds propres
Satisfaction de la clientèle et part de marché	<ul style="list-style-type: none"> Au Canada, la majorité des secteurs d'activité ont continué à tirer parti de leur position de leader dans chaque marché et catégorie de produits La part de marché des prêts à la consommation, des dépôts des particuliers, des prêts aux entreprises et des dépôts des entreprises des services bancaires canadiens a augmenté
Engagement des employés	<ul style="list-style-type: none"> Le niveau d'engagement des employés a augmenté par rapport à 2008 et est demeuré plus élevé que le niveau moyen d'engagement au sein du groupe de référence composé de sociétés nord-américaines à haut rendement²

1) Renvoie au groupe de référence aux fins du rendement pour 2009 présenté à la page 29.

2) Renvoie au groupe de sociétés nord-américaines à haut rendement participant au sondage d'opinion mené auprès des employés par Towers Perrin.

En raison de l'excellent rendement de la plupart des entreprises de RBC, de la solidité des fonds propres et des résultats des mesures complémentaires décrites ci-dessus, tous obtenus dans un contexte difficile, le comité a décidé d'exclure la charge au titre de la dépréciation de l'écart d'acquisition du BNAI servant à établir la PICT. Aucun autre ajustement n'a été apporté. Le BNAI ajusté s'est donc chiffré à 4 858 millions de dollars et a donné lieu, pour 2009, à un *multiplicateur du rendement de l'entreprise* de 70 % pour M. Nixon, M^{me} Fukakusa et d'autres membres du Groupe de la direction des services de soutien généraux.

Se reporter aux états financiers comparatifs et au rapport de gestion de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 pour obtenir de l'information détaillée sur son rendement en 2009. Des copies de ces documents et d'autres renseignements concernant RBC se trouvent au www.sedar.com et sur le site Web de la Banque au www.rbc.com/investisseurs.

Évaluation du rendement en 2009 et détermination de la rémunération

Gordon M. Nixon
Chef de la direction

Le comité a évalué le rendement individuel du chef de la direction en 2009 comme suit :

Objectifs de 2009	Résultats de 2009
Résultats financiers	
<ul style="list-style-type: none"> Progresser dans l'atteinte des objectifs financiers à moyen terme (3 à 5 ans) 	<ul style="list-style-type: none"> Le contexte de récession, la conjoncture difficile et la nécessité de consolider la situation des fonds propres ont eu des répercussions sur la croissance du BPA et le RCP. Le levier d'exploitation défini s'est établi à 3,5 %, ce qui reflète une croissance exceptionnelle des produits d'exploitation, une gestion efficace des coûts et de solides ratios des fonds propres (voir ci-après) La moyenne annuelle du RTA sur 3 ans et sur 5 ans se chiffre à 8 % et à 16 %, respectivement, résultat qui classe RBC dans le premier quartile de son groupe de référence pour les deux périodes Le bénéfice net en espèces se chiffre à 5 034 millions de dollars, en hausse de 357 millions de dollars, soit 8 %, par rapport à l'exercice précédent, traduisant l'excellent rendement de la plupart des entreprises; le bénéfice de l'exercice complet s'établit à 3 858 millions de dollars, en baisse de 697 millions de dollars, soit 15 %, comparativement à l'exercice précédent, alors que le bénéfice de l'exercice complet de 4 858 millions de dollars, excluant une charge au titre de la dépréciation de l'écart d'acquisition de 1,0 milliard de dollars, représente une hausse de 303 millions de dollars, soit 7 % Des mesures de gestion des coûts ont été mises en place et ont donné lieu, en 2009, à d'importantes économies en cours d'exercice et sur une base annualisée
Gestion des risques	
<ul style="list-style-type: none"> Gérer le profil de l'entreprise en fonction d'un cadre de tolérance au risque défini Maintenir de solides ratios des fonds propres qui appuieront l'orientation stratégique, les objectifs de croissance et les notes de crédit de la Banque 	<ul style="list-style-type: none"> Un cadre de gestion des risques efficace à l'échelle de l'entreprise a renforcé la solidité et la stabilité qui sont au cœur du succès continu de la Banque, et ce, malgré la conjoncture difficile Les ratios des fonds propres ont été extrêmement solides en termes absolus et relatifs par rapport à ceux des sociétés de référence. Le ratio de première catégorie s'est établi à 13 %, bien au-dessus de l'objectif à moyen terme de 8,5 % Les notes de crédit pour nos titres d'emprunt de premier rang sont parmi les plus élevées de toutes les institutions financières au monde. À la fin de l'exercice 2009, RBC détenait la note Aaa (négatif) de Moody's et AA- (stable) de Standard & Poor's
Exécution de la stratégie et satisfaction de la clientèle	
<ul style="list-style-type: none"> Être le chef de file incontesté du secteur des services financiers au Canada Être l'un des principaux fournisseurs de services bancaires, de services de gestion de patrimoine et de services liés aux marchés des capitaux aux É.-U. À l'extérieur de l'Amérique du Nord, être un prestataire de choix de certains services bancaires, services de gestion de patrimoine et services liés aux marchés des capitaux dans les marchés cibles Préserver et renforcer la satisfaction et la fidélité de la clientèle 	<ul style="list-style-type: none"> Le secteur des services bancaires canadiens a augmenté ses parts de marché dominantes dans la plupart des entreprises et pour la majorité des produits bancaires personnels, s'est maintenu au deuxième rang pour ce qui est de la fidélité de la clientèle dans les marchés des services aux particuliers et aux entreprises au Canada et s'est hissé au premier rang dans plusieurs catégories, dont l'excellence du service en succursale Nous sommes demeurés en tête du secteur canadien des organismes de placement collectif et avons été désignés comme meilleur groupe de revenu fixe en ce qui concerne la gestion d'actifs mondiaux en 2009 par Lipper Funds. RBC Gestion de patrimoine a été désignée comme Maison de gestion privée hors pair en Amérique du Nord par Private Banker International RBC a été désignée meilleure banque d'investissement au Canada, banque d'investissement de l'année sur le marché intermédiaire américain, meilleur établissement de crédit global européen, premier conseiller financier mondial pour ce qui est des fusions et acquisitions dans le secteur pétrolier et gazier et premier courtier en devises canadiennes
Gestion du talent	
<ul style="list-style-type: none"> Veiller à ce que les titulaires des postes de direction soient très compétents et à assurer une relève pour les postes clés de direction Maintenir l'engagement élevé des employés Renforcer le leadership au chapitre de la diversité et des effectifs en général 	<ul style="list-style-type: none"> De solides plans de relève sont en place pour les postes clés. De nombreuses nominations de membres de la haute direction ont été faites entre les différentes entreprises en vue du perfectionnement des candidats prometteurs, et des membres de la direction talentueux ont été recrutés, principalement à l'extérieur du Canada Le niveau d'engagement des employés a augmenté par rapport à 2008 et demeure plus élevé que le niveau moyen du groupe de référence de sociétés nord-américaines à haut rendement. Nous avons été reconnus à l'externe comme un employeur de choix au Canada et avons renforcé notre position au R.-U. et aux É.-U. La direction a poursuivi les efforts visant à favoriser la diversité et l'inclusion. Nous avons été reconnus par Mediacorp comme l'un des meilleurs employeurs au Canada au chapitre de la diversité. Nous sommes la banque canadienne ayant le plus grand nombre de femmes occupant un poste de direction et nous nous classons au deuxième rang pour le nombre de postes de direction occupés par des membres d'une minorité visible (rapport sur l'équité en matière d'emploi de 2008)
Gestion de la réputation	
<ul style="list-style-type: none"> Favoriser une culture d'intégrité par les mesures prises par les leaders qui incarnent les valeurs de RBC Préserver et renforcer l'image de marque et la réputation de la Banque auprès de toutes les parties intéressées Miser sur la force et la stabilité de RBC pour inspirer confiance aux clients et aux investisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> 96 % des employés consultés ont déclaré que RBC agissait avec intégrité dans ses relations avec les clients et les collectivités L'image de marque de la Banque s'est imposée comme symbole de sécurité, de force et de stabilité, ce qui a permis d'attirer de nouveaux clients et de nouveaux talents (reconnue parmi les 100 marques les plus fiables au monde par BrandZ) RBC est reconnue tant au Canada qu'à l'étranger comme une entreprise socialement responsable à plusieurs égards (p. ex., elle se classe parmi les 100 premières sociétés mondiales championnes du développement durable selon Innovest, parmi les 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada selon Corporate Knights et elle fait partie du Dow Jones Sustainability Index)

Sous la direction de M. Nixon, le rendement de la Banque en 2009 a témoigné de l'avantage concurrentiel que représentent la diversification de ses entreprises, l'approche globale en matière de gestion des risques, l'efficacité de l'équipe de direction et l'engagement des effectifs. RBC a relevé les défis auxquels elle faisait face et s'est employée à renforcer son bilan. À la fin d'une année très exigeante, RBC se démarque sur la scène mondiale comme une institution d'envergure, forte et stable.

Le comité a évalué les résultats de 2009 par rapport aux objectifs financiers de M. Nixon (pondération de 50 %) ainsi qu'à ses objectifs stratégiques et opérationnels et à ses objectifs se rapportant au risque (pondération de 50 %). Pour ce qui est des résultats financiers, le comité a accordé une attention particulière au bénéfice net déclaré, aux flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation, au levier d'exploitation, au RTA se situant dans le premier quartile sur une période de trois ans et de cinq ans, au solide ratio des fonds propres de première catégorie et à la forte croissance du bénéfice de certaines entreprises des marchés des capitaux de la Banque. De plus, toutes les entreprises de la Banque au Canada ont continué à tirer profit de leur position de chef de file en concentrant leurs efforts sur la clientèle. Toutes les entreprises ont enregistré dans l'ensemble d'excellents résultats au chapitre de l'engagement des employés. En fonction de ces résultats, le comité a établi à 135 % le *multiplicateur du rendement individuel* applicable à M. Nixon.

Le comité a appliqué la formule de PICT décrite à la page 28, multipliant la PICT cible de M. Nixon, soit 2 100 000 \$, par le *multiplicateur du rendement de l'entreprise* de RBC de 70 % et le *multiplicateur du rendement individuel* de M. Nixon de 135 %. Le comité a recommandé l'attribution d'une PICT de 2 000 000 \$, qui a été approuvée par le conseil. Afin de lier encore plus étroitement la rémunération de M. Nixon au rendement à moyen terme de la Banque et d'accentuer l'importance de la création d'une valeur à long terme pour les actionnaires, la PICT de 2 000 000 \$ a été attribuée sous forme d'unités d'actions incessibles dans le cadre du programme d'unités d'actions de RBC. L'attribution devient acquise trois ans après le 16 décembre 2009, date de l'octroi.

Lorsqu'il a revu la rémunération incitative à moyen terme et à long terme cible de 2009 de M. Nixon, le comité a tenu compte de la taille et de l'envergure des activités de la Banque par rapport à celles des sociétés du groupe de référence canadien (décrit à la page 25). Le comité a également étudié les rapports d'étalonnage du groupe de référence rédigés par des cabinets de consultants externes, dont le consultant du comité. Eu égard à la taille et à l'envergure des activités relatives de RBC (dont la capitalisation boursière la plaçait au 1^{er} rang au Canada et au 14^e rang à l'échelle mondiale au 31 octobre 2009) et au rendement soutenu de M. Nixon au cours de son long mandat comme chef de la direction, le comité a recommandé que sa prime incitative à moyen terme et à long terme se situe bien au-dessus de la médiane du groupe de référence aux fins de la rémunération. La cible a été portée à 7 500 000 \$ pour 2009, montant que le conseil a approuvé.

Lorsqu'il a déterminé la prime incitative à base de titres de participation pour 2009, le comité a tenu compte des résultats financiers de la Banque en termes absolus et relatifs, y compris le RTA se situant dans le premier quartile sur une période de trois ans et de cinq ans et la solidité des fonds propres. Le profil financier de premier plan de RBC lui permettra de continuer à accroître sa position de chef de file à l'échelle du Canada et à renforcer ses capacités mondiales. Le comité a recommandé l'attribution d'une prime incitative à moyen terme et à long terme de 7 000 000 \$, qui a été approuvée par le conseil. La valeur a été répartie à parts égales entre des unités d'actions différées au rendement (3 500 000 \$) et des options d'achat d'actions (3 500 000 \$).

La totalité des primes incitatives au rendement de M. Nixon ont été différées sous forme de primes incitatives à moyen terme et à long terme à base de titres de participation.

Exigences en matière d'actionariat et avoir en actions réel

Le tableau ci-dessous présente l'avoir en actions de M. Nixon au 31 octobre 2009, lequel surpasse considérablement les exigences minimales établies à son endroit. La valeur de l'avoir a été calculée en fonction de 54,80 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 30 octobre 2009, dernier jour de bourse de l'exercice. Le montant indiqué pour les unités d'actions différées reflète la valeur des attributions au titre de la PICT annuelle que M. Nixon avait déjà volontairement différée sous forme d'unités d'actions.

Membre de la haute direction visé	Exigence en matière d'actionariat		Valeur de l'avoir en actions au 31 octobre 2009					
	Multiple	\$	Unités d'actions différées	Unités d'actions différées au rendement	REAER/REDVM	Avoir personnel en actions	Total de l'avoir en actions	Total exprimé en multiple du salaire moyen
G.M. Nixon	8 x le salaire moyen	11 200 000	8 148 443 \$	6 207 115 \$	1 643 788 \$	37 651 546 \$	53 650 891 \$	38,3 x

Autres membres de la haute direction visés

La prochaine section traite des décisions concernant la rémunération de 2009 des autres membres de la haute direction visés.

Janice R. Fukakusa

Chef de l'administration et chef des finances

Le 26 janvier 2009, M^{me} Fukakusa a été nommée chef de l'administration, poste qui se greffait à celui de chef des finances qu'elle occupait déjà. Elle assure désormais la supervision de la technologie et de l'exploitation de RBC. En reconnaissance de ses responsabilités accrues, le conseil a majoré de 50 000 \$ son salaire de base, qui est passé à 600 000 \$, avec prise d'effet le 26 janvier 2009, et lui a attribué des unités d'actions incessibles d'une valeur de 225 000 \$ aux termes du programme d'unités d'actions de RBC ainsi que des options d'achat d'actions d'une valeur de 225 000 \$. Les unités d'actions incessibles et les options d'achat d'actions ont été octroyées le 10 mars 2009, soit pendant la première période de négociation permise suivant sa nomination.

Outre le fort leadership dont elle a fait preuve en qualité de chef des finances, M^{me} Fukakusa a dirigé la restructuration de la division Technologie et exploitation, ce qui a donné lieu à une corrélation plus étroite avec les secteurs d'activité et favorisé une gestion plus efficace des coûts. De plus, le perfectionnement professionnel des employés clés a progressé, comme en font foi les nombreux membres de la haute direction ayant accepté de nouveaux postes ou des responsabilités accrues. M^{me} Fukakusa préside le comité opérationnel de direction, nouvellement formé, qui regroupe des cadres supérieurs de tous les secteurs d'activité et des principales fonctions. Le mandat du comité consiste à superviser la gestion au jour le jour des activités fonctionnelles, d'exploitation et de technologie. M^{me} Fukakusa a parrainé le lancement d'un programme pluriannuel de gestion des coûts qui s'est traduit par d'importantes économies pour la Banque, tant au cours de l'exercice 2009 que sur une base annualisée. Cette approche axée sur la gestion rigoureuse des coûts permettra à RBC d'investir de nouveau dans sa croissance et dans ses capacités à un moment où bon nombre de ses concurrents ne peuvent se le permettre.

Le comité a examiné l'évaluation du rendement et les recommandations en matière de rémunération fournies par le chef de la direction. Le comité a recommandé un *multiplicateur du rendement individuel* de 140 % dans le cas de M^{me} Fukakusa. Le comité a appliqué la formule de PICT décrite à la page 28, multipliant la PICT cible de M^{me} Fukakusa, soit 750 000 \$, par le *multiplicateur du rendement de l'entreprise* de RBC de 70 % et le *multiplicateur du rendement individuel* de M^{me} Fukakusa de 140 %. Le comité a recommandé un paiement au titre de la PICT de 735 000 \$, lequel a été approuvé par le conseil.

La prime incitative à moyen terme et à long terme cible de M^{me} Fukakusa s'élève à 2 200 000 \$. En calculant l'attribution pour 2009, le comité a tenu compte du rendement de la Banque et du rendement individuel de M^{me} Fukakusa décrit ci-dessus et a recommandé une attribution de 2 200 000 \$, qui a été approuvée par le conseil. La valeur de celle-ci a été répartie à parts égales entre des unités d'actions différées au rendement (1 100 000 \$) et des options d'achat d'actions (1 100 000 \$).

Dans le cas de M^{me} Fukakusa, 78 % de ses primes incitatives au rendement ont été différées sous forme de primes incitatives à moyen terme et à long terme à base de titres de participation.

Exigences en matière d'actionariat et avoir en actions réel

Le tableau ci-dessous présente l'avoir en actions de M^{me} Fukakusa au 31 octobre 2009, dont la valeur a été calculée en fonction de 54,80 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 30 octobre 2009, dernier jour de bourse de l'exercice. Le montant indiqué pour les unités d'actions différées reflète la valeur des attributions au titre de la PICT annuelle que M^{me} Fukakusa avait déjà volontairement différée sous forme d'unités d'actions.

Membre de la haute direction visé	Exigence en matière d'actionariat		Valeur de l'avoir en actions au 31 octobre 2009						
	Multiple	\$	Unités d'actions différées	Unités d'actions différées au rendement	Unités d'actions incessibles	REAER/REDVM	Avoir personnel en actions	Total de l'avoir en actions	Total exprimé en multiple du salaire moyen
J.R. Fukakusa	6 x le salaire moyen	3 225 000	6 916 020 \$	2 724 449 \$	426 572 \$	481 469 \$	10 960 \$	10 559 470 \$	19,6 x

David I. McKay**Chef de groupe, Services bancaires canadiens**

Sous la gouverne de M. McKay, les Services bancaires canadiens ont connu une performance solide en 2009 et ont dégagé une croissance du volume de l'ordre de 11 % tout en atteignant un ratio d'efficacité de 47,8 %, contre 49,6 % en 2008. La forte croissance du volume s'est traduite par des gains de parts de marché dans la plupart des catégories de produits, et les Services bancaires canadiens ont conservé leur premier rang au classement des services en succursales selon le sondage mené auprès des clients par Synovate. En élargissant les réseaux de succursales et de guichets automatiques bancaires et en prolongeant les heures d'ouverture dans plus de la moitié de leurs succursales, les Services bancaires canadiens ont poursuivi leurs efforts visant à faciliter les démarches des clients faisant affaire avec RBC. Tout au long de l'exercice, les Services bancaires canadiens ont mis en œuvre de nombreuses initiatives de transformation importantes visant à accroître la productivité au chapitre des ventes et du service et à améliorer les processus grâce à des mesures de rationalisation et d'automatisation. Les cotes d'engagement des membres du personnel des Services bancaires canadiens sont demeurées bonnes et se sont révélées supérieures à la moyenne des cotes obtenues par leur groupe de référence composé de sociétés nord-américaines à haut rendement. Elles sont par surcroît parmi les plus élevées au sein de RBC.

Multiplicateur du rendement de l'entreprise pour les Services bancaires canadiens

Au début de l'exercice, un BNAI de 2 700 millions de dollars a été établi comme cible aux fins de la PICT pour les Services bancaires canadiens. En 2009, les Services bancaires canadiens ont déclaré un bénéfice net de 2 663 millions de dollars, inchangé par rapport à 2008, malgré une forte compression des écarts et l'augmentation des pertes sur créances. Ces résultats se sont traduits par un *multiplicateur du rendement de l'entreprise* combiné de 90 % pour 2009 (à savoir une proportion de 70 % liée au rendement des Services bancaires canadiens et de 30 % liée au rendement global de RBC). Comme il a été décrit ci-dessus, les Services bancaires canadiens ont connu un rendement solide tout au long de 2009 et obtenu des résultats marquants pour ce qui est des mesures du rendement complémentaires, comme la satisfaction de la clientèle, l'accroissement de la part de marché et l'engagement des employés. Compte tenu de ces résultats, le comité a exercé son pouvoir discrétionnaire et majoré de 15 % le *multiplicateur du rendement de l'entreprise* pour les Services bancaires canadiens, qui passe à 105 %.

Le comité a examiné l'évaluation du rendement et les recommandations en matière de rémunération fournies par le chef de la direction. Le comité a recommandé un *multiplicateur du rendement individuel* de 130 % dans le cas de M. McKay. Le comité a appliqué la formule de PICT décrite à la page 28, multipliant la PICT cible de M. McKay, soit 625 000 \$, par le *multiplicateur du rendement de l'entreprise* pour les Services bancaires canadiens de 105 % et le *multiplicateur du rendement individuel* de M. McKay de 130 %. Le comité a recommandé un paiement au titre de la PICT de 850 000 \$, lequel a été approuvé par le conseil.

La prime incitative à moyen terme et à long terme cible de M. McKay s'élève à 2 200 000 \$. En calculant l'attribution pour 2009, le comité a tenu compte du rendement de la Banque et du rendement individuel de M. McKay décrit ci-dessus et a recommandé une attribution de 2 200 000 \$, qui a été approuvée par le conseil. La valeur de celle-ci a été répartie à parts égales entre des unités d'actions différées au rendement (1 100 000 \$) et des options d'achat d'actions (1 100 000 \$).

Dans le cas de M. McKay, 72 % de ses primes incitatives au rendement ont été différées sous forme de primes incitatives à moyen terme et à long terme à base de titres de participation.

Le comité a recommandé une augmentation du salaire de base de M. McKay, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2010, afin de mieux le faire correspondre au salaire de ses pairs occupant un rôle semblable. Son salaire a donc été majoré de 100 000 \$ et s'établit maintenant à 600 000 \$. Le conseil a approuvé cette recommandation.

Exigences en matière d'actionnariat et avoir en actions réel

Le tableau ci-dessous présente l'avoir en actions de M. McKay au 31 octobre 2009, dont la valeur a été calculée en fonction de 54,80 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 30 octobre 2009, dernier jour de bourse de l'exercice.

Membre de la haute direction visé	Exigence en matière d'actionnariat		Valeur de l'avoir en actions au 31 octobre 2009					Total exprimé en multiple du salaire moyen
	Multiple	\$	Unités d'actions différées au rendement	Unités d'actions incessibles	REAER/REDVM	Avoir personnel en actions	Total de l'avoir en actions	
D.I. McKay	6 x le salaire moyen	2 375 833	2 313 126 \$	113 105 \$	585 819 \$	134 698 \$	3 146 748 \$	7,9 x

A. Douglas McGregor et Mark A. Standish Cochefs de groupe, RBC Marchés des Capitaux

Sous la gouverne de M. McGregor et de M. Standish, le bénéfice net de RBC Marchés des Capitaux a progressé de 598 millions de dollars, ou 51 %, par rapport à l'exercice précédent, en raison principalement de la hausse des revenus tirés des activités de négociation. Cette progression tient aussi à l'amélioration des résultats tirés de certains services à la grande entreprise et de banque d'investissement de la Banque ainsi qu'à la diminution des pertes liées au contexte du marché. RBC Marchés des Capitaux a conservé son titre de principale banque d'investissement mondiale au Canada et a été nommée meilleur négociateur d'ententes de l'année en 2009 pour la cinquième fois au cours des six dernières années. RBC Marchés des Capitaux a également remporté le prix du meilleur établissement de crédit global européen en reconnaissance de son succès au chapitre des activités de négociation sur le marché du crédit. RBC Marchés des Capitaux a su recruter les meilleurs talents et renforcer ses équipes aux États-Unis et en Europe. Dans un contexte difficile, M. McGregor et M. Standish ont exercé un fort leadership en réussissant à maintenir le cap malgré les conditions du marché et en tirant parti des diverses capacités de l'entreprise en vue d'approfondir les relations avec les clients existants ou d'en forger de nouvelles.

Le montant des paiements d'attributions individuelles prélevés sur les fonds alloués aux primes est établi par suite d'une évaluation du rendement financier et non financier et est discrétionnaire (se reporter à la page 30 pour un complément d'information au sujet de ce programme). Le comité a examiné l'évaluation du rendement et les recommandations en matière de rémunération fournies par le chef de la direction. Compte tenu des résultats financiers très solides de RBC Marchés des Capitaux et du niveau de rendement de chacun, le comité a recommandé des primes incitatives discrétionnaires de 12 750 000 \$ pour M. McGregor et de 12 750 000 \$ US pour M. Standish, lesquelles ont été approuvées par le conseil. Les primes incitatives ont été réparties comme suit : 34 % en espèces (4 380 000 \$); 16 % en unités d'actions incessibles (2 000 000 \$); 25 % en unités d'actions différées au rendement (3 185 000 \$); et 25 % en options d'achat d'actions (3 185 000 \$).

Dans le cas de M. McGregor et de M. Standish, 66 % de leur prime incitative au rendement a été différée sous forme de primes incitatives à moyen terme et à long terme à base de titres de participation.

Le comité a recommandé une augmentation des salaires de M. McGregor et de M. Standish, qui passeront à 500 000 \$ et à 500 000 \$ US, respectivement, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2010, afin de tenir compte de l'information d'étalonnage obtenue sur leurs pairs occupant des rôles équivalents. Le conseil a approuvé cette recommandation.

Exigences en matière d'actionariat et avoir en actions réel

Le tableau ci-dessous présente l'avoir en actions de M. McGregor au 31 octobre 2009, dont la valeur a été calculée en fonction de 54,80 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 30 octobre 2009, dernier jour de bourse de l'exercice. Le montant indiqué pour les unités d'actions différées reflète la valeur des attributions au titre de la prime annuelle en espèces que M. McGregor avait déjà volontairement différée sous forme d'unités d'actions.

Membre de la haute direction visé	Exigence en matière d'actionariat		Valeur de l'avoir en actions au 31 octobre 2009					Total exprimé en multiple du salaire et de la prime en espèces moyens
	Multiple	\$	Unités d'actions différées	Unités d'actions incessibles	REAER/REDVM	Avoir personnel en actions	Total de l'avoir en actions	
A.D. McGregor	2 x le salaire et la prime en espèces moyens	10 049 282	16 105 128 \$	2 444 801 \$	101 044 \$	2 103 662 \$	20 754 635 \$	4,1 x

Le tableau ci-dessous présente l'avoir en actions de M. Standish au 31 octobre 2009, dont la valeur a été calculée en fonction de 50,40 \$ US, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de New York le 30 octobre 2009, dernier jour de bourse de l'exercice. Le montant indiqué pour les unités d'actions différées reflète la valeur des attributions au titre de la prime annuelle en espèces que M. Standish avait déjà volontairement différée sous forme d'unités d'actions.

Membre de la haute direction visé	Exigence en matière d'actionariat		Valeur de l'avoir en actions au 31 octobre 2009					Total exprimé en multiple du salaire et de la prime en espèces moyens
	Multiple	\$	Unités d'actions différées	Unités d'actions incessibles	401(k)	Total de l'avoir en actions		
M.A. Standish	2 x le salaire et la prime en espèces moyens	10 630 000 \$ US	17 870 504 \$ US	2 563 844 \$ US	2 827 \$ US	20 437 175 \$ US	3,8 x	

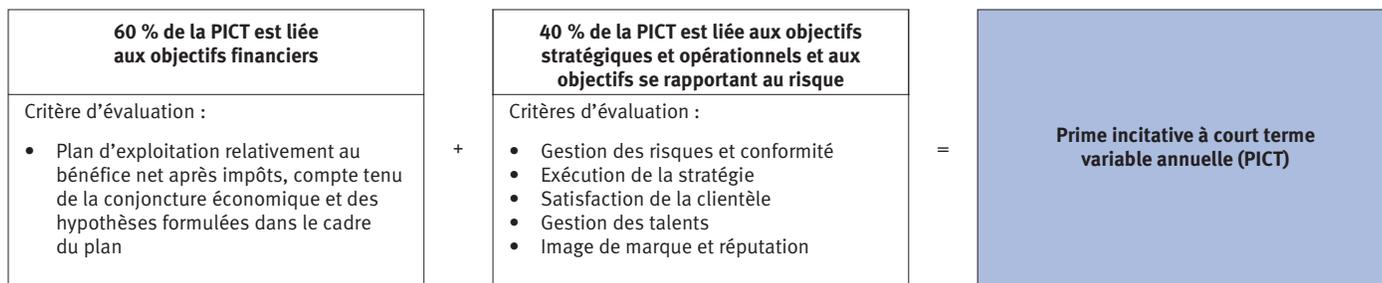
Changements apportés aux programmes de rémunération pour 2010

RBC passe régulièrement en revue les programmes de rémunération dans le but de s'assurer qu'ils demeurent concurrentiels et qu'ils tiennent compte des pratiques exemplaires en matière de rémunération. Par suite de l'examen fait en 2009, un certain nombre de changements ont été apportés pour l'exercice 2010. Le comité a soumis ces changements au conseil, qui les a approuvés.

Programme de primes incitatives à court terme variables annuelles (PICT) pour 2010

Afin d'assurer une meilleure concordance entre le programme de PICT auquel participent le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction (sauf les cochefs de groupe de RBC Marchés des Capitaux) et l'évolution des pratiques exemplaires en matière de rémunération, l'approche servant à calculer l'attribution de la PICT s'établira comme suit.

Le programme de PICT continuera de récompenser le rendement obtenu au cours de l'exercice, y compris le rendement individuel, le rendement des secteurs d'exploitation et le rendement global de RBC. Le volet des objectifs financiers comptera pour 60 % du rendement tandis que le volet des objectifs stratégiques et opérationnels et des objectifs se rapportant au risque comptera pour 40 %. L'attribution de la PICT sera calculée pour chacun des volets et ces deux résultats seront additionnés pour en arriver au montant définitif. La limite pour les fonds alloués aux primes sera de 2,5 fois la cible.



Dans le cas du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction faisant partie des services de soutien généraux, les objectifs financiers porteront sur le rendement global de RBC. En ce qui concerne les membres du Groupe de la direction qui agissent comme chefs des entreprises, les objectifs seront fondés à la fois sur le rendement global de RBC et le rendement des secteurs d'exploitation.

À la fin de l'exercice, le comité évaluera le rendement global de RBC de même que le rendement des secteurs d'exploitation en fonction des objectifs financiers et déterminera le montant de la PICT pour ce volet de l'attribution. Le comité évaluera également le rendement individuel du membre de la haute direction en fonction des objectifs stratégiques et opérationnels et des objectifs se rapportant au risque, et déterminera le montant de la PICT pour ce second volet de l'attribution.

Les cochefs de groupe de RBC Marchés des Capitaux continueront de participer au programme de rémunération de RBC Marchés des Capitaux (se reporter à la page 30 pour obtenir un complément d'information au sujet de ce programme).

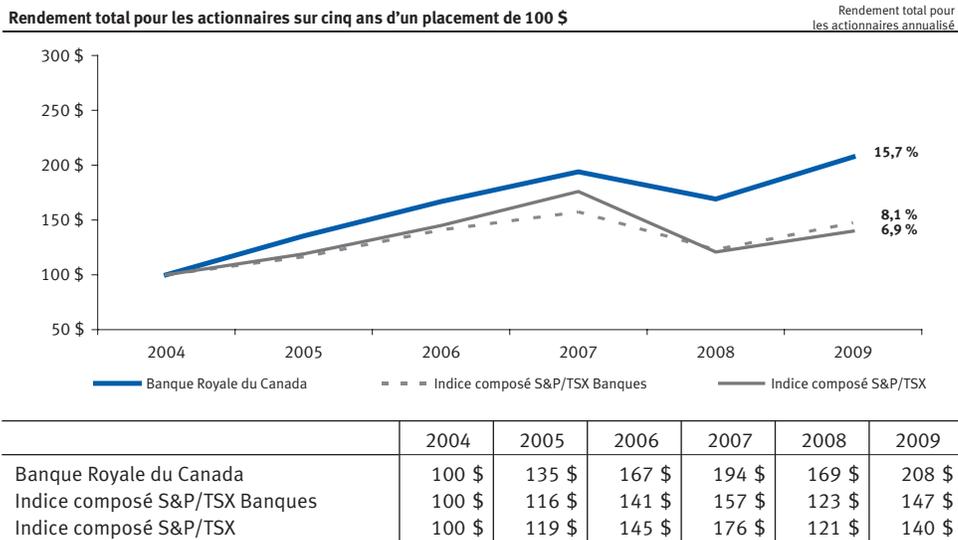
Groupe de référence aux fins du rendement pour les attributions à base de titres de participation à moyen terme de 2010

Comme il a déjà été mentionné, la composition du groupe de référence aux fins du rendement pour ce qui est des primes incitatives à base de titres de participation à moyen terme octroyées en décembre 2009 a été modifiée afin qu'elle soit plus conforme à celle du nouveau groupe de sociétés financières de référence de la Banque. Pour 2010, le groupe de référence aux fins du rendement comprend 19 institutions financières internationales (se reporter à la page 29 pour un complément d'information au sujet du groupe de référence aux fins du rendement).

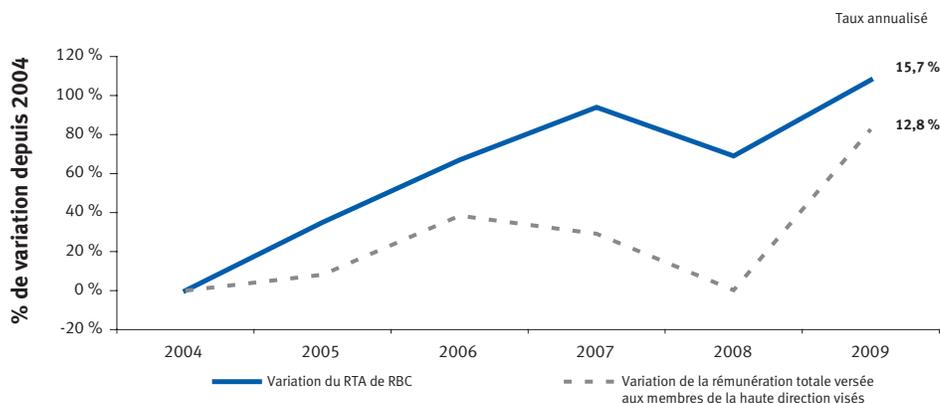
Correspondance entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires

La représentation graphique du rendement du rendement total cumulé pour les actionnaires des actions ordinaires de la Banque Royale du Canada (à supposer que les dividendes soient réinvestis) comparativement au rendement de l'Indice composé S&P/TSX Banques et de l'Indice composé S&P/TSX sur la période de cinq exercices terminée le 31 octobre 2009.

Le graphique et le tableau indiquent la valeur qu'aurait eu un placement de 100 \$ fait à la fin de l'exercice 2004 dans les actions ordinaires de la Banque et dans chacun des indices au cours des cinq derniers exercices. Le graphique illustre également le rendement total pour les actionnaires annualisé de la Banque et des deux indices.



À moyen et à long terme, la rémunération des membres de la haute direction visés est directement touchée par le cours des actions de la Banque, étant donné qu'une proportion importante de la rémunération des membres de la haute direction de celle-ci consiste en primes incitatives à base de titres de participation, ce qui permet de faire correspondre le paiement des attributions aux rendements pour les actionnaires. Pour la période quinquennale terminée le 31 octobre 2009, le rendement total pour les actionnaires annualisé de la Banque était de 15,7 %. Par comparaison, le taux de croissance annuel composé de la rémunération totale versée par la Banque au chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés était de 12,8 %, reflétant le principe de rémunération au rendement auquel souscrit la Banque, comme l'illustre le graphique suivant. Le changement dans la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés de la Banque de 2008 à 2009 s'explique principalement par l'inclusion des deux cochefs de groupe de RBC Marchés des Capitaux parmi les membres de la haute direction visés, alors que pour 2008, seul l'ancien chef de groupe de RBC Marchés des Capitaux, qui a pris sa retraite depuis, y figurait.



Coût de la direction

En collaboration avec d'autres grandes institutions financières canadiennes, des ratios du coût de la direction standard ont été élaborés afin de faciliter les comparaisons avec d'autres institutions. Le tableau suivant illustre le lien entre le rendement de la Banque et la rémunération globale des membres de la haute direction visés exprimée en pourcentage du BNAI et de la capitalisation boursière de la Banque pour la période de six exercices terminée le 31 octobre 2009.

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions) ¹	Total du BNAI (en millions)	Rémunération des membres de la haute direction visés exprimée en % du total du BNAI	Capitalisation boursière (en millions)	Rémunération des membres de la haute direction visés exprimée en % de la capitalisation boursière
2009	47,1 \$	3 858 \$	1,22 %	77 685 \$	0,06 %
2008	25,9 \$	4 555 \$	0,57 %	62 825 \$	0,04 %
2007	33,3 \$	5 492 \$	0,61 %	71 522 \$	0,05 %
2006	35,7 \$	4 728 \$	0,75 %	63 788 \$	0,06 %
2005	27,9 \$	3 387 \$	0,82 %	53 894 \$	0,05 %
2004	25,8 \$	2 803 \$	0,92 %	40 877 \$	0,06 %

- 1) La rémunération totale des membres de la haute direction visés représente leur rémunération globale approuvée qui est présentée chaque année dans la circulaire de la direction.

Rémunération des membres de la haute direction visés

Toute l'information présentée dans la section qui suit porte sur l'exercice terminé le 31 octobre 2009, sauf indication contraire. Les tableaux suivants ont été préparés en conformité avec les exigences des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM). Il convient de noter que les salaires indiqués ci-dessous peuvent différer de ceux présentés dans d'autres tableaux sur la rémunération du fait que les chiffres figurant ci-dessous représentent les salaires versés au cours de l'exercice alors que d'autres tableaux peuvent indiquer le salaire annuel de base.

Le 2 février 2009, M. Nixon a informé le comité qu'il avait pris la décision personnelle de renoncer à sa rémunération à moyen terme et à long terme pour 2008 (4 950 000 \$), ce qui représentait la majorité de ses attributions de primes incitatives au rendement pour l'exercice 2008. Ce montant doit être présenté dans le tableau sommaire de la rémunération à titre de rémunération pour 2008, même si M. Nixon y a renoncé.

RBC est tenue de déclarer tous les montants figurant dans cette section dans la même monnaie que celle qu'elle utilise pour la communication de son information financière, à savoir le dollar canadien. Sauf indication contraire, la rémunération en dollars américains de M. Standish a été convertie en dollars canadiens aux taux de change de la Banque du Canada suivants : 1,00 \$ US = 1,0819 \$ CA pour 2009, 1,00 \$ US = 1,2045 \$ CA pour 2008 et 1,00 \$ US = 0,9447 \$ CA pour 2007. Ces taux reflètent le taux de change en vigueur le dernier jour de bourse de chaque exercice indiqué.

Tableau sommaire de la rémunération

Nom et poste principal	Exercice	Salaires (\$)	Attributions à base d'actions ¹ (\$)	Rémunération différée à base d'actions ² (\$)	Attributions à base d'options ³ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base de titres de participation ⁴ (\$)	Rémunération directe totale (\$)	Valeur des régimes de retraite ⁵ (\$)	Autre rémunération ⁶ (\$)	Rémunération totale (\$)
G.M. Nixon Président et chef de la direction	2009	1 400 000	3 500 000	2 000 000	3 500 000	0	10 400 000	1 654 000 ⁷	41 885	12 095 885
	2008	1 400 000	2 750 000	0	2 200 000	2 400 000	8 750 000	770 000	43 496	9 563 496
	2007	1 400 000	2 750 000	0	2 750 000	4 000 000	10 900 000	782 000	41 893	11 723 893
J.R. Fukakusa Chef de l'administration et chef des finances	2009	587 500	1 100 000	225 000	1 325 000	735 000	3 972 500	425 000	17 548	4 415 048
	2008	541 666	850 000	0	680 000	800 000	2 871 666	233 000	16 800	3 121 466
	2007	483 333	700 000	0	700 000	1 150 000	3 033 333	213 000	70 157	3 316 490
D.I. McKay Chef de groupe, Services bancaires canadiens	2009	500 000	1 100 000	0	1 100 000	850 000	3 550 000	80 000	14 959	3 644 959
	2008	407 917	1 000 000	0	1 425 000	500 000	3 332 917	64 000	84 941	3 481 858
	2007	280 000	437 500	0	437 500	276 276	1 431 276	10 000	43 987	1 485 263
A.D. McGregor Cochef de groupe, RBC Marchés des Capitaux	2009	200 000	3 185 000	2 000 000	3 185 000	4 380 000	12 950 000	4 000	4 500	12 958 500
	2008	200 000	0	1 782 131	0	3 258 305	5 240 436	4 000	4 500	5 248 936
	2007	200 000	0	2 585 000	0	4 975 297	7 760 297	4 000	4 500	7 768 797
M.A. Standish Cochef de groupe, RBC Marchés des Capitaux	2009	216 380	3 445 852	2 163 800	3 445 852	4 738 722	14 010 605	15 201	0	14 025 806
	2008	240 900	0	2 192 190	0	3 830 310	6 263 400	16 863	0	6 280 263
	2007	188 940	0	2 545 967	0	4 539 284	7 274 190	13 415	0	7 287 132

- Les montants indiqués à l'égard de 2009 pour M. Nixon, M^{me} Fukakusa, M. McKay, M. McGregor et M. Standish représentent la juste valeur à la date d'octroi des unités d'actions différées au rendement octroyées le 16 décembre 2009 aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement. La juste valeur à la date d'octroi de chaque unité octroyée à M. Nixon, à M^{me} Fukakusa, à M. McKay et à M. McGregor était de 55,148 \$, en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant la période de cinq jours de bourse se terminant avant la date d'octroi. La juste valeur à la date d'octroi de chaque unité octroyée à M. Standish était de 52,148 \$ US, en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de New York pendant la période de cinq jours de bourse se terminant avant la date d'octroi. Les montants indiqués à l'égard de 2008 et 2007 pour M. Nixon, M^{me} Fukakusa et M. McKay représentent la juste valeur à la date d'octroi des attributions d'unités d'actions différées au rendement aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement. La méthode d'évaluation utilisée pour déterminer la juste valeur à la date d'octroi et la juste valeur comptable est la même pour les attributions à base d'actions.
- Le montant indiqué à l'égard de 2009 pour M. Nixon représente la juste valeur à la date d'octroi de 36 266 unités octroyées le 16 décembre 2009 aux termes du programme d'unités d'actions de RBC. Le montant indiqué à l'égard de 2009 pour M^{me} Fukakusa représente la juste valeur à la date d'octroi de 7 619 unités octroyées le 10 mars 2009 aux termes du programme d'unités d'actions de RBC. Les montants indiqués à l'égard de 2009 pour M. McGregor et M. Standish représentent la juste valeur à la date d'octroi de 36 266 unités d'actions incessibles et de 38 352 unités d'actions incessibles, respectivement, octroyées le 16 décembre 2009 aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement. Pour ce qui est des unités octroyées à M^{me} Fukakusa le 10 mars 2009, la juste valeur à la date d'octroi de chaque unité était de 29,53 \$, en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant la période de cinq jours de bourse se terminant avant la date d'octroi. Pour ce qui est des unités octroyées à M. Nixon et à M. McGregor le 16 décembre 2009, la juste valeur à la date d'octroi de chaque unité était de 55,148 \$, en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant la période de cinq jours de bourse se terminant avant la date d'octroi. Pour ce qui est des unités octroyées à M. Standish le 16 décembre 2009, la juste valeur à la date d'octroi de chaque unité était de 52,148 \$ US, en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de New York pendant la période de cinq jours de bourse se terminant avant la date d'octroi. Les montants indiqués à l'égard de 2008 et de 2007 pour M. McGregor et M. Standish représentent la juste valeur à la date d'octroi des attributions aux termes du programme d'attribution d'unités de RBC Marchés des Capitaux. La méthode d'évaluation utilisée pour déterminer la juste valeur à la date d'octroi et la juste valeur comptable est la même pour toute la rémunération différée à base d'actions.
- Les montants indiqués à l'égard de 2009 pour M. Nixon, M. McKay, M. McGregor et M. Standish représentent les attributions octroyées le 16 décembre 2009 aux termes du programme d'options d'achat d'actions. Le montant à l'égard de 2009 pour M^{me} Fukakusa représente les attributions octroyées le 10 mars 2009 et le 16 décembre 2009 aux termes du programme d'options d'achat d'actions. Évaluation des options d'achat d'actions : Le modèle de fixation du prix des options Black-Scholes est utilisé pour calculer la valeur des options d'achat d'actions pour les besoins de la rémunération. La valeur aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes est fondée sur la juste valeur moyenne sur 5 ans et suppose que les options sont détenues pendant toute leur durée, soit 10 ans. Pour les attributions octroyées le 16 décembre 2009, la valeur aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes correspondait à 22 % du prix d'exercice des options. Pour les attributions octroyées à M^{me} Fukakusa le 10 mars 2009, la valeur aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes correspondait à 20 % du prix d'exercice des options. La juste valeur des options d'achat d'actions aux fins de la rémunération diffère de la juste valeur comptable déclarée dans les états financiers annuels de la Banque. Le chapitre 3870 du *Manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA)* précise que les options doivent être comptabilisées comme une charge selon la méthode de la juste valeur comptable. La juste valeur de chaque attribution est calculée à la date de l'octroi et amortie sur la période d'acquisition pertinente. Même si le modèle Black-Scholes est également utilisé pour calculer la juste valeur comptable,

les hypothèses formulées à l'égard du calcul de la juste valeur comptable sont fondées sur une durée prévue de 6 ans, plutôt que sur la durée intégrale des options, qui est de 10 ans. Ce modèle est conforme au chapitre 3870 du *Manuel de l'ICCA* et tient compte de la perte des options ainsi que des pratiques antérieures des membres de la direction de la Banque en ce qui a trait à l'exercice des options. De plus, la valeur comptable est fondée sur la juste valeur sur un an plutôt que sur la juste valeur moyenne sur cinq ans utilisée aux fins de la rémunération. La juste valeur comptable à la date de l'octroi pour les octrois faits aux termes du programme d'options d'achat d'actions le 16 décembre 2009 était fondée sur une valeur aux termes du modèle Black-Scholes correspondant à 9 % du prix d'exercice des options. La juste valeur comptable à la date de l'octroi pour les octrois faits aux termes du programme d'options d'achat d'actions le 10 mars 2009 était fondée sur une valeur aux termes du modèle Black-Scholes correspondant à 14 % du prix d'exercice des options. La juste valeur aux fins de la rémunération à la date de l'octroi des options octroyées le 16 décembre 2009 figurant dans le présent tableau s'élevait à 12 330 852 \$ et leur juste valeur comptable était de 5 044 439 \$. La juste valeur aux fins de la rémunération à la date de l'octroi des options octroyées le 10 mars 2009 figurant dans le présent tableau s'élevait à 225 000 \$ et leur juste valeur comptable était de 157 500 \$.

- 4) Le montant total de la prime incitative à court terme annuelle de chaque membre de la haute direction visé est composé d'espèces et/ou d'unités d'actions différées. Les membres de la haute direction qui ont choisi de recevoir leur prime incitative à court terme annuelle pour 2009 en unités d'actions différées ont reçu de telles unités, dont la valeur a été établie en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant le 31 octobre 2009, soit 54,586 \$. M^{me} Fukakusa a choisi de différer la moitié de sa prime incitative à court terme variable annuelle sous forme d'unités d'actions différées pour l'exercice 2009.
- 5) La valeur des régimes de retraite comprend les variations attribuables à des éléments rémunérateurs. Se reporter à la page 45 pour un complément d'information au sujet des prestations de retraite des membres de la haute direction visés.
- 6) Les montants indiqués dans cette colonne représentent la cotisation de la Banque en vertu du REAER ou du REDVM. Les membres de la haute direction visés participent aux régimes d'actionariat des employés aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à tous les autres employés. Se reporter à la page 31 pour un complément d'information au sujet de ces régimes.
- 7) Le mécanisme de retraite applicable à M. Nixon a été modifié en 2009. Les actuaires de la Banque ont déterminé que l'augmentation différentielle non récurrente de l'obligation au titre des prestations constituées se rapportant au nouveau mécanisme se chiffrait à 920 000 \$, élément qui ne se répétera pas au cours des prochains exercices. Ce montant, qui est déclaré dans le calcul de la valeur des régimes de retraite, s'ajoute au coût des services rendus pour 2009 de 734 000 \$. Se reporter à la page 45 pour un complément d'information au sujet du mécanisme de retraite applicable à M. Nixon.

Attributions en vertu d'un régime incitatif

Attributions à base d'actions et d'options en cours

Dans le tableau présenté ci-dessous, les attributions à base d'actions s'entendent des unités d'actions différées au rendement non acquises octroyées précédemment par le truchement du programme d'unités d'actions différées au rendement de la Banque au 31 octobre 2009. La valeur des unités non acquises suppose qu'aucun ajustement n'est apporté pour tenir compte du RTA relatif. La valeur des unités non acquises est fondée sur un prix par action de 54,80 \$, soit la juste valeur marchande des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 30 octobre 2009, dernier jour de bourse de l'exercice. Se reporter à la page 28 pour un complément d'information au sujet de ces attributions.

Les attributions à base d'options comprennent toutes les options d'achat d'actions non exercées qui sont en cours au 31 octobre 2009. La valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2009 correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et 54,80 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 30 octobre 2009, dernier jour de bourse de l'exercice. Se reporter à la page 29 pour un complément d'information au sujet de ces attributions.

Nom	Date d'octroi	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions	
		Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Actions ou unités d'actions non acquises (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions non acquises (\$)
G.M. Nixon ¹	1 ^{er} déc. 2003	302 824	31,315	1 ^{er} déc. 2013	7 111 822		
	7 déc. 2004	244 752	31,700	7 déc. 2014	5 653 771		
	9 déc. 2005	239 704	44,125	9 déc. 2015	2 558 840		
	12 déc. 2006	238 140	54,990	12 déc. 2016	0		
	10 déc. 2007	247 344	52,944	10 déc. 2017	459 070		
						113 269	6 207 115
Totaux		1 272 764			15 783 504	113 269	6 207 115
J.R. Fukakusa	27 nov. 2001	66 000	24,555	27 nov. 2011	1 996 170		
	25 nov. 2002	44 688	29,000	25 nov. 2012	1 152 950		
	1 ^{er} déc. 2003	31 936	31,315	1 ^{er} déc. 2013	750 017		
	7 déc. 2004	47 592	31,700	7 déc. 2014	1 099 375		
	9 déc. 2005	39 224	44,125	9 déc. 2015	418 716		
	12 déc. 2006	43 300	54,990	12 déc. 2016	0		
	10 déc. 2007	62 960	52,944	10 déc. 2017	116 854		
	15 déc. 2008	96 136	35,368	15 déc. 2018	1 868 115		
	10 mars 2009	37 904	29,682	10 mars 2019	952 073		
						49 716	2 724 449
Totaux		469 740			8 354 270	49 716	2 724 449
D.I. McKay	28 nov. 2000	16 800	24,640	28 nov. 2010	506 688		
	27 nov. 2001	12 096	24,555	27 nov. 2011	365 844		
	25 nov. 2002	8 496	29,000	25 nov. 2012	219 197		
	7 déc. 2004	14 280	31,700	7 déc. 2014	329 868		
	9 déc. 2005	11 448	44,125	9 déc. 2015	122 207		
	12 déc. 2006	15 912	54,990	12 déc. 2016	0		
	10 déc. 2007	39 352	52,944	10 déc. 2017	73 037		
	6 juin 2008	58 880	50,547	6 juin 2018	250 417		
	15 déc. 2008	113 100	35,368	15 déc. 2018	2 197 759		
						42 210	2 313 126
Totaux		290 364			4 065 017	42 210	2 313 126

1) Le 2 février 2009, M. Nixon a informé le comité qu'il avait pris la décision personnelle de renoncer à sa rémunération à moyen terme et à long terme pour 2008 (4 950 000 \$), ce qui représentait la majorité de ses attributions de primes incitatives au rendement pour l'exercice 2008.

Rémunération différée à base d'actions en cours

Le tableau ci-dessous indique d'autres formes de rémunération différée à base d'actions, comme les unités non acquises en cours au 31 octobre 2009 aux termes du programme d'unités d'actions de RBC Marchés des Capitaux ou du programme d'attribution d'unités de RBC Marchés des Capitaux. Ces unités sont assujetties à des conditions d'acquisition en fonction de l'écoulement du temps. La valeur des unités non acquises est fondée sur un prix par action de 54,80 \$, soit la juste valeur marchande des actions ordinaires de la Banque le 30 octobre 2009, dernier jour de bourse de l'exercice.

Nom	Rémunération différée à base d'actions	
	Actions ou unités d'attributions à base d'actions non acquises (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions non acquises (\$)
J.R. Fukakusa	7 784	426 572
D.I. McKay	2 064	113 105
A.D. McGregor	44 613	2 444 792
M.A. Standish	50 870	2 787 676

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau ci-dessous comprend la partie des attributions à base d'options qui ont été acquises au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2009 et toutes les attributions à base d'actions en vertu du programme d'unités d'actions différées au rendement qui ont été acquises au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2009. Il présente également la prime annuelle à court terme/prime annuelle en espèces attribuée pour l'exercice et versée en décembre 2009 que les membres de la haute direction visés ont reçue en espèces et/ou en unités d'actions différées ainsi que toute la rémunération différée à base d'actions aux termes du programme d'attribution d'unités de RBC Marchés des Capitaux qui a été acquise au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2009.

Nom	Attributions à base d'options ¹ – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice (\$)	Attributions à base d'actions ² – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base de titres de participation ^{3,4,5} – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
G.M. Nixon	287 584	2 916 617	0
J.R. Fukakusa	55 921	477 241	735 000
D.I. McKay	16 779	139 109	923 852
A.D. McGregor	0	0	7 222 210
M.A. Standish	0	0	8 098 569

- En ce qui a trait aux options octroyées le :
 - 10 décembre 2007 au prix d'exercice de 52,944 \$, 25 % des options sont devenues acquises le 10 décembre 2008 en fonction d'une juste valeur marchande de 35,29 \$ l'action, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent
 - 12 décembre 2006 au prix d'exercice de 54,99 \$, 25 % des options sont devenues acquises le 12 décembre 2008 en fonction d'une juste valeur marchande de 33,96 \$ l'action, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent
 - 9 décembre 2005 au prix d'exercice de 44,125 \$, 25 % des options sont devenues acquises le 9 décembre 2008 en fonction d'une juste valeur marchande de 37,50 \$ l'action, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent
 - 7 décembre 2004 au prix d'exercice de 31,70 \$, 25 % des options sont devenues acquises le 7 décembre 2008 en fonction d'une juste valeur marchande de 36,40 \$ l'action, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent
 - 6 juin 2008 à M. McKay au prix d'exercice de 50,547 \$, 25 % des options sont devenues acquises le 6 juin 2009 en fonction d'une juste valeur marchande de 45,50 \$ l'action, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent
- Les montants indiqués pour M. Nixon, M^{me} Fukakusa et M. McKay représentent les valeurs provenant des attributions faites aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement. Les attributions sont devenues acquises le 9 décembre 2008 et ont été réglées en espèces en fonction d'un prix par action de 37,44 \$, soit le cours moyen des actions ordinaires de la Banque à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 8 décembre 2008. Au moment de l'acquisition, l'élément lié au rendement du montant versé a fait l'objet d'une augmentation de 25 % pour tenir compte du RTA relatif de la Banque par rapport à son groupe de référence aux fins du rendement.
- Les montants comprennent des espèces et/ou des unités d'actions différées accordées aux membres de la haute direction ayant choisi de recevoir leur prime incitative annuelle à court terme/prime annuelle en espèces de 2009 en unités d'actions différées. Dans le cas de M. Nixon, la totalité de sa prime annuelle à court terme pour 2009 a été attribuée sous forme d'unités d'actions incessibles.
- Le montant indiqué pour M. McKay comprend une somme de 73 852 \$, qui représente la valeur provenant d'une attribution aux termes du programme d'unités d'actions de RBC. L'attribution est devenue acquise le 30 janvier 2009 et a été réglée en espèces en fonction d'un prix par action de 30,04 \$, soit le cours moyen des actions ordinaires de la Banque à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 29 janvier 2009.
- Les montants indiqués pour M. McGregor et M. Standish comprennent des sommes de 2 842 210 \$ et de 3 359 847 \$, respectivement, qui représentent les valeurs provenant des attributions faites aux termes du programme d'attribution d'unités de RBC Marchés des Capitaux. Les attributions sont devenues acquises le 31 octobre 2009 et ont été réglées en espèces en fonction d'un prix par action de 54,53 \$, qui correspondait au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de la Banque à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 30 octobre 2009.

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération à base de titres de participation

Le tableau ci-dessous présente au 31 octobre 2009 les nouveaux titres de participation pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération approuvés par les actionnaires. RBC n'a aucun régime de rémunération à base de titres de participation prévoyant l'émission d'actions ordinaires de la Banque qui n'ait pas été approuvé antérieurement par les actionnaires. Les données indiquées dans le tableau ont trait au programme d'options d'achat d'actions de la Banque. Se reporter à la page 29 pour un complément d'information au sujet du programme d'options d'achat d'actions.

Catégorie de régime	Titres devant être émis au moment de l'exercice des options en cours a (n ^{bre})	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours b (\$)	Titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération à base de titres de participation (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a) c (n ^{bre})
Régimes de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs	17 877 392	35,316	17 998 665
Régimes de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs	–	–	–
Total	17 877 392	35,316	17 998 665

Le tableau ci-dessous fournit de l'information complémentaire au sujet du programme d'options d'achat d'actions au cours des trois derniers exercices.

	Nombre d'options au 31 octobre 2009	Options d'achat d'actions en pourcentage du nombre d'actions ordinaires en circulation au 31 octobre			
		Cible	2009	2008	2007
Dilution potentielle totale (options en cours pouvant être octroyées)	35 876 057	< 10 %	2,5 %	3,1 %	3,8 %
Dilution (options actuellement en cours)	17 877 392	< 5 %	1,3 %	1,6 %	2,1 %
Taux d'utilisation (nombre d'options émises chaque année)	2 658 888	< 1 %	0,19 %	0,15 %	0,14 %

Prestations en vertu d'un régime de retraite

Régime de retraite à prestations déterminées

M. Nixon, M^{me} Fukakusa et M. McKay participent au régime de retraite à prestations déterminées (PD) canadien qui est offert, de façon générale, à tous les employés au Canada.

Les participants à ce régime peuvent normalement prendre leur retraite à 65 ans, mais il est possible de bénéficier de prestations de retraite anticipée à compter de 55 ans. Le montant de la rente est réduit dans le cas d'une retraite anticipée, sauf si le bénéficiaire compte 35 ans de service.

Aux termes du régime de retraite PD, le revenu de retraite est établi d'après une formule qui tient compte des gains ouvrant droit à pension et des années décomptées. Les gains ouvrant droit à pension sont définis comme étant le salaire de base plus les primes incitatives annuelles durant la période de 60 mois consécutifs pendant laquelle la rémunération a été la plus élevée. Les gains ouvrant droit à pension de tous les participants sont assujettis à un plafond et des renseignements complémentaires en ce qui concerne les membres de la haute direction visés sont fournis dans la section qui suit.

Prestations complémentaires de retraite

Outre le régime de retraite PD de la Banque, les membres de la haute direction visés (sauf M. McGregor et M. Standish) reçoivent des prestations complémentaires de retraite conformément à leurs mécanismes de retraite individuels. Les principales dispositions des mécanismes de retraite individuels des membres de la haute direction sont décrites ci-dessous.

Les prestations complémentaires de retraite procurent un revenu de retraite annuel viager pouvant atteindre 65 % de la moyenne des gains ouvrant droit à pension de chacun des membres de la haute direction. Ce revenu comprend les prestations payables en vertu du régime de retraite PD de la Banque. Les prestations complémentaires de retraite de tous les participants sont assujetties à un plafond et sont réduites dans le cas d'une retraite anticipée, sauf si le bénéficiaire participe au régime depuis 35 ans ou s'il a plus de 60 ans et qu'il participe au régime depuis au moins 25 ans.

Régime de retraite du chef de la direction

En 2009, le comité a passé en revue la compétitivité des mécanismes de retraite applicables à M. Nixon et la valeur qu'ils représentent du point de vue de la rétention. Le comité a examiné les mécanismes de retraite du groupe de référence aux fins de la rémunération (présenté à la page 25) en tenant compte de l'envergure et de la portée des activités de RBC par rapport au groupe de référence de même que du long mandat de M. Nixon à titre de chef de la direction. Le comité a bénéficié des conseils de son consultant avant d'exercer son propre jugement et de fixer le mécanisme de retraite de M. Nixon bien au-dessus de la médiane du groupe de référence aux fins de la rémunération. Le conseil a revu et examiné ce nouveau mécanisme, qui prévoit des prestations d'un montant fixe, de sorte que les prestations de retraite annuelles de M. Nixon augmenteront de 100 000 \$ pour chaque année de service additionnelle, sous réserve d'une rente maximale annuelle de 2 000 000 \$ à compter de 2017, année où il aura 60 ans. La rente maximale annuelle en vertu de l'ancien mécanisme s'élevait à 1 456 000 \$ à compter de 2012, année de son 55^e anniversaire.

Les actuaires de la Banque, Mercer (Canada) ltée., ont déterminé que l'augmentation non récurrente de l'obligation au titre des prestations constituées se rapportant au nouveau mécanisme de M. Nixon se chiffrait à 920 000 \$, élément qui ne se répétera pas au cours des prochains exercices. Conformément aux nouvelles exigences des Autorités canadiennes en valeurs mobilières en matière de communication de l'information, ce montant a été présenté dans la colonne Valeur des régimes de retraite dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 41 et s'ajoute au coût des services rendus pour 2009 de 734 000 \$.

Autres membres de la haute direction visés

En ce qui concerne les autres membres de la haute direction visés, les prestations de retraite s'accumulent aux taux suivants, selon les gains ouvrant droit à pension : 2 % par année de 40 à 44 ans, 3 % par année de 45 à 59 ans et 2 % par année de 60 à 64 ans dans le cas de M^{me} Fukakusa. Ses gains ouvrant droit à pension ne peuvent excéder 145 % de son salaire de base. Dans le cas de M. McKay, ses prestations de retraite s'accumulent comme suit : 2 % par année de 40 à 49 ans, 3 % par année de 50 à 59 ans et 2 % par année de 60 à 64 ans. Ses gains ouvrant droit à pension ne peuvent excéder 750 000 \$ ou 150 % de son salaire de base, selon le moins élevé des deux montants. Ces prestations complémentaires de retraite ne deviennent acquises que lorsque le membre de la haute direction visé atteint l'âge de 55 ans.

Le tableau ci-dessous présente les prestations de retraite auxquelles les membres de la haute direction visés ont droit en vertu du régime de retraite PD de la Banque et des mécanismes de retraite de chacun.

Nom	Années décomptées (n ^{bre})	Prestations annuelles payables (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ² (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ³ (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice ¹	À 65 ans				
G.M. Nixon	12,8	1 275 000	2 000 000	7 904 000	1 654 000	1 101 000	10 659 000
J.R. Fukakusa	15,0	317 000	518 000	3 115 000	425 000	387 000	3 927 000
D.I. McKay	5,9	84 000	450 000	444 000	80 000	127 000	651 000

- 1) Par prestations annuelles payables, on entend les prestations qui ont été accumulées mais qui ne sont pas nécessairement entièrement acquises.
- 2) Les variations attribuables à des éléments rémunérateurs représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 1^{er} novembre 2008 au 31 octobre 2009. Elles comprennent également l'incidence de tout changement apporté aux modalités des prestations et de toute différence entre les gains réels réalisés pour l'exercice par le membre de la haute direction et les gains estimés antérieurement ayant servi à évaluer les prestations gagnées au cours d'exercices précédents. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 20 des états financiers consolidés de 2009 de la Banque.
- 3) Les variations attribuables à des éléments non rémunérateurs comprennent les intérêts courus sur les obligations au début de l'exercice, les gains réalisés et les pertes subies en raison des écarts qui se créent entre les résultats réels et les hypothèses actuarielles, les cotisations salariales ainsi que les changements apportés aux hypothèses actuarielles.

Le tableau qui suit présente les années décomptées aux termes du régime complémentaire de retraite et les années de service au sein de RBC au 31 octobre 2009.

Nom	Années décomptées termes du régime complémentaire de retraite (n ^{bre})	Années de service au sein de RBC (n ^{bre})
G. M. Nixon	12,8	30,1
J. R. Fukakusa	15,0	24,2
D. I. McKay	5,9	17,3

Régimes de retraite à cotisations déterminées

M. McGregor participe au volet à cotisations déterminées du régime de retraite des employés qui sont des directeurs de RBC Dominion valeurs mobilières Inc. Les participants à ce régime sont tenus de verser 3 % de leurs gains avant impôts (soit l'équivalent de leur salaire de base plus la prime annuelle de l'exercice précédent). Les participants peuvent choisir de verser des cotisations facultatives allant de 1 % à 5 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel (14 000 \$ en 2009). RBC verse une cotisation équivalente à celle que verse l'employé jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 000 \$ par année civile. Les participants peuvent investir leurs cotisations dans un compte REER autogéré et investir les cotisations versées par RBC dans le régime de retraite à cotisations déterminées dans un choix de 10 fonds gérés par des professionnels. De plus, aux termes de ce régime de retraite, les participants peuvent virer une partie du solde de leur régime à cotisations déterminées à leur compte REER autogéré. Les fonds virés seront bloqués en vue du versement de la rente à la retraite. Les montants indiqués dans le tableau ci-après ne tiennent compte que du solde des comptes tenus dans le cadre du régime à cotisations déterminées.

M. Standish participe au Régime d'épargne et de retraite américain de RBC (régime américain), un régime 401(k) offert à tous les employés américains. Dans le cadre du régime américain, les participants peuvent différer jusqu'à concurrence de 50 % de leur salaire annuel avant impôts, sous réserve du plafond imposé par l'Internal Revenue Service (IRS) des États-Unis (16 500 \$ US en 2009), en plus d'une tranche de 5 % de leur salaire après impôts. Après une année de service, RBC verse une cotisation égale à la première tranche de 6 % du salaire qu'un participant verse au régime américain, jusqu'à concurrence du plafond annuel imposé par l'IRS (14 700 \$ US en 2009). Les participants peuvent investir les montants qu'ils ont différés dans 11 fonds gérés par des professionnels.

Le tableau ci-dessous présente les prestations auxquelles M. McGregor a droit aux termes du volet à cotisations déterminées du régime de retraite des employés qui sont des directeurs de RBC Dominion valeurs mobilières Inc., et celles auxquelles M. Standish a droit en vertu du régime américain 401(k).

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Montant non rémunérateur (\$)	Valeur accumulée au 31 octobre 2009 (\$)
A.D. McGregor	42 110	4 000	3 388	49 498
M.A. Standish	330 553	15 201	110 684	456 438

Contrats d'emploi, cessation des fonctions et changement de contrôle

Contrats d'emploi

RBC n'a conclu aucun contrat d'emploi avec les membres de la haute direction visés. Elle dispose, cependant, de politiques standard en matière de rémunération qui régissent la cessation des fonctions et les situations de changement de contrôle.

Cessation des fonctions

Les politiques et les programmes de cessation d'emploi de la Banque visent à accélérer la transition vers un autre emploi, respectent les exigences pertinentes prévues par la loi et cadrent avec les pratiques observées sur le marché. Comme l'exigent les lois canadiennes, les indemnités de départ de tous les employés canadiens de la Banque sont calculées en fonction des années de service, de l'âge et du poste. Dans le cas d'un congédiement sans motif valable d'un membre de la haute direction visé (à l'exception des cochefs de groupe de RBC Marchés des Capitaux), l'indemnité de départ standard prévoit le versement du salaire et des PICT pendant une période maximale de deux ans (mais le versement prend fin dès l'obtention d'un nouvel emploi). Dans le cas de M. McGregor, la période maximale de versement du salaire et des primes annuelles en espèces serait de 19 mois. Les primes à l'égard de la période d'indemnité sont calculées en fonction de facteurs pertinents associés au rendement individuel et du secteur d'exploitation.

Le programme de cessation d'emploi de RBC Capital Markets Corporation s'applique à tous les employés aux États-Unis. En vertu de ce programme, si RBC mettait fin à l'emploi de M. Standish sans motif valable, ce dernier toucherait un paiement forfaitaire représentant 12 mois de salaire de base, en sus du préavis de travail de un mois généralement donné aux employés. Au gré de la Banque, M. Standish pourrait également toucher une prime annuelle en espèces correspondant à la période d'indemnité théorique de 12 mois. Cette pratique est conforme au traitement accordé par la Banque à tous les employés américains de Marchés des Capitaux et cadrent avec les pratiques observées sur le marché aux États-Unis et les exigences prévues par la loi américaine.

Si un membre de la haute direction visé est congédié pour un motif valable, il ne touchera aucune indemnité de départ et perdra ce qui suit, au gré du conseil :

- toute prime en vertu du programme de primes incitatives à court terme variables annuelles;
- toutes les unités déjà attribuées mais non acquises en vertu du programme d'unités d'actions différées au rendement;
- toutes les unités déjà attribuées mais non acquises en vertu du programme d'unités d'actions de RBC;
- toutes les options non acquises en vertu du programme d'options d'achat d'actions; et
- toutes les attributions de primes annuelles, y compris toutes les unités déjà attribuées mais non acquises en vertu du programme d'attribution d'unités de RBC Marchés des Capitaux.

Changement de contrôle

Même si RBC n'a conclu aucun contrat d'emploi individuel avec les membres de la haute direction visés, elle est néanmoins dotée d'une politique en cas de changement de contrôle qui touche les membres de la haute direction visés et certains autres membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés. La politique a pour but d'assurer que les principaux membres de la haute direction demeurent en poste au profit des actionnaires en cas d'opération importante touchant RBC.

Les avantages associés aux programmes incitatifs à base de titres de participation sont visés par une disposition exigeant l'application de deux événements déclencheurs, ce qui signifie que le membre de la haute direction a droit à l'acquisition accélérée de toutes les attributions incitatives à base de titres de participation en cours s'il est congédié sans motif valable dans la période de 24 mois suivant le changement de contrôle. Pour RBC, une opération importante s'entend des situations suivantes :

- une entité ou une personne acquiert 20 % ou plus des actions comportant droit de vote de la Banque;
- le changement de plus de 50 % des administrateurs siégeant au conseil de RBC;
- une fusion avec une autre entité qui ferait en sorte que les actions comportant droit de vote de la Banque représentent moins de 60 % des droits de vote combinés après la fusion; ou
- la vente ou l'aliénation de 50 % ou plus de la valeur comptable nette des éléments d'actif de la Banque.

Politique relative à la perte et à la récupération de rémunération

En 2009, RBC a élargi la portée des dispositions prévoyant la perte et la récupération de la rémunération en cas de fraude et d'inconduite. Se reporter à la page 30 pour un complément d'information.

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Membres de la haute direction visés (sauf les cochefs de groupe, RBC Marchés des Capitaux)	
Retraite	<p>Salaire de base – Cessation du versement en date du départ à la retraite</p> <p>PICT – Paiement au pro rata de l'exercice écoulé en date du départ à la retraite effectué à la fin de l'exercice</p> <p>Unités d'actions différées – Échange obligatoire au plus tard le 15 décembre de l'année civile suivant l'année du départ à la retraite</p> <p>Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions de RBC – L'acquisition se poursuit, sous réserve de clauses de non-concurrence</p> <p>Options d'achat d'actions – L'acquisition se poursuit, sous réserve de clauses de non-concurrence. Exercice obligatoire dans les 60 mois suivant le départ à la retraite ou dans les 10 ans suivant la date de l'octroi, selon la première de ces éventualités</p> <p>Avantages sociaux – Admissibilité aux avantages sociaux offerts aux retraités</p> <p>Avantages indirects – Fin de l'admissibilité en date du départ à la retraite</p>
Congédiement pour motif valable/démission	<p>Salaire de base – Cessation du versement en date du congédiement ou de la démission</p> <p>PICT – Fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission et aucun versement</p> <p>Unités d'actions différées – Échange obligatoire dans les 60 jours suivant la date du congédiement ou de la démission</p> <p>Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions de RBC – Toutes les unités sont perdues en date du congédiement ou de la démission</p> <p>Options d'achat d'actions – Les options non acquises sont perdues en date du congédiement ou de la démission. Les options acquises doivent être exercées dans les 90 jours suivant la date du congédiement ou de la démission</p> <p>Prestations de retraite et avantages sociaux – Fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission</p> <p>Avantages indirects – Fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission</p>
Congédiement sans motif valable	<p>Salaire de base et PICT – Versement au cours de la période d'indemnité de départ sous forme de maintien du salaire ou de somme forfaitaire (jusqu'à concurrence de 24 mois selon les années de service, l'âge et le poste)</p> <p>Unités d'actions différées – Échange obligatoire dans les 60 jours suivant la fin de la période d'indemnité de départ</p> <p>Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions de RBC – Paiement au pro rata de la période d'acquisition écoulée à la fin de la période d'indemnité de départ</p> <p>Options d'achat d'actions – L'acquisition se poursuit jusqu'à la fin de la période d'indemnité de départ, toutes les options alors non acquises sont perdues. Les options acquises doivent être exercées dans les 90 jours suivant la fin de la période d'indemnité de départ</p> <p>Prestations de retraite et avantages sociaux – Maintien des prestations et des avantages sociaux pendant la période de maintien du salaire</p> <p>Avantages indirects – Maintien des avantages indirects pendant la période de maintien du salaire</p>
Congédiement sans motif valable par suite d'un changement de contrôle	<p>Salaire de base et PICT – Versement au cours de la période d'indemnité de départ sous forme de maintien du salaire ou de somme forfaitaire (jusqu'à concurrence de 24 mois selon les années de service, l'âge et le poste)</p> <p>Unités d'actions différées – Échange obligatoire dans les 60 jours suivant la fin de la période d'indemnité de départ</p> <p>Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions de RBC – Acquisition immédiate dès le congédiement</p> <p>Options d'achat d'actions – Acquisition immédiate dès le congédiement; les options doivent être exercées dans les 90 jours suivant la date du congédiement</p> <p>Prestations de retraite et avantages sociaux – Maintien des prestations et des avantages sociaux pendant la période de maintien du salaire</p> <p>Avantages indirects – Maintien des avantages indirects pendant la période de maintien du salaire</p>
Cochefs de groupe, RBC Marchés des Capitaux	
Retraite	<p>Salaire de base – Cessation du versement en date du départ à la retraite</p> <p>Prime annuelle en espèces – Paiement au pro rata de l'exercice écoulé en date du départ à la retraite effectué à la fin de l'exercice</p> <p>Unités d'actions différées – Échange obligatoire au plus tard le 15 décembre de l'année civile suivant l'année du départ à la retraite</p> <p>Attributions d'unités de RBC Marchés des Capitaux – L'acquisition se poursuit, sous réserve de clauses de non-concurrence</p> <p>Avantages sociaux – Admissibilité aux avantages sociaux offerts aux retraités</p>
Congédiement pour motif valable/démission	<p>Salaire de base – Cessation du versement en date du congédiement ou de la démission</p> <p>Prime annuelle en espèces – Fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission et aucun versement</p> <p>Unités d'actions différées – Échange obligatoire dans les 60 jours suivant la date du congédiement ou de la démission</p> <p>Attributions d'unités de RBC Marchés des Capitaux – <i>Congédiement pour motif valable</i> : toutes les unités sont perdues. <i>Démission</i> : l'acquisition des unités se poursuit, sous réserve de clauses de non-sollicitation et de non-concurrence</p> <p>Prestations de retraite et avantages sociaux – Fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission</p>
Congédiement sans motif valable	<p>Salaire de base – <i>Au Canada</i> : versement au cours de la période d'indemnité de départ sous forme de maintien du salaire ou de somme forfaitaire (jusqu'à concurrence de 19 mois selon les années de service, l'âge et le poste). <i>Aux États-Unis</i> : versement sous forme de somme forfaitaire (en fonction du salaire de base pendant 12 mois)</p> <p>Prime annuelle en espèces – <i>Au Canada</i> : versement au cours de la période d'indemnité de départ sous forme de maintien du salaire ou de somme forfaitaire. <i>Aux États-Unis</i> : versement discrétionnaire</p> <p>Unités d'actions différées – Échange obligatoire dans les 60 jours suivant la fin de la période d'indemnité de départ</p> <p>Attributions d'unités de RBC Marchés des Capitaux – L'acquisition se poursuit</p> <p>Prestations de retraite et avantages sociaux – Maintien pendant la période de maintien du salaire</p>
Congédiement sans motif valable par suite d'un changement de contrôle	<p>Salaire de base – <i>Au Canada</i> : versement au cours de la période d'indemnité de départ sous forme de maintien du salaire ou de somme forfaitaire (jusqu'à concurrence de 19 mois selon les années de service, l'âge et le poste). <i>Aux États-Unis</i> : versement sous forme de somme forfaitaire (en fonction du salaire de base pendant 12 mois)</p> <p>Prime annuelle en espèces – <i>Au Canada</i> : versement au cours de la période d'indemnité de départ sous forme de maintien du salaire ou de somme forfaitaire. <i>Aux États-Unis</i> : versement discrétionnaire</p> <p>Unités d'actions différées – Échange obligatoire dans les 60 jours suivant la fin de la période d'indemnité de départ</p> <p>Attributions d'unités de RBC Marchés des Capitaux – L'acquisition se poursuit</p> <p>Prestations de retraite et avantages sociaux – Maintien pendant la période de maintien du salaire</p>

Paiements pouvant être faits en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle

Le tableau ci-dessous présente les paiements additionnels pouvant être faits ou les avantages pouvant être accordés à chaque membre de la haute direction visé par suite de la cessation de son emploi suivant son départ à la retraite, son congédiement pour un motif valable, sa démission, son congédiement sans motif valable ou son congédiement par suite d'un changement de contrôle, en supposant que l'emploi ait pris fin le 31 octobre 2009.

La valeur provient principalement des attributions faites au cours d'exercices antérieurs. Aux fins de l'évaluation des attributions à base de titres de participation, on suppose un prix de 54,80 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 30 octobre 2009, dernier jour de bourse de l'exercice.

Événement	G.M. Nixon (\$)	J.R. Fukakusa (\$)	D.I. McKay (\$)	A.D. McGregor (\$)	M.A. Standish (\$)
Retraite	0	0	0	0	0
Congédiement pour motif valable/démission	0	0	0	0	0
Congédiement sans motif valable					
• Indemnité de départ	10 400 000	3 233 333	1 660 858	7 955 682	5 750 299
• Rémunération sous forme de titres de participation	0	1 361 283	1 159 684	0	0
• Paiement annuel au titre des prestations de retraite	1 656 000	490 000	180 000	6 333	15 201
• Autre rémunération ¹	179 380	138 210	132 004	15 270	12 762
Congédiement sans motif valable par suite d'un changement de contrôle					
• Indemnité de départ	10 400 000	3 233 333	1 660 858	7 955 682	5 750 299
• Rémunération sous forme de titres de participation	114 768	3 236 467	2 792 256	0	0
• Paiement annuel au titre des prestations de retraite	1 656 000	490 000	180 000	6 333	15 201
• Autre rémunération ¹	179 380	138 210	132 004	15 270	12 762

1) Le poste Autre rémunération comprend le coût des avantages sociaux pour la Banque, les cotisations de la Banque aux termes du REAER ou du REDVM et les avantages indirects maintenus pendant la période de maintien du salaire.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Dans le cours de ses affaires, la Banque octroie des prêts à des administrateurs, à des membres de la haute direction et à d'autres employés aux mêmes conditions que celles dont sont assortis les prêts normalement consentis à ses autres clients présentant une solvabilité comparable. Sauf pour les soldes aux termes de prêts de caractère courant¹, aucun solde n'est impayé sur des prêts consentis par la Banque ou ses filiales aux personnes qui agissent ou qui ont déjà agi comme administrateurs, membres de la haute direction ou employés ou aux personnes ayant des liens avec d'actuels ou d'anciens administrateurs ou membres de la haute direction.

1) Les prêts de caractère courant comprennent : i) les prêts consentis aux mêmes conditions à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à l'ensemble des employés et qui n'excèdent pas 50 000 \$; ii) les prêts consentis aux employés à plein temps, entièrement garantis par une hypothèque sur leur résidence, et dont le montant total est inférieur à leur salaire annuel; iii) les prêts, autres qu'aux employés à plein temps, consentis sensiblement aux mêmes conditions que celles dont sont assortis les prêts aux clients qui présentent une solvabilité comparable et ne comportant pas de risque de recouvrement inhabituel; et iv) les prêts consentis à l'occasion d'achats effectués aux conditions normales du commerce ou résultant d'avances de frais de voyage ou de représentation, pourvu que les modalités de remboursement soient conformes aux pratiques commerciales.

Autres questions

Gouvernance

Selon les règles adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, RBC est tenue de divulguer certains renseignements concernant sa gouvernance, lesquels figurent dans l'annexe A de cette circulaire. Des renseignements additionnels sur la gouvernance de RBC figurent dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance au www.rbc.com/gouvernance.

Assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants

RBC a souscrit, à ses frais, un programme d'assurance intégré qui comprend une assurance responsabilité pour les administrateurs et les dirigeants. Cette assurance offre une protection aux administrateurs et aux dirigeants à l'égard de toute responsabilité qu'ils encourrent en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants de RBC et de ses filiales. L'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants comporte une limite de garantie réservée de 300 000 000 \$ par demande de règlement et globalement pour la période de 12 mois se terminant le 1^{er} juin 2010. Il n'y a pas de franchise pour cette garantie. L'assurance

s'applique dans les circonstances où RBC ne peut pas indemniser ses administrateurs et ses dirigeants pour leurs actes ou leurs omissions. Les primes payées par RBC pour l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants s'élèvent à environ 1,3 million de dollars annuellement.

Documents disponibles

RBC est un émetteur assujéti en vertu des lois sur les valeurs mobilières de toutes les provinces du Canada et, par conséquent, elle est tenue de déposer des états financiers et des circulaires d'information auprès des diverses commissions des valeurs mobilières. RBC dépose également une notice annuelle auprès des commissions des valeurs mobilières. Des renseignements financiers sont donnés dans nos états financiers comparatifs et notre rapport de gestion. Des exemplaires de ces documents et des renseignements additionnels sur RBC se trouvent sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com ou peuvent être obtenus sur demande auprès de la secrétaire de la Banque Royale du Canada, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5.

Annexe A

Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

RBC et son conseil d'administration sont résolus à maintenir des normes élevées de gouvernance répondant à toutes les normes réglementaires et intégrant les pratiques exemplaires appropriées pour l'organisation.

Afin de servir les intérêts des actionnaires et des autres parties intéressées, la gouvernance doit sans cesse s'améliorer et le système de gouvernance de la Banque fait régulièrement l'objet d'une révision et d'une évaluation. Le conseil adopte de façon proactive des politiques et des pratiques en matière de gouvernance qui visent à faire correspondre les intérêts du conseil et de la direction à ceux des actionnaires et à favoriser un comportement éthique et une gestion des risques répondant aux critères les plus élevés qui soient à tous les niveaux de l'organisation.

Les actions ordinaires de RBC sont inscrites à la cote de la Bourse de Toronto (TSX), de la Bourse de New York (NYSE) et de la Bourse suisse (SIX). Le conseil exerce ses pouvoirs conformément à notre Code de déontologie et à nos règlements administratifs ainsi qu'à la *Loi sur les banques* et aux autres lois et règlements applicables, y compris la réglementation émanant des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM), de la TSX, de la NYSE et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (SEC). Nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes aux lignes directrices sur les pratiques de gouvernance des ACVM (lignes directrices des ACVM) et à leurs règles sur les comités de vérification. Comme RBC est une institution financière fédérale régie par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), nos pratiques suivent également la ligne directrice sur l'efficacité de la gouvernance du BSIF. De plus, bien que RBC ne soit pas tenue de suivre la plupart des normes d'inscription en matière de gouvernance de la NYSE (règles de la NYSE) applicables aux émetteurs américains, nous respectons ou surpassons, à tous les égards importants, les règles de la NYSE, sauf comme il est résumé sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance.

Indépendance du conseil

Il a été déterminé de manière concluante que chacun des membres du conseil d'administration, à l'exception de Gordon M. Nixon, chef de la direction, était indépendant.

Le conseil est d'avis que pour être efficace, il se doit d'être indépendant de la direction. En tant que société canadienne du secteur des services financiers inscrite à la cote de la TSX et de la NYSE, nous sommes assujettis à diverses lignes directrices, exigences et règles de communication de l'information régissant l'indépendance du conseil et de ses comités.

Le conseil a adopté des critères servant à déterminer si les administrateurs sont indépendants. Notre Politique sur l'indépendance des administrateurs intègre des critères inspirés, entre autres, du règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en application de la *Loi sur les banques* et de la définition de la notion d'« indépendance » donnée dans les lignes directrices des ACVM. Un administrateur sera considéré comme indépendant seulement si le conseil a conclu que l'administrateur n'avait pas de relation importante, directe ou indirecte, avec RBC. L'expression « relation importante » s'entend d'une relation dont le conseil d'administration pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance du jugement d'un administrateur.

L'administrateur qui est indépendant aux termes de notre Politique sur l'indépendance des administrateurs ne sera pas une « personne physique membre d'un groupe » selon la *Loi sur les banques* et sera indépendant au sens des lignes directrices des ACVM. Cette politique, qui s'inscrit dans la foulée des lignes directrices des ACVM, des règles de la NYSE et des exigences de la SEC, impose des normes supérieures aux membres de notre comité de vérification. Notre Politique sur l'indépendance des administrateurs a été déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur www.sedar.com et se trouve sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance.

Le conseil utilise les renseignements sur les relations personnelles et les relations d'affaires qu'entretient chaque administrateur avec RBC lorsqu'il analyse et détermine ultérieurement si cet administrateur est indépendant. Ces renseignements sont recueillis au cours d'un processus de vérification diligente portant sur les sources suivantes :

- les réponses des administrateurs à un questionnaire annuel détaillé;
- les renseignements biographiques sur les administrateurs; et
- les dossiers et rapports internes portant sur les relations entre les administrateurs, les entités membres du groupe des administrateurs et RBC.

Toute relation entre un administrateur et RBC est évaluée en fonction des critères d'importance relative prévus par la Politique sur l'indépendance des administrateurs. Le conseil tient également compte de tous les autres faits et circonstances qu'il juge pertinents afin de déterminer s'il s'agit d'une relation dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance du jugement de l'administrateur. Dans le cadre de son évaluation et de son analyse, le conseil tient compte de la nature et de la portée de ces relations ainsi que de leur importance non seulement pour l'administrateur et pour RBC, mais aussi pour les entités membres du groupe de l'administrateur.

Le conseil a analysé les relations entre chaque candidat à un poste d'administrateur et RBC et, suivant l'avis du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques, a conclu que 14 des 15 candidats proposés à l'élection aux postes d'administrateur dans la circulaire de direction, soit plus de 93 % d'entre eux, n'entretenaient pas de relation importante, directe ou indirecte, avec RBC et n'étaient pas membres du groupe de la Banque au sens de la *Loi sur les banques*, et qu'ils étaient, par conséquent, indépendants. M. Nixon n'est pas indépendant et est membre du groupe de RBC, étant donné qu'il est chef de la direction. M. Nixon ne siège à aucun des comités du conseil, chacun étant composé exclusivement d'administrateurs indépendants.

Le conseil a aussi déterminé que chacun des membres de notre comité de vérification répondait aux exigences canadiennes et américaines additionnelles quant à l'indépendance des membres des comités de vérification de sociétés ouvertes.

En plus d'adopter la Politique sur l'indépendance des administrateurs, le conseil a mis en place d'autres politiques et pratiques d'importance en matière de gouvernance dans le but d'accroître l'indépendance du conseil :

- Chaque comité du conseil et, moyennant l'approbation du président du conseil, chaque administrateur peuvent retenir les services de conseillers externes aux frais de RBC.

- Pour faciliter les discussions franches et ouvertes entre les administrateurs, le président du conseil préside, après les réunions régulières du conseil, des séances auxquelles seuls les administrateurs indépendants assistent. Au cours de l'exercice 2009, il y a eu huit séances réunissant uniquement les administrateurs indépendants.
- Les membres du comité de vérification peuvent siéger au comité de vérification d'au plus trois sociétés ouvertes en comptant RBC.
- Le conseil impose des limites au nombre de conseils d'administration communs de sociétés ouvertes auxquels peuvent siéger des administrateurs.

Appartenance commune à un conseil d'administration

Les politiques du conseil prévoient qu'au plus deux membres du conseil peuvent siéger au conseil d'administration d'une même société ouverte. Les notices professionnelles présentées à partir de la page 5 de la circulaire de la direction indiquent les conseils des autres sociétés ouvertes auxquels siège chaque candidat. Nos administrateurs qui sont membres du même conseil d'une société ouverte sont indiqués ci-dessous. Le conseil a déterminé que cette appartenance commune à un conseil d'administration ne nuisait pas à la capacité qu'ont les administrateurs d'exercer un jugement indépendant en tant que membres de notre conseil.

Société	Administrateur
Les Aliments Maple Leaf Inc.	W. Geoffrey Beattie Michael H. McCain
Suncor Énergie Inc.	John T. Ferguson Jacques Lamarre
TransCanada Corporation	Paule Gauthier
TransCanada Pipelines Limited	David P. O'Brien

Indépendance du président du conseil

Le président du conseil d'administration, David P. O'Brien, est un administrateur indépendant.

Le président du conseil a la responsabilité de la direction, du développement et du fonctionnement efficace du conseil d'administration et guide le conseil dans tous les aspects de ses travaux. Il agit aussi comme président du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques. Il peut librement consulter la direction et dispose du pouvoir de retenir, aux frais de RBC, les services d'un conseiller juridique indépendant ou d'autres conseillers et d'approuver leurs honoraires ainsi que leurs conditions d'embauche. Dans l'exécution de son mandat, le président du conseil :

- préside les assemblées des actionnaires et les réunions du conseil d'administration ainsi que les séances des administrateurs indépendants;
- assure la liaison entre les administrateurs et entre le conseil et les cadres supérieurs, et transmet de l'information à cet égard au chef de la direction;
- exerce le rôle de conseiller clé auprès du chef de la direction pour les enjeux importants;
- participe à l'orientation et au mentorat des nouveaux administrateurs et à la formation permanente des administrateurs en poste;
- supervise le processus d'évaluation périodique des administrateurs par leurs pairs et complète ce processus

d'évaluation officiel en rencontrant chaque administrateur individuellement; et

- participe, à titre de membre du comité des ressources humaines, à la supervision des plans de relève pour les postes de direction clés.

Le conseil revoit et approuve annuellement la description de poste écrite du président du conseil, qui peut être consultée au www.rbc.com/gouvernance. Le comité des ressources humaines du conseil évalue annuellement l'efficacité du président du conseil à s'acquitter des exigences prévues dans sa description de poste.

Présence des administrateurs

Le relevé de présence de chaque administrateur figure avec leur notice professionnelle à partir de la page 5 de la circulaire de la direction. Chacun des membres du conseil a dépassé le taux de présence que nous avons fixé pour les administrateurs.

Les administrateurs se doivent d'assister à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires ainsi qu'aux réunions du conseil et des comités dont ils sont membres. On exige que les administrateurs soient présents à au moins 75 % de ces réunions, à moins que le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques ne juge que des facteurs indépendants de la volonté de l'administrateur l'ont empêché de respecter ce taux de participation. Au cours de l'exercice 2009, tous les administrateurs ont assisté à un minimum de 75 % des réunions du conseil et des comités. Plus précisément, 12 réunions du conseil et 28 réunions de comités ont été tenues et, en moyenne, le taux de participation des administrateurs à ces réunions s'est établi à 98,9 % et à 100 %, respectivement.

Rôle du conseil

Le conseil d'administration doit assumer la responsabilité de gérance générale de RBC. Les administrateurs sont élus par les actionnaires afin de superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de l'organisation dans le but d'accroître la valeur à long terme du placement des actionnaires.

Dans le cadre de son rôle, le conseil prend les décisions importantes en ce qui concerne les grandes orientations, participe à la planification stratégique, délègue à la direction le pouvoir et la responsabilité d'administrer les affaires courantes et passe en revue le rendement et l'efficacité de la direction.

En vertu de la *Loi sur les banques*, certaines questions fondamentales, comme l'approbation des états financiers et la déclaration de dividendes, relèvent du conseil. Par voie de résolution officielle, le conseil d'administration se réserve le droit de prendre certaines décisions et délègue à la direction la responsabilité d'autres décisions. Toute responsabilité non déléguée à la direction incombe au conseil et à ses comités. Pour certaines questions, le pouvoir discrétionnaire de la direction est limité par des seuils monétaires au-delà desquels l'approbation du conseil est nécessaire. C'est le cas, par exemple, pour les investissements et les dessaisissements, les décisions portant sur les fusions et acquisitions, les opérations entre des entreprises du groupe, les charges d'exploitation, les fonds propres et le financement ainsi que les projets.

Certaines des autres responsabilités de supervision du conseil sont décrites ci-dessous. Les fonctions du conseil sont décrites en détail dans sa charte, qui a été déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur www.sedar.com et qui se trouve dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance au www.rbc.com/gouvernance.

Planification stratégique

- Le conseil surveille notre orientation stratégique et l'établissement de nos plans et priorités.
- Le conseil participe chaque année, avec la direction, à une réunion consacrée à la planification stratégique.
- Le conseil approuve une fois l'an le plan stratégique, qui tient compte notamment des possibilités et des risques associés aux activités.
- Le conseil revoit et approuve nos objectifs financiers et nos plans d'exploitation, dont les imputations sur les fonds propres, les dépenses et les opérations importantes qui excèdent les pouvoirs délégués.
- Le conseil se penche fréquemment sur divers aspects stratégiques et, conformément au cadre de gestion de la performance implanté à l'échelle de l'entreprise, revoit de l'information précise et à jour avant de mettre en œuvre les initiatives stratégiques.

Détermination des risques

- Le conseil rencontre régulièrement des représentants d'importants organismes de réglementation du secteur bancaire pour discuter du profil de risque et du système de contrôle connexe de la Banque.
- Par l'intermédiaire de son comité de révision et de la politique du risque, le conseil détermine les principaux risques associés à nos activités et supervise le système de contrôle des risques. Entre autres, ce comité examine les politiques et les processus de gestion des risques, en ce qui concerne le risque de crédit, le risque de marché, le risque opérationnel, le risque d'illiquidité et de financement, le risque lié à la réputation, le risque lié à l'environnement réglementaire et juridique, le risque d'assurance, le risque environnemental et d'autres risques.
- Le comité de révision et de la politique du risque reçoit régulièrement des rapports sur les principaux risques touchant RBC, examine le profil de risque de l'organisation en tenant compte de sa tolérance au risque, supervise la structure qu'emploie la direction pour déterminer le type et le niveau pouvant être tolérés et veille à ce qu'un rendement approprié soit obtenu en contrepartie des risques assumés prudemment.
- Le comité de vérification revoit les rapports du chef de la vérification interne et examine les contrôles internes ainsi que les politiques et les processus de gestion des risques liés aux liquidités, au financement et à la gestion des fonds propres, ainsi qu'à la prévention et à la détection des fraudes et des erreurs.
- Tant le comité de vérification que le comité de révision et de la politique du risque reçoivent des rapports portant sur la conformité à la réglementation.

Planification de la relève

- Le conseil et son comité des ressources humaines supervisent la démarche en matière de planification de la relève, laquelle comporte un examen de la profondeur et de la diversité du bassin de la relève pour le poste de chef de la direction et d'autres postes de direction clés ainsi que le suivi des progrès réalisés par les candidats désignés quant aux objectifs fixés pour leur plan de perfectionnement professionnel.

- Chaque année, le conseil passe en revue et évalue les plans de relève pour le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction.
- Le comité des ressources humaines aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance en matière de planification de la relève et passe en revue annuellement les stratégies de perfectionnement en leadership de l'organisation de même que les plans de relève des postes clés de la haute direction et examine les plans et programmes touchant l'évaluation et le perfectionnement professionnel de la haute direction.
- Le comité fait rapport au moins une fois l'an au conseil concernant la planification de la relève.
- Au nombre des objectifs de rendement du chef de la direction et d'autres membres du Groupe de la direction figure l'obligation d'assurer une planification solide de la relève pour les postes les plus élevés de la hiérarchie.

Communications et participation des actionnaires

- Le conseil d'administration encourage la participation des actionnaires et les incite à exprimer leurs points de vue. Afin de permettre une rétroaction importante et opportune et de favoriser une participation constructive de la part des actionnaires de la Banque, le conseil a élaboré des pratiques pertinentes. Ces pratiques comprennent, notamment, la tenue de réunions avec des investisseurs institutionnels et des organisations regroupant un nombre important d'actionnaires et l'établissement de mécanismes pour recevoir la rétroaction des actionnaires de façon continue. Les actionnaires peuvent communiquer avec les administrateurs indépendants en écrivant au président du conseil d'administration, Banque Royale du Canada, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5 ou en envoyant un courriel ainsi qu'il est expliqué dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance au www.rbc.com/gouvernance. De façon proactive, le conseil d'administration étudie et adapte, en tenant compte des circonstances propres à RBC, de nouvelles pratiques en matière d'interaction du conseil et des actionnaires.
- Le conseil examine et approuve le contenu d'importants documents d'information, notamment le rapport annuel, les rapports trimestriels aux actionnaires, la notice annuelle, les rapports de gestion de même que la circulaire de la direction.
- Le conseil approuve la politique de la Banque en matière de communication de l'information qui porte sur la façon dont nous interagissons avec les analystes, les investisseurs et le public, et qui prévoit des mesures pour éviter la communication sélective d'information, conformément à nos politiques et procédures et aux exigences de communication de l'information prévues par la loi.
- Il existe une marche à suivre afin de fournir l'information occasionnelle aux investisseurs actuels et éventuels et de répondre à leurs questions.
- Notre groupe des relations avec les investisseurs est chargé des communications avec le public investisseur. Nous avons pour principe de répondre rapidement à toute question soumise par un actionnaire. Les actionnaires peuvent communiquer avec le personnel des relations avec les investisseurs par téléphone, par courriel ou par télécopieur, et les documents d'information importants peuvent être consultés au www.rbc.com/investisseurs.

- Des membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés, y compris le chef de la direction, d'autres membres de notre Groupe de la direction et le vice-président et chef, Relations avec les investisseurs, rencontrent régulièrement les analystes financiers et les investisseurs institutionnels.
- Les conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels avec les analystes et les investisseurs institutionnels sont diffusées en direct et archivées pendant trois mois dans la section de notre site Web consacrée aux relations avec les investisseurs au www.rbc.com/investisseurs.

Intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion

- Le conseil établit les valeurs de la Banque, qui sont énoncées dans notre Code de déontologie, et s'assure qu'une culture d'intégrité existe dans l'ensemble de l'organisation.
- Le conseil s'assure que la direction met en place et maintient des systèmes efficaces de contrôle interne, y compris des systèmes d'information de gestion.
- Le comité de vérification rencontre régulièrement le chef de la vérification interne et la direction dans le but d'évaluer le caractère adéquat et l'efficacité de ces systèmes de contrôle interne.
- Le conseil examine et approuve nos états financiers et supervise notre conformité aux exigences applicables en matière de vérification, de comptabilité et de communication de l'information.

Gouvernance

- Par l'entremise de son comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques, le conseil élabore l'ensemble des principes et des lignes directrices en matière de gouvernance et établit les structures et procédures appropriées qui permettent au conseil d'agir de manière efficace et indépendante de la direction.

Descriptions de postes

Le conseil d'administration a approuvé des descriptions écrites pour les postes de président du conseil non membre de la direction, de président des comités du conseil et de chef de la direction.

Ces descriptions de postes se trouvent sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance. La description de poste du président du conseil et celle du chef de la direction sont revues et approuvées annuellement.

Orientation des administrateurs

Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques supervise le programme d'orientation à l'intention des administrateurs afin que les nouveaux administrateurs saisissent pleinement la nature et le fonctionnement de nos entreprises, le rôle du conseil et de ses comités et la contribution attendue de chaque administrateur.

Les nouveaux administrateurs rencontrent les membres du Groupe de la direction, lequel représente nos secteurs d'activité de base, ainsi que d'autres cadres dirigeants pour discuter de nos fonctions et activités commerciales.

Également, nous préparons et maintenons à jour, à l'intention des membres du conseil nouveaux et existants, notre guide de l'administrateur, document complet contenant, entre autres, les renseignements suivants :

- les compétences que les administrateurs doivent détenir et les lignes directrices qu'ils doivent suivre ainsi que leurs principaux rôles et responsabilités;
- un survol des règles de gouvernance applicables au conseil;
- la structure du conseil et de ses comités ainsi que les pouvoirs et les délégations de pouvoir dont dispose le conseil;
- des renseignements sur RBC et sa direction, y compris la structure organisationnelle;
- le cadre juridique à l'intérieur duquel évolue l'organisation, y compris nos règlements administratifs; et
- les politiques et procédures importantes, y compris notre Code de déontologie et notre Politique sur l'indépendance des administrateurs.

Formation continue des administrateurs

La formation continue des administrateurs est sous la supervision du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques, qui veille à ce que soient en place des mécanismes permettant au conseil d'avoir accès en temps opportun à l'information dont il a besoin pour remplir ses fonctions.

Notamment, les administrateurs :

- reçoivent un dossier d'information complet avant chaque réunion du conseil et chaque réunion de comité;
- sont consultés pour l'établissement de l'ordre du jour des réunions du conseil et des comités;
- assistent à une séance annuelle de planification stratégique;
- peuvent consulter sans restriction nos cadres supérieurs et nos employés; et
- reçoivent régulièrement, entre les réunions du conseil, des mises à jour sur les questions touchant nos entreprises.

De plus, après chaque réunion d'un comité, un rapport sur les travaux du comité en question est remis au conseil.

Afin que les membres du conseil comprennent bien leurs responsabilités et leurs obligations et que leur connaissance et leur compréhension de nos entreprises restent à jour, nous leur offrons un programme de formation continue. Les membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés font régulièrement des présentations aux administrateurs portant sur le cadre réglementaire et le contexte commercial ainsi que sur des aspects complexes et spécialisés de nos activités commerciales. En outre, les réunions du conseil sont tenues périodiquement dans des endroits différents, afin que les administrateurs puissent mieux connaître nos activités régionales et internationales.

Au cours de l'exercice 2009, les administrateurs ont pris part à des séances de formation et ont reçu du matériel didactique sur les sujets indiqués dans le tableau suivant.

Séances de formation	Date	Public
Présentation sur les risques liés à l'entreprise portant sur la gestion du risque, les pratiques de gouvernance et l'harmonisation du profil de risque avec la tolérance au risque	Janvier 2009	Conseil
Survot de la démarche de RBC en matière de gestion du risque d'illiquidité et de financement, en définissant les sources du risque d'illiquidité et le cadre de gestion du risque d'illiquidité	Décembre 2008 Janvier 2009 Février 2009 Mai 2009 Août 2009	Conseil
Présentation des faits nouveaux en matière de gouvernance, y compris une mise à jour sur les lignes directrices en matière de gouvernance, les exigences de communication de l'information et les règles sur les comités de vérification proposées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières	Mai 2009 Octobre 2009	Comité de révision et de la politique du risque
Initiatives de réforme en matière de rémunération de la haute direction prises par des organismes de réglementation, des associations industrielles et des groupes de défense des investisseurs internationaux, dont les suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Forum sur la stabilité financière, principes en matière de saines pratiques de rémunération • Le Financial Services Authority du Royaume-Uni, code de pratique sur les politiques de rémunération 	Mai 2009 Août 2009 Août 2009	Comité des ressources humaines
Survot des processus relatifs à l'évaluation et à la gestion du risque dans le cadre des programmes de rémunération et harmonisation de l'ensemble des programmes de rémunération actuels et futurs en fonction de saines pratiques de gestion du risque	Août 2009	Comité des ressources humaines
Perspective externe quant au positionnement de RBC sur le marché par rapport aux sociétés nord-américaines et mondiales de référence eu égard aux principales tendances dans le secteur des services financiers	Juillet 2009	Comité de révision et de la politique du risque
Séance de formation financière portant sur les sujets suivants : <ul style="list-style-type: none"> • questions comptables pertinentes au contexte actuel • normes internationales d'information financière 	Octobre 2009	Conseil
Présentations faites par le vérificateur : <ul style="list-style-type: none"> • contexte des activités bancaires aux États-Unis • comparaison des pratiques en matière d'évaluation et de normes comptables par rapport aux sociétés de référence 	Avril 2009 Octobre 2009	Comité de vérification
Changements touchant les principes comptables généralement reconnus des États-Unis et du Canada	Juillet 2009	Comité de vérification

De plus, les administrateurs de la Banque ont accès à des présentations et à de l'information sur les responsabilités d'un conseil d'administration ainsi qu'à de la formation sur les tendances actuelles en matière de gouvernance en raison de leur adhésion à l'Institut des administrateurs de sociétés.

Code de déontologie

Le conseil appuie les principes et les éléments de conformité énoncés dans notre Code de déontologie. Ce Code est revu et approuvé au moins une fois l'an par le comité des ressources humaines et le comité de révision et de la politique du risque. Notre Code de déontologie a été déposé auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières au www.sedar.com et se trouve sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance.

En prêchant par l'exemple, le conseil d'administration favorise une culture d'entreprise axée sur une saine gouvernance à tous les niveaux de l'organisation.

Le Code définit par écrit les normes visant à promouvoir l'intégrité et une éthique applicables au président du conseil et aux administrateurs, aux cadres supérieurs ainsi qu'à tous les employés. Le Code énonce les principes fondamentaux guidant le conseil dans ses délibérations et modelant les activités commerciales de l'organisation dans son ensemble :

- respect de la loi en tout temps;
- confidentialité et protection des renseignements personnels et de la vie privée;

- équité dans toutes nos opérations;
- responsabilité sociale et contribution positive à la société;
- respect du principe de loyauté en protégeant les avoirs des clients et de l'organisation;
- objectivité et évitement des conflits d'intérêts;
- intégrité et vérité dans toutes les communications; et
- responsabilité individuelle et respect dans les rapports professionnels.

Le Code traite aussi du signalement de tout comportement illicite ou contraire à l'éthique. Il crée un cadre de référence pour traiter les questions complexes et délicates et prévoit l'imputabilité en cas de non-respect des normes de conduite. Les dérogations au Code ne sont envisagées que dans des circonstances exceptionnelles. Toute dérogation accordée à un employé ou à un contractuel doit être signalée au comité de révision et de la politique du risque ainsi qu'au comité des ressources humaines. Les dérogations accordées aux membres de l'équipe de haute direction doivent être approuvées par le comité de révision et de la politique du risque et signalées au comité des ressources humaines. Les dérogations consenties aux administrateurs doivent être approuvées par le conseil d'administration sur recommandation du comité de révision et de la politique du risque. Les dérogations dont bénéficient les membres de l'équipe de haute direction ou les administrateurs doivent être divulguées sans délai. Au cours de l'exercice 2009, aucune dérogation au Code n'a été accordée aux membres de l'équipe de haute direction ou aux administrateurs.

Afin d'améliorer la compréhension des valeurs et principes énoncés dans le Code de déontologie au sein de notre organisation mondiale, un programme de formation en ligne, complété par des tests réguliers en ligne, a été élaboré et implanté. Les employés doivent lire le Code et s'engager à le respecter au moment de leur embauche au sein de RBC ainsi qu'à tous les deux ans au moins. Les cadres dirigeants des niveaux hiérarchiques les plus élevés doivent suivre le programme de formation annuellement. Chaque année, les membres du conseil d'administration doivent déclarer avoir lu et compris le Code et attester qu'ils respectent les principes qui leur sont applicables.

Le conseil a approuvé la création et le mandat d'un comité de déontologie et de conformité formé de cadres supérieurs et chargé de contrôler l'efficacité de notre programme général de déontologie et de conformité à promouvoir une culture au sein de l'organisation qui encourage la conduite éthique et le respect des lois et des règlements. Ce comité met en œuvre des programmes de formation et de sensibilisation en matière de déontologie et de conformité et conseille les cadres supérieurs et le conseil sur d'importantes questions de conformité et questions réglementaires. Le processus de déclaration des dérogations et les rapports produits régulièrement en matière de déontologie et de conformité à l'intention du comité de révision et de la politique du risque aident le conseil dans son rôle de surveillance de la conformité au Code de déontologie.

Conflits d'intérêts

Lorsque leurs relations ou leurs intérêts personnels ou d'affaires peuvent entrer en conflit avec ceux de RBC, les administrateurs doivent déclarer par écrit la nature et la portée du conflit d'intérêts. En cas de conflit d'intérêts, l'administrateur ou le membre de la haute direction doit quitter la réunion pendant la durée des discussions sur la question conflictuelle et s'abstenir de voter ou de prendre part à la décision.

Comité des candidatures

Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques, composé uniquement d'administrateurs indépendants, établit les critères de sélection et d'évaluation des candidats à l'élection au conseil et des administrateurs en poste et agit comme comité des candidatures chargé de recommander au conseil la candidature de personnes compétentes pour devenir membres du conseil d'administration.

La force du conseil repose sur les antécédents, la diversité, les qualités, les aptitudes et l'expérience de ses membres. Les administrateurs sont élus par les actionnaires à chaque assemblée annuelle et exercent leur mandat jusqu'à la prochaine assemblée annuelle. Chaque année, le comité revoit les titres de compétence et le rendement des candidats proposés et évalue leurs compétences et aptitudes par rapport à celles qu'il considère que le conseil dans son ensemble devrait posséder. Au cours de ce processus, il s'assure que chacun est éligible en vertu des lois, des

règlements et des règles applicables et prend en considération les compétences, la diversité, les régions et les domaines d'expertise déjà représentés au conseil.

Le comité détermine, selon son évaluation des points forts du conseil et des besoins en constante évolution de l'organisation, les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles recherchées chez les nouveaux administrateurs en vue de créer une valeur additionnelle pour l'organisation. Le comité étudie la candidature de toutes les personnes possédant les compétences requises portée à sa connaissance par les membres du conseil d'administration, la direction et les actionnaires et tient à jour une liste permanente de candidats possibles.

Les candidats sont choisis en fonction, notamment, de leur intégrité et de leur éthique, de leur jugement, de leur indépendance, de leur expertise professionnelle, de leur expérience internationale, de leur lieu de résidence et de leur connaissance des secteurs géographiques présentant un intérêt stratégique pour nous.

Le comité étudie les renseignements biographiques de chaque candidat, évalue l'intégrité du candidat et la pertinence de sa candidature en fonction de critères qu'il a élaborés et tient compte des résultats des vérifications des antécédents et des vérifications diligentes internes et externes.

Dans son analyse, le comité doit exercer un jugement indépendant. Le comité suit la même démarche pour tous les candidats potentiels, y compris ceux qui sont recommandés par les actionnaires. À cet égard, le comité tente de déterminer si le candidat :

- a fait preuve d'intégrité, a appliqué des normes d'éthique élevées et a adhéré aux valeurs exprimées dans notre Code de déontologie dans ses relations personnelles et professionnelles;
- saura vraisemblablement adopter une approche indépendante et apporter un point de vue pondéré;
- possède des aptitudes, une expertise ou une expérience complémentaires;
- a des compétences financières et est en mesure de lire des états financiers et d'autres indicateurs du rendement financier d'une entreprise;
- compte à son actif des réalisations qui témoignent de sa capacité à exceller et qui traduisent ses exigences élevées envers lui-même et les autres;
- a démontré, par son expérience, qu'elle ait été acquise dans le milieu des affaires, dans l'exercice d'une profession, auprès d'organismes gouvernementaux, d'organismes sans but lucratif ou autrement, ses capacités à exercer un jugement éclairé et à donner de judicieux conseils;
- reconnaît les avantages de la diversité;
- connaît et comprend les questions d'intérêt public et est familier avec les affaires locales, nationales et internationales; et
- peut consacrer suffisamment de temps et d'énergie aux fonctions de membre du conseil d'administration, compte tenu des postes qu'il occupe au sein d'autres organisations ou entreprises et de ses engagements personnels.

En se fondant sur les conclusions de cette analyse, le comité émet ses recommandations au conseil quant aux candidats potentiels aux postes d'administrateur.

Consultants externes

Le comité détient le pouvoir exclusif de retenir les services et d'approuver les honoraires de consultants externes chargés de trouver des candidats aux postes d'administrateur ou d'autres conseillers externes dont il estime avoir besoin pour s'acquitter de ses responsabilités.

Mise en candidature d'administrateurs par les actionnaires

Les actionnaires qui désirent recommander un candidat au comité doivent transmettre son nom ainsi que des renseignements biographiques à son sujet, notamment ses antécédents, ses compétences et son expérience, au président du conseil d'administration, Banque Royale du Canada, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5.

Les actionnaires peuvent également proposer la candidature d'une ou de plusieurs personnes aux postes d'administrateur en soumettant une proposition qui sera incluse dans notre circulaire de la direction et qui fera l'objet d'un vote dans le cadre d'une assemblée annuelle. Afin de garantir que les candidats bénéficient d'un appui raisonnable, la *Loi sur les banques* exige qu'une proposition de ce genre soit signée par des actionnaires détenant au moins 5 % des actions comportant droit de vote.

Politiques sur la durée du mandat des administrateurs

La candidature des administrateurs ayant célébré leur 70^e anniversaire n'est pas proposée de nouveau à l'assemblée annuelle qui suit. L'administrateur qui se trouve dans l'une des situations suivantes doit présenter sa démission au président du conseil pour que le conseil prenne une décision sur recommandation du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques :

- l'administrateur n'est plus éligible en vertu de la *Loi sur les banques* ou d'une autre loi applicable;
- l'administrateur ne respecte pas les règles d'admissibilité prévues par les lignes directrices en matière de conflits d'intérêts du conseil; ou
- les titres de compétence sur lesquels se fonde sa nomination changent.

Politique sur le vote majoritaire

De plus, selon une politique du conseil, dans le cadre d'une élection d'administrateurs sans concurrent, un candidat qui reçoit un plus grand nombre d'« abstentions de voix » que de voix « pour » son élection devra remettre sans tarder sa démission au président du conseil après notre assemblée annuelle. Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques étudiera la démission qui lui est présentée et, à moins de circonstances exceptionnelles, devrait recommander au conseil de l'accepter. Le conseil d'administration prendra sa décision et l'annoncera par voie de communiqué de presse dans les 90 jours qui suivent l'assemblée annuelle en donnant les motifs du rejet de la démission, le cas échéant.

Taille du conseil

Le conseil d'administration a étudié attentivement les questions liées à sa taille. La taille optimale du conseil suppose un certain équilibre entre deux pôles : d'une part, la nécessité, d'un point de vue commercial, d'une forte représentation géographique,

professionnelle et sectorielle et, d'autre part, le besoin que le nombre d'administrateurs soit suffisamment restreint pour favoriser l'efficacité et l'ouverture du processus de délibération et de prise de décisions. Pour donner suite à une décision prise par le conseil et fondée sur la recommandation du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques, cette année, 15 candidats sont proposés en vue de leur élection aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle du 3 mars 2010.

Rémunération des membres du conseil

Des renseignements plus précis sur la rémunération des membres du conseil figurent sous la rubrique « Rémunération des administrateurs » à partir de la page 13 de cette circulaire.

Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques, composé uniquement d'administrateurs indépendants, étudie le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs. Le comité détient le pouvoir exclusif de retenir les services et d'approuver les honoraires de tout consultant spécialisé en rémunération pour l'aider à fixer la rémunération des administrateurs. Le comité n'a pas retenu les services d'un consultant à cette fin pendant l'exercice 2009. Lorsqu'il recommande le mode de rémunération des administrateurs, le comité vise à faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires. Les administrateurs touchent une rémunération forfaitaire annuelle réservée sous forme d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées d'administrateurs, qui doivent être conservées tant qu'ils siègent au conseil. De plus, les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires ou des unités d'actions différées d'administrateurs d'une valeur d'au moins 500 000 \$. Les administrateurs qui sont aussi des dirigeants de RBC ne touchent aucune rémunération en tant qu'administrateurs.

Rémunération de la haute direction

Des renseignements plus précis sur la rémunération de la haute direction et sur la procédure suivie par le conseil pour fixer la rémunération des cadres dirigeants sont donnés dans cette circulaire à partir de la page 22.

Le conseil exerce son rôle de gérance en portant une attention particulière à la gouvernance et aux contrôles en place en matière de rémunération de la haute direction et en favorisant une corrélation solide entre la rémunération et la gestion efficace du risque. Nos principes directeurs au chapitre de la gouvernance en matière de rémunération cadrent bien avec les principes en matière de saines pratiques de rémunération publiés cette année par le Forum sur la stabilité financière, regroupement d'organismes de réglementation internationaux formé afin de promouvoir la stabilité financière.

Le comité des ressources humaines, composé uniquement d'administrateurs indépendants, agit comme comité de la rémunération du conseil. Il fournit au conseil d'administration des conseils sur les principes en matière de rémunération et de ressources humaines ainsi que sur les politiques, les régimes et les programmes connexes conçus en vue de l'atteinte des objectifs stratégiques et financiers de RBC. Ainsi qu'il est énoncé dans le rapport de ses activités à la page 21 de cette circulaire, le comité s'emploie continuellement à améliorer la gouvernance et la conception des programmes de rémunération de la haute direction.

Le comité approuve annuellement les objectifs de rendement du chef de la direction, qui décrivent les priorités financières, stratégiques et opérationnelles par rapport auxquelles son rendement est évalué. La rémunération du chef de la direction est approuvée par les administrateurs indépendants en fonction des recommandations du comité des ressources humaines et compte tenu du rendement par rapport aux objectifs approuvés et au rendement d'institutions financières de référence.

Le comité des ressources humaines fait également des recommandations au conseil au sujet de la rémunération d'autres cadres supérieurs. Le comité détient le pouvoir exclusif de retenir les services et d'approuver les honoraires d'un consultant indépendant en rémunération pour l'aider à fixer la rémunération. De l'information sur le consultant en rémunération dont les services ont été retenus par le comité pour aider celui-ci à fixer la rémunération de nos dirigeants est donnée à la rubrique « Consultant indépendant » à la page 24 de cette circulaire.

Les actionnaires ont le droit d'approuver tous les régimes de rémunération à base de titres de participation de RBC prévoyant l'émission de nouveaux titres ainsi que les modifications importantes apportées à ces régimes.

Vote consultatif des actionnaires sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction

L'année qui vient marquera la première occasion qu'auront nos actionnaires de prendre part à un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Le conseil est d'avis que les actionnaires doivent avoir l'occasion d'examiner et de bien comprendre les objectifs et les principes sur lesquels il a fondé ses décisions en matière de rémunération de la haute direction. En 2009, le conseil a adopté une politique prévoyant la tenue, à l'occasion de chaque assemblée annuelle, d'un vote consultatif non contraignant sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire de la direction. Le conseil souhaite que ce vote consultatif des actionnaires constitue une partie importante du processus continu de rétroaction entre les investisseurs et le conseil en ce qui concerne la rémunération.

Comme il s'agit d'un vote consultatif, le résultat ne liera pas le conseil. Toutefois, lorsqu'il déterminera son approche en matière de rémunération à l'avenir, le conseil tiendra compte du résultat du vote ainsi que des commentaires exprimés par les actionnaires dans le cadre de nos autres activités de communication avec les actionnaires.

Comités du conseil d'administration

Pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, le conseil a mis sur pied quatre comités : le comité de vérification, le comité de révision et de la politique du risque, le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques et le comité des ressources humaines.

Chaque comité est composé exclusivement d'administrateurs indépendants et est présidé par un administrateur indépendant, ce dernier étant chargé du fonctionnement efficace du comité et du respect de la charte du comité. Le conseil d'administration n'a pas de comité de direction. Tous les ans, le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques émet ses recommandations

quant à la composition des comités. Habituellement, les administrateurs sont membres d'un comité pendant au moins trois ans. Après chacune de ses réunions, le comité, par l'entremise de son président, présente au conseil d'administration un rapport sur ses activités, accompagné des recommandations jugées appropriées dans les circonstances.

Les comités peuvent retenir les services de conseillers externes aux frais de RBC. Les comités revoient et évaluent régulièrement la pertinence de leur charte, puis recommandent les changements à y apporter, lesquels doivent être approuvés par le conseil. Les chartes de chacun des comités du conseil sont affichées sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance.

Chaque comité a dressé un rapport de ses activités au cours de la dernière année et ces rapports, ainsi que des détails sur la composition et les responsabilités de chaque comité, figurent dans cette circulaire sous la rubrique « Rapports des comités », à partir de la page 17.

Évaluation

Le conseil et chaque comité du conseil procèdent annuellement à une évaluation de leur efficacité, et les administrateurs participent régulièrement à un processus d'évaluation par les pairs.

Le processus d'évaluation du conseil et des comités du conseil ainsi que le processus d'évaluation des administrateurs par les pairs sont gérés par le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques qui est indépendant. Le comité détient le pouvoir exclusif de retenir les services et d'approuver les honoraires de tout consultant indépendant dont il estime avoir besoin pour concevoir l'évaluation de l'efficacité du conseil et le processus d'évaluation par les pairs et en analyser les résultats. En 2009, le comité a retenu les services de Thane Crossley Partners.

Évaluation du conseil

Les administrateurs procèdent à une évaluation annuelle du rendement et de l'efficacité du conseil en fonction de sa charte. Les données qui en résultent sont analysées par le consultant et revues par les membres du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques et le conseil d'administration, qui jugent s'il est opportun d'apporter des changements aux processus, à la composition ou à la structure des comités du conseil. De plus, les cadres supérieurs sont informés de toute suggestion d'amélioration proposée par les administrateurs en ce qui concerne les processus visant à faciliter les travaux du conseil.

Évaluation individuelle des membres du conseil

Les administrateurs participent à un processus prévoyant une évaluation écrite périodique, effectuée par les pairs, de chacun des administrateurs par rapport aux caractéristiques contribuant à l'efficacité du conseil. Ce processus comprend une évaluation par les pairs et une autoévaluation. Le processus d'évaluation écrite par les pairs est complété par des rencontres individuelles entre le président du conseil et chacun des administrateurs.

Évaluation des comités du conseil

Chaque comité du conseil évalue annuellement son efficacité à s'acquitter des responsabilités énoncées dans sa charte. Les résultats sont revus par les membres de chaque comité qui jugent s'il est opportun d'apporter des changements à la structure ou à la charte du comité.

Contrôles et attestations

Nous nous sommes dotés de contrôles et de procédures de communication de l'information conçus de façon à ce que l'information importante se rapportant à RBC soit communiquée à nos membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés, dont le chef de la direction, le chef de l'administration et chef des finances, ainsi qu'à notre comité de l'information financière.

Le comité de l'information financière aide le chef de la direction ainsi que le chef des finances à veiller à ce qu'un processus approprié et efficace existe pour l'établissement, le maintien et l'évaluation des contrôles et procédures de communication de l'information aux fins de la publication de l'information.

Notre processus de contrôle interne à l'égard de l'information financière est conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable et que les états financiers ont été établis, aux fins de la publication de l'information financière, conformément aux principes comptables généralement reconnus. Les cadres supérieurs, avec l'aide du comité de l'information financière, ont la responsabilité d'établir et de maintenir un contrôle interne adéquat à l'égard de l'information financière et d'évaluer l'efficacité de ces contrôles annuellement.

Chaque année et tous les trimestres, en vertu des règles canadiennes en matière d'attestation, et chaque année, en vertu des règles américaines, le chef de la direction et le chef des finances attestent qu'ils sont responsables de l'établissement et du maintien des contrôles et procédures de communication de l'information et du contrôle interne à l'égard de l'information financière. Ils fournissent également une attestation tous les trimestres en vertu des règles canadiennes en matière d'attestation au sujet de la conception des contrôles et procédures de communication de l'information et du contrôle interne à l'égard de l'information financière, et ils fournissent chaque année, à la fois en vertu des règles canadiennes et américaines, une attestation certifiant la conception et l'efficacité de nos contrôles et procédures de communication de l'information et de notre contrôle interne à l'égard de l'information financière.

De plus, le chef de la direction et le chef des finances attestent aussi, après un examen par les cadres supérieurs et le comité de l'information financière, que les documents annuels et trimestriels que nous avons déposés ne contiennent pas d'information fautive ou trompeuse concernant un fait important et n'omettent pas d'énoncer un fait important, et que les états financiers et les autres éléments d'information financière présentés dans les documents annuels déposés donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de notre situation financière, de nos résultats d'exploitation et de nos flux de trésorerie.

Bureau de la gouvernance des filiales

Nous avons conçu un système de gouvernance des filiales afin qu'un niveau de gouvernance approprié soit maintenu au sein de nos filiales.

Ce système est sous la responsabilité conjointe des fonctions de contrôle de la Banque et repose sur les efforts concertés fournis par chaque fonction en vue d'assurer une saine gouvernance. Notre bureau de la gouvernance des filiales (BGF) dirige et coordonne cet effort qui favorise l'uniformité, la simplicité et la transparence au sein de la structure organisationnelle de nos filiales. Le système s'applique à toutes les filiales en fonction des exigences juridiques et réglementaires ainsi que des besoins sur les plans commercial et fiscal au niveau local. Le système de gouvernance des filiales procure un certain degré de surveillance centrale.

Le BGF conçoit et communique des politiques portant sur la composition et le fonctionnement du conseil des filiales ainsi que la création et la restructuration de nos filiales et la cessation de leurs activités.

Information additionnelle sur la gouvernance

L'information suivante est disponible dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance au www.rbc.com/gouvernance :

- notre Code de déontologie;
- les chartes du conseil d'administration et de ses comités;
- la Politique sur l'indépendance des administrateurs;
- les descriptions de postes du président du conseil, des présidents de comités du conseil et du chef de la direction;
- un résumé des principales différences entre les règles de la NYSE et nos pratiques en matière de gouvernance;
- le rapport sur la responsabilité de l'entreprise et la déclaration de responsabilité publique; et
- le présent énoncé des pratiques en matière de gouvernance.

On peut se procurer sans frais des versions imprimées de ces documents auprès du secrétaire de la Banque Royale du Canada, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5.

Approbation du conseil

Le conseil d'administration, sur la recommandation de son comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques, a approuvé cet énoncé des pratiques en matière de gouvernance.

Annexe B

Propositions d'actionnaires

Les deux propositions d'actionnaires suivantes ont été soumises pour délibération à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. Ces propositions et les commentaires à l'appui de celles-ci représentent l'opinion des actionnaires qui les ont soumis et figurent dans cette circulaire conformément aux exigences de la *Loi sur les banques*.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a présenté deux propositions. Ces propositions et les commentaires du MÉDAC à l'appui de celles-ci sont reproduits textuellement en italique ci-dessous.

Proposition 1 – Plus de candidats que de postes à pourvoir

Il est proposé que le conseil d'administration soumette au vote des actionnaires un nombre de candidats supérieur au nombre de postes à pourvoir au sein du conseil d'administration.

Déclaration de l'actionnaire :

L'un des droits fondamentaux des actionnaires est d'élire les administrateurs. Présentement, les actionnaires n'ont pas de choix. Ils ne peuvent que voter en faveur d'un candidat ou s'en abstenir. En outre, étant donné que les organisations présentent toujours un nombre de candidats correspondant exactement au nombre de sièges à pourvoir, le processus électoral actuel des administrateurs équivaut à ratifier ou à ne pas ratifier la nomination des administrateurs choisie par la direction. Un tel processus de mise en candidature fait en sorte que les administrateurs se sentent davantage redevables les uns envers les autres que vis-à-vis les actionnaires qu'ils doivent représenter. Un tel système d'élection isole et protège les administrateurs d'une manière excessive contre la volonté des actionnaires.

La crise financière de 2008-2009 a fortement ébranlé la confiance des actionnaires dans les membres des conseils d'administration. Plusieurs actionnaires se sont interrogés sur l'efficacité de leur conseil d'administration, la qualité des compétences collectives autour de la table et la capacité du conseil à représenter adéquatement leurs intérêts. Ces préoccupations quant à l'efficacité des conseils d'administration incitaient la « Securities and Exchange Commission (SEC) » à lancer en juin 2009 une consultation (« Facilitating Shareholder Director Nominations ») sur les règles de mise en candidature et d'élection des administrateurs afin que les actionnaires puissent jouer un rôle davantage actif dans le processus électoral des administrateurs.

Nos études des lettres circulaires de sollicitation de procurations des dix dernières années nous ont conduits aux conclusions suivantes :

- *les conseils d'administration se renouvellent peu;*
- *ils souffrent d'un manque de représentativité de la composition de l'actionnariat : actionnaires individuels, présence des femmes, mix des générations, etc.;*
- *ils reflètent peu les attentes et les préoccupations des actionnaires.*

Les actionnaires doivent avoir annuellement le choix soit de reconduire les administrateurs en place soit de les remplacer. Dans cette optique, le conseil d'administration devrait offrir aux actionnaires un véritable choix en proposant plus de candidats que de sièges à pourvoir. La circulaire de sollicitation de procurations devrait présenter pour chaque candidat, outre les informations

prévues par la réglementation, l'apport spécifique anticipé de chaque candidature au sein du conseil. La direction devrait s'abstenir de privilégier l'une ou l'autre des candidatures, posant l'hypothèse que le processus de mise en candidature a été accompli avec rigueur et professionnalisme.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

Différents mécanismes permettent aux actionnaires d'intervenir de façon significative dans la mise en candidature et l'élection des membres de notre conseil :

- Un actionnaire peut recommander un candidat au président du conseil de la façon indiquée à la page 56 de cette circulaire.
- Tous les candidats, y compris ceux qui sont recommandés par les actionnaires, sont évalués de la même façon par le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques.
- Notre formulaire de procuration permet de voter ou de s'abstenir de voter à l'égard de chaque administrateur individuellement.
- Selon la politique sur le vote majoritaire du conseil, un candidat qui reçoit un plus grand nombre d'« abstentions » que de voix « pour » son élection doit remettre sans tarder sa démission.

Les actionnaires peuvent aussi soumettre une ou plusieurs candidatures en vue de l'élection des administrateurs en présentant une proposition qui figurera dans notre circulaire de la direction et sera mise aux voix à notre assemblée annuelle. Afin de s'assurer que ces candidats bénéficient d'un appui raisonnable, la *Loi sur les banques* prévoit qu'une telle proposition doit être signée par des actionnaires représentant au moins 5 % des actions permettant de voter à l'assemblée.

Le conseil d'administration doit fonctionner en équipe pour pouvoir représenter efficacement les actionnaires. Les administrateurs doivent partager les responsabilités et avoir des objectifs communs tout en représentant une diversité de compétences et d'expérience pertinentes pour RBC. Chaque année, le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques du conseil revoit le rendement des administrateurs en poste ainsi que les titres de compétence des candidats possibles et évalue leurs compétences, leur expérience et leurs aptitudes par rapport à celles que devrait posséder le conseil dans son ensemble. Notre processus de mise en candidature est décrit en détail sous la rubrique « Comité des candidatures » à partir de la page 55 de cette circulaire.

Cette proposition aurait pour effet d'exiger que certains ou la totalité des candidats soient nommés dans la circulaire de la direction sans qu'il y ait une recommandation de vote en leur faveur à l'intention des actionnaires, ce qui pourrait nuire à la capacité de RBC d'attirer les meilleurs candidats qui soient.

Le comité a proposé les candidats à l'élection aux postes d'administrateur figurant dans cette circulaire par suite de son évaluation prudente et pondérée des candidats qui formeraient un conseil d'administration efficace au service des intérêts de RBC et de ses actionnaires.

Proposition 2 – Ratio d'équité

Il est proposé que le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction dévoilent les « ratios d'équité » entre la rémunération globale du chef de la direction d'une part, la rémunération globale des 5 dirigeants désignés d'autre part et la rémunération globale moyenne des employés.

Déclaration de l'actionnaire :

Le MÉDAC présente cette année une proposition presque identique à celle soumise en 2008 relative à la divulgation du « ratio d'équité » interne sur la rémunération. Les récentes turbulences des marchés financiers et la chute vertigineuse de la confiance des petits investisseurs justifient cette deuxième tentative. Ces événements ont mis en évidence les effets pervers d'une politique de rémunération des hauts dirigeants trop généreuse, voire excessive. Selon des données compilées par l'Economic Policy Institute de Washington, les PDG américains avaient gagné en 2005, 262 fois le salaire annuel d'un salarié moyen. Ainsi, en une seule journée (il y a 260 jours ouvrables par an), un PDG aura gagné autant que le salarié moyen en 52 semaines. Les données récentes indiquent que rien n'a changé.

Le fossé qui se creuse constamment entre la rémunération des hauts dirigeants et celle de leurs employés est source d'inquiétudes pour nombre de petits actionnaires. D'une part, au sein des entreprises dans lesquelles ils investissent, ils s'interrogent sur l'impact de ces écarts sur le niveau de cohésion interne et la productivité des salariés. D'autre part, la perception d'un traitement inéquitable peut avoir un effet négatif sur le personnel : démotivation, ressentiment, voire attitude déplorable... Ces effets potentiels d'une rémunération excessive des dirigeants affectent directement et négativement leur intérêt en tant qu'investisseurs.

Par ailleurs, au plan social, en versant des salaires faramineux à un groupe sélect de quelques milliers de hauts dirigeants, les entreprises donnent naissance à une classe sociale de millionnaires technocrates, déconnectés de la réalité des petits épargnants et des citadins ordinaires.

Devant l'indignation de la population quant à la rémunération pharaonique de certains, les gouvernements de plusieurs pays brandissent la menace de limiter par voie législative la rémunération des hauts dirigeants des sociétés cotées en bourse. Un exemple parmi tant d'autres nous vient des États-Unis. La Security and Exchange Commission (SEC) lançait récemment une consultation sur les circulaires de sollicitation de procurations et les améliorations à y apporter. Elle posait la question en ces termes : « Les investisseurs sont-ils intéressés à ce que soit divulgué le ratio d'équité interne des salaires? Par exemple, doit-on divulguer le ratio entre la rémunération globale des hauts dirigeants désignés ou de chacun d'eux et celle de l'employé moyen de l'entreprise? »

Le MÉDAC croit fermement que la divulgation de ce ratio d'équité interne est d'un grand intérêt pour les actionnaires. Elle leur permettra de porter un jugement éclairé et circonstancié sur les résultats de la politique de rémunération de l'entreprise et d'exercer leurs droits de vote et de parole lors des assemblées annuelles en connaissance de cause.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

Le conseil exerce sa fonction de gérance en portant une attention particulière à la gouvernance et aux mesures de contrôle en place relatives à la rémunération de la haute direction tout en visant à obtenir une correspondance efficace entre la rémunération de la haute direction et la prise de risques prudente. Notre approche quant à la gouvernance applicable à la rémunération est conforme

aux principes en matière de saines pratiques de rémunération publiés plus tôt cette année par le Forum sur la stabilité financière internationale.

Nos programmes de rémunération s'articulent autour de quatre grands axes : l'alignement sur les intérêts des actionnaires, la saine gestion du risque, la rémunération au rendement et une rémunération concurrentielle permettant d'attirer et de conserver les talents.

Ainsi, nos principes et programmes de rémunération sont alignés sur des objectifs en matière de rendement afin d'inciter les membres de la haute direction à réaliser nos priorités stratégiques dans un cadre de tolérance au risque acceptable, à améliorer les résultats d'exploitation et à générer une valeur à long terme pour les actionnaires. Chacun des employés salariés est admissible à un programme incitatif fondé sur le rendement, mais les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés, qui influent plus sur les résultats de la Banque, voient un plus haut pourcentage de leur revenu être variable et dépendre de leur rendement individuel et de celui de l'entreprise. De plus, nos programmes de rémunération destinés à notre équipe de haute direction sont conçus dans une optique à plus long terme que pour les autres employés, une part importante de leurs attributions totales étant liée au rendement futur de l'entreprise à plus long terme. Par conséquent, les ratios dont il est question dans la proposition ne permettraient pas une comparaison utile des niveaux de rémunération au sein de notre organisation.

RBC est résolue à offrir à ses actionnaires de l'information de plus en plus transparente sur la rémunération de la haute direction. Notre divulgation exhaustive, qui commence à la page 22 de cette circulaire, donne de l'information claire et des paramètres pertinents afin que les actionnaires puissent évaluer nos programmes par rapport à nos principes en matière de rémunération. Si les ratios d'équité interne constituaient un facteur déterminant de la rémunération de la haute direction, ils seraient présentés dans un tel contexte.

Figurant encore une fois au palmarès 2010 des 100 meilleurs employeurs au Canada, RBC offre une rémunération et des avantages concurrentiels ainsi que des possibilités de formation et d'avancement à plus de 80 000 personnes. L'engagement et la productivité des employés sont essentiels à notre succès. Nous effectuons régulièrement des sondages auprès de nos employés afin de connaître leur opinion sur une variété de questions reliées au milieu de travail, dont la rémunération et les autres récompenses globales, et nous comparons les résultats à un étalonnage établi par d'autres sociétés nord-américaines à haut rendement. L'engagement dont font preuve nos employés et leurs opinions sur les pratiques de reconnaissance et de récompenses en vigueur au sein de RBC demeurent meilleurs que ce point de référence externe. Afin d'agir dans l'intérêt des actionnaires en attirant et en conservant des employés compétents et dévoués, nous procédons régulièrement à l'étalonnage de la rémunération et évaluons rigoureusement nos pratiques afin que la rémunération des membres de la haute direction et des employés dans son ensemble soit juste et équitable pour chaque échelon et conforme à celle versée par nos concurrents.

Bien que le conseil soit d'avis que la divulgation faite dans cette circulaire permette de donner de l'information plus utile et significative aux actionnaires que les ratios proposés, nous demeurons résolu à communiquer activement avec les investisseurs et à adopter des politiques répondant à leurs préoccupations lorsqu'il y va de l'intérêt de tous les actionnaires. Nous continuerons de surveiller les faits nouveaux dans le domaine de la rémunération de la haute direction et d'adapter nos pratiques et notre divulgation aux pratiques exemplaires en cette matière.



south pole

La présente circulaire constitue une publication neutre en carbone. Les émissions nettes en équivalent CO₂, liées à la production et à la distribution de la présente circulaire ont été atténuées par l'achat et le retrait d'unités de réduction certifiée des émissions. Ces unités sont assujetties à un processus rigoureux de validation, de certification, d'enregistrement et d'octroi qui vise à assurer que les réductions d'émissions sont réelles, mesurables et vérifiables, conformément au Protocole de Kyoto.



FSC
Sources mixtes
Cert n° SW-COC-000952
© 1996 FSC

Le papier utilisé dans la fabrication de la présente circulaire est certifié FSC (Forest Stewardship Council) et ne contient ni acide, ni chlore. La fibre utilisée dans la fabrication de la pâte à papier provient de forêts bien gérées et certifiées de façon indépendante par le programme SmartWood, de la Rainforest Alliance, conformément aux règles du Forest Stewardship Council.