



## Information quantitative globale sur la rémunération – exercice 2010

Conformément à l'Implementation Standard 15 (la « norme 15 ») des Principes for Sound Compensation Practices and Implementation Standards du Conseil de stabilité financière, la Banque Royale du Canada (la « Banque ») a ajouté une description du processus décisionnel employé pour établir la politique de rémunération de l'entreprise ainsi que les principales caractéristiques de la structure du régime de rémunération, à la section Analyse de la rémunération de la Circulaire de la direction de 2011 (accessible sur le site de la Banque à l'adresse [www.rbc.com/gouvernance](http://www.rbc.com/gouvernance)). L'exposé qui suit vise à fournir l'information quantitative globale sur la rémunération, exigée par la norme 15.

Pour assurer l'harmonisation avec les principes du FSB et les Implementation Standards, RBC a suivi, en 2010, un processus détaillé en vue d'établir des critères et d'identifier les employés qui pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la Banque. Les programmes particuliers de rémunération pour les employés identifiés doivent faire l'objet d'un examen additionnel et de dispositions particulières, pour veiller à ce que les programmes de rémunération de RBC ne contribuent pas à accroître les risques au-delà du niveau de tolérance au risque de la Banque. Le processus de rajustement du risque lié à la rémunération, qui englobe une évaluation du chef de la gestion du risque et un rapport au Comité des ressources humaines, est décrit aux page 29 de la Circulaire de la direction de 2011. La sélection des critères reflète l'intention de RBC d'inclure tous les employés concernés, en fonction des principaux facteurs de risque, compte non tenu du niveau de l'employé au sein de l'entreprise. Les critères appliqués en 2010 par RBC ont produit un nombre plus important de personnes recensées que si d'autres critères avaient été retenus. RBC modifiera et révisera ces critères de sorte qu'ils s'harmonisent continuellement avec les directives en matière de réglementation prévues pour 2011.

Dans les tableaux ci-après, la catégorie « Cadres dirigeants » comprend le Chef de la direction et les autres membres du Groupe de la direction (la haute direction de la Banque). La catégorie « Employés identifiés » regroupe tous les autres employés, dans l'ensemble, dont les actions pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la Banque.

*Tous les montants en dollars sont exprimés en millions de dollars canadiens.*

### Rémunération versée à l'égard de l'exercice 2010

Catégorie	Nombre de bénéficiaires	Rémunération fixe	Rémunération variable		Rémunération totale	Rémunération conditionnelle
		Salaire	En argent <sup>(a)</sup>	À base d'actions		
Cadres dirigeants	10	6 \$	15 \$	34 \$	55 \$	89%
Employés identifiés	215	46 \$	259 \$	256 \$	561 \$	92%
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>52 \$</b>	<b>274 \$</b>	<b>290 \$</b>	<b>616 \$</b>	<b>91%</b>

a) Ces chiffres incluent la valeur des primes incitatives à court terme différées qui, au gré des employés, sont versées sous forme d'unités d'actions aux termes du programme d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction.

### Rémunération différée impayée <sup>(b)(c)</sup>

Catégorie	Nombre de bénéficiaires	Acquise	Non acquise	Total impayé
Cadres dirigeants	10	31 \$	60 \$	91 \$
Employés identifiés	215	8 \$	485 \$	493 \$
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>39 \$</b>	<b>545 \$</b>	<b>584 \$</b>

b) L'état d'acquisition des attributions est en date du 31 octobre 2010. Les valeurs ci-dessus sont établies en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le 29 octobre 2010, dernier jour de négociation de l'exercice, qui s'établissait à 54,39 \$.

c) Ces chiffres excluent la valeur des primes incitatives à court terme différées versées sous forme d'unités d'actions aux termes du programme d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction, ces reports étant déterminés au gré des employés.

### Autres paiements durant l'exercice

Catégorie	Nombre de bénéficiaires	À l'embauche	Nombre de bénéficiaires	Indemnité de départ <sup>(d)</sup>
Cadres dirigeants	0	0 \$	0	0 \$
Employés identifiés	6	2 \$	3	1 \$
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2 \$</b>	<b>3</b>	<b>1 \$</b>

d) Des renseignements supplémentaires sur l'indemnité de départ la plus élevée qui a été versée au cours de l'exercice 2010 ont été communiqués confidentiellement au Bureau du surintendant des institutions financières (« BSIF »).

Aux fins du rendement, RBC n'a pas réduit les rémunérations différées auparavant attribuées, qui sont devenues acquises et qui ont été versées aux participants du régime durant l'exercice 2010.