



**BANQUE ROYALE  
DU CANADA**



**AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE  
DES DÉTENTEURS D' ACTIONS ORDINAIRES  
LE 6 AVRIL 2017  
CIRCULAIRE DE LA DIRECTION**



# Banque Royale du Canada

## Avis de convocation à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires

### Quand :

Le jeudi 6 avril 2017 à  
9 h 30 (heure de l'Est)

### Où :

Sony Centre for the Performing Arts  
1 Front Street East, Toronto (Ontario)

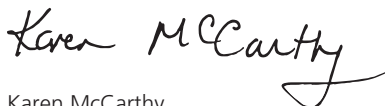
### Questions à l'ordre du jour de l'assemblée

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à :

- 1) recevoir nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2016 et le rapport de l'auditeur s'y rapportant;
- 2) élire les administrateurs;
- 3) nommer notre auditeur;
- 4) étudier une résolution consultative sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction;
- 5) étudier les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe A de la circulaire de la direction; et
- 6) étudier toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée.

Par ordre du conseil d'administration

La vice-présidente, conseillère générale associée et secrétaire,



Karen McCarthy

Le 8 février 2017

### **Votre vote est très important!**

**Nous vous invitons à voter le plus tôt possible afin que les droits de vote attachés à vos actions puissent être exercés à l'assemblée.**

**Veillez remplir, signer et retourner votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote afin que soient exercés les droits de vote que vous confèrent vos actions. Des instructions de vote détaillées destinées aux actionnaires inscrits et non inscrits sont fournies à partir de la page 4 de cette circulaire.**

**Les procurations doivent parvenir à la Société de fiducie Computershare du Canada, notre agent des transferts, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le mardi 4 avril 2017.**

*Si vous prévoyez assister à l'assemblée et que des dispositions particulières doivent être prises parce que vous avez des problèmes auditifs ou que vous êtes une personne à mobilité réduite, veuillez communiquer avec la secrétaire de la Banque, dont les coordonnées figurent à la fin de cette circulaire.*

## Madame, Monsieur,

Nous sommes heureux de vous convier à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires qui se tiendra le jeudi 6 avril 2017, à 9 h 30, au Sony Centre for the Performing Arts à Toronto, en Ontario.

### Surveillance stratégique

Au cours de l'exercice 2016, RBC a présenté des résultats financiers records et de solides rendements pour les actionnaires malgré le contexte opérationnel difficile. En 2017, nous demeurons concentrés sur notre mission visant à contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités et sur notre vision consistant à compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes du monde.

Animé de cette mission et de cette vision, votre conseil d'administration veille à l'orientation stratégique de l'organisation et à la gestion des risques et s'assure que l'organisation dispose des services des bonnes personnes pour suivre l'évolution de notre secteur. L'interaction avec la direction sur les enjeux stratégiques clés et, au besoin, la remise en question de ses idées demeurent au cœur de nos priorités. Vous trouverez la description détaillée de nos objectifs stratégiques, de notre cadre de gestion du risque et de nos résultats financiers dans le rapport annuel 2016.

### Rémunération de la haute direction

L'une des principales responsabilités du conseil consiste à surveiller les politiques, programmes et décisions de RBC en matière de rémunération. Appuyé par le comité des ressources humaines, le conseil approuve les pratiques de rémunération permettant à RBC de recruter et de garder à son service les membres de la haute direction de talent dont elle a besoin pour être concurrentielle et réussir. Nous collaborons étroitement avec la direction afin de nous assurer que la rémunération versée cadre avec les intérêts des actionnaires, respecte notre culture d'intégrité et représente un équilibre approprié entre les risques et les récompenses. Notre déclaration de la rémunération de la haute direction, qui commence à la page 45, explique notre approche en la matière.

### Gouvernance

Votre conseil cherche constamment à intégrer les pratiques exemplaires, à accroître ses connaissances et à améliorer son efficacité. L'équilibre entre la diversité des expériences et des points de vue est crucial pour que le conseil puisse s'acquitter avec succès de son mandat de surveillance à l'égard de RBC. Dans le cadre de notre engagement continu envers le renouvellement du conseil, nous avons fait appel cette année aux services d'un consultant indépendant pour qu'il nous aide à définir les compétences et l'expérience dont le conseil avait besoin pour pouvoir appuyer les objectifs stratégiques futurs de RBC. Certaines des recommandations de ce consultant ont été intégrées à notre nouvelle grille des compétences du conseil, figurant à la page 16 de cette circulaire.

Cette année, deux de nos administrateurs de longue date prennent leur retraite. Au nom du conseil, nous voulons remercier Geoff Beattie et Ed Sonshine pour les loyaux services qu'ils ont fournis en tant que membres du conseil de RBC pendant toutes ces années.

### Interaction avec les actionnaires


La communication directe avec nos investisseurs et parties prenantes représente une priorité tant pour notre équipe de direction que pour le conseil et nous nous réjouissons à l'avance de votre présence à l'assemblée annuelle, où vous aurez l'occasion de voter sur des questions importantes et de poser des questions à l'équipe de direction.

Nous vous invitons à prendre connaissance des renseignements donnés dans cette circulaire et à exercer votre droit de vote en personne, en ligne, par téléphone ou encore en remplissant et en retournant votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote.

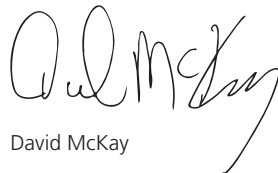
Nous vous remercions de votre indéfectible soutien et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

La présidente du conseil d'administration,

Le président et chef de la direction,



Kathleen Taylor



David McKay

# Circulaire de la direction

## CONTENU DE LA CIRCULAIRE

<b>Questions soumises à l'assemblée</b>	<b>3</b>	<b>Déclaration de la rémunération de la haute direction pour 2016</b>	<b>45</b>
Réception de nos états financiers	3	Lettre aux actionnaires	45
Élection de notre conseil d'administration	3	Analyse de la rémunération	49
Nomination de notre auditeur	3	Tableau sommaire de la rémunération	87
Notre approche en matière de rémunération de la haute direction	3	Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	101
Étude des propositions d'actionnaires	3	<b>Autres questions</b>	<b>101</b>
<b>Renseignements sur le vote</b>	<b>4</b>	Assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants	101
<b>Candidats aux postes d'administrateur</b>	<b>8</b>	Approbation des administrateurs	101
<b>Rémunération des administrateurs</b>	<b>17</b>	<b>Annexe A : Propositions d'actionnaires</b>	<b>102</b>
<b>Rapports des comités du conseil</b>	<b>20</b>		
<b>Énoncé des pratiques en matière de gouvernance</b>	<b>28</b>		

**L'information donnée dans cette circulaire de la direction est en date du 8 février 2017 et tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.**

À moins d'indication contraire, les mots « RBC », la « Banque », « nous », « notre » et « nos » renvoient à la Banque Royale du Canada, le mot « actions » renvoie aux actions ordinaires de la Banque et les mots « actionnaire » et « vous » font référence à un détenteur d'actions.

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.

## Où puis-je trouver de l'information additionnelle sur RBC?

Vous pouvez trouver de l'information additionnelle sur RBC dans notre rapport annuel 2016 et notre notice annuelle 2016. Des renseignements financiers sont présentés dans nos états financiers annuels comparatifs et notre rapport de gestion portant sur le dernier exercice complet. Vous pouvez consulter ces documents de même que les circulaires de la direction de la Banque sur notre site Web à [rbc.com/investisseurs](http://rbc.com/investisseurs) ou sur [sedar.com](http://sedar.com) ou en obtenir un exemplaire en communiquant avec notre secrétaire, dont les coordonnées se trouvent à la fin de cette circulaire.

### Puis-je recevoir les documents relatifs aux prochaines assemblées par courriel?

Vous pouvez vous inscrire à la transmission électronique si vous désirez recevoir par courriel les documents destinés aux actionnaires, y compris notre circulaire de la direction. La transmission électronique est plus rapide que la poste et permet de réduire les frais d'impression et de poste et le gaspillage de papier.

**Actionnaires non inscrits (véritables)** Vous pouvez demander la transmission électronique en suivant les instructions de votre intermédiaire financier.

**Actionnaires inscrits** Vous pouvez demander la transmission électronique sur le site [investorvote.com](http://investorvote.com) à l'aide du numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration. Après l'assemblée annuelle, vous pourrez encore vous inscrire à la transmission électronique en vous rendant sur le site [investorcentre.com](http://investorcentre.com) et en cliquant sur le bouton « Inscrivez-vous à la transmission électronique » au bas de la page.

## Questions soumises à l'assemblée

À l'assemblée, vous serez appelé à prendre part aux délibérations sur les questions suivantes :

### 1. Réception de nos états financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 octobre 2016 figurent dans notre rapport annuel 2016, qui vous a été envoyé par la poste avec cette circulaire et a été affiché sur notre site Web à l'adresse [rbc.com/investisseurs](http://rbc.com/investisseurs).

### 2. Élection de notre conseil d'administration

Il y a 13 candidats à l'élection à un poste d'administrateur de RBC. Les candidats sont présentés à partir de la page 8 de cette circulaire. Chaque administrateur siège jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. Actuellement, ces candidats sont tous administrateurs de la Banque.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** chaque candidat.

### 3. Nomination de notre auditeur

Le conseil propose que PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. (PwC) soit nommé comme auditeur jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. PwC est notre auditeur depuis le 29 janvier 2016. Des représentants de PwC assisteront à l'assemblée et pourront répondre à vos questions. Une description des honoraires versés à nos auditeurs figure aux pages 22 et 23 de cette circulaire.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** la nomination de PwC comme auditeur.

### 4. Notre approche en matière de rémunération de la haute direction

L'opinion des actionnaires représente un facteur clé du processus d'interaction avec ceux-ci. C'est pourquoi nous les invitons, à l'occasion de chaque assemblée annuelle, à se prononcer sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Le résultat de ce vote, bien que celui-ci soit consultatif et non contraignant, est pris en compte par le conseil dans la planification de la rémunération.

Le conseil vous recommande de voter **POUR** notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Nous vous prions de lire la déclaration de la rémunération de la haute direction pour 2016, commençant à la page 45 de cette circulaire. Cette déclaration décrit notre approche en matière de rémunération et énonce comment celle-ci s'articule autour du principe de la rémunération au rendement, s'appuie sur de solides principes de gestion du risque et est axée sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Si vous avez des commentaires ou des questions concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction, veuillez communiquer avec la présidente du conseil, dont les coordonnées figurent à la fin de cette circulaire.

**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 2017 des détenteurs d'actions ordinaires. »

### 5. Étude des propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires figurent à l'annexe A de cette circulaire, à partir de la page 102.

Les propositions des actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires doivent être soumises d'ici le 10 novembre 2017.

Le conseil vous recommande de voter **CONTRE** chacune des propositions.

## Renseignements sur le vote

### Qui peut voter?

Vous avez le droit de voter si vous déteniez des actions à la date de référence, soit le 8 février 2017. Il y avait, à cette date, 1 482 763 485 actions en circulation donnant droit de vote.

**Chaque action confère une voix, sous réserve des restrictions sur le droit de vote expliquées ci-après.**

### Qui ne peut pas voter?

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 l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'une province ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'un pays étranger ou de l'une de ses subdivisions politiques ou l'un de ses organismes; ou
- une personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie de nos actions sans l'agrément du ministre des Finances.

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 ni n'a la haute main sur plus de 10 % des actions en circulation en date du 8 février 2017.

### Quelles sont les modalités du vote?

Pour être approuvées, les questions mises aux voix à l'assemblée doivent recueillir la majorité simple des voix exprimées en personne ou par procuration.

Veuillez suivre les instructions ci-après à l'intention des actionnaires inscrits ou non inscrits (véritables), selon la catégorie à laquelle vous appartenez. La plupart des actionnaires de RBC sont des actionnaires non inscrits (véritables).

Vous pouvez **exercer les droits de vote que vous confèrent vos actions** par procuration ou en personne à l'assemblée.

### Est-ce que mon vote est confidentiel?

Pour assurer la confidentialité du scrutin, notre agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada (Computershare), dépouille toutes les procurations et ne donne aucune information relative aux votes individuels à RBC, sauf si l'actionnaire a clairement l'intention de faire connaître son opinion au conseil ou à la direction ou si la loi en exige la divulgation. Les formulaires d'instructions de vote sont dépouillés par votre intermédiaire et seuls les résultats de chaque vote sont ensuite communiqués à Computershare.








**Votre vote est confidentiel.**

### Où puis-je trouver les résultats du vote?

Après l'assemblée, nous afficherons les résultats du vote sur notre site Web, à l'adresse [rbc.com/investisseurs](http://rbc.com/investisseurs), et les déposerons auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur [sedar.com](http://sedar.com).

## Comment puis-je voter?

**Vous pouvez voter de deux façons** : en personne à l'assemblée ou par procuration. Veuillez suivre les instructions ci-dessous selon que vous êtes un actionnaire non inscrit (véritable) ou un actionnaire inscrit.

Actionnaire non inscrit (véritable)	Actionnaire inscrit
<p>Vos actions sont détenues par l'entremise d'un intermédiaire, comme un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou une institution financière.</p> <p>Votre intermédiaire vous a fait parvenir un formulaire d'instructions de vote avec cette circulaire.</p>	<p>Vos actions sont immatriculées directement à votre nom auprès de notre agent des transferts, <i>Computershare</i>.</p> <p>Un formulaire de procuration se trouve dans cet envoi.</p>
Si vous assistez à l'assemblée	Si vous assistez à l'assemblée
<p>Veillez suivre les instructions sur votre formulaire d'instructions de vote.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscrivez votre nom dans la section du formulaire d'instructions de vote qui sert à donner instruction à votre intermédiaire de vous nommer fondé de pouvoir.</li> <li>• Signez le formulaire d'instructions de vote et retournez-le conformément aux instructions fournies.</li> <li>• <b>Ne</b> remplissez <b>pas</b> la section du formulaire portant sur les instructions de vote puisque vous exercerez vous-même vos droits de vote à l'assemblée.</li> <li>• À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous présenter à la table d'inscription.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ne</b> remplissez <b>pas</b> et <b>ne</b> retournez <b>pas</b> votre formulaire de procuration, car vous voterez à l'assemblée.</li> <li>• À votre arrivée, veuillez vous diriger à la table d'inscription et vous présenter à notre agent des transferts, <i>Computershare</i>.</li> </ul>
Si vous n'assistez pas à l'assemblée	Si vous n'assistez pas à l'assemblée
<p>Veillez transmettre vos directives de l'<b>une</b> des façons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Rendez-vous à <a href="http://proxylvote.com">proxylvote.com</a> et saisissez votre numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint.</li> <li> Pour le service en français : 1-800-474-7501 Pour le service en anglais : 1-800-474-7493</li> <li> Remplissez votre formulaire d'instructions de vote et retournez-le dans l'enveloppe prévue à cet effet.</li> <li> Transmettez votre formulaire d'instructions de vote dûment rempli par télécopieur au 514-281-8911 <b>OU</b> au 905-507-7793.</li> </ul>	<p>Veillez transmettre vos directives de l'<b>une</b> des façons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> Rendez-vous à <a href="http://investorvote.com">investorvote.com</a> et saisissez votre numéro de contrôle à 15 chiffres indiqué sur le formulaire de procuration ci-joint.</li> <li> Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le dans l'enveloppe prévue à cet effet.</li> <li> Transmettez votre formulaire de procuration dûment rempli par télécopieur aux numéros suivants : Au Canada et aux États-Unis : 1-866-249-7775 Ailleurs qu'en Amérique du Nord : 416-263-9524</li> </ul>
Si vous changez d'avis	Si vous changez d'avis
<p>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 connaître la procédure à suivre.</p>	<p>Vous pouvez révoquer votre procuration en faisant parvenir un avis écrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• à la secrétaire de la Banque, dont les coordonnées figurent à la fin de cette circulaire, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée; <b>OU</b></li> <li>• à la présidente du conseil le jour même de l'assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement.</li> </ul>

## Quelles sont les modalités du vote par procuration?

Le formulaire de procuration ci-joint donne à **Kathleen Taylor** ou à **David McKay**, tous deux administrateurs de RBC, 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 à l'assemblée, y compris quelqu'un qui n'est pas actionnaire, en indiquant le nom de la personne physique ou morale de votre choix dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Cette personne doit assister à l'assemblée pour y exercer les droits de vote attachés à vos actions.**

Si vous êtes un propriétaire véritable, veuillez vous reporter à votre formulaire d'instructions de vote que vous a transmis votre intermédiaire.

## Comment mon fondé de pouvoir exercera-t-il les droits de vote attachés à mes actions?

Vous pouvez indiquer sur le formulaire de procuration comment vous voulez que soient exercés les droits de vote attachés à vos actions ou laisser à votre fondé de pouvoir le soin de décider.

Si vous avez donné des instructions de vote sur le formulaire de procuration quant à 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 visées par une procuration donnée à la direction ou au conseil seront exercés :**

- ✓ **POUR l'élection de nos candidats aux postes d'administrateur;**
- ✓ **POUR la nomination de PwC en tant qu'auditeur;**
- ✓ **POUR la résolution consultative sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction;**
- ✓ **POUR les propositions de la direction en général; et**
- X **CONTRE les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe A.**

## Et s'il y avait des modifications ou si d'autres points étaient ajoutés?

Si des modifications aux points décrits dans cette circulaire ou d'autres points sont dûment soumis à l'assemblée, votre représentant votera comme il le jugera approprié.

## De quelle façon RBC sollicite-t-elle des procurations?

**La direction de RBC sollicite votre procuration en vue de son utilisation à notre assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires le 6 avril 2017 ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.**

La sollicitation de procurations se fera principalement par la poste. Cependant, nos administrateurs, membres de la direction et employés pourraient aussi vous téléphoner, vous écrire ou vous parler pour vous encourager à voter. Nous avons retenu les services de Laurel Hill Advisory Group pour qu'il nous aide dans cette tâche, moyennant un coût estimé à 27 500 \$. Nous payons les coûts associés à la sollicitation de procurations.



## Coup d'œil sur la gouvernance de RBC

Nous adoptons de façon proactive des politiques et pratiques en matière de gouvernance visant à faire correspondre les intérêts du conseil et de la direction à ceux de nos actionnaires et à favoriser un comportement éthique répondant aux critères les plus élevés qui soient et une gestion efficace du risque à tous les niveaux de l'organisation.

Les éléments clés de nos pratiques en matière de gouvernance ainsi que l'endroit où se trouvent ces éléments dans cette circulaire sont indiqués ci-dessous.

Éléments clés	Points saillants	Pages
Pratiques en matière de gouvernance	✓ Un aperçu détaillé de nos pratiques en matière de gouvernance.	28
Présence des administrateurs aux réunions	✓ Tous les candidats aux postes d'administrateur ont dépassé le taux de présence global minimal de 75 % exigé pour les réunions.	8-15
Grille des compétences du conseil	✓ Les compétences et l'expérience des administrateurs occupent une place importante dans notre processus de mise en candidature.	16
Rémunération des administrateurs	✓ Leur rémunération est élaborée de façon à permettre le recrutement d'administrateurs chevronnés, attentifs et talentueux.	17-18, 42
Avoir en titres de capitaux propres des administrateurs	✓ Collectivement, nos candidats indépendants aux postes d'administrateur détiennent des placements dans RBC totalisant plus de 27 millions de dollars.	8-15, 19
Comités du conseil	✓ Un rapport met en relief les travaux de chaque comité en 2016.	20-27
Principes de gouvernance	✓ Notre approche en matière de gouvernance s'appuie sur des principes fondamentaux.	28
Structure de gouvernance	✓ Les liens fondamentaux entre le conseil, la direction et les parties prenantes.	29
Indépendance des comités	✓ Chaque comité du conseil est totalement indépendant.	29
Intégrité	✓ Le Code de déontologie de RBC fixe les normes de comportement éthique applicables aux administrateurs, à la direction et aux employés.	30
Indépendance du conseil	✓ 12 des 13 candidats aux postes d'administrateur de RBC sont indépendants.	31
Indépendance de la présidente du conseil	✓ Notre présidente du conseil, Kathleen Taylor, est indépendante.	32
Rôle du conseil	✓ Notre rôle consiste à assumer la responsabilité de gérance et la surveillance de l'orientation stratégique de RBC par rapport à son goût du risque.	33-34
Orientation et formation continue des administrateurs	✓ Nous avons établi des processus d'orientation pour les nouveaux administrateurs de même que des programmes de formation continue.	34-36
Politique sur la durée du mandat des administrateurs	✓ Nous disposons d'une politique sur la durée du mandat des administrateurs, du président du conseil et des présidents de comité.	37-38
Politique sur le vote majoritaire	✓ Les candidats qui ne reçoivent pas la majorité des voix doivent présenter leur démission au conseil.	38

Éléments clés	Points saillants	Pages
Diversité au sein du conseil	✓ Le conseil est doté d'une politique écrite sur la diversité au sein du conseil. Cinq des treize candidats aux postes d'administrateur de RBC, soit 38 % d'entre eux, sont des femmes.	39
Évaluations du conseil et des administrateurs	✓ Nous procédons à une évaluation officielle du conseil, de ses comités, de la présidente du conseil et du président de chacun des comités et des administrateurs.	41-42
Surveillance des filiales	✓ Nous adoptons une approche à l'échelle de l'entreprise aux fins de la gouvernance des filiales et de leur surveillance.	43
Vote consultatif sur la rémunération	✓ Notre vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction a reçu 95,7 % des voix en sa faveur en 2016.	3, 47

## Candidats aux postes d'administrateur

Cette année, le conseil propose la candidature de 13 personnes à l'élection aux postes d'administrateur. Le profil de chacune de ces personnes vous donne de l'information à leur égard, y compris un sommaire de leur expérience professionnelle et de leurs domaines d'expertise, les comités du conseil dont chacune est membre ainsi que les conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels chacune d'elles a siégé au cours des cinq dernières années. Pour plus d'information sur nos candidats, veuillez vous reporter à la rubrique « Administrateurs et haute direction » de notre notice annuelle. L'information sur chaque candidat à un poste d'administrateur donnée dans la notice annuelle et cette circulaire est à jour en date du 8 février 2017.



Cette section présente également l'avoir en titres de capitaux propres de RBC de chaque candidat à la fin de nos deux derniers exercices, lequel est composé d'actions et d'unités d'actions différées d'administrateurs (UADA). La valeur des actions/UADA a été calculée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de Toronto (TSX) le 31 octobre 2016, soit 83,80 \$ l'action, et le 30 octobre 2015, soit 74,77 \$ l'action. Aucun des candidats aux postes d'administrateur ne détient d'actions de filiales de RBC.

Un taux de présence global d'au moins 75 % est exigé des administrateurs pour les réunions du conseil et des comités, à moins que le comité de la gouvernance ne juge que des facteurs indépendants de la volonté de l'administrateur l'ont empêché de respecter ce taux de présence global. Le taux de présence global comprend la présence aux réunions ordinaires et extraordinaires du conseil et des comités. Les réunions extraordinaires sont convoquées au besoin et souvent dans de brefs délais.

Les données sur le taux de présence dans le profil de chaque candidat font état du nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2016 et du taux de présence de chaque candidat au poste d'administrateur durant son mandat.

<p><b>Andrew A. Chisholm</b> Toronto (Ontario) Canada 57 ans   Administrateur depuis 2016</p> <p><b>Indépendant</b></p> <p><b>Assemblée annuelle 2016</b> s.o.<sup>1</sup></p> <p><b>Domaines d'expertise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Affaires juridiques et réglementaires</li> <li>• Comptabilité et finances</li> <li>• Gestion du risque</li> <li>• Services financiers</li> </ul> <p><b>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucun</li> </ul>	<p>M. Chisholm est administrateur de sociétés. Il a été stratège principal chez Goldman Sachs &amp; Co. (banque d'investissement mondiale) à New York de 2012 à 2014, avant d'y assumer des fonctions de directeur-conseil jusqu'à son départ à la retraite en avril 2016. Durant sa carrière qui s'est échelonnée sur 30 ans chez Goldman Sachs, M. Chisholm a occupé divers postes de direction de plus en plus importants, dont celui de chef du groupe mondial des institutions financières à Londres et à New York de 2002 à 2012.</p> <p>M. Chisholm siège comme président du conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business.</p> <p>Il est titulaire d'un MBA de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western Ontario et d'un baccalauréat en commerce de l'Université Queen's.</p>  <table border="1" data-bbox="329 475 972 614"> <thead> <tr> <th colspan="3">Présence<sup>1</sup> (Taux de présence global de 100 %)</th> </tr> <tr> <th>Membre du conseil et des comités suivants</th> <th>Ordinaires</th> <th>Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil</td> <td>3/3</td> <td>–</td> </tr> <tr> <td>Audit</td> <td>2/2</td> <td>–</td> </tr> <tr> <td>Gouvernance</td> <td>1/1</td> <td>–</td> </tr> </tbody> </table>	Présence <sup>1</sup> (Taux de présence global de 100 %)			Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	3/3	–	Audit	2/2	–	Gouvernance	1/1	–			
Présence <sup>1</sup> (Taux de présence global de 100 %)																			
Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires																	
Conseil	3/3	–																	
Audit	2/2	–																	
Gouvernance	1/1	–																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">Titres détenus à la fin de l'exercice</th> </tr> <tr> <th>Exercice</th> <th>Nombre d'actions</th> <th>Nombre d'UADA</th> <th>Nombre total d'actions/UADA</th> <th>Valeur totale des actions/UADA</th> <th>Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>436</td> <td>–</td> <td>436</td> <td>36 536 \$</td> <td>0,05 x</td> </tr> </tbody> </table>		Titres détenus à la fin de l'exercice						Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat	2016	436	–	436	36 536 \$	0,05 x
Titres détenus à la fin de l'exercice																			
Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat														
2016	436	–	436	36 536 \$	0,05 x														

1) Avec prise d'effet le 8 juillet 2016, M. Chisholm a été nommé administrateur et s'est joint aux comités d'audit et de la gouvernance.

<p><b>Jacynthe Côté</b> Montréal (Québec) Canada 58 ans   Administratrice depuis 2014</p> <p><b>Indépendante</b></p> <p><b>Assemblée annuelle 2016</b> Votes en faveur : 99,34 %</p> <p><b>Domaines d'expertise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Affaires juridiques et réglementaires</li> <li>• Comptabilité et finances</li> <li>• Gestion du risque</li> <li>• Gestion du talent et rémunération de la haute direction</li> </ul> <p><b>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transcontinental Inc. (2016 à aujourd'hui)</li> <li>• Suncor Énergie Inc. (2015 à aujourd'hui)</li> <li>• Finning International Inc. (2014 à aujourd'hui)</li> </ul>	<p>M<sup>me</sup> Côté est administratrice de sociétés. Elle a été présidente et chef de la direction de Rio Tinto Alcan (société minière et métallurgique) de 2009 à 2014 et y a joué par la suite un rôle de conseillère jusqu'à son départ à la retraite en 2014. Auparavant, M<sup>me</sup> Côté a été présidente et chef de la direction de l'unité d'exploitation Métal primaire de Rio Tinto Alcan. M<sup>me</sup> Côté s'est jointe à Alcan Inc. en 1988 et elle y a occupé divers postes de direction de plus en plus importants au cours de ses 26 ans de carrière.</p> <p>M<sup>me</sup> Côté siège au Conseil consultatif de l'Institut et hôpital neurologiques de Montréal et au conseil d'administration de l'École des hautes études commerciales de Montréal.</p> <p>Elle est titulaire d'un baccalauréat en chimie de l'Université Laval.</p>  <table border="1" data-bbox="329 1257 972 1396"> <thead> <tr> <th colspan="3">Présence (Taux de présence global de 100 %)</th> </tr> <tr> <th>Membre du conseil et des comités suivants</th> <th>Ordinaires</th> <th>Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil</td> <td>8/8</td> <td>–</td> </tr> <tr> <td>Audit</td> <td>8/8</td> <td>–</td> </tr> <tr> <td>Gouvernance</td> <td>5/5</td> <td>–</td> </tr> </tbody> </table>	Présence (Taux de présence global de 100 %)			Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	8/8	–	Audit	8/8	–	Gouvernance	5/5	–									
Présence (Taux de présence global de 100 %)																									
Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires																							
Conseil	8/8	–																							
Audit	8/8	–																							
Gouvernance	5/5	–																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="6">Titres détenus à la fin de l'exercice</th> </tr> <tr> <th>Exercice</th> <th>Nombre d'actions</th> <th>Nombre d'UADA</th> <th>Nombre total d'actions/UADA</th> <th>Valeur totale des actions/UADA</th> <th>Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>2 000</td> <td>6 406</td> <td>8 406</td> <td>704 423 \$</td> <td>0,9 x</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>2 000</td> <td>3 251</td> <td>5 251</td> <td>392 617 \$</td> <td>0,5 x</td> </tr> </tbody> </table>		Titres détenus à la fin de l'exercice						Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat	2016	2 000	6 406	8 406	704 423 \$	0,9 x	2015	2 000	3 251	5 251	392 617 \$	0,5 x
Titres détenus à la fin de l'exercice																									
Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat																				
2016	2 000	6 406	8 406	704 423 \$	0,9 x																				
2015	2 000	3 251	5 251	392 617 \$	0,5 x																				

<p><b>Toos N. Daruvala</b> New York (New York) États-Unis 61 ans   Administrateur depuis 2015</p> <p><b>Indépendant</b></p> <p><b>Assemblée annuelle 2016</b> Votes en faveur : 99,43 %</p> <p><b>Domaines d'expertise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Affaires juridiques et réglementaires</li> <li>• Gestion du risque</li> <li>• Services financiers</li> </ul> <p><b>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CardConnect Corp. (2016 à aujourd'hui)</li> </ul>	<p>M. Daruvala est cochef de la direction de MIO Partners, Inc. (division interne de gestion d'actifs de McKinsey &amp; Company). En 2016, il a agi à titre de conseiller principal et d'administrateur émérite pour McKinsey &amp; Company après son départ à la retraite en 2015. Durant sa carrière de 33 ans chez McKinsey, il a conseillé des institutions financières sur un vaste éventail de questions stratégiques et relatives à l'exploitation et a dirigé les activités ayant trait à la gestion des risques ainsi que les fonctions liées aux services bancaires et aux valeurs mobilières de cette société (dans les deux cas, pour les Amériques).</p> <p>M. Daruvala siège au conseil consultatif de la Ross School of Business de l'Université du Michigan et au conseil de l'Orchestre philharmonique de New York. Il est cadre en résidence à la Columbia Business School.</p> <p>Il est titulaire d'un MBA de l'Université du Michigan et d'un baccalauréat en génie électrique de l'Indian Institute of Technology.</p> 																		
<b>Présence (Taux de présence global de 100 %)</b>																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="335 534 646 571">Membre du conseil et des comités suivants</th> <th data-bbox="650 555 785 571">Ordinaires</th> <th data-bbox="789 555 959 571">Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="335 577 646 593">Conseil</td> <td data-bbox="650 577 785 593">8/8</td> <td data-bbox="789 577 959 593">–</td> </tr> <tr> <td data-bbox="335 600 646 616">Gestion des risques – président<sup>1</sup></td> <td data-bbox="650 600 785 616">8/8</td> <td data-bbox="789 600 959 616">2/2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="335 622 646 638">Gouvernance</td> <td data-bbox="650 622 785 638">5/5</td> <td data-bbox="789 622 959 638">–</td> </tr> </tbody> </table>		Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	8/8	–	Gestion des risques – président <sup>1</sup>	8/8	2/2	Gouvernance	5/5	–						
Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires																	
Conseil	8/8	–																	
Gestion des risques – président <sup>1</sup>	8/8	2/2																	
Gouvernance	5/5	–																	
<b>Titres détenus à la fin de l'exercice</b>																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="66 671 142 687">Exercice</th> <th data-bbox="147 671 236 687">Nombre d'actions</th> <th data-bbox="240 671 329 687">Nombre d'UADA</th> <th data-bbox="333 671 478 687">Nombre total d'actions/UADA</th> <th data-bbox="482 671 679 687">Valeur totale des actions/UADA</th> <th data-bbox="683 671 959 687">Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="66 694 142 710">2016</td> <td data-bbox="147 694 236 710">1 300</td> <td data-bbox="240 694 329 710">4 227</td> <td data-bbox="333 694 478 710">5 527</td> <td data-bbox="482 694 679 710">463 163 \$</td> <td data-bbox="683 694 959 710">0,6 x</td> </tr> <tr> <td data-bbox="66 716 142 732">2015</td> <td data-bbox="147 716 236 732">–</td> <td data-bbox="240 716 329 732">2 310</td> <td data-bbox="333 716 478 732">2 310</td> <td data-bbox="482 716 679 732">172 719 \$</td> <td data-bbox="683 716 959 732">0,2 x</td> </tr> </tbody> </table>		Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat	2016	1 300	4 227	5 527	463 163 \$	0,6 x	2015	–	2 310	2 310	172 719 \$	0,2 x
Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat														
2016	1 300	4 227	5 527	463 163 \$	0,6 x														
2015	–	2 310	2 310	172 719 \$	0,2 x														

1) Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2016, M. Daruvala a été nommé président du comité de gestion des risques.

<p><b>David F. Denison, O.C., FCPA, FCA</b> Toronto (Ontario) Canada 64 ans   Administrateur depuis 2012</p> <p><b>Indépendant</b></p> <p><b>Assemblée annuelle 2016</b> Votes en faveur : 99,08 %</p> <p><b>Domaines d'expertise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Commerce électronique de détail (B2C)</li> <li>• Comptabilité et finances</li> <li>• Gestion du risque</li> <li>• Services financiers</li> </ul> <p><b>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hydro One Limited (président du conseil) (2015 à aujourd'hui)</li> <li>• Allison Transmission Holdings, Inc. (2013 à aujourd'hui)</li> <li>• BCE Inc. (2012 à aujourd'hui)</li> </ul>	<p>M. Denison est administrateur de sociétés. Il a exercé les fonctions de président et chef de la direction de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada de 2005 à 2012. Auparavant, M. Denison occupait le poste de président de Fidelity Investments Canada Limited.</p> <p>Il est administrateur de Bell Canada et vice-président du conseil de Sinai Health System. Il est également membre de l'office d'investissement et du comité consultatif international de la Government of Singapore Investment Corporation et du conseil consultatif international de la China Investment Corporation.</p> <p>M. Denison est titulaire de baccalauréats en mathématiques et en éducation de l'Université de Toronto. Il détient les titres de comptable professionnel agréé et de fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario.</p> <p>Il est Officier de l'Ordre du Canada.</p> 																		
<b>Présence (Taux de présence global de 100 %)</b>																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="335 1291 646 1327">Membre du conseil et des comités suivants</th> <th data-bbox="650 1311 785 1327">Ordinaires</th> <th data-bbox="789 1311 959 1327">Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="335 1334 646 1350">Conseil</td> <td data-bbox="650 1334 785 1350">8/8</td> <td data-bbox="789 1334 959 1350">–</td> </tr> <tr> <td data-bbox="335 1356 646 1372">Audit – président</td> <td data-bbox="650 1356 785 1372">8/8</td> <td data-bbox="789 1356 959 1372">–</td> </tr> <tr> <td data-bbox="335 1378 646 1394">Gestion des risques</td> <td data-bbox="650 1378 785 1394">8/8</td> <td data-bbox="789 1378 959 1394">2/2</td> </tr> </tbody> </table>		Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	8/8	–	Audit – président	8/8	–	Gestion des risques	8/8	2/2						
Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires																	
Conseil	8/8	–																	
Audit – président	8/8	–																	
Gestion des risques	8/8	2/2																	
<b>Titres détenus à la fin de l'exercice</b>																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="66 1428 142 1444">Exercice</th> <th data-bbox="147 1428 236 1444">Nombre d'actions</th> <th data-bbox="240 1428 329 1444">Nombre d'UADA</th> <th data-bbox="333 1428 478 1444">Nombre total d'actions/UADA</th> <th data-bbox="482 1428 679 1444">Valeur totale des actions/UADA</th> <th data-bbox="683 1428 959 1444">Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="66 1450 142 1466">2016</td> <td data-bbox="147 1450 236 1466">1 041</td> <td data-bbox="240 1450 329 1466">15 005</td> <td data-bbox="333 1450 478 1466">16 046</td> <td data-bbox="482 1450 679 1466">1 344 654 \$</td> <td data-bbox="683 1450 959 1466">1,8 x</td> </tr> <tr> <td data-bbox="66 1473 142 1489">2015</td> <td data-bbox="147 1473 236 1489">1 000</td> <td data-bbox="240 1473 329 1489">10 866</td> <td data-bbox="333 1473 478 1489">11 866</td> <td data-bbox="482 1473 679 1489">887 221 \$</td> <td data-bbox="683 1473 959 1489">1,2 x</td> </tr> </tbody> </table>		Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat	2016	1 041	15 005	16 046	1 344 654 \$	1,8 x	2015	1 000	10 866	11 866	887 221 \$	1,2 x
Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat														
2016	1 041	15 005	16 046	1 344 654 \$	1,8 x														
2015	1 000	10 866	11 866	887 221 \$	1,2 x														

**Richard L. George, O.C.**

Calgary (Alberta) Canada  
66 ans | Administrateur  
depuis 2012

**Indépendant****Assemblée annuelle 2016**

Votes en faveur : 99,45 %

**Domaines d'expertise**

- Commerce électronique de détail (B2C)
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction

**Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)**

- Penn West Petroleum Ltd. (président du conseil) (2013 à aujourd'hui)
- Anadarko Petroleum Corporation (2012 à aujourd'hui)

M. George est associé au sein du Novo Investment Group (entreprise de gestion de placements). Il a occupé le poste de chef de la direction de Suncor Énergie Inc. de 1991 à 2012 et a été président de cette société de 1991 à 2011.

M. George est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie) de l'Université de l'État du Colorado et d'un baccalauréat en droit de l'Université de Houston. Il a également suivi le programme de développement des cadres de la Harvard Business School.

Il est Officier de l'Ordre du Canada.

**Présence (Taux de présence global de 78 %)****Membre du conseil et des comités suivants**

	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	6/8	–
Gestion des risques	6/8	2/2
Ressources humaines <sup>1</sup>	4/5	–

**Titres détenus à la fin de l'exercice**

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat
2016	27 730	15 764	43 494	3 644 797 \$	4,9 x
2015	27 730	11 888	39 618	2 962 238 \$	3,9 x

1) Avec prise d'effet le 6 avril 2016, M. George a cessé de siéger comme président du comité des ressources humaines.

**Alice D. Laberge**

Vancouver  
(Colombie-Britannique)  
Canada  
60 ans | Administratrice  
depuis 2005

**Indépendante****Assemblée annuelle 2016**

Votes en faveur : 99,23 %

**Domaines d'expertise**

- Comptabilité et finances
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction
- Technologie/numérique

**Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)**

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

M<sup>me</sup> Laberge est administratrice de sociétés. Elle a été présidente, chef de la direction et administratrice de Fincentric Corporation jusqu'en 2005. Auparavant, M<sup>me</sup> Laberge était chef des finances et vice-présidente principale, Finances, de MacMillan Bloedel Limited.

M<sup>me</sup> Laberge est administratrice de la BC Cancer Foundation.

Elle est titulaire d'un MBA de l'Université de la Colombie-Britannique et d'un baccalauréat ès sciences de l'Université de l'Alberta.

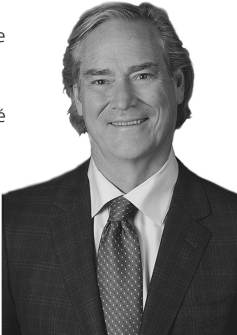
**Présence (Taux de présence global de 100 %)****Membre du conseil et des comités suivants**

	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Audit	8/8	–
Ressources humaines – présidente <sup>1</sup>	5/5	–

**Titres détenus à la fin de l'exercice**

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat
2016	5 000	43 476	48 476	4 062 289 \$	5,4 x
2015	5 000	39 418	44 418	3 321 134 \$	4,4 x

1) Avec prise d'effet le 6 avril 2016, M<sup>me</sup> Laberge a été nommée présidente du comité des ressources humaines.

<p><b>Michael H. McCain</b> Toronto (Ontario) Canada 58 ans   Administrateur depuis 2005</p>	<p>M. McCain est président et chef de la direction des Aliments Maple Leaf Inc. (société de transformation de produits alimentaires) ainsi que président et administrateur de McCain Capital Inc.</p>																			
<p><b>Indépendant</b></p> <p><b>Assemblée annuelle 2016</b> Votes en faveur : 98,41 %</p>	<p>Il est administrateur de la Fondation du Centre de toxicomanie et de santé mentale et du Centre de la découverte MaRS. Il est membre du Conseil canadien des affaires et président honoraire du Centre d'action de Maple Leaf pour la sécurité alimentaire et siège au conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business.</p>																			
<p><b>Domaines d'expertise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Commerce électronique de détail (B2C)</li> <li>• Gestion du risque</li> <li>• Gestion du talent et rémunération de la haute direction</li> <li>• Technologie/numérique</li> </ul>	<p>Il est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires (spécialisé) de l'Université Western Ontario.</p>																			
<p><b>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les Aliments Maple Leaf Inc. (1995 à aujourd'hui)</li> <li>• Pain Canada Compagnie, Limitée (1995 à 2014)</li> </ul>	<p><b>Présence (Taux de présence global de 83 %)</b></p>																			
<p><b>Membre du conseil et des comités suivants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les Aliments Maple Leaf Inc. (1995 à aujourd'hui)</li> <li>• Pain Canada Compagnie, Limitée (1995 à 2014)</li> </ul>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ordinaires</th> <th>Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil</td> <td>7/8</td> <td>–</td> </tr> <tr> <td>Gestion des risques</td> <td>7/8</td> <td>0/2</td> </tr> <tr> <td>Gouvernance</td> <td>5/5</td> <td>–</td> </tr> </tbody> </table>		Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	7/8	–	Gestion des risques	7/8	0/2	Gouvernance	5/5	–							
	Ordinaires	Extraordinaires																		
Conseil	7/8	–																		
Gestion des risques	7/8	0/2																		
Gouvernance	5/5	–																		
<p><b>Titres détenus à la fin de l'exercice</b></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Exercice</th> <th>Nombre d'actions</th> <th>Nombre d'UADA</th> <th>Nombre total d'actions/UADA</th> <th>Valeur totale des actions/UADA</th> <th>Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>15 063</td> <td>43 807</td> <td>58 870</td> <td>4 933 306 \$</td> <td>6,6 x</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>15 063</td> <td>39 119</td> <td>54 182</td> <td>4 051 188 \$</td> <td>5,4 x</td> </tr> </tbody> </table>	Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat	2016	15 063	43 807	58 870	4 933 306 \$	6,6 x	2015	15 063	39 119	54 182	4 051 188 \$	5,4 x	
Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat															
2016	15 063	43 807	58 870	4 933 306 \$	6,6 x															
2015	15 063	39 119	54 182	4 051 188 \$	5,4 x															

<p><b>David McKay</b> Toronto (Ontario) Canada 53 ans   Administrateur depuis 2014</p>	<p>M. McKay est président et chef de la direction de RBC. Avant sa nomination en 2014, il a été chef de groupe, Services aux particuliers et aux entreprises de 2012 à 2014 et chef de groupe, Services bancaires canadiens de 2008 à 2012. M. McKay a amorcé sa carrière chez RBC il y a plus de 28 ans et y a occupé divers postes de plus en plus importants.</p>																			
<p><b>Non indépendant (membre de la direction)</b></p>	<p>M. McKay a présidé la campagne Centraide du Grand Toronto et région de York de 2016. Il siège au conseil d'administration du Hospital for Sick Children, au conseil consultatif de Catalyst Canada et au Conseil canadien des affaires.</p>																			
<p><b>Assemblée annuelle 2016</b> Votes en faveur : 99,45 %</p>	<p>Il est titulaire d'un MBA de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western Ontario et d'un baccalauréat en mathématiques de l'Université de Waterloo.</p>																			
<p><b>Domaines d'expertise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Commerce électronique de détail (B2C)</li> <li>• Comptabilité et finances</li> <li>• Gestion du risque</li> <li>• Services financiers</li> </ul>	<p><b>Présence (Taux de présence global de 100 %)</b></p>																			
<p><b>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucun</li> </ul>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ordinaires</th> <th>Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil</td> <td>8/8</td> <td>–</td> </tr> </tbody> </table>		Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	8/8	–													
	Ordinaires	Extraordinaires																		
Conseil	8/8	–																		
<p>M. McKay n'est membre d'aucun comité du conseil mais, s'il y a lieu, il assiste aux réunions des comités sur invitation de ceux-ci.</p>	<p><b>Titres détenus à la fin de l'exercice</b></p>																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Exercice</th> <th>Nombre d'actions</th> <th>Nombre d'UAD/UADR</th> <th>Nombre total d'actions/UAD/UADR</th> <th>Total en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 8 x le salaire moyen des trois dernières années</th> <th>En tant que chef de la direction de RBC, M. McKay ne touche aucune rémunération distincte en contrepartie des services qu'il fournit à titre d'administrateur.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>29 564</td> <td>194 075<sup>1</sup></td> <td>223 639</td> <td>15,0 x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>26 571</td> <td>139 249</td> <td>165 820</td> <td>12,3 x</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UAD/UADR	Nombre total d'actions/UAD/UADR	Total en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 8 x le salaire moyen des trois dernières années	En tant que chef de la direction de RBC, M. McKay ne touche aucune rémunération distincte en contrepartie des services qu'il fournit à titre d'administrateur.	2016	29 564	194 075 <sup>1</sup>	223 639	15,0 x		2015	26 571	139 249	165 820	12,3 x			
Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UAD/UADR	Nombre total d'actions/UAD/UADR	Total en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat de 8 x le salaire moyen des trois dernières années	En tant que chef de la direction de RBC, M. McKay ne touche aucune rémunération distincte en contrepartie des services qu'il fournit à titre d'administrateur.															
2016	29 564	194 075 <sup>1</sup>	223 639	15,0 x																
2015	26 571	139 249	165 820	12,3 x																

1) Représente 177 924 unités d'actions différées au rendement aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement et 16 151 unités d'actions différées aux termes du programme d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction (une description de ces programmes est donnée aux pages 65 et 66 et à la page 69, respectivement).

**Heather Munroe-Blum, O.C., O.Q., Ph. D., MSRC**

Montréal (Québec) Canada  
66 ans | Administratrice  
depuis 2011

**Indépendante****Assemblée annuelle 2016**

Votes en faveur : 99,14 %

**Domaines d'expertise**

- Affaires juridiques et réglementaires
- Commerce électronique de détail (B2C)
- Gestion du talent et rémunération de la haute direction
- Technologie/numérique

**Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)**

- Groupe CGI inc. (2015 à aujourd'hui)

M<sup>me</sup> Munroe-Blum préside le conseil de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada. Elle est principale et vice-chancelière (présidente) émérite de l'Université McGill et a occupé le poste de principale de 2003 à 2013. Elle était auparavant vice-présidente (recherche et relations internationales) à l'Université de Toronto.

Elle est administratrice et vice-présidente du conseil de la Fondation Canada Gairdner ainsi que membre du conseil du Center for Advanced Study in the Behavioral Sciences de l'Université Stanford. Elle est membre de la Commission Trilatérale.

M<sup>me</sup> Munroe-Blum est titulaire d'un doctorat en épidémiologie de l'Université de la Caroline du Nord à Chapel Hill. Elle est également titulaire d'une maîtrise en service social de l'Université Wilfrid-Laurier de même que d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en service social de l'Université McMaster. Elle est Officière de l'Ordre du Canada et de l'Ordre national du Québec ainsi que membre à titre spécial de la Société royale du Canada.

**Présence (Taux de présence global de 100 %)****Membre du conseil et des comités suivants**

	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	8/8	–
Gestion des risques	8/8	2/2
Gouvernance – présidente	5/5	–

**Titres détenus à la fin de l'exercice**

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat
2016	1 660	16 845	18 505	1 550 719 \$	2,1 x
2015	350	12 799	13 149	983 151 \$	1,3 x

**Thomas A. Renyi**

New Harbor (Maine) États-Unis  
71 ans | Administrateur  
depuis 2013

**Indépendant****Assemblée annuelle 2016**

Votes en faveur : 99,42 %

**Domaines d'expertise**

- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Services financiers
- Technologie/numérique

**Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)**

- The Hartford Financial Services Group Inc. (administrateur président) (2010 à aujourd'hui)
- Public Service Enterprise Group (administrateur en chef) (2003 à aujourd'hui)

M. Renyi est administrateur de sociétés. Il était président du conseil exécutif de la Bank of New York Mellon lorsqu'il a pris sa retraite en 2008. Auparavant, il a été président du conseil et chef de la direction de la Bank of New York Company, Inc. et de la Bank of New York pendant 10 ans. La carrière de M. Renyi au sein de la Bank of New York Mellon et de sa société devancière s'est étendue sur presque quatre décennies.

M. Renyi est administrateur de RBC USA Holdco Corporation. Il est administrateur émérite du conseil d'administration du Lincoln Center for the Performing Arts et membre du conseil d'administration de Catholic Charities de New York.

Il est titulaire d'un MBA ainsi que d'un baccalauréat ès arts en administration des affaires de l'Université Rutgers.

**Présence (Taux de présence global de 81 %)****Membre du conseil et des comités suivants**

	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	7/8	–
Audit	6/8	–
Gestion des risques	6/8	2/2

**Titres détenus à la fin de l'exercice**

Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat
2016	1 449	7 887	9 336	782 357 \$	1,0 x
2015	–	6 332	6 332	473 444 \$	0,6 x

<p><b>Kathleen Taylor, C.M.</b> Toronto (Ontario) Canada 59 ans   Administratrice depuis 2001 Présidente du conseil depuis 2014</p>	<p>M<sup>me</sup> Taylor est présidente du conseil de RBC. Elle a été présidente et chef de la direction de Four Seasons Hotels and Resorts, où elle a occupé divers postes de haute direction de 1989 à 2013. Elle est administratrice de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada.</p>																			
<p><b>Indépendante</b></p> <p><b>Assemblée annuelle 2016</b> Votes en faveur : 98,67 %</p> <p><b>Domaines d'expertise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Affaires juridiques et réglementaires</li> <li>Commerce électronique de détail (B2C)</li> <li>Comptabilité et finances</li> <li>Gestion du talent et rémunération de la haute direction</li> </ul>	<p>M<sup>me</sup> Taylor est présidente du conseil de la fondation SickKids, administratrice du Hospital for Sick Children ainsi que membre du conseil consultatif international de la principale de l'Université McGill et membre du conseil consultatif du doyen de l'école de commerce Schulich de l'Université York.</p> <p>Elle est titulaire d'un MBA et d'un doctorat honorifique en droit de l'école de commerce Schulich, d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School et d'un baccalauréat ès arts (spécialisé) de l'Université de Toronto. Elle est membre de l'Ordre du Canada.</p>																			
<b>Présence (Taux de présence global de 100 %)</b>																				
<p><b>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Air Canada (2016 à aujourd'hui)</li> <li>Groupe Adecco (2015 à aujourd'hui)</li> </ul>	<table border="1" data-bbox="339 534 963 603"> <thead> <tr> <th data-bbox="339 534 650 558">Membre du conseil et des comités suivants</th> <th data-bbox="660 555 795 579">Ordinaires</th> <th data-bbox="806 555 940 579">Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="339 579 650 603">Conseil – présidente</td> <td data-bbox="660 579 795 603">8/8</td> <td data-bbox="806 579 940 603">–</td> </tr> </tbody> </table> <p>En tant que présidente du conseil, M<sup>me</sup> Taylor ne siège à aucun comité du conseil, mais elle assiste et participe aux réunions des comités. Au cours de l'exercice 2016, elle a assisté à toutes les réunions des comités du conseil.</p>	Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires	Conseil – présidente	8/8	–													
Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires																		
Conseil – présidente	8/8	–																		
<b>Titres détenus à la fin de l'exercice</b>																				
<table border="1" data-bbox="66 705 329 810"> <thead> <tr> <th data-bbox="66 705 153 729">Exercice</th> <th data-bbox="163 705 250 729">Nombre d'actions</th> <th data-bbox="261 705 329 729">Nombre d'UADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="66 729 153 753">2016</td> <td data-bbox="163 729 250 753">31 640</td> <td data-bbox="261 729 329 753">67 076</td> </tr> <tr> <td data-bbox="66 753 153 777">2015</td> <td data-bbox="163 753 250 777">31 640</td> <td data-bbox="261 753 329 777">62 666</td> </tr> </tbody> </table>	Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	2016	31 640	67 076	2015	31 640	62 666	<table border="1" data-bbox="339 705 650 810"> <thead> <tr> <th data-bbox="339 705 484 729">Nombre total d'actions/UADA</th> <th data-bbox="495 705 650 729">Valeur totale des actions/UADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="339 729 484 753">98 716</td> <td data-bbox="495 729 650 753">8 272 401 \$</td> </tr> <tr> <td data-bbox="339 753 484 777">94 306</td> <td data-bbox="495 753 650 777">7 051 260 \$</td> </tr> </tbody> </table>	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	98 716	8 272 401 \$	94 306	7 051 260 \$	<table border="1" data-bbox="660 705 963 810"> <thead> <tr> <th data-bbox="660 705 963 729">Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="660 729 963 753">11,0 x</td> </tr> <tr> <td data-bbox="660 753 963 777">9,4 x</td> </tr> </tbody> </table>	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat	11,0 x	9,4 x
Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA																		
2016	31 640	67 076																		
2015	31 640	62 666																		
Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA																			
98 716	8 272 401 \$																			
94 306	7 051 260 \$																			
Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat																				
11,0 x																				
9,4 x																				

<p><b>Bridget A. van Kralingen</b> New York (New York) États-Unis 53 ans   Administratrice depuis 2011</p>	<p>M<sup>me</sup> van Kralingen est première vice-présidente, plateformes sectorielles d'IBM Corporation (société informatique). Depuis son entrée chez IBM en 2004, elle a occupé divers postes de direction, dont celui de première vice-présidente d'IBM Services mondiaux aux entreprises, celui de directrice générale d'IBM Amérique du Nord et celui de directrice générale d'IBM Services mondiaux aux entreprises, Europe du Nord-Est, Moyen-Orient et Afrique. Avant de rejoindre les rangs d'IBM, elle était associée directrice, services financiers de Deloitte Consulting, U.S.</p>																			
<p><b>Indépendante</b></p> <p><b>Assemblée annuelle 2016</b> Votes en faveur : 99,23 %</p> <p><b>Domaines d'expertise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Commerce électronique de détail (B2C)</li> <li>Gestion du talent et rémunération de la haute direction</li> <li>Services financiers</li> <li>Technologie/numérique</li> </ul>	<p>Elle est titulaire d'une maîtrise en commerce, concentration en psychologie industrielle et organisationnelle de l'Université d'Afrique du Sud, d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Witwatersrand, en Afrique du Sud, et d'un diplôme en commerce (spécialisé) de l'Université de Johannesburg.</p>																			
<b>Présence (Taux de présence global de 96 %)</b>																				
<p><b>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aucun</li> </ul>	<table border="1" data-bbox="339 1259 963 1366"> <thead> <tr> <th data-bbox="339 1259 650 1283">Membre du conseil et des comités suivants</th> <th data-bbox="660 1279 795 1303">Ordinaires</th> <th data-bbox="806 1279 940 1303">Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="339 1303 650 1327">Conseil</td> <td data-bbox="660 1303 795 1327">8/8</td> <td data-bbox="806 1303 940 1327">–</td> </tr> <tr> <td data-bbox="339 1327 650 1351">Gestion des risques</td> <td data-bbox="660 1327 795 1351">8/8</td> <td data-bbox="806 1327 940 1351">1/2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="339 1351 650 1366">Ressources humaines</td> <td data-bbox="660 1351 795 1366">5/5</td> <td data-bbox="806 1351 940 1366">–</td> </tr> </tbody> </table>	Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	8/8	–	Gestion des risques	8/8	1/2	Ressources humaines	5/5	–							
Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires																		
Conseil	8/8	–																		
Gestion des risques	8/8	1/2																		
Ressources humaines	5/5	–																		
<b>Titres détenus à la fin de l'exercice</b>																				
<table border="1" data-bbox="66 1396 329 1501"> <thead> <tr> <th data-bbox="66 1396 153 1420">Exercice</th> <th data-bbox="163 1396 250 1420">Nombre d'actions</th> <th data-bbox="261 1396 329 1420">Nombre d'UADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="66 1420 153 1444">2016</td> <td data-bbox="163 1420 250 1444">1 390</td> <td data-bbox="261 1420 329 1444">16 376</td> </tr> <tr> <td data-bbox="66 1444 153 1468">2015</td> <td data-bbox="163 1444 250 1468">–</td> <td data-bbox="261 1444 329 1468">14 474</td> </tr> </tbody> </table>	Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	2016	1 390	16 376	2015	–	14 474	<table border="1" data-bbox="339 1396 650 1501"> <thead> <tr> <th data-bbox="339 1396 484 1420">Nombre total d'actions/UADA</th> <th data-bbox="495 1396 650 1420">Valeur totale des actions/UADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="339 1420 484 1444">17 766</td> <td data-bbox="495 1420 650 1444">1 488 791 \$</td> </tr> <tr> <td data-bbox="339 1444 484 1468">14 474</td> <td data-bbox="495 1444 650 1468">1 082 221 \$</td> </tr> </tbody> </table>	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	17 766	1 488 791 \$	14 474	1 082 221 \$	<table border="1" data-bbox="660 1396 963 1501"> <thead> <tr> <th data-bbox="660 1396 963 1420">Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="660 1420 963 1444">2,0 x</td> </tr> <tr> <td data-bbox="660 1444 963 1468">1,4 x</td> </tr> </tbody> </table>	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat	2,0 x	1,4 x
Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA																		
2016	1 390	16 376																		
2015	–	14 474																		
Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA																			
17 766	1 488 791 \$																			
14 474	1 082 221 \$																			
Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat																				
2,0 x																				
1,4 x																				



<p><b>Thierry Vandal</b> Mamaroneck (New York) États-Unis 56 ans   Administrateur depuis 2015</p> <p><b>Indépendant</b></p> <p><b>Assemblée annuelle 2016</b> Votes en faveur : 99,39 %</p> <p><b>Domaines d'expertise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Affaires juridiques et réglementaires</li> <li>• Comptabilité et finances</li> <li>• Gestion du risque</li> <li>• Gestion du talent et rémunération de la haute direction</li> </ul> <p><b>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veresen Inc. (2015 à aujourd'hui)</li> </ul>	<p>M. Vandal est président d'Axiom Infrastructure US Inc. (société de gestion de portefeuille). M. Vandal a été président-directeur général d'Hydro-Québec de 2005 jusqu'à son départ en 2015.</p> <p>Il siège au conseil d'administration de l'École des hautes études commerciales de Montréal et préside le comité des finances du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill.</p> <p>M. Vandal est titulaire d'un MBA avec spécialisation en finance de l'École des hautes études commerciales de Montréal et d'un baccalauréat en génie de l'École Polytechnique de Montréal.</p> 																		
<b>Présence (Taux de présence global de 100 %)</b>																			
<p><b>Membre du conseil et des comités suivants</b></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Ordinaires</th> <th style="text-align: center;">Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil</td> <td style="text-align: center;">8/8</td> <td style="text-align: center;">–</td> </tr> <tr> <td>Audit</td> <td style="text-align: center;">8/8</td> <td style="text-align: center;">–</td> </tr> <tr> <td>Ressources humaines</td> <td style="text-align: center;">5/5</td> <td style="text-align: center;">–</td> </tr> </tbody> </table>		Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	8/8	–	Audit	8/8	–	Ressources humaines	5/5	–						
	Ordinaires	Extraordinaires																	
Conseil	8/8	–																	
Audit	8/8	–																	
Ressources humaines	5/5	–																	
<b>Titres détenus à la fin de l'exercice</b>																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Exercice</th> <th>Nombre d'actions</th> <th>Nombre d'UADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td style="text-align: center;">1 038</td> <td style="text-align: center;">3 987</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td style="text-align: center;">1 019</td> <td style="text-align: center;">932</td> </tr> </tbody> </table>	Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	2016	1 038	3 987	2015	1 019	932	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nombre total d'actions/UADA</th> <th>Valeur totale des actions/UADA</th> <th>Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">5 025</td> <td style="text-align: center;">42 1 095 \$</td> <td style="text-align: center;">0,6 x</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1 951</td> <td style="text-align: center;">145 876 \$</td> <td style="text-align: center;">0,2 x</td> </tr> </tbody> </table>	Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat	5 025	42 1 095 \$	0,6 x	1 951	145 876 \$	0,2 x
Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA																	
2016	1 038	3 987																	
2015	1 019	932																	
Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat																	
5 025	42 1 095 \$	0,6 x																	
1 951	145 876 \$	0,2 x																	

Le tableau ci-dessous présente le relevé de présence pour 2016 de chacun des administrateurs prenant leur retraite.

Administrateurs prenant leur retraite	Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires
<p><b>W. Geoffrey Beattie – Taux de présence de 91 %</b></p> <p>Conseil</p> <p>Audit<sup>1</sup></p> <p>Gestion des risques<sup>1</sup></p> <p>Ressources humaines</p>	<p>8/8</p> <p>3/4</p> <p>4/4</p> <p>4/5</p>	<p>–</p> <p>–</p> <p>1/1</p> <p>–</p>
<p><b>Edward Sonshine – Taux de présence de 90 %</b></p> <p>Conseil</p> <p>Audit</p> <p>Gouvernance</p>	<p>8/8</p> <p>7/8</p> <p>4/5</p>	<p>–</p> <p>–</p> <p>–</p>

1) Avec prise d'effet le 6 avril 2016, M. Beattie est passé du comité de gestion des risques au comité d'audit.

## Compétences

En 2016, le comité de la gouvernance a fait appel aux services d'un consultant indépendant pour l'aider à définir les compétences et l'expérience dont le conseil avait besoin pour pouvoir appuyer les objectifs stratégiques futurs de RBC. Ce consultant a donc étudié la stratégie à long terme de la Banque, rencontré des membres de la direction et du conseil d'administration et analysé les compétences déjà présentes au sein du conseil. Le consultant a également comparé nos pratiques à celles de nos pairs au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Cette analyse permettra au comité de la gouvernance ainsi qu'au conseil d'ajuster les compétences et l'expérience des membres du conseil en fonction du dynamisme du marché et du contexte réglementaire en constante évolution.

Cette nouvelle approche a donné lieu à l'élaboration par le comité de la gouvernance et à l'adoption par le conseil d'une grille plus précise des compétences dont le conseil aura besoin dorénavant. Comme le montre la nouvelle grille, les candidats aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle de 2017 continuent d'apporter une vaste gamme de connaissances, d'expérience et de points de vue qui favorisent la surveillance étroite et efficace de RBC dans la poursuite de ses objectifs d'entreprise et objectifs stratégiques.

		A.A. Chisholm	J. Côté	T.N. Daruvala	D.F. Denison	R.L. George	A.D. Laberge	M.H. McCain	D. McKay	H. Munroe-Blum	T.A. Renyi	K. Taylor	B.A. van Kralingen	T. Vandal	
<b>Compétences et expérience</b>															
<b>Compétences importantes<sup>1</sup></b>	Comptabilité et finances	x	x		x	x	x		x		x	x		x	
	Commerce électronique de détail (B2C)				x	x		x	x	x		x	x		
	Services financiers	x		x	x				x		x		x		
	Affaires juridiques et réglementaires	x	x	x						x		x		x	
	Gestion du risque	x	x	x	x	x		x	x		x			x	
	Gestion du talent et rémunération de la haute direction		x			x	x	x		x		x	x	x	
	Technologie/numérique							x	x		x	x		x	
<b>Expérience importante</b>	Transformation d'entreprise	x	x	x	x	x		x	x	x	x		x	x	
	Responsabilité à lignes multiples	x	x		x	x	x	x	x	x	x		x		
	Poste de direction au sein d'une société ouverte					x		x	x		x	x			
	Expertise américaine	x		x		x		x	x	x	x	x	x	x	

1) Les administrateurs sont appelés à indiquer leurs quatre plus grandes compétences dans un questionnaire d'autoévaluation; il est toutefois entendu qu'ils peuvent avoir de l'expérience dans d'autres domaines de compétence.

Nos administrateurs possèdent tous des connaissances et des compétences qu'ils ont acquises à titre de cadres supérieurs au sein de grandes entités, et il est entendu aux termes de la grille que chacun d'eux i) possède une expérience en matière de gouvernance et ii) souscrit au principe de la responsabilité sociale d'entreprise et à la reddition de comptes à cet égard.

## Rémunération des administrateurs

### Notre approche en matière de rémunération

Des administrateurs chevronnés, attentifs et talentueux sont essentiels à l'atteinte de nos objectifs stratégiques et permettent à la direction de bénéficier de conseils éclairés et d'une supervision efficace.

Le comité de la gouvernance est responsable de tous les aspects de la rémunération du conseil et revoit chaque année le montant de la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction et la forme que celle-ci prend en tenant compte de ce qui suit :

- l'envergure, la complexité et la portée géographique des activités de RBC;
- le temps que les administrateurs doivent consacrer à l'exercice de leur mandat;
- l'expertise et l'expérience globales requises;
- la nécessité d'offrir une rémunération juste et positionnée afin d'attirer des administrateurs de grand talent; et
- l'établissement d'une corrélation entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires.

### Processus décisionnel

Le comité de la gouvernance évalue la structure de la rémunération de notre conseil et sa compétitivité compte tenu des pratiques exemplaires du secteur et par rapport à celle qu'offre un groupe de comparaison de base composé d'institutions financières canadiennes et d'autres sociétés canadiennes dont la portée et la complexité sont similaires et dont l'envergure des activités est comparable selon certains critères financiers, comme la capitalisation boursière, le total des revenus et d'autres mesures.

Notre groupe de comparaison de base comprend les sociétés suivantes :

Institutions financières		Institutions non financières	
Banque Canadienne Impériale de Commerce	La Banque Toronto- Dominion	BCE	Suncor Énergie
Banque de Montréal	Financière Manuvie	Compagnie des Chemins de fer nationaux du Canada	TransCanada
La Banque de Nouvelle- Écosse	Financière Sun Life	Enbridge	

Afin de disposer de données supplémentaires dans son examen de la rémunération du conseil, le comité de la gouvernance prend aussi en compte un plus grand groupe d'institutions financières américaines et internationales.

### Structure de la rémunération

Nous privilégions une structure de rémunération efficace et transparente. Chaque administrateur ne faisant pas partie de la direction touche une rémunération annuelle fixe en contrepartie de toutes les responsabilités qu'il doit assumer, de sa participation aux réunions et du travail qu'il accomplit pendant l'exercice. Avant le 1<sup>er</sup> mai 2016, la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs s'élevait à 210 000 \$ et la rémunération forfaitaire annuelle du président du comité de la gouvernance s'établissait à 25 000 \$.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2016, les administrateurs de RBC touchent la rémunération suivante :

Rémunération forfaitaire annuelle	(\$)	David McKay ne touche aucune rémunération en tant qu'administrateur puisqu'il est chef de la direction de RBC.
Administrateurs	250 000	
Président du conseil	275 000	
Président de comité	50 000	

De plus, les administrateurs se font rembourser les frais de déplacement et autres frais engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités ou à d'autres réunions ou activités à la demande de RBC. Les administrateurs ne faisant pas partie de la direction ne reçoivent aucune option sur actions et ne participent pas aux régimes de retraite de la Banque.

## Aucun changement à la rémunération pour 2017

Aucun changement touchant la rémunération des administrateurs n'a été recommandé ou approuvé pour 2017.

## Corrélation entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires

Le conseil estime que les mesures suivantes permettent d'établir une corrélation efficace entre les intérêts des administrateurs et ceux de nos actionnaires.

### Exigences en matière d'actionnariat

Les administrateurs doivent détenir des titres de capitaux propres de RBC d'une valeur globale totale d'au moins trois fois leur rémunération forfaitaire à titre d'administrateurs, ou 750 000 \$ (630 000 \$ avant le 1<sup>er</sup> mai 2016), et ils disposent d'une période de cinq ans à partir du moment où ils deviennent membres du conseil pour ce faire. Cet investissement de 750 000 \$ de la part des administrateurs doit comprendre un minimum de 1 000 actions ordinaires de RBC.

### Investissement de la rémunération des administrateurs

Le régime d'achat d'actions pour les administrateurs (dans le cas des actions de RBC) et le régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs (dans le cas des unités d'actions différées pour les administrateurs (UADA)) facilitent l'investissement dans des titres de capitaux propres de RBC par les administrateurs. Les UADA sont des unités théoriques qui ont la même valeur que nos actions. La valeur d'une UADA, lorsqu'elle est portée au crédit du compte de l'administrateur ou qu'elle est rachetée par l'administrateur, est calculée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse précédents.

Les administrateurs doivent investir au moins 150 000 \$ (115 000 \$ avant le 1<sup>er</sup> mai 2016) de leur rémunération forfaitaire annuelle (la tranche en titres de capitaux propres) en actions de RBC ou en UADA. Tant que l'administrateur ne sera pas propriétaire d'au moins 1 000 actions ordinaires de RBC, la tranche en titres de capitaux propres de sa rémunération forfaitaire sera versée en actions de RBC. Les actions sont achetées au cours du marché. Les administrateurs peuvent investir jusqu'à la totalité de la tranche en espèces de leur rémunération forfaitaire annuelle en UADA ou en actions.

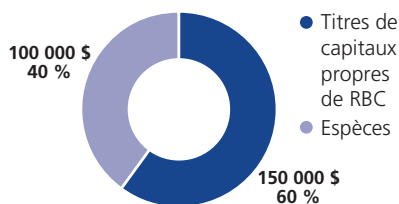
Tant qu'ils siègent au conseil, les administrateurs ne peuvent pas vendre d'actions de RBC souscrites au moyen de la tranche en titres de capitaux propres de leur rémunération forfaitaire annuelle ni demander le rachat d'UADA.

### Restrictions applicables à la négociation et aux opérations de couverture de titres de RBC

Il est interdit aux administrateurs :

- de vendre, directement ou indirectement, des titres de RBC dont ils ne sont pas propriétaires ou dont ils n'ont pas entièrement réglé le prix (vente à découvert);
- d'acheter ou de vendre, directement ou indirectement, une option d'achat ou de vente visant des titres de RBC; et
- de conclure des opérations de monétisation de titres de capitaux propres qui équivalraient à créer des droits d'achat ou de vente à l'égard des titres de RBC ou d'autres instruments financiers visant à couvrir ou à compenser une diminution du cours des titres de RBC.

### Ventilation de la rémunération forfaitaire des administrateurs



## Rémunération des administrateurs siégeant au conseil de filiales

Les administrateurs ne faisant pas partie de la direction peuvent être invités à siéger au conseil d'administration de filiales de RBC et être alors rémunérés pour leurs services et remboursés de leurs frais de déplacement et autres frais. M. Renyi a siégé au conseil de RBC USA Holdco Corporation, notre société de portefeuille intermédiaire américaine. Il est président de son comité des ressources humaines et de la gouvernance et a déjà été président de son comité de gestion des risques. Au cours de l'exercice 2016, il a touché une rémunération forfaitaire des administrateurs de 135 000 \$ US ainsi que des tranches proportionnelles de la rémunération forfaitaire du président du comité de gestion des risques et du président du comité des ressources humaines et de la gouvernance de 30 000 \$ US. M. Renyi a touché sa rémunération relative à 2016 sous forme d'UADA.

## Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant indique la rémunération totale versée aux administrateurs ne faisant pas partie de la direction pendant l'exercice 2016. Les administrateurs ayant siégé pendant une partie de l'exercice ont été rémunérés proportionnellement à la durée de leur mandat.

En 2016, les administrateurs ont touché **85 % de leur rémunération forfaitaire** sous forme de titres de capitaux propres.

Administrateurs	Honoraires gagnés (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)	Ventilation des honoraires versés par RBC (\$)	
				Actions/UADA	Espèces
W.G. Beattie <sup>1</sup>	238 333	–	238 333	238 333	–
A.A. Chisholm <sup>2</sup>	83 333	–	83 333	83 333	–
J. Côté	230 000	–	230 000	230 000	–
T.N. Daruvala <sup>3</sup>	271 667	–	271 667	271 667	–
D.F. Denison <sup>4</sup>	280 000	–	280 000	280 000	–
R.L. George <sup>5</sup>	255 000	–	255 000	255 000	–
A.D. Laberge <sup>6</sup>	259 167	–	259 167	181 250	77 917
M.H. McCain	230 000	–	230 000	230 000	–
H. Munroe-Blum <sup>7</sup>	267 500	–	267 500	267 500	–
T.A. Renyi <sup>8</sup>	230 000	221 281	451 281	414 401	36 880
E. Sonshine	230 000	–	230 000	230 000	–
K. Taylor <sup>9</sup>	505 000	–	505 000	132 500	372 500
B.A. van Kralingen	230 000	–	230 000	230 000	–
T. Vandal	230 000	–	230 000	230 000	–
<b>Administrateurs ayant démissionné ou pris leur retraite en 2016</b>					
J.P. Reinhard <sup>10</sup>	87 500	–	87 500	47 917	39 583
V.L. Young <sup>11</sup>	105 000	50 000	155 000	57 500	47 500
<b>TOTAL</b>			<b>4 003 781</b>	<b>3 379 401</b>	<b>574 380</b>

1) Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, M. Beattie a quitté ses fonctions de président du comité de gestion des risques.

2) Le 6 juillet 2016, M. Chisholm a été nommé administrateur.

3) Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, M. Daruvala a été nommé président du comité de gestion des risques.

4) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire du président du comité d'audit.

5) Le 6 avril 2016, M. George a quitté ses fonctions de président du comité des ressources humaines.

6) Le 6 avril 2016, M<sup>me</sup> Laberge a été nommée présidente du comité des ressources humaines.

7) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire de la présidente du comité de la gouvernance.

8) Les honoraires sous la colonne « Autre rémunération » correspondent à la rémunération forfaitaire annuelle et à la tranche proportionnelle de la rémunération forfaitaire du président du comité de gestion des risques et du président du comité des ressources humaines et de la gouvernance du conseil de RBC USA Holdco Corporation. La rémunération versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens au taux de change de la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,3411 \$ CA, soit le taux de change en vigueur le dernier jour de bourse de l'exercice 2016.

9) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire de la présidente du conseil.

10) M. Reinhard a démissionné le 10 mars 2016. Durant l'exercice 2016, il a assisté à deux réunions du conseil, à deux réunions du comité des ressources humaines et à deux réunions du comité d'audit.

11) M. Young a pris sa retraite le 5 avril 2016. Durant l'exercice 2016, il a assisté à trois réunions du conseil, à deux réunions du comité de la gouvernance et à une réunion du comité des ressources humaines. RBC a versé un don de 50 000 \$ à un organisme de bienfaisance choisi par M. Young. M. Young n'a retiré aucun avantage financier de ce don.

## Rapports des comités du conseil

### Rapport du comité d'audit

#### Membres

#### (à la fin de l'exercice)

- D.F. Denison (président), W.G. Beattie, A.A. Chisholm, J. Côté, A.D. Laberge, T.A. Renyi, E. Sonshine et T. Vandal

#### Compétences

#### financières et

#### expertise en matière

#### d'audit

- Tous les membres du comité d'audit ont des « compétences financières », au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et des normes d'inscription en matière de gouvernance de la Bourse de New York.
- D.F. Denison, W.G. Beattie, J. Côté, A.D. Laberge, T.A. Renyi et T. Vandal peuvent être qualifiés d'« experts financiers du comité d'audit » selon la définition donnée par la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

#### Réunions

- Le comité a tenu huit réunions au cours de l'exercice 2016 (des séances conjointes avec le comité de gestion des risques ont été tenues lors de quatre de ces réunions) et l'auditeur externe a assisté à chacune d'elles.
- Chaque réunion prévoyait une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents.
- Des séances distinctes à huis clos ont aussi eu lieu en privé avec l'auditeur externe à l'occasion de chaque réunion ordinaire et avec le chef de l'audit interne, le chef de la conformité, le conseiller général et la chef de l'administration et chef des finances tous les trimestres.

#### Responsabilités

#### Faits marquants de 2016

#### Information

#### financière et

#### contrôles internes

- ✓ Recommandation à l'approbation du conseil des rapports financiers trimestriels et annuels.
- ✓ Examen des jugements importants en ce qui a trait à :
  - la juste valeur des instruments financiers;
  - la provision pour pertes sur créances, notamment l'analyse de notre portefeuille de prêts dans le secteur de l'énergie;
  - les provisions liées à des incertitudes fiscales et la communication d'information à cet égard;
  - la perte de valeur du goodwill;
  - les regroupements et les cessions d'entreprises, y compris l'acquisition de City National Bank ainsi que la cession de la Compagnie d'assurance générale RBC et de RBC Investor Services España, S.A.;
  - l'adoption prospective de nouvelles normes comptables et réglementaires (p. ex. l'IFRS 9, *Instruments financiers*); et
  - les contrôles et procédures applicables à la présentation de l'information et le contrôle interne à l'égard de l'information financière.

#### Fonction de

#### l'auditeur interne

- ✓ Examen et approbation du plan d'audit interne annuel et supervision de son exécution.
- ✓ Examen des rapports trimestriels portant sur les activités, les observations et les recommandations en matière d'audit.
- ✓ Examen des principales conclusions d'un rapport d'audit interne sur la fonction de finances.

<b>Auditeur externe (PwC)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Supervision réussie de l'entrée en fonction de PwC en tant que nouvel auditeur externe.</li> <li>✓ Discussion avec PwC des responsabilités de ce cabinet liées à l'exécution d'un audit intégré, des domaines comportant un risque d'audit élevé qu'il a décelés et des mesures d'atténuation des risques connexes, et examen et approbation du plan d'audit annuel de ce cabinet et des honoraires s'y rapportant.</li> <li>✓ Discussion avec PwC des risques importants liés aux questions comptables et des jugements importants posés par la direction.</li> <li>✓ Obtention d'une confirmation écrite de PwC témoignant de son indépendance.</li> <li>✓ Approbation au préalable de toutes les missions additionnelles de PwC (y compris les services non liés à l'audit).</li> <li>✓ Évaluation annuelle du rendement de PwC à l'égard de ce qui suit : i) la qualité des services et des communications; ii) l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel; et iii) les compétences et l'expérience des membres de l'équipe d'audit, lesquelles ont toutes été jugées satisfaisantes.</li> <li>✓ Participation au projet pilote du Conseil canadien sur la reddition de comptes portant sur les indicateurs de qualité d'un audit.</li> </ul>
<b>Gestion du talent</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Recommandation au conseil d'approuver la nomination d'un nouveau chef des finances.</li> <li>✓ Approbation de la nomination et du mandat du nouveau chef de l'audit interne et du nouveau chef de la conformité conformément au plan de relève pour ces postes et approbation du mandat du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent.</li> <li>✓ Examen des évaluations du rendement de la chef de l'administration et chef des finances, du chef de l'audit interne et du chef de la conformité, dont le résultat s'est révélé positif dans chacun des cas.</li> </ul>
<b>Questions juridiques, réglementaires et relatives aux fonds propres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Obtention de mises à jour régulières du conseiller général sur des questions juridiques ainsi que du chef de la conformité sur la conformité à la réglementation, y compris les règlements en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et de lutte contre le financement d'activités terroristes.</li> <li>✓ Examen des résultats du programme général de simulation de crises de 2016 et approbation du processus interne d'évaluation de la suffisance des fonds propres et du plan relatif aux fonds propres pour 2017.</li> </ul>
<b>Surveillance des filiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Exercice du rôle de comité d'audit pour certaines filiales réglementées de RBC.</li> <li>✓ Rencontre avec les administrateurs indépendants de RBC Europe Limited.</li> <li>✓ Réception d'une mise à jour sur le système intégré d'analyse et d'examen du capital américain (<i>comprehensive capital analysis and review</i>).</li> </ul>

## Honoraires de l'auditeur

### PricewaterhouseCoopers, s.r.l./s.e.n.c.r.l. (PwC)

Par suite d'un processus d'appel d'offres, PwC a été nommé auditeur par le conseil d'administration le 29 janvier 2016, nomination qui a été approuvée par les actionnaires de la Banque à l'assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires tenue le 6 avril 2016. Les honoraires de PwC et des membres de son groupe pour l'exercice clos le 31 octobre 2016, qui se sont chiffrés à 31,2 millions de dollars, sont détaillés ci-dessous. Les différentes catégories d'honoraires sont aussi décrites ci-après.

Exercice clos le 31 octobre 2016 (en millions de dollars)			
	Banque et filiales	Fonds communs de placement <sup>1</sup>	Total
<b>Honoraires d'audit</b>	23,6 \$	1,7 \$	<b>25,3 \$</b>
<b>Honoraires pour services liés à l'audit</b>	4,6 \$	– \$	<b>4,6 \$</b>
<b>Honoraires pour services fiscaux</b>	0,1 \$	0,3 \$	<b>0,4 \$</b>
<b>Autres honoraires</b>	0,5 \$	0,4 \$	<b>0,9 \$</b>
<b>Total des honoraires</b>	<b>28,8 \$</b>	<b>2,4 \$</b>	<b>31,2 \$</b>

1) La catégorie Fonds communs de placement comprend les honoraires versés en contrepartie de services professionnels fournis par PwC à l'égard de certains fonds communs de placement gérés par des filiales de la Banque. En plus d'autres frais administratifs, les filiales assument les honoraires d'audit versés en contrepartie de services professionnels fournis relativement à l'audit annuel, aux 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.

### Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (Deloitte)

Avant la nomination de PwC, Deloitte était notre auditeur. Deloitte est devenu notre unique auditeur le 23 septembre 2003 et a démissionné de ses fonctions le 29 janvier 2016. Deloitte ou ses cabinets devanciers participaient à notre audit depuis 1917 comme membres du groupe de différents auditeurs dont les services avaient été retenus par la Banque. Les honoraires du cabinet Deloitte et des membres de son groupe pour l'exercice clos le 31 octobre 2015, qui se sont chiffrés à 31,4 millions de dollars, sont détaillés ci-dessous. Les différentes catégories d'honoraires sont aussi décrites ci-après.

Exercice clos le 31 octobre 2015 (en millions de dollars)			
	Banque et filiales	Fonds communs de placement <sup>1</sup>	Total
<b>Honoraires d'audit</b>	22,6 \$	1,7 \$	<b>24,3 \$</b>
<b>Honoraires pour services liés à l'audit</b>	5,5 \$	– \$	<b>5,5 \$</b>
<b>Honoraires pour services fiscaux</b>	0,1 \$	0,3 \$	<b>0,4 \$</b>
<b>Autres honoraires</b>	0,7 \$	0,5 \$	<b>1,2 \$</b>
<b>Total des honoraires</b>	<b>28,9 \$</b>	<b>2,5 \$</b>	<b>31,4 \$</b>

1) La catégorie Fonds communs de placement comprend les honoraires versés en contrepartie de services professionnels fournis par Deloitte à l'égard de certains fonds communs de placement gérés par des filiales de la Banque. En plus d'autres frais administratifs, les filiales assument les honoraires d'audit versés en contrepartie de services professionnels fournis relativement à l'audit annuel, aux 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 d'audit

Des honoraires d'audit ont été versés en contrepartie des services professionnels fournis par l'auditeur relativement à l'audit intégré des états financiers consolidés annuels de la Banque, y compris l'audit de l'efficacité de notre contrôle interne à l'égard de l'information financière, et à tout audit des états financiers de nos filiales. De plus, des honoraires d'audit ont été versés en règlement de services que généralement seul l'auditeur indépendant de la Banque



peut raisonnablement fournir, notamment les services fournis à l'occasion de dépôts de prospectus et d'autres documents de placement prévus par la loi et la réglementation.

### Honoraires pour services liés à l'audit

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

- des services d'attestation spéciaux habituellement fournis par l'auditeur indépendant de la Banque;
- la production de rapports portant sur l'efficacité des contrôles internes exigés pour des motifs d'ordre contractuel ou commercial;
- l'audit des états financiers de nos différents régimes de retraite et organismes de charité;
- l'audit de diverses fiducies et sociétés en commandite; et
- les services liés au remplacement de l'auditeur pour l'exécution de l'audit des états financiers consolidés de la Banque et des audits de nos filiales, qui sera confiée à PwC.

### 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 et l'assistance fournie pour remplir les annexes des déclarations de revenus usuelles et effectuer les calculs habituels.

### Autres honoraires

Ces services englobent la traduction française, pour nous et certaines de nos filiales, d'états financiers et de documents d'information continue connexes et d'autres documents destinés au public contenant de l'information financière ainsi que la production de publications comptables et autres documents de recherche.

### Politiques et procédures d'approbation préalable

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

## Rapport du comité de la gouvernance

<b>Membres (à la fin de l'exercice)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• H. Munroe-Blum (présidente), A.A. Chisholm, J. Côté, T.N. Daruvala, M.H. McCain et E. Sonshine</li> </ul>
<b>Réunions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le comité a tenu cinq réunions au cours de l'exercice 2016.</li> <li>• Chaque réunion prévoyait une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents.</li> </ul>

<b>Responsabilités</b>	<b>Faits marquants de 2016</b>
<b>Suivi des pratiques exemplaires et des tendances</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Examen du mandat de chaque comité dans le but d'en assurer la conformité avec les directives des organismes de réglementation et les pratiques exemplaires.</li> <li>✓ Approbation de mises à jour aux politiques clés du conseil et des comités en matière de gouvernance, y compris la politique sur le vote majoritaire et la politique sur la diversité au sein du conseil.</li> <li>✓ Approbation du cadre de gouvernance et de l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance.</li> <li>✓ Réception de mises à jour semestrielles soulignant les principaux faits nouveaux en matière de gouvernance et de réglementation au Canada, aux États-Unis et à l'échelle internationale.</li> </ul>

Responsabilités	Faits marquants de 2016
<b>Recrutement des administrateurs et composition du conseil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Embauche d'un consultant indépendant pour aider à définir les compétences et l'expérience nécessaires au sein du conseil pour que ce dernier puisse appuyer les objectifs stratégiques futurs de RBC.</li> <li>✓ Création d'un sous-comité chargé de recruter les candidats dont l'embauche est prioritaire.</li> <li>✓ Recommandation relative à la nomination d'un nouvel administrateur suivant l'examen de la composition du conseil ainsi que de l'expérience et des compétences individuelles qui y sont représentées.</li> <li>✓ Encadrement de la nomination de la nouvelle présidente du comité des ressources humaines.</li> <li>✓ Étude et approbation des candidats à l'élection aux postes d'administrateur en vue de leur élection et évaluation de l'indépendance des administrateurs.</li> </ul>
<b>Rémunération des administrateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Examen des tendances en matière de rémunération des administrateurs en cours chez nos concurrents au Canada, aux États-Unis et à l'échelle internationale.</li> <li>✓ Discussion portant sur la rémunération courante des administrateurs ne faisant pas partie de la direction et recommandation voulant qu'aucun changement n'y soit apporté pour 2017.</li> </ul>
<b>Efficacité des administrateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Détermination et approbation des priorités du conseil et de la présidente du conseil en 2016 et examen de rapports d'étape périodiques par rapport à ces priorités.</li> <li>✓ Encadrement de l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil et des comités.</li> </ul>
<b>Orientation et formation des administrateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mise en œuvre d'un programme de mentorat à l'intention des nouveaux administrateurs.</li> <li>✓ Rafraîchissement du programme d'orientation des présidents de comité, y compris amélioration des documents d'orientation et rencontres avec la direction.</li> <li>✓ Conception d'un portail de ressources de formation en ligne.</li> </ul>
<b>Interaction avec les actionnaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Examen de notre stratégie relative à l'interaction avec les actionnaires afin qu'elle réponde aux pratiques exemplaires et aux attentes des actionnaires.</li> </ul>
<b>Responsabilité sociale d'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Examen de la stratégie en matière de responsabilité sociale d'entreprise de la Banque et approbation du budget alloué aux dons pour 2017 (prenant effet le 1<sup>er</sup> novembre 2016).</li> <li>✓ Examen du rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise et la déclaration de responsabilité publique de 2016.</li> </ul>
<b>Révision</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Examen des politiques visant le respect des dispositions sur les opérations avec apparentés de la <i>Loi sur les banques</i> et de la loi américaine intitulée <i>Sarbanes-Oxley Act of 2002</i>.</li> <li>✓ Approbation du Code de déontologie de RBC, réception de rapports semestriels portant sur la conformité et obtention de l'assurance que la Banque dispose de processus propres à garantir le respect du Code de déontologie.</li> <li>✓ Discussions avec la direction sur les tendances en matière de respect au Code de déontologie.</li> </ul>
<b>Surveillance des filiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Exercice du rôle de comité de révision pour certaines de nos filiales qui sont des institutions financières assujetties au régime de réglementation fédéral.</li> <li>✓ Examen du rapport annuel sur l'efficacité de la gouvernance des filiales chez RBC.</li> </ul>

## Rapport du comité des ressources humaines

### Membres (à la fin de l'exercice)

- A.D. Laberge (présidente), W.G. Beattie, R.L. George, B.A. van Kralingen et T. Vandal

### Réunions

- Le comité a tenu cinq réunions au cours de l'exercice 2016 (une séance conjointe avec le comité de gestion des risques a été tenue lors d'une de ces réunions).
- Chaque réunion prévoyait une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents.
- Des séances à huis clos ont aussi été tenues avec le consultant en rémunération indépendant externe Frederic W. Cook & Co., Inc. (FW Cook) à chaque réunion où la rémunération des membres de la haute direction était à l'ordre du jour.

### Responsabilités

### Faits marquants de 2016

<b>Rémunération des membres de la haute direction</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Examen de l'approche de la Banque en matière de rémunération des membres de la haute direction, y compris la structure de la rémunération et son positionnement par rapport aux groupes de comparaison.</li> <li>✓ Examen de l'évaluation du rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs de 2015 et discussion au sujet des buts et indicateurs de rendement de 2016.</li> <li>✓ Recommandations au conseil concernant la rémunération du chef de la direction et d'autres membres de la direction aux échelons les plus élevés.</li> <li>✓ Étude d'un rapport de FW Cook sur les tendances en matière de rémunération et l'évolution de la réglementation connexe au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni.</li> <li>✓ Examen de l'analyse de la rémunération et recommandation au conseil d'approuver celle-ci.</li> <li>✓ Examen et approbation des mécanismes de rémunération à l'intention de deux nouveaux chefs de fonctions de surveillance, du chef de l'audit interne et du chef de la conformité.</li> </ul>
<b>Surveillance de la rémunération et gestion du risque</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tenue d'une rencontre avec le chef de la gestion des risques afin d'examiner la correspondance entre la rémunération variable et les risques et le rendement économique.</li> <li>✓ Examen d'une évaluation de la correspondance entre la rémunération du chef de la direction et le rendement de RBC effectuée par FW Cook.</li> <li>✓ Examen des résultats des analyses par scénarios des principaux programmes incitatifs fondés sur le rendement de la Banque afin d'évaluer les paiements possibles aux termes de ces derniers selon différents scénarios de rendement de la Banque. Grâce à cette démarche, ces programmes tiennent compte du principe de rémunération au rendement de la Banque, de son goût du risque et de ses objectifs quant à la rémunération.</li> <li>✓ Tenue d'une rencontre avec le chef de l'audit interne portant sur la gestion du risque lié à la rémunération et les pratiques en matière de gouvernance, y compris la conformité aux principes et normes du Conseil de stabilité financière.</li> </ul>

Responsabilités	Faits marquants de 2016
<b>Surveillance des programmes et politiques de rémunération et des régimes de retraite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Approbation du cadre de gestion de la rémunération, de la politique sur la gestion du risque lié à la rémunération de RBC et de la politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération de RBC.</li> <li>✓ Étude d'un rapport sur les programmes de rémunération variable de RBC ainsi que de leur corrélation avec le rendement financier et de leur conformité aux principes du Conseil de stabilité financière.</li> <li>✓ Étude d'un sommaire de l'approche en matière de rémunération de City National Bank, y compris la structure et la capitalisation de ses principaux programmes de rémunération.</li> <li>✓ Analyse d'un rapport sur les régimes de retraite de la Banque et de certaines de ses filiales portant sur la structure, la gouvernance, la capitalisation, le rendement et la stratégie de placement de ces derniers.</li> <li>✓ Examen des tendances en matière de recrutement et de rémunération sur les marchés des capitaux.</li> </ul>
<b>Gestion du talent et relève</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Examen et discussion de la stratégie de la Banque en matière de leadership, de son approche concernant la gestion de candidats très prometteurs et de sa planification de la relève en vue d'assurer la constitution d'un bassin de leaders pouvant contribuer au rendement à court et à long terme.</li> <li>✓ Appui donné au conseil dans le cadre de la supervision de la nomination de membres de la haute direction aux échelons les plus élevés, notamment le remplacement planifié de la chef des finances et du chef de la conformité et la rotation du chef de l'audit interne.</li> </ul>
<b>Engagement des employés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Étude des résultats du sondage mené auprès des employés en 2016 visant à évaluer l'engagement des employés et discussion à ce sujet.</li> </ul>

## Rapport du comité de gestion des risques

### Membres

#### (à la fin de l'exercice)

- T.N. Daruvala (président), D.F. Denison, R.L. George, M.H. McCain, H. Munroe-Blum, T.A. Renyi et B.A. van Kralingen

### Réunions

- Le comité a tenu huit réunions ordinaires et deux réunions extraordinaires au cours de l'exercice 2016 (quatre des réunions ordinaires ont comporté des séances conjointes avec le comité d'audit et une réunion ordinaire a comporté une séance conjointe avec le comité des ressources humaines).
- Chaque réunion ordinaire prévoyait une séance à huis clos avec le chef de la gestion des risques du Groupe et une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents.

Responsabilités	Faits marquants de 2016
<b>Gestion des risques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fourniture de conseils sur des risques particuliers, notamment les provisions pour pertes sur créances, l'exposition aux risques dans le secteur du pétrole et du gaz et l'exposition aux risques liés aux hypothèques canadiennes.</li> <li>✓ Examen des résultats des examens de supervision de RBC faits par les organismes de réglementation.</li> <li>✓ Supervision des limites de délégation fixées pour la direction en matière de risque et des opérations excédant ces limites.</li> <li>✓ Évaluation de questions liées à la préparation de RBC en matière de cybersécurité, à l'impartition auprès de tierces parties et au risque associé aux TI et examen des plans visant l'amélioration de la préparation et la sensibilisation à l'échelle de l'entreprise.</li> </ul>

Responsabilités	Faits marquants de 2016
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Discussion sur la façon dont RBC tient compte des questions sociales et environnementales et des questions de réputation dans son processus d'octroi de crédit.</li> <li>✓ Examen et approbation du plan de règlement de la Banque, qui décrit comment RBC s'y prendrait pour rétablir la viabilité.</li> <li>✓ Examen de l'évolution des pratiques de RBC en matière de données sur les risques et discussion avec la direction à ce sujet.</li> <li>✓ Examen des résultats du programme général de simulation de crises et approbation du processus interne d'évaluation de la suffisance des fonds propres.</li> <li>✓ Les séances de formation ont comporté une analyse du bilan et du financement centralisé de RBC à travers le prisme du risque, un aperçu du risque de crédit lié aux prêts de détail des services bancaires canadiens et une analyse de la sensibilité du revenu net d'intérêt aux fluctuations des taux d'intérêt.</li> </ul>
<b>Opérations importantes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Examen et approbation d'opérations importantes excédant les limites de délégation fixées pour la direction.</li> </ul>
<b>Cadre de gestion du risque et surveillance de la culture à l'égard du risque</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Examen et approbation des cadres de gestion du risque suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• le cadre de gestion du risque de l'entreprise, qui fournit une vue d'ensemble consolidée du programme de la Banque visant à cerner, à mesurer, à contrôler et à déclarer les risques importants;</li> <li>• le cadre de gestion lié au goût du risque de l'entreprise, qui décrit la quantité et le type de risques que RBC est prête à accepter pour atteindre ses objectifs commerciaux; et</li> <li>• le cadre de gestion lié au code de conduite et à la culture à l'égard du risque de l'entreprise, qui fournit un aperçu des programmes en vigueur à l'échelle de l'entreprise favorisant des comportements rigoureux et encourageant une conduite exemplaire à l'égard du risque.</li> </ul> </li> <li>✓ Analyse de la façon dont RBC évalue le code de conduite à l'égard du risque et des principales mesures employées ou envisagées pour mieux renforcer le code de conduite à l'égard du risque et veiller à ce que les pratiques de la Banque respectent et surpassent les attentes des organismes de réglementation, au fur et à mesure qu'elles évoluent, et les pratiques recommandées au sein du secteur.</li> </ul>
<b>Surveillance de la fonction de gestion des risques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Examen et approbation de la structure organisationnelle, du budget et des ressources de la fonction de gestion des risques.</li> <li>✓ Évaluation de l'efficacité de la fonction de gestion des risques, dont l'examen du mandat du chef de la gestion des risques du Groupe.</li> </ul>
<b>Surveillance des filiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Approbation du mandat du comité de gestion des risques de RBC USA Holdco Corporation, la société de portefeuille intermédiaire de la Banque.</li> <li>✓ Étude de rapports sur le profil de risque de liquidité de la société de portefeuille intermédiaire.</li> <li>✓ Réception d'une mise à jour sur le système intégré d'analyse et d'examen du capital américain (<i>comprehensive capital analysis and review</i>).</li> </ul>

## Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

Nous nous engageons à respecter des normes élevées en matière de gouvernance, qui répondent aux attentes des organismes de réglementation, reflètent l'évolution des pratiques exemplaires et cadrent avec notre stratégie et notre goût du risque. Nous croyons qu'une saine gouvernance contribue à l'efficacité et à la transparence de la surveillance en établissant les processus, les pratiques et les structures qui favorisent l'atteinte de nos objectifs stratégiques et la création de valeur à long terme pour nos actionnaires.

### Nous nous appuyons sur les principes fondamentaux suivants en matière de gouvernance :

#### Culture d'éthique

En donnant l'exemple, le conseil veille à promouvoir des valeurs de confiance, d'intégrité et de saine gouvernance.

#### Gérance

Les administrateurs assurent la gérance de RBC et exercent leur jugement indépendant lorsqu'ils supervisent la direction et protègent les intérêts des actionnaires.

#### Surveillance stratégique

Les administrateurs agissent comme conseillers clés de la direction en matière d'orientation, d'objectifs et de plans d'action stratégiques, en tenant compte des occasions d'affaires et du goût du risque de RBC.

#### Surveillance du risque

Le conseil supervise les cadres, politiques et systèmes en place afin de cerner et de gérer les risques associés aux activités et cherche à établir une solide culture de gestion du risque à l'échelle de RBC.

#### Indépendance

Pour exercer efficacement son rôle de surveillance, le conseil se doit d'être indépendant de la direction, et des mécanismes efficaces sont en place en vue d'assurer cette indépendance.

#### Obligation de rendre compte

La transparence est essentielle à une saine gouvernance. Le conseil est déterminé à fournir une information financière claire et exhaustive et à interagir de façon constructive avec les actionnaires.

#### Amélioration continue

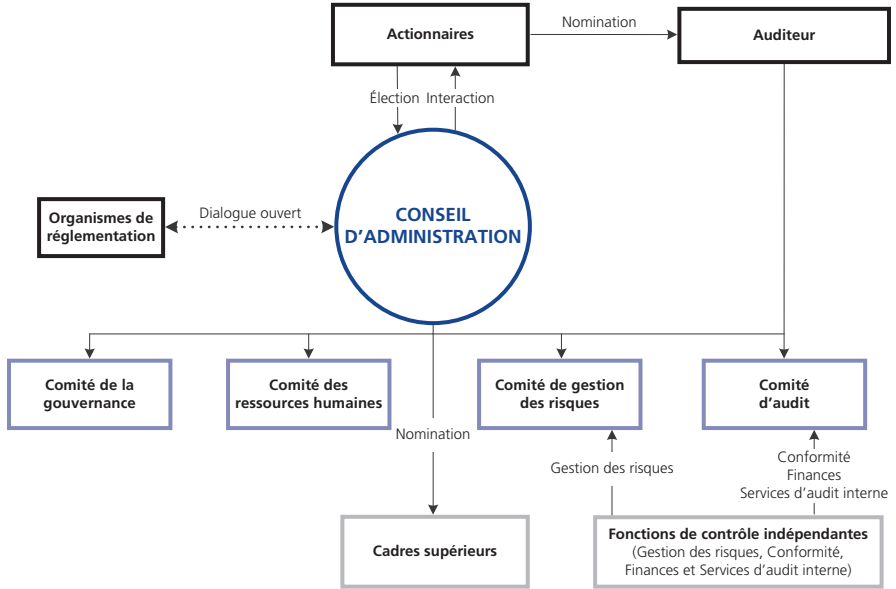
Le conseil cherche constamment à améliorer ses principes, politiques et pratiques en matière de gouvernance.

Le conseil exerce ses pouvoirs conformément au Code de déontologie de RBC, à nos règlements administratifs, 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 Bourse de Toronto, de la Bourse de New York, du NASDAQ Global Market (NASDAQ) et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

## Structure de gouvernance

Notre structure de gouvernance définit les liens fondamentaux entre le conseil, ses comités, la direction, les actionnaires et d'autres parties prenantes.

C'est par l'intermédiaire de cette structure que les valeurs d'éthique et les objectifs stratégiques de même que les objectifs d'entreprise sont établis et que les moyens pour atteindre ces objectifs et veiller à leur exécution sont déterminés.



## Structure du conseil



Le conseil et chacun de ses comités sont dotés d'un mandat précisant leurs champs de responsabilité et de surveillance. Le comité de la gouvernance revoit les mandats des comités une fois l'an afin d'assurer la répartition adéquate des responsabilités entre les comités, compte tenu des directives des organismes de réglementation et des pratiques exemplaires. Cela permet d'assurer que le conseil et ses comités sont en mesure de s'adapter et de réagir aux nouvelles exigences et pratiques exemplaires et que la surveillance qu'ils exercent est efficace et simplifiée. Ces mandats sont affichés sur notre site Web à [rbc.com/gouvernance](http://rbc.com/gouvernance).

Le comité de la gouvernance émet ses recommandations quant à la composition des comités et aux plans de relève des présidents de comité. Habituellement, et sous réserve de la reconduction de leur mandat chaque année par le conseil, les administrateurs sont membres d'un comité pendant au moins trois ans. Par l'intermédiaire de son président, chaque comité présente au conseil un rapport sur ses travaux après chacune de ses réunions.

## Code de déontologie de RBC

Nous veillons à respecter les normes de conduite les plus élevées qui soient afin de gagner la confiance de nos clients, de nos investisseurs, de nos collègues et de la collectivité. Le Code de déontologie de RBC (Code) fait la promotion de normes de comportement éthique applicables aux administrateurs, aux cadres supérieurs ainsi qu'à tous les employés.

Le conseil approuve le Code et travaille en étroite collaboration avec la direction afin de donner l'exemple et de favoriser une culture d'entreprise axée sur une saine gouvernance à tous les niveaux de RBC. Le Code énonce les principes fondamentaux guidant le conseil dans ses délibérations et reflète les activités mondiales de la Banque ainsi que les éléments de risque nouveaux et émergents auxquels elle fait face.

Notre Code favorise l'ouverture au sein de l'entreprise et l'établissement d'un climat où il est possible de soulever des questions et d'exprimer ses préoccupations. Il crée un cadre de référence pour traiter les questions complexes et délicates et prévoit une obligation de rendre compte en cas de non-respect des normes de conduite.

Les dérogations au Code ne sont acceptées que dans des circonstances exceptionnelles. Elles doivent être signalées au comité de la gouvernance ou au conseil si elles sont accordées à un membre de la haute direction ou à un administrateur. Elles doivent aussi être divulguées publiquement conformément à la loi.

**Aucune dérogation au Code n'a été accordée en 2016 à un membre de la haute direction ni à un administrateur.**

Afin d'améliorer la compréhension des valeurs et des principes énoncés dans notre Code, nous avons mis en place un programme de formation en ligne selon lequel, chaque année, les employés doivent démontrer qu'ils ont une bonne connaissance du Code et attester qu'ils le respectent. Les administrateurs doivent déclarer chaque année qu'ils ont lu et compris le Code et attester qu'ils en respectent le contenu. Nous avons également adopté des politiques et procédures qui abordent plus particulièrement certains aspects entourant une conduite commerciale éthique, notamment la prévention de la corruption et les délits d'initié.

Les rapports produits régulièrement en matière de déontologie et de conformité à l'intention du comité de la gouvernance aident le conseil dans son rôle de surveillance du respect du Code. Notre Code a été déposé auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur *sedar.com* et se trouve sur notre site Web à *rbc.com/gouvernance*.

### Ligne Info-Indice RBC

Nos parties prenantes se fient à l'exactitude de notre information financière. Nous avons établi des mécanismes permettant aux administrateurs, dirigeants, employés et tierces parties de signaler, de façon confidentielle et sous le couvert de l'anonymat, les allégations d'actes répréhensibles en matière de comptabilité, d'audit et de contrôles comptables internes. Des renseignements additionnels sur notre ligne Info-Indice se trouvent sur notre site Web à *rbc.com/gouvernance*. Toutes les préoccupations sérieuses feront l'objet d'une enquête interne ou d'une enquête externe de la part d'un tiers indépendant et toute question importante sera portée à l'attention du président du comité d'audit.

### Conflits d'intérêts

En pratique, les conflits d'intérêts peuvent découler d'arrangements professionnels ou contractuels, de la participation à des conseils d'administration et d'autres intérêts commerciaux. Lorsque leurs intérêts personnels ou d'affaires peuvent entrer en conflit avec ceux de RBC, les administrateurs et les membres de la haute direction doivent déclarer la nature et la portée de tout conflit d'intérêts le plus tôt possible. Cette déclaration doit être faite par écrit ou une demande peut être faite afin de consigner le conflit d'intérêts dans le procès-verbal de la réunion. 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.



## Indépendance du conseil

Pour être efficace, le conseil se doit d'être indépendant de la direction. Le conseil a adopté une politique sur l'indépendance des administrateurs, qui intègre le règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en application de la *Loi sur les banques* et la définition d'« indépendance » donnée dans les lignes directrices des ACVM. Cette politique a été déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur *sedar.com* et se trouve sur notre site Web à *rbc.com/gouvernance*. Elle impose des normes plus élevées à respecter aux membres de notre comité d'audit et de notre comité des ressources humaines.

Tous les candidats à un poste d'administrateur en 2017 sont **indépendants**, à l'exception de notre chef de la direction.

### Appréciation de l'indépendance

Un administrateur sera considéré comme étant indépendant seulement s'il n'est pas membre du groupe de RBC et que le conseil a établi que l'administrateur n'avait pas de relation importante, directe ou indirecte, avec RBC qui pourrait l'empêcher d'exercer son jugement de façon indépendante.

Le conseil utilise les renseignements sur les relations personnelles et les relations d'affaires qu'entretient chaque administrateur avec RBC, y compris la prestation de services bancaires et financiers, lorsqu'il établit si cet administrateur est indépendant. Ces renseignements sont recueillis au cours d'une vérification diligente à l'aide des sources suivantes :

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

La relation entre un administrateur et RBC est évaluée en fonction des critères d'importance relative prévus par la politique sur l'indépendance des administrateurs de RBC. Nous tenons également compte de tous les autres faits et circonstances que nous jugeons pertinents afin de déterminer s'il s'agit d'une relation dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur. Nous tenons compte de la nature et de la portée de ces relations ainsi que de leur importance non seulement pour l'administrateur et RBC, mais aussi pour les entités membres du groupe de l'administrateur.

### Conclusions quant à l'indépendance

Le conseil a analysé les relations importantes, directes et indirectes, entre chaque candidat à un poste d'administrateur et RBC. Suivant l'avis du comité de la gouvernance, le conseil a conclu que 12 des 13 candidats (soit 92 % d'entre eux) proposés à l'élection aux postes d'administrateur dans cette circulaire étaient indépendants. Comme le chef de la direction doit être membre du conseil selon la *Loi sur les banques*, M. McKay, en tant que chef de la direction, est membre du groupe de RBC et n'est donc pas indépendant.

Les comités du conseil sont composés exclusivement d'administrateurs indépendants. Nous avons aussi déterminé que chacun des membres de notre comité d'audit et de notre comité des ressources humaines répondait aux exigences additionnelles quant à l'indépendance des membres des comités d'audit et des membres des comités de la rémunération.

### Appartenance commune à un conseil et participation à d'autres conseils

Afin que nos administrateurs disposent de suffisamment de temps et d'énergie pour s'acquitter de leurs responsabilités au sein de RBC et pour éviter que certaines circonstances nuisent à l'indépendance de leur jugement, nous exerçons un contrôle des autres conseils de sociétés ouvertes auxquels siègent nos administrateurs. Les administrateurs sont tenus

d'aviser au préalable la présidente du conseil, la présidente du comité de la gouvernance ou la secrétaire de la Banque avant d'accepter d'assumer un rôle d'administrateur au sein du conseil d'une société ou d'une organisation, qu'elle soit ouverte ou fermée.

<b>Politique sur l'appartenance commune à un conseil</b>	Au plus deux membres du conseil de RBC peuvent siéger au conseil d'administration d'une même société ouverte. Actuellement, aucun administrateur de RBC ne siège avec un autre administrateur de RBC au conseil d'administration d'une même société ouverte.
<b>Participation aux comités d'audit de sociétés ouvertes</b>	Les membres du comité d'audit peuvent siéger au comité d'audit d'au plus trois sociétés ouvertes, RBC comprise.

### Autres mécanismes favorisant l'indépendance

Le conseil a mis en place d'autres politiques et pratiques importantes en matière de gouvernance dans le but d'accroître l'indépendance du conseil.

<b>Conseillers externes</b>	Pour s'assurer d'avoir accès à des conseils indépendants, chaque comité du conseil et, moyennant l'approbation de la présidente du conseil, chaque administrateur peuvent retenir les services de conseillers externes aux frais de RBC.
<b>Séances à huis clos</b>	Pour faciliter les discussions franches et ouvertes entre les administrateurs, la présidente du conseil et les présidents de comité président des séances auxquelles seuls les administrateurs indépendants assistent. Au cours de l'exercice 2016, des séances réunissant uniquement les administrateurs indépendants ont eu lieu lors de toutes les réunions du conseil et les réunions ordinaires prévues des comités.

### Indépendance de la présidente du conseil

Une présidente du conseil indépendante ne faisant pas partie de la direction accentue la responsabilisation de la direction et améliore la surveillance indépendante exercée par le conseil. La présidente du conseil dirige les réunions du conseil ainsi que les assemblées des actionnaires. Elle a la responsabilité de la direction, du développement et du fonctionnement efficace du conseil. Bien qu'elle ne soit membre d'aucun comité du conseil, elle assiste et participe à toutes les réunions des comités. La présidente du conseil ne dispose pas d'une voix prépondérante en cas d'égalité des voix exprimées par les membres du conseil.

**Kathleen Taylor** est notre présidente du conseil indépendante.

Dans l'exécution de son mandat, la présidente du conseil :

- fournit des conseils au chef de la direction sur les enjeux importants et assure la liaison entre le conseil et les cadres supérieurs;
- participe à l'orientation des nouveaux administrateurs et à la formation continue des administrateurs en poste; et
- est, en collaboration avec le comité de la gouvernance, chargée de l'évaluation de l'efficacité du conseil, ainsi qu'il est décrit plus en détail aux pages 41 et 42, et de la planification de la relève des membres du conseil et du recrutement des administrateurs.

Le conseil revoit et approuve le mandat de la présidente du conseil, qui peut être consulté à [rbc.com/gouvernance](http://rbc.com/gouvernance). Le comité de la gouvernance, sous la direction de sa présidente, évalue annuellement l'efficacité de la présidente du conseil à s'acquitter des responsabilités prévues dans son mandat.

## Rôle du conseil

Le conseil prend les décisions importantes en ce qui concerne les grandes orientations, participe à la planification stratégique 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 se réserve le droit de prendre certaines décisions et délègue à la direction la responsabilité d'autres décisions. Pour certaines questions, le pouvoir discrétionnaire de la direction est limité par des seuils monétaires au-delà desquels l'approbation du conseil est nécessaire. Vous pouvez consulter le mandat de notre conseil sur notre site Web à [rbc.com/gouvernance](http://rbc.com/gouvernance).

Les administrateurs sont élus afin de superviser la direction de RBC, dans le but d'**accroître la valeur à long terme pour les actionnaires**.

## Principaux domaines faisant l'objet d'une surveillance de la part du conseil

Responsabilités	Activités
<b>Culture d'intégrité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir les valeurs de la Banque, qui sont énoncées dans notre Code de déontologie, et s'assurer qu'une culture d'intégrité existe à l'échelle de RBC.</li> </ul>
<b>Planification stratégique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superviser notre orientation stratégique et l'énoncé de nos plans et priorités, en veillant à ce qu'ils cadrent avec le goût du risque de la Banque.</li> <li>• Approuver une fois l'an le plan stratégique, qui tient compte notamment des possibilités et des risques associés aux activités.</li> <li>• Tenir des discussions sur divers aspects stratégiques et, conformément au cadre de gestion de la performance implanté à l'échelle de l'entreprise, surveiller la mise en œuvre des initiatives stratégiques.</li> <li>• Revoir et approuver la structure organisationnelle de la Banque.</li> <li>• Approuver 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.</li> <li>• Passer en revue les résultats d'une évaluation annuelle du rendement de nos secteurs d'exploitation.</li> </ul>
<b>Gestion du risque</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revoir et approuver le cadre de gestion générale lié au goût du risque de la Banque.</li> <li>• Surveiller la gestion du risque stratégique, par l'intermédiaire de ses quatre comités, en approuvant des cadres de gestion du risque et des politiques et en surveillant la conduite à l'égard du risque au sein de RBC.</li> <li>• Promouvoir une solide culture de gestion du risque et s'assurer de la concordance de celle-ci avec le cadre de gestion du risque de l'entreprise de la Banque.</li> <li>• Rencontrer les organismes de réglementation pour discuter du goût du risque de la Banque et de son système de contrôle du risque.</li> </ul>
<b>Information financière et contrôles internes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superviser la conformité aux exigences applicables en matière d'audit, de comptabilité et de communication de l'information financière.</li> <li>• Exiger de la direction qu'elle mette en place et maintienne des systèmes efficaces de contrôle interne, y compris des systèmes d'information de gestion.</li> <li>• Évaluer, par l'intermédiaire du comité d'audit, le caractère adéquat et l'efficacité des systèmes de contrôle interne.</li> <li>• Approuver les rapports financiers trimestriels et annuels.</li> </ul>

Responsabilités	Activités
<b>Gestion du talent et planification de la relève</b>	En collaboration avec le comité des ressources humaines : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Passer en revue les stratégies et les programmes touchant l'évaluation et le perfectionnement de la haute direction.</li> <li>• Superviser les processus de planification de la relève, qui comprennent le choix, la nomination et le perfectionnement du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction.</li> <li>• Évaluer et approuver la rémunération du chef de la direction et des cadres supérieurs conformément à des incitatifs prudentiels.</li> <li>• Examiner et approuver annuellement le mandat du chef de la direction.</li> </ul>
<b>Gouvernance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Par l'intermédiaire du comité de la gouvernance, se tenir au fait des pratiques exemplaires en matière de gouvernance, élaborer un ensemble de principes et de lignes directrices en matière de gouvernance et établir des structures et procédures appropriées permettant au conseil d'agir de manière efficace et indépendante de la direction.</li> </ul>

## Orientation des administrateurs

Le comité de la gouvernance supervise l'orientation des administrateurs afin que leur intégration dans leurs nouvelles fonctions se déroule rapidement et sans heurts. Cette année, le comité de la gouvernance a revu son approche en matière d'orientation des administrateurs en fonction des commentaires reçus de ceux-ci, d'études comparatives par rapport aux pairs et des pratiques exemplaires. Nous avons amélioré les documents d'orientation, étoffé les séances d'orientation avec la direction et lancé un nouveau programme de mentorat jumelant les nouveaux administrateurs à des membres plus chevronnés.

Les nouveaux administrateurs rencontrent la présidente du conseil, les présidents de comité, les membres du Groupe de la direction ainsi que d'autres cadres supérieurs clés pour discuter de notre stratégie et de nos activités, de la culture de RBC et de son conseil. Les nouveaux administrateurs sont aussi invités à assister aux réunions des comités dont ils ne sont pas membres afin de se familiariser avec RBC. Ils reçoivent un guide de l'administrateur complet, qui explique le rôle des administrateurs et les attentes à cet égard, un résumé de notre structure organisationnelle et de nos principes de gouvernance de même que d'autres politiques et procédures importantes, y compris notre Code de déontologie et notre politique sur l'indépendance des administrateurs.

L'orientation des nouveaux administrateurs est le fruit d'une **collaboration** entre le conseil, la direction et la secrétaire.

## Formation continue des administrateurs et besoins du conseil en information

Le comité de la gouvernance supervise la formation des administrateurs et leur offre un programme continu afin qu'ils comprennent bien leurs responsabilités et que leur connaissance et leur compréhension de nos activités restent à jour. Les administrateurs peuvent cerner leurs besoins de formation continue grâce aux évaluations annuelles du conseil et des comités et en abordant la question régulièrement avec la présidente du conseil et les présidents des comités. Les nouveaux présidents de comité reçoivent aussi des documents, sont parrainés par des membres de la haute direction et rencontrent la secrétaire pour bien connaître les responsabilités associées aux fonctions de président.

Nous avons une **bibliothèque de ressources en ligne** pour communiquer à nos administrateurs toute information pertinente.

Notre programme de formation comprend des présentations faites par des experts externes et des membres de la haute direction aux échelons les plus élevés portant sur le cadre réglementaire et le contexte commercial ainsi que sur des aspects complexes et spécialisés de nos activités. Les dossiers d'intérêt commun et les domaines dont nous partageons la responsabilité de surveillance font l'objet de séances de formation mixtes auxquelles participent au moins deux comités.

Les administrateurs peuvent assister à toutes les séances de formation à l'intention des comités, y compris celles de comités dont ils ne sont pas membres. Entre les réunions du conseil, les administrateurs reçoivent également du matériel didactique de même que des mises à jour sur les questions touchant nos activités. Pour permettre aux administrateurs d'avoir accès en temps opportun à l'information dont ils ont besoin, nous mettons à leur disposition un portail sécurisé et leur remettons un dossier d'information complet avant chaque réunion du conseil et chaque réunion de comité.

Les membres du conseil prennent régulièrement part à des visites de nos installations pour leur permettre de mieux connaître nos activités. En 2016, les administrateurs ont eu l'occasion de rencontrer des membres de la direction aux échelons les plus élevés à Montréal, au Québec, et à Los Angeles, en Californie.

Notre bibliothèque de ressources en ligne donne accès aux administrateurs à de l'information sur des sujets pertinents; ils reçoivent notamment des avis d'occasions de formation offertes par des tiers. Les administrateurs ont participé à des activités de formation externes, notamment aux événements organisés par le Bank Governance Leadership Network, le Global Risk Institute et le Group of Thirty Consultative Group on International Economic and Monetary Affairs, Inc.

De plus, nous payons l'adhésion de nos administrateurs à l'Institut des administrateurs de sociétés et à la National Association of Corporate Directors des États-Unis afin qu'ils puissent avoir accès à d'autres formations comme des conférences, des présentations et des séminaires.

Au cours de l'exercice 2016, les administrateurs ont pris part aux séances de formation suivantes :

Trimestre	Séances de formation	Participants
<b>T1 2016</b>	Survol de la surveillance des filiales à RBC Mise à jour sur la cybersécurité City National Bank – Intégration approfondie « Deep Dive » Tendances en matière d'orientation et de formation des administrateurs Principes et pratiques en matière d'interaction avec les actionnaires Mise à jour sur les risques opérationnels Sensibilité du revenu net d'intérêt aux fluctuations des taux d'intérêt	Conseil Conseil Conseil Gouvernance Gouvernance Risques Audit et risques
<b>T2 2016</b>	Chaînes de blocs : le futur des services financiers ou une folie passagère? Aperçu général de l'entreprise – Activités au Québec Répercussions du grand tremblement pétrolier de 2015 RBC Europe Limited – Perspectives sur la gouvernance des filiales Survol des programmes de simulation de crises de la Banque Mise à jour sur la préparation et le maintien d'un état de veille en matière de cybersécurité	Conseil Conseil Conseil Audit Risques Audit et risques

Trimestre	Séances de formation	Participants
<b>T3 2016</b>	Mise à jour sur le référendum sur le Brexit Mise à jour – Gouvernement fédéral canadien L'avenir des services bancaires (consultant externe) Analyse de la rémunération du chef de la direction et étalonnage avec les pairs par le consultant indépendant en rémunération Tendances en matière de rémunération sur les marchés financiers Mise à jour sur le fonds de la réserve centrale à travers le prisme du risque Analyse du bilan de RBC à travers le prisme du risque IFRS 9 : scénarios applicables au secteur pétrolier et gazier	Conseil Conseil Conseil RH RH Risques Risques Audit et risques
<b>T4 2016</b>	Tour d'horizon de la méthode Agile : nouveaux modèles de travail Évaluation concurrentielle de la rémunération des administrateurs Stratégies de développement du leadership Évaluation et resserrement du Code de déontologie à l'égard du risque de la Banque Survol du risque de crédit lié aux prêts de détail : services bancaires canadiens Prise en compte des questions de réputation et des questions environnementales et sociales dans les décisions relatives à l'octroi de crédit Mise à jour sur les risques liés aux TI : accès logique, messagerie électronique et risque lié aux tiers Mise à jour sur la lutte contre le blanchiment d'argent Mises à jour sur les méthodes comptables	Conseil Gouvernance RH RH et risques Risques Risques Risques Audit et risques Audit et risques

## Comité des candidatures

En tenant compte des objectifs stratégiques à long terme de RBC, le comité de la gouvernance assume la responsabilité de surveillance en ce qui concerne le renouvellement du conseil et agit comme comité des candidatures de la Banque. Les administrateurs sont élus par les actionnaires à chaque assemblée annuelle et exercent leur mandat jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

Les services d'un **cabinet de recherche indépendant** sont retenus pour la recherche de candidats prometteurs.

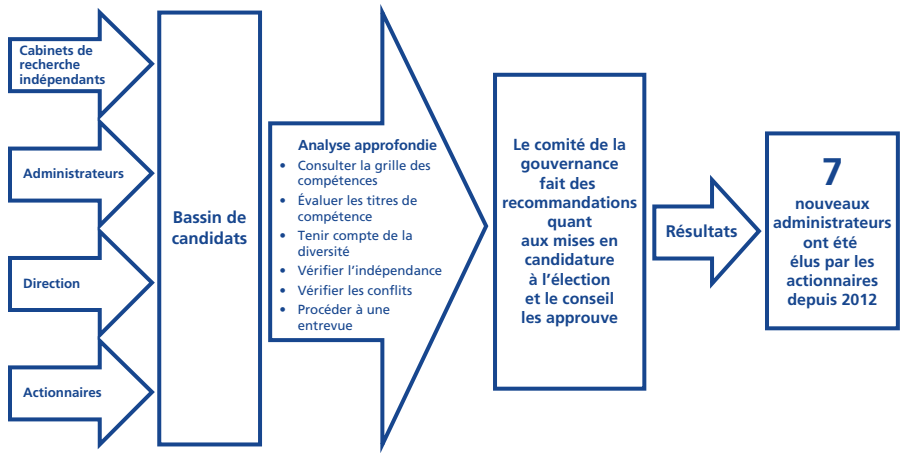
### Recherche, évaluation et mise en candidature des nouveaux administrateurs de RBC

La force du conseil repose sur les antécédents, la diversité, les qualités, les compétences et l'expérience de ses membres.

Chaque année, le comité de la gouvernance revoit, en collaboration avec la présidente du conseil, les titres de compétence et l'expérience des candidats proposés à l'élection au conseil et évalue leurs compétences et leur expérience par rapport à celles qu'il considère que le conseil dans son ensemble devrait posséder. Dans le cadre de cette analyse, nous utilisons une grille indiquant les principales compétences et l'expertise que chaque administrateur apporte au conseil. Cette grille se trouve à la page 16 de la circulaire.

Le comité de la gouvernance tient également compte des résultats des évaluations de l'efficacité du conseil et des administrateurs et des commentaires de la direction dans son évaluation des aptitudes et compétences nécessaires au sein du conseil pour que ce dernier puisse appuyer les objectifs stratégiques de RBC. Il utilise cette analyse pour déterminer les

qualités et le profil recherchés chez les nouveaux membres du conseil en vue de créer une plus-value pour l'organisation.



### Mise en candidature d'administrateurs par les actionnaires

Les actionnaires qui désirent recommander un candidat au comité de la gouvernance doivent transmettre son nom ainsi que des renseignements biographiques à son sujet, notamment ses antécédents, ses compétences et son expérience, à la présidente du conseil, dont les coordonnées figurent à la fin de cette circulaire. De plus, la *Loi sur les banques* prévoit un mécanisme officiel permettant aux actionnaires qui détiennent globalement 5 % des actions de RBC de présenter la candidature d'administrateurs dans notre circulaire de la direction.

### Évaluation des candidats aux postes d'administrateur

Le comité de la gouvernance prend en compte, de concert avec la présidente du conseil, toutes les personnes proposées possédant les compétences requises et tient à jour une liste permanente de candidats possibles. Nous choisissons des candidats indépendants en fonction de leur jugement professionnel, de leur expertise professionnelle et commerciale, de leur expérience internationale, de leurs grandes réalisations et de leur capacité à exceller aux plus hauts niveaux, ainsi que de leur lieu de résidence dans des secteurs géographiques correspondant à nos objectifs stratégiques et de leur connaissance de ces secteurs.

Les compétences, l'engagement et le comportement attendus des nouveaux administrateurs et de ceux qui sont déjà en poste sont présentés dans le cadre d'évaluation de l'efficacité des administrateurs, qui se trouve à la page 41. Le comité de la gouvernance privilégie également la diversité, dont la représentation des femmes, lors de l'évaluation des candidats à l'élection au conseil.

### Durée des mandats des administrateurs

Afin d'équilibrer les avantages que procure l'expérience et le besoin d'obtenir de nouvelles idées et de nouveaux points de vue, nous nous sommes dotés d'une politique sur la durée du mandat des administrateurs dont le but est d'en assurer le renouvellement régulier. Par contre, la règle sur la durée des mandats n'a pas préséance sur l'évaluation annuelle de l'efficacité des administrateurs, qui est décrite à la page 42. Un administrateur doit présenter sa démission à la présidente du conseil lorsque :

- ses titres de compétence, son indépendance et ses autres qualifications changent;
- il ne respecte plus les règles d'indépendance prévues par les lignes directrices en matière de conflits d'intérêts du conseil; ou
- il n'est plus éligible en vertu de la *Loi sur les banques* ou d'une autre loi applicable.

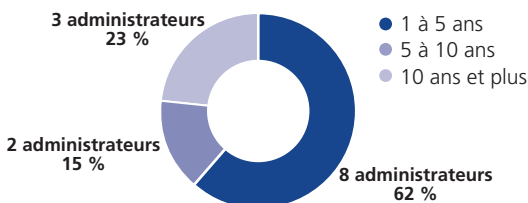
Le comité de la gouvernance fera une recommandation au conseil au sujet de l'acceptation ou du refus de la démission. L'administrateur qui présente sa démission ne participe à aucune discussion ni à aucun processus décisionnel à cet égard.

Notre politique sur la durée du mandat des administrateurs s'établit comme suit :

<b>Administrateurs*</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La durée du mandat est de 15 ans, mais expire avant si l'administrateur atteint l'âge de 70 ans.</li> <li>Les nouveaux administrateurs peuvent siéger au conseil pendant au moins six ans, peu importe leur âge.</li> </ul>
<b>Président du conseil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La durée du mandat est de huit ans, sous réserve d'un examen après cinq ans de service continu afin de bien planifier la relève.</li> </ul>
<b>Présidents de comité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La durée du mandat est de trois ans et elle peut être prolongée d'au plus deux ans, s'il est opportun de le faire, compte tenu des connaissances spécialisées nécessaires pour présider le comité pertinent.</li> </ul>

\* Dans le cas des administrateurs qui étaient en poste avant le 27 mai 2011, la durée du mandat est calculée à partir de la date de l'assemblée annuelle de 2012.

La durée du mandat des administrateurs qui présentent leur candidature à l'assemblée de 2017 se résume comme suit :



Nos candidats aux postes d'administrateur siègent en moyenne au conseil depuis **5,4 ans**.

### Politique sur le vote majoritaire

Le conseil dispose d'une politique écrite sur le vote majoritaire. Dans le cadre d'une élection d'administrateurs sans opposition, un candidat proposé dont l'élection n'est pas approuvée par au moins la majorité (50 % plus une) des voix exprimées à ce sujet doit remettre immédiatement sa démission. Le conseil doit décider s'il accepte la démission dans les 90 jours qui suivent. À moins de circonstances exceptionnelles, le conseil acceptera la démission. La démission de l'administrateur prendra effet dès son acceptation par le conseil.

L'administrateur qui présente sa démission aux termes de la présente politique ne participera à aucune réunion du conseil ni à aucune réunion de comités à laquelle la démission fait l'objet de délibérations. RBC publiera sans délai un communiqué de presse annonçant la décision du conseil. Si le conseil décide de refuser la démission, les motifs de refus seront décrits en détail dans le communiqué de presse.

### Taille du conseil

Le conseil détermine sa taille optimale en recherchant l'équilibre entre deux pôles :

- la nécessité, d'un point de vue commercial, d'expériences, de points de vue et d'antécédents variés correspondant aux objectifs stratégiques à court et à long terme de la Banque et tenant compte du réseau diversifié de la clientèle et des parties prenantes de la Banque; et
- 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.

**13 candidats se présentent à l'élection comme administrateurs.**



Les exigences des organismes de réglementation et la planification de la relève sont aussi des facteurs clés dans la détermination de la taille du conseil.

## Diversité

Comme notre impératif commercial vise à recruter et à fidéliser les meilleurs talents, le conseil reconnaît les avantages de la promotion de la diversité, tant à l'échelle de RBC qu'au sein du conseil d'administration. Nous souscrivons au principe de la diversité à tous les échelons, car cela nous permet d'avoir accès à un plus grand bassin de talents et favorise la créativité, l'innovation et la croissance.

### Politique sur la diversité au sein du conseil

RBC a fait figure de chef de file dans la promotion de la diversité au sein du conseil de sociétés canadiennes. En 2012, nous avons été l'un des premiers signataires de l'Accord Catalyst, un appel à l'action visant à accroître la représentation des femmes au sein du conseil

d'administration des sociétés figurant au palmarès FP500, de

manière à ce qu'elle atteigne 25 % en 2017. En 2015, RBC a été l'un des membres fondateurs de la section canadienne du 30% Club, un organisme qui souhaite voir un taux de représentation des femmes au conseil d'administration de sociétés de 30 % d'ici 2020.

Pour faciliter l'atteinte de nos objectifs en matière de diversité et veiller à ce que nos politiques et pratiques soient exemptes d'obstacles systémiques et de préjugés, le conseil a approuvé une politique écrite sur la diversité au sein du conseil. L'objectif actuel du conseil en matière de diversité veut que chaque genre forme au moins 30 % des membres du conseil.

Chaque année, le comité de la gouvernance remplit une autoévaluation qui évalue, entre autres, son efficacité à guider l'entreprise vers l'atteinte de ses objectifs en matière de diversité.

Cinq des treize candidats en vue de l'élection des administrateurs à l'assemblée annuelle de 2017, soit 38 %, sont des femmes. Au cours des cinq dernières années, la représentation des femmes au sein du conseil est toujours demeurée supérieure à 30 %. Actuellement, le conseil ainsi que deux comités sont présidés par des femmes.

Le comité de la gouvernance examine la composition du conseil et toute vacance prévue au sein de celui-ci compte tenu de notre politique sur la diversité au sein du conseil et des objectifs du conseil en la matière. Conformément à notre politique sur la diversité au sein du conseil et compte tenu de notre engagement à favoriser un conseil équilibré et diversifié, la diversité sur le plan du sexe, de l'âge, de la région géographique, des antécédents et de l'ethnicité constituent toujours des facteurs importants dont tient compte le comité de la gouvernance.

### Diversité au sein de la haute direction

La diversité fait partie intégrante de notre approche à l'égard de la gestion du talent, qui est décrite à la page 84. Lorsque nous recrutons de hauts dirigeants ou des cadres supérieurs, nous prenons en considération divers aspects de la diversité, notamment le sexe, la race et l'ethnie. C'est le cas pour le chef de la direction et les membres de la haute direction qui relèvent de lui (les membres du Groupe de la direction). Nous ne fixons pas d'objectifs précis en matière de diversité à l'échelon du Groupe de la direction en raison de la taille restreinte de ce groupe et du fait que nous devons étudier soigneusement un vaste éventail de critères. En date de cette circulaire, deux des neuf (22 %) membres de la haute direction qui font partie du Groupe de la direction sont des femmes.

RBC s'est dotée depuis 2001 d'un Conseil de direction sur la diversité, qui est présidé par le chef de la direction et qui montre clairement l'exemple à suivre. Ce conseil, qui est composé de membres de la direction aux échelons les plus élevés provenant de tous les

**38 % des candidats en vue de l'élection de nos administrateurs sont des femmes.**

secteurs d'activité, élabore des stratégies et des plans d'action en matière de diversité dont les résultats sont mesurables. La représentation des femmes parmi les hauts dirigeants ou les cadres supérieurs est un important indicateur des progrès que nous avons accomplis en vue de disposer d'un bassin diversifié de leaders pouvant occuper des postes de niveau supérieur. Nous privilégions tout particulièrement le perfectionnement professionnel des femmes pour appuyer nos plans de relève, en misant sur une variété d'initiatives, dont le programme Les femmes et le leadership. La diversité entre en ligne de compte lorsque nous recherchons des occasions de perfectionnement pour nos talents prometteurs, comme l'inclusion dans les listes de dotation en personnel cadre, les plans de relève ciblés et la participation à des programmes de perfectionnement et de mentorat officiels.

Au 31 octobre 2016, le taux de représentation des femmes occupant des postes de haute direction au Canada s'établissait à 41 %, pourcentage supérieur à l'objectif de 40 % d'ici 2017 que nous nous sommes fixé. Selon nous, la dotation de chaque poste revêt de l'importance lorsqu'il s'agit d'apporter des changements significatifs, et nous nous sommes donc fixé des objectifs ambitieux en matière de diversité dans la dotation en plus des objectifs liés au taux de représentation. Notre objectif de dotation en ce qui concerne les nouvelles nominations de femmes au sein des membres de la direction est de 50 %. Nous croyons que le fait de fixer des objectifs ambitieux favorisera la poursuite des efforts dans ce domaine. Chaque année, le comité des ressources humaines examine un rapport sur la gestion des talents parmi les membres de la direction, lequel mesure notamment les progrès réalisés au chapitre de la diversité.

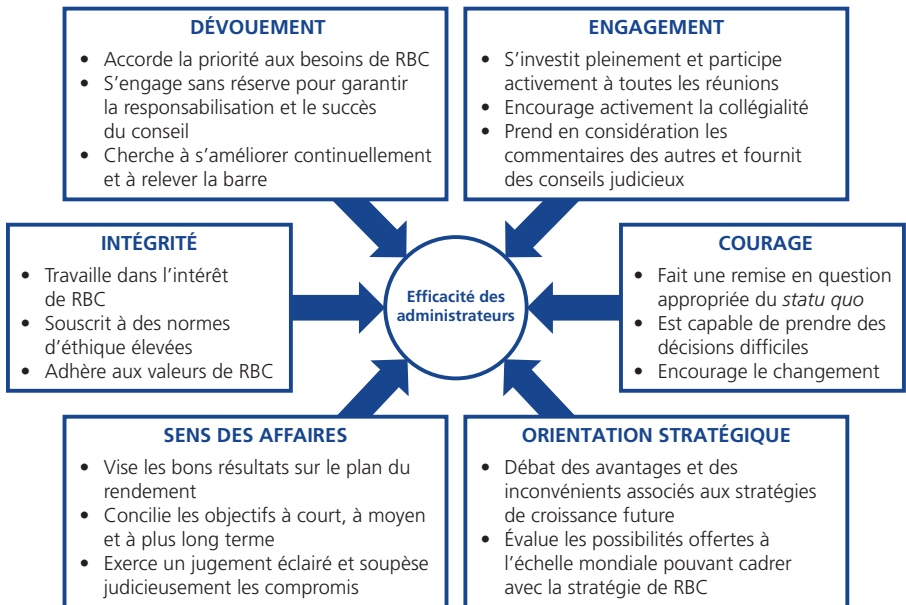
## Évaluations de l'efficacité du conseil, des comités et des administrateurs

Le conseil et les comités revoient annuellement leur efficacité dans le cadre de l'engagement pris de continuellement améliorer la surveillance qu'ils exercent, les directives qu'ils donnent et les interventions constructives qu'ils font auprès de la direction. Cette évaluation, qui comprend des évaluations distinctes de la présidente du conseil et des présidents de chacun des comités, ainsi qu'une évaluation par les pairs de chaque membre du conseil, est administrée par le comité de la gouvernance. Les résultats aident le conseil à établir les priorités et plans d'action pour le prochain exercice. Les évaluations font aussi partie de l'appréciation par le comité de la gouvernance des compétences nécessaires au sein du conseil pour que ce dernier puisse appuyer les objectifs stratégiques de RBC et se former une opinion éclairée quant aux candidats aux postes d'administrateur.

Les services d'un **consultant indépendant** sont retenus afin que celui-ci conçoive et gère les évaluations.

### Attentes envers nos administrateurs

Notre cadre d'évaluation de l'efficacité des administrateurs cerne les caractéristiques et comportements clés que le conseil juge essentiels pour qu'un administrateur puisse s'acquitter de ses responsabilités de surveillance avec succès. Ce cadre forme la base du volet d'évaluation par les pairs de l'évaluation et reflète l'engagement du conseil envers l'amélioration à l'échelle organisationnelle et sur le plan individuel.



« Engagés, guidés par des principes et centrés sur la performance »

## Évaluations annuelles

Le Groupe de la direction apporte un complément aux évaluations annuelles du conseil et de chaque comité en émettant des commentaires sur certains volets, dont les processus propres au conseil et aux comités, les documents pertinents, l'interaction avec la direction et l'efficacité générale. Nous examinons annuellement nos cadres qui s'appliquent aux évaluations et à l'efficacité dans le but de nous assurer qu'ils concordent avec les pratiques exemplaires et les directives des organismes de réglementation.

Qui est évalué?	Conseil	Présidente du conseil	Comités et présidents de comité	Administrateurs
Par qui?	Tous les administrateurs et les membres du Groupe de la direction	Tous les administrateurs (y compris le chef de la direction)	Les membres des comités et les cadres supérieurs pertinents	Tous les administrateurs (y compris le chef de la direction)
Processus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Questionnaire</li> <li>Rapport<sup>1</sup> revu par le comité de la gouvernance (CG) et le conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Questionnaire</li> <li>Soumission de commentaires à la présidente du CG</li> <li>Rapport<sup>1</sup> revu par le CG et le conseil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Questionnaire (y compris l'évaluation des présidents de comité)</li> <li>Rapport<sup>1</sup> revu par le comité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation personnelle et par les pairs</li> <li>Rapport<sup>1</sup> regroupant les évaluations et la rétroaction</li> <li>Rencontres individuelles avec la présidente du conseil</li> </ul>
Résultats	<ul style="list-style-type: none"> <li>Établissement de priorités et de plans d'action</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La présidente du CG présente au conseil son rapport sur l'efficacité de la présidente du conseil</li> <li>Établissement de priorités et de plans d'action</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soumission de commentaires sur les présidents de comité à la présidente du conseil</li> <li>Établissement de priorités et de plans d'action</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Repérage des possibilités de perfectionnement par la présidente du conseil</li> <li>Prise en compte de la rétroaction fournie par les pairs au moment de proposer de nouveau la candidature d'un administrateur</li> </ul>

1) Dans le cadre de son mandat, le consultant en gouvernance indépendant analyse les résultats et rédige les rapports.

Les présidents de comité et la présidente du conseil fournissent régulièrement des mises à jour sur les priorités et les plans d'action au conseil et aux comités en cours d'exercice. L'évaluation de l'efficacité se déroule donc de manière continue et dynamique et fait partie intégrante du fonctionnement du conseil et de ses comités.

## Rémunération chez RBC

### Rémunération des administrateurs

Le comité de la gouvernance revoit le montant de la rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction et la forme sous laquelle elle est versée. La rémunération des administrateurs chez RBC est fondée sur nos principes en matière de rémunération de façon à faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux de nos actionnaires. Des renseignements plus précis sur la rémunération du conseil sont présentés à la rubrique « Rémunération des administrateurs » à partir de la page 17 de cette circulaire.

### Rémunération de la haute direction

Les décisions touchant les principes, les politiques et les programmes de rémunération de la Banque, y compris la gestion du risque lié à la rémunération, incombent au conseil, tout comme la surveillance de ces questions. Nos actionnaires se prononcent chaque année sur

notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction par voie de vote consultatif.

Le comité des ressources humaines agit comme comité de la rémunération du conseil et aide ce dernier à s'acquitter de ses responsabilités en matière de rémunération des membres de la haute direction. Ce comité fournit au conseil des conseils sur les principes en matière de rémunération et de ressources humaines ainsi que sur les politiques, les programmes et les régimes connexes visant l'atteinte de nos buts stratégiques et de nos objectifs financiers à l'intérieur de limites de tolérance au risque acceptables. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le rapport du comité des ressources humaines aux pages 25 et 26 ainsi que l'analyse de la rémunération, qui commence à la page 49 de cette circulaire.

## Gouvernance des filiales

Le conseil et ses comités jouent un rôle clé dans l'approche que nous avons adoptée à l'échelle de l'entreprise en matière de gouvernance des filiales, et le comité de la gouvernance en coordonne la surveillance.

RBC privilégie une **approche à l'échelle de l'entreprise** en matière de gouvernance des filiales.

La gouvernance des filiales de la Banque est assurée par le bureau de la gouvernance des filiales grâce à un réseau de bureaux dans le monde qui servent de centres de gouvernance régionaux combinant expertise locale en matière de gouvernance et surveillance à l'échelle mondiale. Cette approche centralisée, en favorisant l'uniformité et la transparence, permet à RBC de répondre à l'évolution des besoins d'affaires, des exigences et attentes des organismes de réglementation et des pratiques exemplaires.

La saine gouvernance est renforcée par nos politiques régissant la composition et le fonctionnement du conseil des filiales. Les conseils d'administration de nos filiales jouent un rôle clé dans la surveillance de nos entités juridiques en participant au processus de manière active et engagée, bon nombre des conseils de nos filiales comptant des administrateurs indépendants qui sont recrutés pour leurs compétences et leur expérience particulières ainsi que pour aider les filiales à soupeser efficacement les décisions de la direction.

## Interaction et communications avec les actionnaires

L'une des priorités clés du conseil et de la présidente du conseil consiste à maintenir un dialogue continu et ouvert avec les actionnaires. Les actionnaires sont encouragés à fournir une rétroaction pertinente et opportune. Le conseil s'est doté de pratiques bien conçues favorisant une interaction constructive avec les investisseurs de la Banque et, de façon proactive, étudie les nouvelles pratiques exemplaires en matière d'interaction entre conseils et actionnaires et les adopte lorsqu'elles conviennent à RBC.

Le tableau qui suit dresse la liste des principales personnes-ressources avec qui les actionnaires peuvent communiquer et énumère les méthodes à suivre pour échanger avec RBC et avoir accès à de l'information importante :

<b>Conseil d'administration</b>	<p>Les actionnaires peuvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• communiquer avec les administrateurs indépendants ainsi qu'il est expliqué dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, <a href="http://rbc.com/gouvernance">rbc.com/gouvernance</a>; ou</li> <li>• écrire à la présidente du conseil, dont l'adresse figure à la fin de cette circulaire.</li> </ul>
<b>Direction</b>	<p>Le chef de la direction, les membres du Groupe de la direction, les cadres supérieurs, le premier vice-président, Gestion du rendement et Relations avec les investisseurs ainsi que la secrétaire rencontrent régulièrement les analystes financiers et les investisseurs institutionnels.</p>
<b>Relations avec les investisseurs</b>	<p>Notre groupe des Relations avec les investisseurs est chargé des communications avec le public investisseur. Les actionnaires peuvent communiquer avec les membres de ce groupe par courriel, par téléphone ou par la poste, en utilisant les coordonnées fournies à cet égard à la fin de cette circulaire.</p>
<b>Diffusions en direct</b>	<p>Les conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels avec les analystes sont diffusées en direct et archivées pendant trois mois dans la section de notre site Web consacrée aux relations avec les investisseurs, <a href="http://rbc.com/investisseurs">rbc.com/investisseurs</a>. Notre assemblée annuelle est diffusée en direct et demeure à la disposition des intéressés dans la section de notre site Web consacrée aux relations avec les investisseurs jusqu'à l'assemblée annuelle suivante.</p>

## Information additionnelle sur la gouvernance

Les documents suivants sont disponibles dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, [rbc.com/gouvernance](http://rbc.com/gouvernance) :

- Le cadre de la gouvernance
- Le Code de déontologie de RBC
- Les mandats du conseil, des comités, de la présidente du conseil, des présidents de comité et du chef de la direction
- Le rapport sur la responsabilité de l'entreprise et la déclaration de responsabilité publique
- La politique sur l'indépendance des administrateurs
- L'énoncé des pratiques en matière de gouvernance
- Un résumé des principales différences entre nos pratiques en matière de gouvernance et les normes d'inscription en matière de gouvernance de la Bourse de New York et les règles sur les marchés boursiers du NASDAQ.

On peut se procurer sans frais des exemplaires de ces documents auprès de la secrétaire, dont les coordonnées figurent à la fin de cette circulaire.

## Déclaration de la rémunération de la haute direction pour 2016

### Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires

#### À nos actionnaires,

Chez RBC, notre vision est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes du monde. En appui à cette vision, notre cadre de la rémunération vise à encourager les membres de la direction aux échelons les plus élevés de la Banque à générer des résultats positifs et élevés pour l'entreprise, nos clients et nos actionnaires.

Nous sommes heureux de vous faire part de notre approche en matière de rémunération pour 2016, qui reflète l'accent que nous mettons toujours sur la croissance et la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Nos principes directeurs en matière de rémunération guident toutes les facettes de nos programmes, politiques, pratiques et décisions en matière de rémunération de la haute direction.

#### Rendement de la Banque en 2016

Le dernier exercice a été marqué par des changements, des défis et des possibilités pour RBC, et les résultats de 2016 prouvent que notre stratégie axée sur la performance et guidée par des principes continue de dégager une valeur accrue pour les actionnaires.

RBC a inscrit un bénéfice record en 2016 grâce à la robustesse de son modèle d'affaires diversifié centré sur ses clients et leur réussite. Le fait que la Banque a réalisé ces résultats malgré la conjoncture difficile démontre comment RBC continue de mettre à profit ses forces et ses capacités, principalement ses solides relations avec les clients, sa grande envergure, sa marque respectée à l'échelle internationale, sa gestion prudente du capital et du risque, sa culture axée sur la clientèle et ses employés témoignant d'un engagement exceptionnel.

Faits saillants de 2016 au chapitre du rendement financier :

- bénéfice net de 10,5 milliards de dollars, en hausse de 4 % par rapport à l'exercice précédent;
- bénéfice par action (BPA) dilué de 6,78 \$;
- rendement total pour les actionnaires de 10 % et de 16 % sur trois et cinq ans, respectivement; et
- montant de 5,2 milliards de dollars remis aux actionnaires au moyen de dividendes (qui ont augmenté de 5 % cette année) et du rachat de 4,6 millions d'actions ordinaires dans le cadre de notre offre publique de rachat dans le cours normal des activités.

Nous avons également atteint notre objectif à moyen terme qui consistait à maintenir de solides ratios de fonds propres, affichant à la fin de l'exercice un ratio de fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires de 10,8 %. Cependant, comme nous l'avions prévu, l'émission d'actions ordinaires de RBC dans le cadre de l'acquisition stratégique de City National a eu une incidence sur la croissance de notre BPA dilué de même que sur notre rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires (RCP). Par conséquent, bien que nous ayons réalisé d'importants progrès au cours de l'exercice par rapport à ces critères et que les résultats aient été conformes à nos prévisions, nos objectifs à moyen terme quant à la croissance du BPA (7 % et plus) et du RCP (18 % et plus) n'ont pas été atteints en 2016.

#### Vision

Compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes du monde

#### Objectifs



Au Canada : être le chef de file incontesté en matière de prestation de services financiers



Aux États-Unis : être le partenaire privilégié des grandes entreprises, des institutions et des clients disposant d'un avoir net élevé et de leurs entreprises



Dans des centres financiers mondiaux sélectionnés : être un partenaire privilégié en matière de services financiers réputé pour son expertise

Nous revoyons chaque année nos objectifs en matière de rendement financier et révisons ceux-ci pour tenir compte de l'évolution de l'économie, des marchés et du contexte réglementaire. Pour 2017, nous conservons nos objectifs à moyen terme en matière de rendement financier, sauf en ce qui a trait à notre objectif lié au RCP, que nous établissons à 16 % et plus, afin de tenir compte des exigences accrues en matière de fonds propres réglementaires, des faibles taux d'intérêt et de l'émission d'actions ordinaires de RBC dans le cadre de l'acquisition stratégique de City National.

Toujours au cours de 2016, sous la direction de Dave McKay, notre président et chef de la direction, RBC a livré des résultats à la hauteur des différents objectifs qui avaient été fixés par rapport à la clientèle, au risque et à la stratégie :

- L'intégration réussie de City National a apporté un complément à nos activités existantes aux États-Unis et nous place dans une position favorable pour augmenter la valeur pour les actionnaires à long terme.
- Au Canada, nous avons maintenu nos classements, occupant le premier ou le deuxième rang du marché dans toutes les principales catégories de produits de détail, et nous demeurons en tête sur le plan des services bancaires aux entreprises.
- RBC a obtenu la plus haute satisfaction de la clientèle parmi les cinq grandes banques de détail canadiennes dans le cadre d'un sondage mené par J.D. Power.
- Notre envergure au Canada est telle que nous sommes en mesure de tirer parti d'une capacité sans pareille en matière de numérisation et de données. Puisque nos clients préfèrent de plus en plus les services en ligne, nous transformons rapidement nos services afin de créer une banque relationnelle à l'ère numérique.
- Nous avons continué de renforcer notre solide équipe de direction et d'attirer et de garder à notre service des employés de talent capables d'appliquer notre stratégie avec excellence. Leur profond engagement et l'attention qu'ils accordent à la clientèle ont continué de se traduire en résultats.
- La gestion rigoureuse du risque est une compétence fondamentale pour RBC et s'appuie sur des pratiques efficaces en matière de code de conduite et de culture à l'égard du risque. Nous avons maintenu une qualité du crédit élevée ainsi que de solides ratios de fonds propres et de liquidité.

## Rendement et rémunération du chef de la direction

Lorsque nous évaluons la rémunération du chef de la direction, nous prenons en considération le rendement global par rapport à des objectifs se rapportant aux résultats financiers, à la clientèle, au risque et à la stratégie établis par le conseil en début d'exercice. Nous évaluons également les progrès réalisés par la Banque Royale du Canada par rapport à nos objectifs à moyen terme, ainsi qu'il est indiqué à la page 75 et comme il est décrit plus en détail dans notre rapport annuel. Une description détaillée de l'évaluation du rendement de M. McKay est donnée à partir de la page 76.

En somme, le conseil a attribué à M. McKay une rémunération totale de 11 521 000 \$, qui comprend une prime incitative à court terme de 2 521 000 \$ de même que des primes incitatives à moyen et à long terme totalisant 7 500 000 \$. Les primes incitatives à moyen et à long terme ont été octroyées sous forme d'unités d'actions différées au rendement (80 %) et d'options sur actions (20 %) pour assurer la corrélation avec les intérêts à long terme des actionnaires. Lorsque le conseil a établi la prime incitative à court terme, il a exercé son pouvoir discrétionnaire et a apporté un ajustement à la baisse visant à éliminer l'incidence favorable du profit découlant de la vente de nos activités d'assurance habitation et automobile, puisque cette opération n'avait pas été envisagée dans le plan établi pour le programme incitatif à court terme de 2016.

La rémunération totale de M. McKay pour 2016 est de 2,4 % supérieure à sa cible de 11 250 000 \$. Comme nous l'avons indiqué l'an dernier, cette cible a été majorée dans le cadre d'une approche visant à établir la rémunération totale du chef de la direction sur plusieurs années. La cible de 2016 reflète l'accent mis sur la rémunération au rendement, les aptitudes de leadership éprouvées de M. McKay et la portée élargie de son rôle compte tenu



de l'ajout de City National l'an dernier. La rémunération totale de M. McKay pour 2016 est de 5,9 % supérieure à celle de 2015, principalement en raison de l'augmentation de sa rémunération cible décrite ci-dessus.

Nous estimons que la rémunération attribuée à M. McKay cette année reflète bien son leadership ayant mené à l'obtention de notre rendement et à la réalisation de nos principales initiatives stratégiques, qui façonnent l'avenir et améliorent notre capacité à créer de la valeur à long terme pour nos actionnaires.

### **Vous avez votre mot à dire**

Les commentaires des actionnaires sont un élément clé de notre processus d'interaction dans le cadre duquel vous êtes invité à vous exprimer relativement à notre approche en matière de rémunération de la haute direction à chaque assemblée annuelle. Bien qu'il s'agisse d'un vote consultatif non contraignant, le conseil tiendra compte du résultat dans sa planification future de la rémunération.

L'an dernier, nous avons été heureux de constater que 95,7 % des actionnaires avaient voté en faveur de notre approche en matière de rémunération. Si vous avez des commentaires ou des questions concernant notre approche en matière de rémunération de la haute direction, veuillez communiquer avec nous, aux coordonnées figurant à la fin de cette circulaire.

La présidente du  
comité des ressources humaines,



Alice Laberge

La présidente du  
conseil d'administration,



Kathleen Taylor

---

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>Analyse de la rémunération</b>	<b>49</b>	<b>Rendement et rémunération du chef de la direction</b>	<b>76</b>
<b>Nos membres de la haute direction visés en 2016</b>	<b>49</b>	<b>Rendement et rémunération des autres membres de la haute direction visés</b>	<b>80</b>
<b>Principes directeurs en matière de rémunération</b>	<b>49</b>	<b>Gestion du talent et planification de la relève</b>	<b>84</b>
<b>Programmes et pratiques clés en matière de rémunération en vigueur au sein de RBC</b>	<b>50</b>	<b>Corrélation entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires</b>	<b>85</b>
<b>Gouvernance en matière de rémunération</b>	<b>52</b>	<b>Ratio du coût de la direction</b>	<b>86</b>
<b>Gestion du risque lié à la rémunération</b>	<b>54</b>	<b>Tableaux de la rémunération de la haute direction</b>	<b>87</b>
<b>Éléments de la rémunération pour 2016</b>	<b>63</b>	<b>Obligations d'information supplémentaires prévues par le CSF et le comité de Bâle sur le contrôle bancaire</b>	<b>99</b>
<b>Primes incitatives du chef de la direction et des membres de la haute direction visés en 2016</b>	<b>71</b>		

---

## Analyse de la rémunération

Cette section décrit notre approche en matière de rémunération de même que les politiques, pratiques, programmes et attributions à l'intention de nos membres de la haute direction visés.

### Nos membres de la haute direction visés en 2016

<b>David McKay</b>	Président et chef de la direction
<b>Janice R. Fukakusa</b>	Chef de l'administration et chef des finances
<b>Douglas A. Guzman</b>	Chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances. M. Guzman est également président délégué, Marchés des Capitaux
<b>A. Douglas McGregor</b>	Chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie
<b>Jennifer Tory</b>	Chef de groupe, Services aux particuliers et aux entreprises

Rod Bolger a été nommé chef des finances le 1<sup>er</sup> décembre 2016, succédant ainsi à M<sup>me</sup> Fukakusa, qui a pris sa retraite le 31 janvier 2017.

### Principes directeurs en matière de rémunération

Notre approche en matière de rémunération, dont celle de la haute direction, s'articule autour de cinq principes directeurs.

#### 1. La rémunération est en corrélation avec les intérêts des actionnaires

- Les attributions varient selon les rendements absolu et relatif de RBC.
- Les primes incitatives à moyen et à long terme deviennent acquises et sont payées au fil du temps, ce qui permet une vision à plus long terme de l'accroissement de la valeur des actionnaires.

#### 2. La rémunération cadre avec des principes de saine gestion du risque

- Notre culture en ce qui a trait à la gestion du risque est incarnée dans notre approche en matière de rémunération. Les pratiques que nous appliquons à la rémunération permettent un équilibre judicieux entre les risques et les récompenses et sont en lien avec les intérêts des actionnaires.
- Le rendement individuel ainsi que le rendement des secteurs d'exploitation et de RBC dans son ensemble sont évalués en fonction d'un certain nombre d'indicateurs, comme le respect des politiques et lignes directrices en matière de gestion du risque.

#### 3. La rémunération récompense le rendement

- En versant une rémunération au rendement, nous récompensons l'apport des employés aux résultats individuels et à ceux du secteur d'exploitation et de l'entreprise par rapport aux objectifs qui appuient nos stratégies commerciales visant la croissance durable à court, à moyen et à long terme, en lien avec le goût du risque de RBC.

#### 4. La rémunération permet à RBC de recruter, de motiver et de garder à son service des gens de talent

- Il est primordial que RBC puisse compter sur des employés talentueux et motivés pour s'assurer un avenir durable. Nous offrons une rémunération concurrentielle dans les marchés où nous exerçons nos activités et sommes en concurrence pour le recrutement de gens de talent.
- Les programmes de rémunération récompensent les employés pour leur rendement élevé et leur apport futur possible.

#### 5. La rémunération récompense les comportements conformes à nos valeurs

- Les valeurs de RBC, enchâssées dans notre Code de déontologie, définissent notre culture d'entreprise et notre engagement renouvelé de création de valeur pour toutes nos parties prenantes.
- La conduite à l'égard du risque et le respect des politiques et procédures entrent en jeu dans l'établissement de la rémunération au rendement.

## Programmes et pratiques clés en matière de rémunération en vigueur au sein de RBC

Nous revoyons régulièrement nos pratiques en matière de rémunération afin de nous assurer de suivre les pratiques exemplaires et de respecter les directives des organismes de réglementation.

Rémunération au rendement	Pages	
<b>La rémunération récompense le rendement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous évaluons le rendement du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction (soit les membres de la direction aux échelons les plus élevés de RBC) par rapport aux objectifs qui appuient nos stratégies commerciales visant la croissance durable à court, à moyen et à long terme, en lien avec le goût du risque de RBC.</li> </ul>	62
<b>Une part considérable de la rémunération est conditionnelle et assujettie au rendement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction, de 75 % à 85 % de la rémunération directe totale cible est conditionnelle, ce qui permet d'établir un lien solide entre la rémunération et le rendement.</li> </ul>	63
<b>Ententes de report</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une part considérable de la rémunération variable est différée sur un certain nombre d'années (au moins 70 % pour le chef de la direction, au moins 65 % pour les membres du Groupe de la direction et au moins 40 % pour les autres preneurs de risques significatifs), ce qui cadre avec nos principes de rémunération et respecte les lignes directrices pertinentes des organismes de réglementation.</li> </ul>	58
<b>Attributions de primes incitatives à moyen et à long terme assujetties au rendement au moment de l'octroi et de l'acquisition</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformément aux pratiques exemplaires, nous fixons les octrois de primes incitatives à moyen et à long terme en fonction du rendement par rapport à nos objectifs à moyen terme (croissance du bénéfice par action dilué, rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires et ratios de fonds propres). De plus, le programme d'unités d'actions différées au rendement (UADR) comporte un facteur de modification du rendement total pour les actionnaires (RTA) relatif à la fin de la période de rendement de trois ans et prévoit la possibilité qu'aucun paiement ne soit fait si le seuil de rendement n'est pas atteint.</li> </ul>	65
<b>Analyses par scénarios des programmes de rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous procédons chaque année à des analyses par scénarios de nos principaux programmes de rémunération, y compris ceux auxquels le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction participent, afin d'évaluer les paiements possibles selon différents scénarios de rendement de RBC. Nous effectuons également un contrôle ex post de la rémunération du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction afin de confirmer qu'il existe un lien approprié entre la rémunération et le rendement.</li> </ul>	62-63
<b>Pouvoir discrétionnaire du comité des RH</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le comité des ressources humaines (comité des RH) peut exercer son jugement éclairé lorsqu'il fait ses recommandations au conseil quant à la rémunération finale devant être attribuée afin de s'assurer que la rémunération payée est adéquate compte tenu des risques et des situations imprévues pouvant survenir en cours d'exercice.</li> </ul>	71
Gouvernance en matière de rémunération et gestion des risques	Pages	
<b>Surveillance de la gouvernance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le comité des RH aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la rémunération, y compris la rémunération du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction.</li> </ul>	52
<b>Vote consultatif sur la rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous donnons aux actionnaires l'occasion de prendre part à un vote consultatif non contraignant sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. L'an dernier, 95,7 % des voix de nos actionnaires ont été exprimées en faveur de celle-ci.</li> </ul>	3

<b>Conseiller indépendant externe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le comité des RH retient les services d'un conseiller indépendant afin que celui-ci lui fournisse un point de vue externe sur l'évolution du marché et les pratiques exemplaires en ce qui a trait à la structure des programmes de rémunération et à la gouvernance en matière de rémunération et lui donne des conseils objectifs sur le niveau approprié de la rémunération du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction eu égard au rendement de RBC et du marché.</li> </ul>	53
<b>Alignement avec les principes et les normes du Conseil de stabilité financière (CSF)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Notre approche quant à la gestion des risques liés à la rémunération est axée sur les principes en matière de saines pratiques de rémunération et les normes visant leur mise en œuvre publiés par le CSF.</li> </ul>	57
<b>Clauses de perte et de récupération de la rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans le but d'assurer un équilibre judicieux entre les risques et les récompenses, des clauses de perte et de récupération de la rémunération sont prévues pour régler les situations où des personnes exercent des activités commerciales de façon inappropriée ou à l'extérieur des limites et seuils de tolérance applicables au risque approuvés ou encore les situations découlant d'une erreur ou d'une inexactitude importante touchant les résultats financiers.</li> </ul>	56
<b>Politique contre les opérations de couverture</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afin de préserver la corrélation prévue entre les intérêts individuels et ceux des actionnaires, nous interdisons aux employés de conclure des opérations de couverture visant la valeur de leur rémunération à base de titres de capitaux propres.</li> </ul>	57
<b>Cycles de rendement alignés sur l'horizon temporel des risques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afin d'aligner la rémunération sur l'horizon temporel des risques et d'encourager les membres de la haute direction à se concentrer sur la création de valeur à plus long terme et à demeurer responsables de leurs décisions susceptibles d'entraîner plus de risques sur divers horizons, nous exigeons qu'une part considérable de la rémunération variable soit différée et que les membres de la haute direction respectent des lignes directrices en matière d'actionariat minimal.</li> </ul>	58
<b>Détention de titres de capitaux propres après le départ à la retraite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction doivent conserver un niveau minimal de titres de capitaux propres, même après leur départ à la retraite; ainsi, leurs intérêts continuent de correspondre à ceux des actionnaires pendant 24 et 12 mois, respectivement.</li> </ul>	69-70
<b>Plafonnement des régimes de primes incitatives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le programme de primes incitatives à court terme variables annuelles est plafonné à 2,0 fois la cible, tandis que le programme d'UADR est plafonné à 1,25 fois la cible.</li> </ul>	64
<b>Gestion du talent et planification de la relève</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le conseil supervise une approche exhaustive en ce qui concerne la gestion du talent et la planification de la relève pour que nous soyons dotés d'un bassin de leaders pouvant contribuer au rendement à court et à long terme.</li> </ul>	84
<b>Deux événements déclencheurs applicables en cas de changement de contrôle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres deviennent acquises de façon anticipée seulement lorsqu'une cessation d'emploi suit un changement de contrôle, ce qu'on appelle les deux événements déclencheurs.</li> </ul>	95

### **Programme de rémunération concurrentiel**

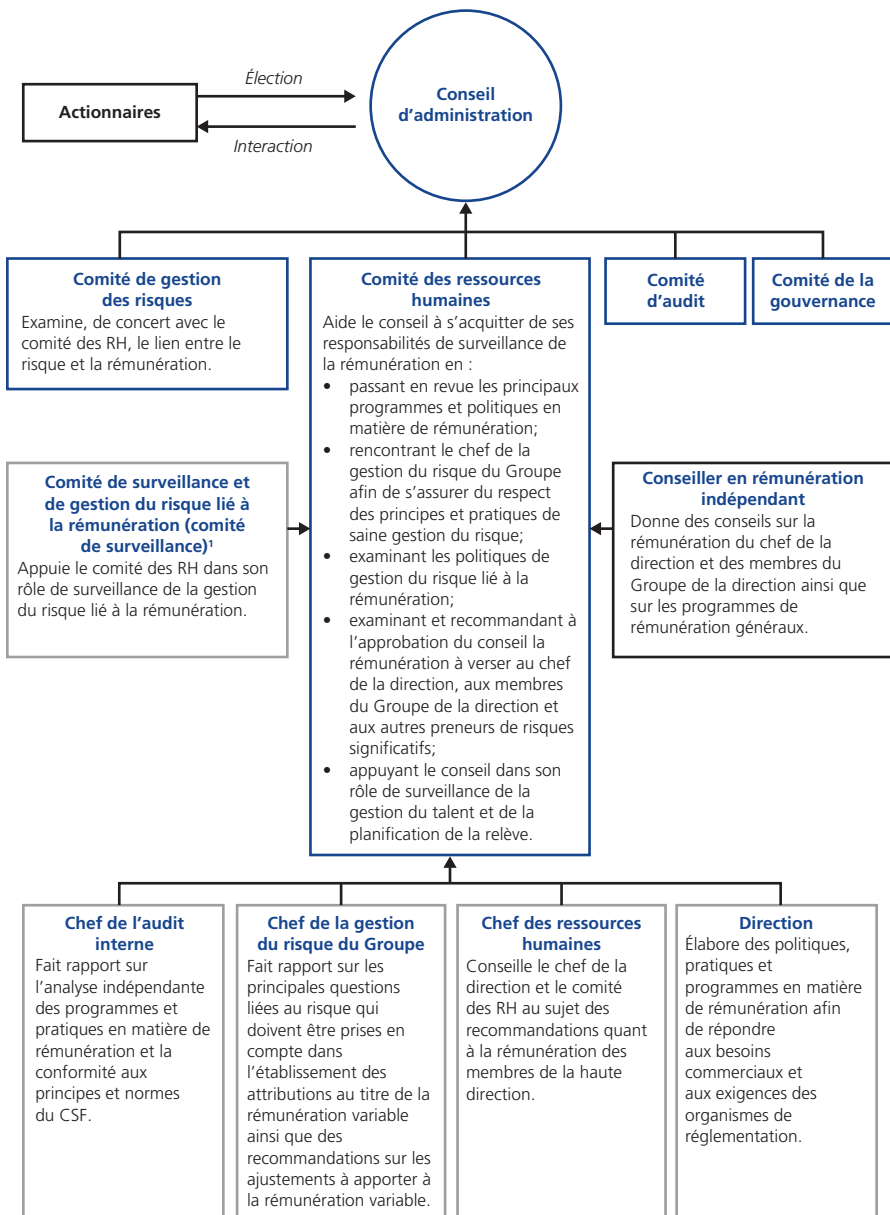
### **Pages**

<b>Groupe de pairs : critères et application</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons recours à un groupe de comparaison de base composé d'institutions financières canadiennes afin de fixer des niveaux de rémunération cibles concurrentiels. Nous avons aussi recours à un groupe de comparaison de référence composé d'institutions financières de l'extérieur du Canada afin de disposer de données supplémentaires pour établir la rémunération cible du chef de la direction. Nous ajustons les paiements des primes incitatives à moyen terme en fonction de notre RTA sur trois ans par rapport au RTA de notre groupe de pairs à l'échelle mondiale, lequel est décrit dans notre rapport annuel 2016.</li> </ul>	59-60, 66
<b>Possibilité de différer les primes annuelles sous forme d'unités d'actions différées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afin d'accentuer la corrélation avec les intérêts des actionnaires, les membres de la haute direction peuvent choisir de toucher la totalité ou une partie de leurs primes annuelles sous forme d'unités d'actions différées, qui sont rachetables seulement au moment où ils quittent RBC par suite de leur départ à la retraite, de leur démission ou de la cessation de leur emploi.</li> </ul>	69

## Gouvernance en matière de rémunération

Notre conseil d'administration est responsable de la surveillance des principes, politiques, programmes et décisions de RBC en matière de rémunération. Le conseil est appuyé dans ce rôle par le comité des RH, qui est composé d'administrateurs indépendants et est conseillé par un conseiller en rémunération indépendant externe.

Le graphique ci-dessous illustre notre structure de la gouvernance en matière de rémunération.



1) Le comité de surveillance est un comité formé de cadres supérieurs; au nombre de ses membres figurent le chef de la gestion du risque du Groupe, la chef des ressources humaines et la chef des finances.

## Comité des ressources humaines

Le conseil reconnaît l'importance de nommer au comité des RH des personnes averties et expérimentées dotées des connaissances requises en matière de rémunération de la haute direction, de risque et de gestion des talents pour que ce comité s'acquitte de ses obligations envers le conseil et les actionnaires. La plupart des membres du comité des RH ont une grande expérience dans ces domaines en raison des postes de cadres supérieurs qu'ils ont occupés au sein d'organisations complexes et du fait qu'ils siègent ou ont déjà siégé au comité des ressources humaines ou au comité de la gestion des risques du conseil de RBC et au comité de la rémunération du conseil d'autres grandes organisations complexes. Au cours de l'exercice 2016, trois membres du comité des RH, soit M<sup>me</sup> Laberge, M. Beattie et M. Vandal, ont aussi siégé au comité d'audit de RBC et sont des experts financiers du comité d'audit selon la définition donnée par la Securities and Exchange Commission des États-Unis. De plus, M. George et M<sup>me</sup> van Kralingen ont aussi siégé au comité de gestion des risques de RBC. Le fait que des administrateurs siègent à plusieurs comités permet une supervision efficace de la rémunération et son alignement avec les principes et pratiques de saine gestion du risque.

En 2016, le comité des RH et le comité de gestion des risques ont tenu une réunion conjointe afin d'examiner le code de conduite et la culture de RBC à l'égard du risque et de se pencher sur le lien existant entre le risque et la rémunération et l'alignement de la rémunération variable avec le risque.

## Conseiller indépendant

Le comité des RH bénéficie des conseils d'un conseiller en rémunération indépendant externe doté de connaissances approfondies dans le domaine de la rémunération de la haute direction. Le comité des RH a recours aux services de Frederic W. Cook & Co., Inc. (FW Cook) pour agir à ce titre depuis 2015. FW Cook n'a aucun lien avec les membres du comité des RH ou de la direction qui pourrait compromettre son indépendance et est doté de politiques et de procédures visant à prévenir les conflits d'intérêts. Le rôle du conseiller indépendant consiste notamment à :

- donner des conseils sur les tendances en matière de rémunération et de gouvernance applicables à la rémunération de la haute direction au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde;
- revoir annuellement la structure des principaux programmes de rémunération afin qu'ils demeurent concurrentiels et qu'ils correspondent toujours aux intérêts des actionnaires et aux principes de saine gestion des risques;
- donner son avis sur le niveau de rémunération cible approprié pour le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction;
- donner son avis au sujet des recommandations émises par le chef de la direction relativement à la rémunération des membres du Groupe de la direction et aider le comité des RH à mettre au point ses recommandations quant à la rémunération du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction en fonction du rendement individuel, du rendement du secteur d'exploitation et du rendement de RBC dans son ensemble;
- procéder à une analyse de la rémunération au rendement du chef de la direction par rapport à celle qui est versée par les sociétés des groupes de comparaison de base et de référence; et
- revoir les documents se rapportant à la rémunération rédigés par la direction avant les réunions du comité des RH et porter les problèmes éventuels à l'attention du président de ce comité.

Le président du comité des RH rencontre le conseiller indépendant en privé avant les réunions devant traiter de la rémunération afin de s'assurer que les questions importantes reçoivent toute l'attention nécessaire. De plus, le comité des RH rencontre le conseiller indépendant à huis clos, sans que la direction soit présente, à chacune des réunions où la rémunération est à l'étude.

Lorsque le comité des RH a évalué l'indépendance de FW Cook, il a tenu compte de tous les facteurs pertinents à la prestation de conseils indépendants à son endroit et a aussi revu les services autres que ceux qui étaient destinés au comité des RH qui ont été fournis à RBC par FW Cook en 2016 ainsi que les honoraires proposés en contrepartie de ces services (se reporter à « Autres honoraires » dans le tableau ci-dessous). Le comité des RH a conclu, sur le fondement de cette étude et vu la nature et la valeur des autres services rendus par FW Cook, que la prestation de services autres que ceux qui étaient destinés au comité des RH par FW Cook ne compromettrait pas la capacité de celui-ci d'agir comme ressource indépendante pour le comité des RH.

Le total des honoraires versés par RBC à FW Cook en contrepartie de ses services en 2016 comptait pour moins de 1 % des revenus globaux de FW Cook. Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés aux conseillers en rémunération indépendants du conseil au cours des deux dernières années.

Exercice	Conseiller en rémunération	Honoraires au titre de services liés à la rémunération de la haute direction <sup>1</sup>	
			Autres honoraires
2016	FW Cook	185 000 \$ US	46 480 \$ US <sup>2</sup>
2015	FW Cook <sup>3</sup>	161 365 \$ US	–
	Hay Group	20 123 \$ CA	77 350 \$ CA <sup>4</sup>

1) En qualité de conseillers indépendants du comité des RH.

2) Représentent les honoraires versés à FW Cook se rapportant à l'évaluation du risque lié à la rémunération eu égard aux programmes incitatifs de City National.

3) Les honoraires versés à FW Cook ne portent que sur une partie de l'année. FW Cook exerce le rôle de conseiller depuis février 2015.

4) Se limitent à l'évaluation de postes et à des études sur la rémunération.

## Gestion du risque lié à la rémunération

Les grandes lignes de notre approche quant à la gestion du risque lié à la rémunération sont tracées dans la politique sur la gestion du risque lié à la rémunération de RBC et les politiques et processus connexes décrits ci-après. Ces politiques et processus visent à assurer la corrélation entre la rémunération et les intérêts à court, à moyen et à long terme de nos actionnaires de même que le respect des directives des organismes de réglementation.

Comme il est énoncé dans le Code de déontologie et le cadre de gestion lié au code de conduite et à la culture à l'égard du risque de RBC, tous les employés ont un rôle à jouer dans la promotion d'une forte culture en matière de risque basée sur nos valeurs. Ces valeurs sont enchâssées dans nos pratiques en matière de recrutement, de promotion, de formation, de développement du leadership ou encore de rémunération. Le respect des politiques et procédures de l'entreprise, dont le Code de déontologie de RBC, est pris en considération pour déterminer la rémunération au rendement. De plus, le conseil et la direction étudient les risques possibles associés aux mécanismes de rémunération et tiennent compte des responsabilités en matière de risques et des comportements éthiques dans le cadre de l'évaluation du rendement et des décisions touchant la rémunération.

Le chef de la gestion du risque du Groupe joue un rôle critique dans la gestion du risque lié à la rémunération au sein de RBC, y compris à l'égard de plusieurs des pratiques décrites dans la présente section. Son rôle par rapport à la gestion du risque lié à la rémunération est expliqué plus en détail à la page 52.



## Politique sur la gestion du risque lié à la rémunération de RBC

<b>Objet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Établir la politique et les pratiques de gestion du risque lié à la rémunération de RBC. La politique s'appuie sur les principes en matière de saines pratiques de rémunération et les normes visant leur mise en œuvre publiés par le CSF et adoptés par nos organismes de réglementation principaux et sur d'autres directives des organismes de réglementation applicables.</li> </ul>
<b>Principales caractéristiques</b> (pour tous les employés)	<p>La politique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>décrit la part de la rémunération variable des membres de la haute direction et des employés dont les activités professionnelles sont susceptibles d'avoir une influence importante sur le profil de risque de RBC (preneurs de risques significatifs ou PRS) qui sera versée sous forme de rémunération différée;</li> <li>indique que la rémunération différée des membres de la haute direction et des PRS sera attribuée sous forme de titres de capitaux propres ou d'instruments liés à des titres de capitaux propres; et</li> <li>prévoit que la rémunération des employés responsables des activités de contrôle financier et de contrôle des risques sera établie indépendamment du rendement des secteurs qu'ils supervisent, afin d'assurer leur indépendance.</li> </ul>

## Corrélation entre la rémunération et les résultats sur le plan du risque et du rendement

<b>Objet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des ajustements peuvent être apportés pour l'ensemble d'un programme, des secteurs d'exploitation donnés à l'intérieur d'un programme de rémunération et des groupes de PRS, ou des personnes particulières parmi ce groupe, afin qu'il soit dûment tenu compte du risque et du rendement dans le cadre des décisions portant sur la rémunération variable.</li> </ul>
<b>Principales caractéristiques</b> (pour tous les principaux programmes de rémunération et les PRS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour aider le comité des RH à déterminer si les attributions au titre de la rémunération doivent être ajustées en fonction du risque ou du rendement, le comité de surveillance passe en revue les calculs applicables à l'ensemble des fonds alloués aux programmes de rémunération afin de s'assurer que les points importants influant sur les résultats pour la période sont cernés et pris en compte adéquatement. Ce processus comprend l'étude des indicateurs financiers clés, comme le bénéfice net, le RCP et le bénéfice économique qui tient compte du coût et de la quantité de capital.</li> <li>Le chef de la gestion du risque du Groupe surveille un certain nombre de facteurs de risque pour s'assurer de la corrélation entre la rémunération et les risques pris. L'analyse tient compte de facteurs de risque qui pourraient ne pas avoir été pris en compte dans le rendement financier courant, mais pourraient être suffisamment importants pour justifier un ajustement de la rémunération variable de groupes ou de personnes donnés. Lorsque cela est justifié, le chef de la gestion du risque du Groupe recommandera au comité de surveillance et au comité des RH que des ajustements soient apportés en fonction du risque. En évaluant ces facteurs de risque<sup>1</sup>, le chef de la gestion du risque du Groupe tient compte de ce qui suit :             <ul style="list-style-type: none"> <li>le profil de risque de RBC et de chacun de ses secteurs d'activité par rapport au goût du risque;</li> <li>l'exposition au risque de marché et au risque de crédit par rapport aux plafonds établis et au goût du risque;</li> <li>le profil de risque opérationnel par rapport au goût du risque;</li> <li>la rigueur du système de contrôle aux fins de la gestion des risques liés à la réglementation et à la conformité;</li> <li>l'exposition aux événements entraînant des tensions et aux risques extrêmes par rapport au goût du risque;</li> <li>les résultats issus de la surveillance de la réputation de RBC afin de déceler les activités susceptibles de ternir notre image aux yeux de la collectivité ou de miner la confiance du public; et</li> <li>les répercussions possibles des risques émergents et des modifications à venir de la réglementation.</li> </ul> </li> <li>Nous évaluons également l'efficacité de la culture de RBC à l'égard du risque en surveillant la conduite à l'interne, en sondant les employés, en comparant nos pratiques à celles de pairs et en suivant les directives des organismes de réglementation.</li> </ul>

1) Se reporter à la section « Gestion du risque d'entreprise » de notre rapport annuel 2016 pour la liste des principaux types de risques cernés ainsi que les structures et processus en place qui permettent de les gérer.

## Corrélation entre la rémunération et les résultats sur le plan du risque et du rendement

- Les primes incitatives à moyen et à long terme octroyées aux PRS, dont le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction, peuvent être ajustées à la baisse au moment de leur acquisition et de leur paiement i) s'il y a eu un fléchissement marqué des résultats financiers ou un manquement grave dans la gestion du risque; ou ii) si les résultats réels sur le plan du risque et du rendement diffèrent sensiblement des évaluations faites au moment de l'octroi. De tels ajustements touchant le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction sont assujettis à la discrétion du comité des RH et à l'approbation du conseil.

## Pratiques améliorées en matière de gestion du risque lié à la rémunération pour les preneurs de risques significatifs

<b>Objet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cibler les PRS et surveiller leur conduite en tenant compte de leurs responsabilités en matière de risques et de leurs comportements éthiques qui pourraient avoir des incidences sur la rémunération pour déceler les événements à risque ainsi que les manquements à notre Code de déontologie et à d'autres politiques, aux plafonds de risque et aux pouvoirs délégués.</li> </ul>
<b>Principales caractéristiques</b> (pour les PRS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que les mandats, les objectifs de rendement et les attributions au titre de la rémunération reflètent de façon appropriée les responsabilités en matière de gestion du risque.</li> <li>• Les mécanismes de rémunération à l'intention des PRS, dont le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction, sont assujettis à une surveillance additionnelle, dont des examens par le chef de la gestion du risque du Groupe. Cette mesure vise à faire en sorte que la rémunération variable payée soit appropriée compte tenu des politiques en matière de gestion du risque de RBC, tiennent compte des événements à risque et de la conduite à l'égard du risque et ne favorise pas la prise excessive de risques par rapport au goût du risque de RBC.</li> </ul>

## Politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération de RBC

<b>Objet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aider à assurer un judicieux équilibre entre les risques et les récompenses pour régler les situations où des personnes exercent des activités commerciales de façon inappropriée ou à l'extérieur des limites et seuils de tolérance applicables au risque approuvés ou encore en cas d'erreur ou d'inexactitude importante touchant les résultats financiers.</li> </ul>
<b>Principales caractéristiques</b> (pour tous les membres de la haute direction, les premiers directeurs généraux et les directeurs de Marchés des Capitaux)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RBC peut récupérer les primes incitatives versées ou acquises de même qu'annuler les primes incitatives à moyen et à long terme non acquises des membres de la haute direction, dont le chef de la direction, les membres du Groupe de la direction et les PRS, en cas d'inconduite, y compris en cas de non-respect des lois et règlements applicables, de fraude comptable ou de manquement aux politiques et procédures internes.</li> <li>• Un déclencheur lié au retraitement financier permet à RBC, sous réserve de la discrétion du conseil, de récupérer le montant des primes incitatives payées ou acquises et d'annuler les primes incitatives à moyen et à long terme non acquises du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction excédant le montant qui aurait par ailleurs été versé aux termes des états financiers retraités.</li> <li>• L'employé congédié pour un motif sérieux perdrait toutes les primes incitatives à moyen et à long terme non acquises qui lui auraient déjà été attribuées aux termes de programmes incitatifs fondés sur le rendement, sous réserve des lois applicables.</li> </ul>

## Restrictions applicables à la négociation et aux opérations de couverture de titres de RBC

<b>Objet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir la corrélation entre les intérêts de nos employés et ceux de nos actionnaires.</li> </ul>
<b>Principales caractéristiques</b> (pour tous les employés)	<p>Il est interdit aux employés de RBC de faire ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>vendre, directement ou indirectement, des titres de RBC dont ils ne sont pas propriétaires ou dont ils n'ont pas entièrement réglé le prix (vente à découvert);</li> <li>acheter ou vendre, directement ou indirectement, une option d'achat ou de vente visant des titres de RBC, sous réserve d'exceptions limitées dans le cas d'employés de filiales de RBC; et</li> <li>conclure des opérations de monétisation de titres de capitaux propres qui équivaldraient à créer des droits d'achat ou de vente à l'égard des titres de RBC ou d'autres instruments financiers visant à couvrir ou à compenser une diminution du cours des titres de RBC.</li> </ul>

## Alignement avec les principes en matière de saines pratiques de rémunération du CSF

Notre approche en matière de rémunération continue de cadrer avec les principes en matière de saines pratiques de rémunération et les normes visant leur mise en œuvre publiés par le CSF et les attentes de nos principaux organismes de réglementation.

<b>Principes du CSF</b>	<b>Pratiques en matière de rémunération en vigueur au sein de RBC</b>
<b>Le conseil supervise la structure et le fonctionnement des mécanismes de rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le conseil est responsable en dernier ressort de la surveillance et du processus décisionnel touchant les principes, les politiques et les programmes en matière de rémunération de RBC, y compris la gestion du risque lié à la rémunération.</li> </ul>
<b>Le conseil surveille et revoit le fonctionnement des mécanismes de rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le conseil, avec l'aide du comité des RH, surveille et revoit les mécanismes de rémunération afin de s'assurer qu'ils cadrent avec les pratiques et les principes de gestion du risque, ce qui comprend l'étude et l'approbation des politiques en matière de rémunération de même que de la structure des principaux programmes de rémunération, des paiements et des ajustements en fonction du risque pour l'ensemble d'un programme et individuellement.</li> <li>✓ Le comité des RH rencontre régulièrement le chef de la gestion du risque du Groupe pour revoir notre profil de risque par rapport à notre goût du risque et s'assurer que la rémunération versée reflète les risques de façon appropriée.</li> </ul>
<b>Indépendance des employés responsables des activités clés de contrôle financier et de contrôle des risques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La rémunération des employés responsables des activités de contrôle financier et de contrôle des risques (par exemple risque, audit, conformité et finances) est établie indépendamment du rendement du secteur qu'ils supervisent.</li> </ul>
<b>La rémunération est ajustée en fonction des risques actuels et éventuels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le comité des RH étudie les ajustements possibles à la rémunération versée tant pour l'ensemble d'un programme qu'individuellement en s'appuyant sur l'examen d'un certain nombre de facteurs de risque effectué par le chef de la gestion du risque du Groupe, comme il est décrit aux pages 55 et 56.</li> <li>✓ Sur le plan individuel, la rémunération au rendement des PRS peut être ajustée après l'examen de leur respect des politiques de gestion des risques et de conformité, si cela est justifié.</li> </ul>

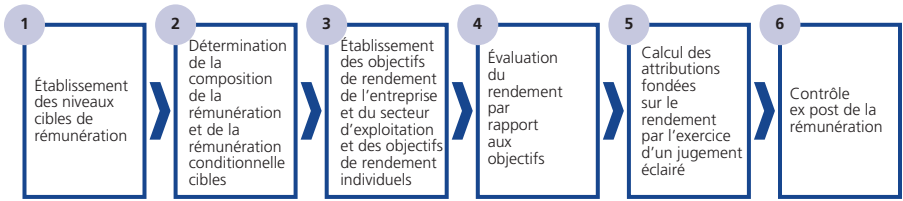
Principes du CSF	Pratiques en matière de rémunération en vigueur au sein de RBC
<p><b>Il existe un parallèle entre la rémunération versée et le rendement obtenu</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Notre principe de la rémunération au rendement guide les attributions au titre de la rémunération, assurant une corrélation entre les primes incitatives et les résultats sur le plan du rendement et du risque, comme le démontrent entre autres les points suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>– les fonds alloués aux primes fondées sur le rendement sont établis en fonction du bénéfice net;</li> <li>– les paiements finaux pour les primes incitatives à moyen terme font l’objet d’un facteur de modification en fonction du rendement qui peut entraîner une augmentation ou une diminution des primes pouvant atteindre 25 %, ou même la possibilité d’un paiement nul si le rendement seuil n’est pas atteint ou si le conseil en décide ainsi à sa discrétion;</li> <li>– les attributions peuvent être ajustées à la baisse au moment de l’acquisition et du paiement i) s’il y a eu un fléchissement marqué des résultats financiers ou un manquement grave dans la gestion du risque; et ii) si les résultats réels sur le plan du rendement et du risque diffèrent sensiblement des évaluations faites au moment de l’octroi; et</li> <li>– la politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération, décrite à la page 56, s’applique au chef de la direction, aux membres du Groupe de la direction ainsi qu’aux premiers directeurs généraux et aux directeurs de Marchés des Capitaux.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Le paiement de la rémunération est sensible à l’horizon temporel des risques</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Afin d’aligner la rémunération sur l’horizon temporel des risques et d’encourager les membres de la haute direction à se concentrer sur la création de valeur à plus long terme, nous exigeons qu’une part considérable de la rémunération variable soit différée (au moins 70 % pour le chef de la direction, 65 % pour les membres du Groupe de la direction et 40 % pour les autres PRS) et assortie d’une période d’acquisition de trois ou de quatre ans.</li> <li>✓ Nous nous sommes dotés d’exigences en matière d’actionariat qui continuent de s’appliquer après le départ à la retraite du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction.</li> </ul>
<p><b>La combinaison d’espèces, de titres de capitaux propres et d’autres formes de rémunération est en lien avec le risque</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nous exigeons qu’une part considérable de la rémunération conditionnelle soit différée afin que la rémunération soit alignée sur l’horizon des risques et que les membres de la haute direction soient encouragés à se concentrer sur la création de valeur à plus long terme. La combinaison de la rémunération varie selon l’échelon hiérarchique du membre de la haute direction et traduit l’influence qu’il peut exercer sur le rendement de RBC.</li> </ul>

### Analyse indépendante des programmes et pratiques en matière de rémunération

Chaque année, le groupe d’audit interne de RBC procède à une analyse indépendante des programmes et pratiques en matière de rémunération en vue de les aligner avec les principes en matière de saines pratiques de rémunération et les normes visant leur mise en œuvre publiés par le CSF et d’autres directives des organismes de réglementation. Le chef de l’audit interne a rencontré le comité des RH en mai 2016 pour lui faire part des résultats de cette analyse pour l’exercice 2015 et a confirmé qu’il jugeait que nos programmes et pratiques en matière de rémunération étaient en général alignés avec les directives actuelles du CSF et des organismes de réglementation.

## Processus décisionnel en matière de rémunération

La prise de décisions en matière de rémunération est guidée par nos principes directeurs de rémunération décrits à la page 49. Le graphique ci-dessous donne un aperçu de notre processus annuel de détermination et de contrôle ex post de la rémunération du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction.



### 1. Établissement des niveaux cibles de rémunération

Afin de nous assurer que nos programmes de rémunération demeurent concurrentiels, nous passons en revue, chaque année, la structure des programmes et les niveaux de rémunération offerts par d'autres institutions financières qui constituent nos principaux concurrents pour le recrutement de gens de talent. Le conseiller indépendant externe du comité des RH analyse l'information sur le marché et aide le comité des RH à composer les groupes de comparaison de la rémunération appropriés pour le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction. De l'information sur le marché nous provient également de documents publics et de certains autres cabinets de consultation externes, dont McLagan et Willis Towers Watson.

#### Groupes de comparaison de la rémunération

Le comité des RH examine et approuve la composition d'un groupe de comparaison de base aux fins de la rémunération et d'un groupe de comparaison de référence qui fournit des renseignements supplémentaires pour l'établissement de la rémunération cible du chef de la direction. Dans le cadre de son examen des groupes de comparaison, le comité des RH tient compte du profil commercial de RBC (taille, diversité des activités et envergure des activités à l'extérieur du Canada), de notre stratégie de croissance internationale et des besoins en talents qui y sont associés. Ces groupes de comparaison, décrits ci-après, sont les mêmes depuis l'exercice 2011 :

#### i. Groupe de comparaison de base

Le groupe de comparaison de base, composé d'institutions financières canadiennes, sert à l'étalonnage de la rémunération cible du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction. Le tableau suivant résume, d'une part, les critères de sélection des sociétés du groupe de comparaison de base et présente, d'autre part, la liste des sociétés découlant de l'application de ces critères :

Critères de sélection	Groupe de comparaison de base
<b>Emplacement du siège social</b> Canada	<b>Banque Canadienne Impériale de Commerce</b>
<b>Secteur d'activité</b> Banques et autres institutions financières exerçant des activités diversifiées	<b>Banque de Montréal</b>
<b>Caractéristiques clés des sociétés</b>	<b>La Banque de Nouvelle-Écosse</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principaux concurrents pour le recrutement de gens de talent</li> <li>• Répondre aux critères fixés pour au moins un des indicateurs suivants (allant généralement de la moitié à deux fois plus que RBC) : revenus, actif, bénéfice net et capitalisation boursière</li> </ul>	<b>La Banque Toronto-Dominion</b>
	<b>Financière Manuvie</b>
	<b>Financière Sun Life</b>

Le tableau suivant résume notre classement par rapport aux sociétés formant notre groupe de comparaison de base :

### Groupe de comparaison de base<sup>1</sup>

Société	Revenus (en millions de dollars)	Total de l'actif (en millions de dollars)	Bénéfice net (en millions de dollars)	Capitalisation boursière (en millions de dollars)	Nombre d'employés équivalents temps plein
Banque Canadienne Impériale de Commerce	15 035	501 357	4 295	39 906	43 213
Banque de Montréal	21 087	687 935	4 631	55 045	45 234
La Banque de Nouvelle- Écosse	26 350	896 266	7 368	87 065	88 901
La Banque Toronto- Dominion	34 315	1 177 000	8 936	113 054	82 975
Financière Manuvie	67 200	742 299	3 180	38 335	34 000
Financière Sun Life	31 774	259 707	2 293	27 513	18 151
<b>Médiane du groupe de comparaison de base</b>	29 062	715 117	4 463	47 476	44 224
<b>RBC Rang</b>	<b>38 405 2</b>	<b>1 180 258 1</b>	<b>10 458 1</b>	<b>124 476 1</b>	<b>75 510 3</b>

1) Les données sont tirées de documents publics déposés pour les quatre derniers trimestres présentés, disponibles au 31 décembre 2016; les données sur la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2016.

### ii. Groupe de comparaison de référence pour le chef de la direction

Le groupe de comparaison de référence fournit des données supplémentaires pour l'établissement de la rémunération cible du chef de la direction. Le tableau suivant résume, d'une part, les critères de sélection des sociétés du groupe de comparaison de référence et présente, d'autre part, la liste des sociétés découlant de l'application de ces critères :

Critères de sélection	Groupe de comparaison de référence
<b>Emplacement du siège social</b> À l'étranger	<b>Barclays</b>
<b>Secteur d'activité</b> Banques et autres institutions financières exerçant des activités diversifiées	<b>BNP Paribas</b>
<b>Caractéristiques clés des sociétés</b> Pertinentes en ce qui a trait aux aspects suivants :	<b>Credit Suisse</b>
• taille	<b>JP Morgan Chase</b>
• diversité des activités	<b>National Australia Bank</b>
• envergure des activités à l'extérieur du pays d'origine	<b>PNC Financial</b>
• situation financière	<b>U.S. Bancorp</b>
	<b>Wells Fargo</b>
	<b>Westpac Banking</b>

Le tableau suivant résume notre classement par rapport à chaque groupe pour les critères de sélection fondés sur la taille :

(en millions de dollars canadiens)	Groupe de comparaison de base <sup>1</sup>		Groupe de comparaison de référence <sup>1,2</sup>		
	RBC	Médiane	Rang de RBC	Médiane	Rang de RBC
Revenus	38 405 \$	29 062 \$	2	28 276 \$	4
Total de l'actif	1 180 258 \$	715 117 \$	1	1 093 335 \$	5
Capitalisation boursière	124 476 \$	47 476 \$	1	96 892 \$	3

} sur 7 sociétés      } sur 10 sociétés

1) Les données sont tirées de documents publics déposés pour les quatre derniers trimestres présentés, disponibles au 31 décembre 2016; les données sur la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2016.

- 2) Les montants pour les sociétés situées à l'extérieur du Canada ont été convertis en dollars canadiens aux taux de change de la Banque du Canada suivants : 1,00 USD = 1,3411 CAD, 1,00 EUR = 1,4721 CAD, 1,00 GBP = 1,6412 CAD, 1,00 CHF = 1,3553 CAD, 1,00 AUD = 1,0202 CAD. Ces taux correspondent aux taux de change en vigueur le 31 octobre 2016.

## **Établissement de cibles pour le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction**

Au début de l'exercice, le comité des RH soumet à l'approbation du conseil une recommandation quant à la rémunération cible du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction. Le comité des RH prend en considération la portée des rôles respectifs, les progrès au chapitre des aptitudes clés de direction, le caractère concurrentiel de la rémunération par rapport à celle qui est offerte par les sociétés du groupe de comparaison de base ainsi que l'avis de son conseiller indépendant.

Comme RBC est la plus importante des sociétés du groupe de comparaison de base sur le plan du total de l'actif, du bénéfice net et de la capitalisation boursière et la deuxième en importance sur le plan des revenus, le comité des RH prend également en compte les sociétés du groupe de comparaison de référence pour disposer de renseignements supplémentaires aux fins de l'établissement de la rémunération cible du chef de la direction. Bien que le groupe de comparaison de référence ne soit pas pris en compte lorsque les cibles sont fixées pour les membres du Groupe de la direction, des renseignements généraux sur le marché portant sur des institutions financières à l'extérieur du Canada sont fournis au comité des RH afin que celui-ci puisse disposer de données supplémentaires pour les membres du Groupe de la direction investis d'importantes responsabilités internationales.

## **2. Détermination de la composition de la rémunération et de la rémunération conditionnelle cibles**

La rémunération directe totale se compose du salaire de base et des primes incitatives au rendement. La répartition des attributions au titre de la rémunération varie selon le rôle et le niveau hiérarchique, traduisant l'influence que les membres de la haute direction sont susceptibles d'avoir sur le rendement de RBC. Lorsque nous déterminons la composition de la rémunération, nous tenons aussi compte des pratiques sur le marché et de nos principes en matière de rémunération, y compris la corrélation entre les éléments de la rémunération de la haute direction et la création de valeur à plus long terme pour les actionnaires. Dans le cas des membres de la haute direction nouvellement nommés à leurs fonctions, nous adoptons généralement une approche graduelle faisant en sorte que le passage de la rémunération cible au positionnement approprié par rapport aux groupes de comparaison sur le marché soit échelonné sur plusieurs années. Une part considérable de la rémunération touchée par les membres de la haute direction est conditionnelle et un important pourcentage de celle-ci est différé sous forme de primes incitatives fondées sur des titres de capitaux propres afin que la rémunération soit en corrélation avec les intérêts des actionnaires.

## **3. Établissement des objectifs de rendement**

En début d'exercice, le comité des RH définit, et le conseil approuve, un ensemble d'objectifs de rendement financiers et non financiers ainsi que des initiatives stratégiques précises. Le rendement financier est évalué en fonction du bénéfice net et du RCP par rapport aux cibles fixées à l'égard du programme incitatif à court terme. Les attributions au titre du bénéfice net et du RCP sont fixées d'après des grilles de paiement préétablies. Les objectifs non financiers du chef de la direction portent sur la clientèle, le risque et la stratégie et favorisent le rendement à court, à moyen et à long terme tout en reflétant le point de vue selon lequel une approche multidimensionnelle à l'égard du rendement permet d'établir une corrélation entre celui-ci et les intérêts des actionnaires, des clients, des employés et des collectivités.

Le chef de la direction fixe les objectifs de chaque membre du Groupe de la direction en fonction des mêmes catégories que celles qui sont applicables au chef de la direction et en tenant compte du rôle et des responsabilités du membre de la haute direction.

Dans le cas des principaux programmes de rémunération, notamment ceux auxquels le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction participent, une analyse par scénarios est effectuée annuellement afin d'évaluer les paiements possibles selon différents scénarios de rendement de RBC. Cette analyse nous aide à déterminer si les paiements correspondront à nos intentions et si les programmes sont conformes à notre principe de rémunération au rendement et ne favorisent pas la prise excessive de risques par rapport à notre goût du risque. Le comité des RH examine les différents scénarios de rendement, qui vont d'un rendement faible à un rendement exceptionnel, afin de juger du caractère approprié d'un éventail de paiements correspondants.

#### 4. Évaluation du rendement par rapport aux objectifs

Après la fin de l'exercice, le rendement du chef de la direction et celui des membres du Groupe de la direction sont évalués par rapport aux objectifs se rapportant aux résultats financiers, à la clientèle, au risque et à la stratégie. Le comité des RH évalue le rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs que le conseil lui a fixés pour l'exercice sur la recommandation du comité des RH. Le chef de la direction examine les évaluations du rendement des membres du Groupe de la direction avec le comité des RH à la lumière des objectifs de rendement établis.

Les évaluations du rendement du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés pour 2016 sont décrites aux pages 71 à 83.

#### 5. Calcul des attributions fondées sur le rendement

Il incombe au comité des RH de recommander à l'approbation du conseil le montant de la rémunération incitative à court, à moyen et à long terme du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction. Lorsque le comité des RH prend ces décisions, il étudie :

- les évaluations du rendement;
- les données sur le marché se rapportant à la rémunération, y compris celles des groupes de comparaison de la rémunération;
- les données disponibles sur les résultats financiers relatifs de RBC;
- l'apport potentiel de chaque personne à la création de valeur à plus long terme pour les actionnaires;
- le rapport du chef de la gestion du risque du Groupe au sujet de l'incorporation de l'élément risque aux décisions portant sur la rémunération incitative tant pour l'ensemble d'un programme qu'individuellement;
- les conseils du conseiller en rémunération indépendant du comité des RH;
- les recommandations du chef de la direction concernant les attributions au titre de la rémunération aux membres du Groupe de la direction; et
- les ratios de rémunération verticaux choisis qui lui sont fournis afin qu'il bénéficie de renseignements additionnels lorsqu'il fait ses recommandations au conseil à l'égard des attributions au titre de la rémunération destinées au chef de la direction, y compris une comparaison de la rémunération directe totale annuelle du chef de la direction et de la rémunération directe totale annuelle médiane de tous les employés, et les modifications touchant ces comparaisons au fil du temps.

Après étude de ces sources d'information, le comité des RH transmet ses recommandations au conseil au sujet de la rémunération à attribuer au chef de la direction et aux membres du Groupe de la direction.

Le conseil juge que l'exercice d'un jugement éclairé au moment d'établir la rémunération finale est primordial pour que les attributions reflètent avec justesse les risques et les situations imprévues pouvant survenir en cours d'année et que soit éliminée la possibilité de résultats non souhaités du seul fait de l'application d'une formule.

La rémunération octroyée au chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés pour 2016 est décrite aux pages 71 à 83.



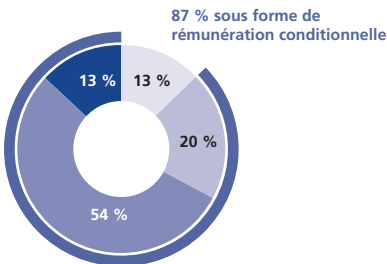
## 6. Contrôle ex post de la rémunération

Nous procédons annuellement à un contrôle ex post de la rémunération du chef de la direction, qui consiste en l'analyse de la valeur actuelle des primes incitatives au rendement attribuées au cours du mandat du chef de la direction (se reporter à la page 79), afin de nous assurer du maintien du lien entre les primes payées et le rendement qui a été obtenu par RBC. La valeur des primes incitatives à court et à moyen terme au moment du paiement, la valeur dans le cours des primes incitatives à long terme au moment de l'exercice et la valeur des primes incitatives à moyen et à long terme non acquises à la date du contrôle sont utilisées pour faire cette évaluation. Nous procédons également au contrôle ex post des primes incitatives au rendement octroyées aux membres du Groupe de la direction afin de nous assurer du maintien du lien entre les primes versées et le rendement de RBC.

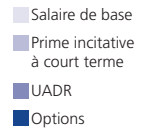
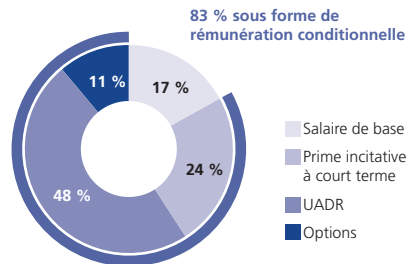
### Éléments de la rémunération pour 2016

La rémunération comprend le salaire de base, les primes incitatives au rendement, les prestations de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects. Nous revoyons régulièrement ces éléments pour nous assurer qu'ils sont toujours conformes à nos principes directeurs en matière de rémunération et aux pratiques observées sur le marché. Les graphiques ci-dessous présentent la composition de la rémunération cible du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction, à l'exception de celle du chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie (qui figure aux pages 68 et 69), de même que le pourcentage que représente la rémunération conditionnelle.

**Composition de la rémunération cible du chef de la direction**



**Composition de la rémunération moyenne cible des membres du Groupe de la direction**



#### Salaire de base

Le salaire de base permet d'offrir une rémunération de base en fonction du niveau de responsabilité, des compétences et de l'expérience de chaque membre de la haute direction compte tenu de son rôle et du marché. Nous revoyons les salaires de base annuellement et accordons normalement des augmentations lorsqu'un membre de la haute direction se voit confier de plus grandes responsabilités ou approfondit de façon marquée ses connaissances et compétences. Nous pouvons aussi ajuster les salaires de base lorsqu'un changement important survient dans la rémunération offerte pour des rôles équivalents au sein du groupe de comparaison de base. Comme il est décrit à la page 61, pour les membres de la haute direction nouvellement nommés dans leurs fonctions, nous adoptons généralement une approche graduelle faisant en sorte que le passage de la rémunération cible au positionnement approprié par rapport aux groupes de comparaison sur le marché soit échelonné sur plusieurs années.

#### Primes au rendement

Nous fondons les attributions aux termes des programmes incitatifs à court, à moyen ou à long terme sur le rendement individuel, le rendement du secteur d'exploitation et le rendement de RBC dans son ensemble. Bien que le programme incitatif à court terme annuel

soit à base d'espèces, il donne aux membres de la haute direction la possibilité de différer la totalité ou une partie de leurs primes aux termes du programme d'unités d'actions différées (UAD) (se reporter à la page 69 pour un complément d'information). Les programmes incitatifs à moyen et à long terme sont fondés sur des titres de capitaux propres.

### Programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme

Le tableau ci-dessous résume les principales caractéristiques des programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme destinés à tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de celui du chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie.

<b>Programme incitatif à court terme</b>	
<b>Vue d'ensemble</b>	Récompense le rendement du secteur d'exploitation et le rendement de RBC dans son ensemble.
<b>Forme de l'attribution</b>	Prime annuelle en espèces
<b>Période de rendement</b>	12 mois
<b>Détermination de l'octroi/attribution</b>	La prime incitative à court terme totale est déterminée selon les niveaux cibles de la rémunération totale, établis en pourcentage du salaire de base, et en additionnant le rendement obtenu dans 3 catégories (objectifs se rapportant aux résultats financiers, à la clientèle ainsi qu'au risque et à la stratégie) pour déterminer le montant du paiement réel au titre de la prime incitative à court terme. Les paiements peuvent aller de zéro à un maximum de 2,0 fois la cible.
<b>Indicateurs du rendement</b>	<p><b>Résultats financiers (comptant pour 60 %)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bénéfice net de RBC ou bénéfice net d'un secteur d'exploitation pour le chef de groupe de ce secteur par rapport à la cible (comptant pour 75 %) plus le RCP par rapport à la cible (comptant pour 25 %).</li> <li>• Nous prenons aussi en compte les hypothèses à l'égard de l'économie et du marché posées au cours de la planification, tout comme la correspondance ou non de la situation réelle à ces hypothèses, pour déterminer s'il est justifié d'apporter des ajustements.</li> </ul> <p><b>Satisfaction et fidélité de la clientèle (comptant pour 10 %)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendement par rapport à des paramètres clés de satisfaction de la clientèle, mesuré en fonction d'un indice appliqué à tous nos secteurs (Services bancaires canadiens, Gestion de patrimoine et Assurances).</li> <li>• Le rendement des chefs de groupe d'un secteur d'exploitation est mesuré par rapport aux résultats obtenus au sein de leur secteur respectif, tandis que le rendement du chef de la direction, du chef de l'audit interne et du chef des finances est mesuré en fonction d'un indice appliqué à tous les secteurs d'exploitation.</li> </ul> <p><b>Risque et stratégie (comptant pour 30 %)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs de RBC et du secteur d'exploitation et objectifs individuels se rapportant à la gestion du risque, à l'exécution de la stratégie, à la gestion du talent ainsi qu'à la gestion de la marque et de la réputation.</li> </ul>
<b>Acquisition</b>	Prime versée après la fin de l'exercice.

## Programmes incitatifs à moyen et à long terme

<b>Vue d'ensemble</b>	Récompensent l'apport des membres de la haute direction au rendement à moyen et à long terme et leur apport potentiel futur.	
	<b>Prime incitative à moyen terme</b>	<b>Prime incitative à long terme</b>
<b>Forme de l'attribution</b>	Unités d'actions différées au rendement (UADR) (représentant 80 % des primes incitatives fondées sur des titres de capitaux propres octroyées)	Options sur actions (représentant 20 % des primes incitatives fondées sur des titres de capitaux propres octroyées)
<b>Période de rendement</b>	3 ans	Jusqu'à 10 ans
<b>Détermination de l'octroi/attribution</b>	<p>La valeur des attributions octroyées peut être différente de la cible selon la croissance du BPA dilué, le RCP et les ratios de fonds propres, qui servent à évaluer les progrès réalisés eu égard à nos objectifs à moyen terme.</p> <p>La valeur des attributions octroyées peut aussi être différente de la cible par suite de l'analyse des principaux facteurs de risque réalisée par le chef de la gestion du risque du Groupe afin de cerner les risques quantitatifs et qualitatifs importants devant être pris en compte au moment de déterminer les attributions.</p> <p>Au besoin, le chef de la gestion du risque du Groupe recommande au comité des RH de procéder à des ajustements (voir la page 55 pour plus d'information).</p>	
<b>Indicateurs du rendement</b>	<p>Performance du cours des actions de RBC plus RTA relatif (fluctuation du cours des actions de RBC plus dividendes versés comparativement au groupe de pairs à l'échelle mondiale)<sup>1</sup>.</p> <p>Ajustements possibles des attributions au moment de l'acquisition par rapport à la cible selon un barème faisant augmenter ou diminuer la valeur des attributions de 5 % par rang, jusqu'à concurrence de 25 %. La valeur des attributions varie non seulement du fait de l'application de ce facteur de modification, mais aussi en raison des fluctuations du cours des actions de RBC.</p> <p>Aucun paiement si i) le RTA sur 3 ans se situe aux deux derniers rangs du groupe de pairs à l'échelle mondiale et que ii) la moyenne sur 3 ans du RCP est inférieure au seuil de rendement (10 % pour les attributions faites en 2016).</p>	Performance du cours des actions de RBC.
<b>Acquisition</b>	Prime acquise et payée après 3 ans.	La moitié est acquise après 3 ans La moitié est acquise après 4 ans

- 1) Changement apporté pour les attributions octroyées en 2014 par suite des changements apportés au groupe de pairs à l'échelle mondiale décrit à la page 66. Les attributions en cours octroyées avant 2014 peuvent être ajustées au moment de l'acquisition par rapport à la cible, selon un barème faisant augmenter ou diminuer la valeur des attributions par quintile, jusqu'à concurrence de 25 %.

## Ajustements possibles des attributions pour le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction

<b>Ajustements en fonction du risque et du rendement</b>	<p>Le conseil peut utiliser son pouvoir discrétionnaire pour ajuster les attributions de primes incitatives à moyen terme à la baisse au moment de leur acquisition et de leur paiement s'il y a eu un fléchissement marqué des résultats financiers ou un manquement grave dans la gestion du risque et que les résultats réels sur le plan du risque et du rendement diffèrent sensiblement des évaluations faites au moment de l'octroi. Le comité des RH recommande ces ajustements, s'il y a lieu, et le conseil les approuve.</p>
<b>Ajustements discrétionnaires</b>	<p>Le comité des RH et le conseil peuvent exercer leur pouvoir discrétionnaire et ajuster les attributions par rapport aux niveaux cibles en fonction de facteurs externes et internes importants touchant les résultats financiers. Les ajustements possibles vont d'une réduction de 100 %, ce qui entraînerait un paiement nul, à une augmentation pouvant atteindre 25 %.</p>

### Comment nous utilisons notre groupe de pairs à l'échelle mondiale

À l'acquisition des attributions d'UADR, nous comparons notre RTA à celui de notre groupe de pairs à l'échelle mondiale pour faire en sorte que la rémunération soit en lien avec les objectifs de rendement. Ce groupe est le même que le groupe de pairs à l'échelle mondiale décrit dans le rapport annuel 2016. Ce groupe est utilisé pour établir le facteur de modification selon le rendement applicable aux paiements aux termes du programme d'UADR, comme il est décrit ci-dessus. Ce groupe est demeuré inchangé en 2016.

### Groupe de pairs à l'échelle mondiale

*Institutions financières canadiennes*  
**Banque Canadienne Impériale de Commerce**  
**Banque de Montréal**  
**La Banque de Nouvelle-Écosse**  
**Banque Nationale du Canada**  
**La Banque Toronto-Dominion**  
**Corporation Financière Power**  
**Société Financière Manuvie**

*Banques américaines*  
**JP Morgan Chase & Co.**  
**Wells Fargo & Company**

*Autres*  
**Westpac Banking Corporation**

## Motifs expliquant le recours aux indicateurs du rendement financier

<b>Programme incitatif à court terme</b>	<p>Le bénéfice net et le RCP sont des indicateurs complets du rendement global de RBC au cours de l'exercice et permettent la comparaison d'un exercice à l'autre.</p> <p><b>Bénéfice net – pour RBC et les secteurs d'exploitation</b>  Le bénéfice net est pertinent pour tous les secteurs d'exploitation et est une mesure uniforme qui permet de rassembler tous les participants au programme autour d'un même but, c'est-à-dire la croissance pendant l'exercice et la croissance durable.</p> <p><b>RCP – pour RBC</b>  Nous utilisons le RCP à titre de mesure du rendement du total du capital investi dans notre entreprise. Le calcul est fondé sur le bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires divisé par la moyenne des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires totaux pour la période. Nous utilisons cette mesure pour évaluer l'efficacité avec laquelle nous réalisons des bénéfices pour le compte de nos actionnaires.</p>
<b>Programmes incitatifs à moyen et à long terme</b>	<p><b>À l'octroi :</b> Nous prenons en considération les progrès réalisés en cours d'exercice par rapport à nos objectifs de rendement financier à moyen terme en ce qui a trait à la croissance du BPA dilué, au RCP et aux ratios de fonds propres.</p> <p><b>Croissance du BPA dilué</b>  Le BPA dilué reflète notre bénéfice net disponible pour les détenteurs d'actions ordinaires selon le nombre dilué moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour la période. La croissance du BPA mesure la capacité de la direction à procurer une rentabilité accrue à nos actionnaires.</p>

---

**Motifs expliquant le recours aux indicateurs du rendement financier**

---

**RCP** – comme il est décrit précédemment.

**Ratios de fonds propres**

Les fonds propres, mesurés selon le ratio de fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires (CET1), constituent un indicateur fondamental de notre solidité financière et se révèlent utiles pour évaluer notre rendement. Des ratios de fonds propres élevés, combinés à des rendements élevés à court terme ainsi qu'à plus long terme, indiquent que la direction équilibre bien les risques et les rendements tout en se ménageant une marge de manœuvre suffisante pour parer aux éventualités.

**À l'acquisition** : Les UADR comportent un facteur de modification du RTA relatif à la fin de la période de rendement de trois ans.

**RTA**

Le RTA est en lien avec nos trois objectifs stratégiques (se reporter à la page 45) et représente, à notre avis, la mesure la plus juste de la création de valeur pour les actionnaires. Le RTA reflète la performance du cours de nos actions ordinaires au fil du temps et intègre les fluctuations du cours des actions et les dividendes réinvestis versés aux détenteurs d'actions ordinaires. Le RTA relatif permet de mesurer la performance du cours de nos actions et les dividendes versés aux actionnaires par rapport à ceux de nos pairs sur une période donnée.

---

## Programme de rémunération de Marchés des Capitaux

Le tableau ci-dessous résume les principales caractéristiques du programme de rémunération de Marchés des Capitaux destiné au chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie. De plus, le chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances, qui participe aux programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme, participe également au programme de rémunération de Marchés des Capitaux étant donné son rôle de président délégué, Marchés des Capitaux.

Principales caractéristiques	Programme de rémunération de Marchés des Capitaux
<b>Période de rendement</b>	12 mois
<b>Calcul des fonds alloués au versement des primes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• D'après le bénéfice avant rémunération variable et impôts de Marchés des Capitaux, qui comprend le coût des fonds, les provisions pour les pertes sur créances et les ajustements à la valeur du marché. Comporte aussi un ajustement possible pour tenir compte du rendement de RBC dans son ensemble calculé au moyen d'indicateurs du programme incitatif à court terme. Le ratio de rémunération qui en résulte est ensuite passé en revue et peut faire l'objet d'ajustements pour tenir compte des conditions commerciales et concurrentielles.</li> <li>• Le chef de la gestion du risque du Groupe passe en revue l'ensemble des fonds alloués au versement des primes pour établir si d'autres ajustements en fonction du risque s'imposent, revoit son analyse avec le comité de surveillance et fait ses recommandations au comité des RH. Après étude de la recommandation de la direction, le comité des RH recommande à l'approbation du conseil les fonds devant être alloués.</li> </ul>
<b>Rendement individuel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie est évalué par rapport à des objectifs se rapportant aux résultats financiers, au risque et à la stratégie d'une façon semblable à celle qui est utilisée pour les autres membres du Groupe de la direction. On ne fixe pas de niveaux cibles de rémunération pour le chef de groupe, étant donné que les attributions de primes individuelles sont discrétionnaires. Lorsque le comité des RH établit les niveaux de rémunération, il tient compte des données sur le marché portant sur la rémunération provenant des sociétés du groupe de comparaison de base. Le comité des RH prend aussi en considération des renseignements sur le rendement et la rémunération provenant d'institutions financières à l'extérieur du Canada afin de disposer de données supplémentaires, compte tenu de l'envergure et de la portée mondiale de notre secteur Marchés des Capitaux, et il peut procéder à des ajustements pour s'assurer que les montants des attributions reflètent adéquatement le risque et le rendement.</li> </ul>
<b>Forme des attributions (pour le chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prime en espèces (35 % de la rémunération variable).</li> <li>• Rémunération différée (65 % de la rémunération variable), composée de ce qui suit :             <ul style="list-style-type: none"> <li>– UADR (80 %)</li> <li>– options sur actions (20 %)</li> </ul> </li> </ul> <p>Pour plus d'information sur ces attributions, voir la page 65.</p>

## Principales caractéristiques

### Programme de rémunération de Marchés des Capitaux

<b>Ajustements en fonction du rendement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les attributions peuvent être ajustées à la baisse au moment de leur acquisition et de leur paiement s'il y a eu un fléchissement marqué des résultats financiers ou un manquement grave dans la gestion du risque et que les résultats réels sur le plan du risque et du rendement diffèrent sensiblement des évaluations faites au moment de l'octroi. Le comité des RH recommande les ajustements et le conseil les approuve.</li> <li>En cas d'inconduite ou encore d'une erreur ou d'une inexactitude importante touchant les résultats financiers, l'information financière ou les états financiers, les primes en espèces ainsi que les primes incitatives à moyen et à long terme peuvent être récupérées, comme il est énoncé dans la politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération de RBC.</li> </ul>
---	--

## Report volontaire des primes incitatives à court terme – Programme d'unités d'actions différées

## Principales caractéristiques

### Programme d'UAD

<b>Objet</b>	Le programme d'UAD offre à tous les membres de la haute direction la possibilité de toucher la totalité ou un pourcentage (25 %, 50 % ou 75 %) de leur prime incitative à court terme sous forme d'UAD de RBC plutôt qu'en espèces, unités qui ne peuvent être rachetées qu'au moment du départ à la retraite, de la démission ou de la cessation de l'emploi au sein de RBC.
<b>Calcul du nombre d'unités</b>	Le pourcentage choisi de la prime est converti en UAD en fonction du cours de clôture moyen des actions à la Bourse de Toronto (TSX) pendant les cinq premiers jours de bourse de la période de négociation permise après la fin d'exercice. Les UAD donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme d'UAD additionnelles.
<b>Rachat des attributions</b>	Lorsqu'elles sont rachetées, les UAD sont évaluées au cours de clôture moyen des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date du rachat.

## Exigences en matière d'actionnariat

Nous exigeons que le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction maintiennent un niveau minimal d'actionnariat, obligation se poursuivant après leur départ à la retraite pendant une période de temps donnée. Les membres de la haute direction peuvent répondre aux exigences en matière d'actionnariat au moyen de leurs avoirs personnels, des actions accumulées dans le cadre de nos régimes d'actionnariat à l'intention des employés et des unités d'actions détenues dans le cadre de nos programmes incitatifs à base de titres de capitaux propres, à l'exception du régime d'options d'achat d'actions de RBC. Les employés promus à un rôle de haute direction au sein de RBC ou de premier directeur général au sein de Marchés des Capitaux disposent de trois ans pour respecter l'exigence minimale, alors que ceux qui sont recrutés à l'externe bénéficient d'un délai de cinq ans pour y parvenir.

RBC	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années	Après la retraite
Chef de la direction	8 x	24 mois
Membres du Groupe de la direction <sup>1</sup>	6 x	12 mois
Vice-présidents directeurs	3 x	s.o.
Premiers vice-présidents	2 x	s.o.
Vice-présidents	1 x	s.o.

1) Voir ci-après pour ce qui est du chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie.

Marchés des Capitaux	Multiple du salaire de base moyen des trois dernières années		Multiple de la prime annuelle en espèces moyenne des trois dernières années		Après la retraite
		+			
Chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie	2 x	+	2 x		12 mois
Membres du comité d'exploitation	1,5 x	+	1,5 x		s.o.
Premiers directeurs généraux	1,5 x	+	s.o.		s.o.

Chaque membre de la haute direction visé surpasse l'exigence en matière d'actionnariat qui lui est applicable, comme il est indiqué dans le tableau suivant. Les valeurs sont fondées sur un prix de 83,80 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2016.

	UADR	UAI	Avoirs personnels		Exigence	Multiple réel / Total de l'avoir en actions
			UAD <sup>1</sup>	Actions		
D.I. McKay	14 909 995 \$	—	1 353 423 \$	2 447 512 \$	8 x le salaire moyen	15 x le salaire moyen
					10 033 942 \$	18 740 929 \$
J.R. Fukakusa	8 665 194 \$	—	20 122 015 \$	1 921 005 \$	6 x le salaire moyen	41 x le salaire moyen
					4 500 000 \$	30 708 214 \$
D.A. Guzman	—	13 005 042 \$	8 261 320 \$	310 611 \$	6 x le salaire moyen	40 x le salaire moyen
					3 200 912 \$	21 576 973 \$
A.D. McGregor	19 840 204 \$	—	35 076 596 \$	5 735 173 \$ <sup>2</sup>	2 x la moyenne du salaire et des primes en espèces	14 x la moyenne du salaire et des primes en espèces
					8 791 720 \$	60 651 972 \$
J. Tory	4 100 072 \$	90 704 \$	—	3 591 986 \$	6 x le salaire moyen	13 x le salaire moyen
					3 657 865 \$	7 782 763 \$

- 1) Les UAD représentent les attributions de primes incitatives à court terme, ou des tranches de celles-ci, qui avaient été volontairement différées et qui sont maintenant entièrement acquises.
- 2) La valeur comprend des actions privilégiées et est fondée sur un prix de 20,70 \$, soit le cours de clôture des actions privilégiées de série BF le 31 octobre 2016.



## Primes incitatives du chef de la direction et des membres de la haute direction visés en 2016

Nous croyons qu'une approche multidimensionnelle de l'évaluation du rendement, qui tient compte d'indicateurs financiers et d'autres indicateurs, constitue pour le comité des RH une façon complète et équilibrée d'évaluer le leadership et le rendement d'ensemble du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés par rapport aux objectifs qui appuient l'atteinte de nos objectifs stratégiques de 2016, énumérés à la page 45 :

Le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés sont évalués par rapport au rendement de RBC dans son ensemble, mais une attention est portée à la maximisation du RTA par l'atteinte d'un rendement se situant dans la moitié supérieure du rendement à moyen terme (de trois à cinq ans) du groupe de pairs à l'échelle mondiale (comme il est indiqué à la page 12 de notre rapport annuel 2016), ce qui, à notre avis, s'inscrit dans une recherche à plus long terme d'un rendement financier solide et constant.

Le comité des RH prend en considération les indicateurs suivants dans la formulation de ses recommandations portant sur les programmes incitatifs à court, à moyen et à long terme à l'intention des membres de la haute direction visés. Au début de l'exercice, le conseil a fixé les objectifs se rapportant aux résultats financiers, à la clientèle, au risque et à la stratégie applicables au programme incitatif à court terme. Ces objectifs appuient l'atteinte de nos objectifs stratégiques.

Programme incitatif à court terme	Programmes incitatifs à moyen et à long terme au moment de l'octroi	Programme incitatif à moyen terme au moment de l'acquisition
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bénéfice net et RCP comparativement aux cibles fixées pour le programme incitatif à court terme.</li> <li>Objectifs se rapportant à la clientèle.</li> <li>Objectifs se rapportant au risque et à la stratégie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendement de RBC dans l'ensemble, ce qui comprend la croissance du BPA dilué, le RCP et les ratios de fonds propres, qui servent à évaluer nos progrès par rapport à nos objectifs à moyen terme visant le RTA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour le programme incitatif à moyen terme, le RTA relatif sur la période de trois ans suivant la date de l'octroi comparativement à celui du groupe de pairs à l'échelle mondiale.</li> </ul>

Le conseil peut exercer son jugement éclairé et ajuster la valeur des attributions lorsqu'il établit la rémunération finale. Ce pouvoir discrétionnaire est accordé afin que les attributions reflètent avec justesse les risques et les situations imprévues pouvant survenir en cours d'exercice et que soit éliminée la possibilité de résultats non souhaités du seul fait de l'application d'une formule.

## Objectifs du programme incitatif à court terme

### Objectifs financiers (comptant pour 60 %)

	Cible fixée pour la prime incitative à court terme de 2016	Résultat de 2016	Résultat réel par rapport à la cible
<b>Bénéfice net de RBC</b> (en millions de dollars)	10 380 \$	10 458 \$	Atteinte de la cible
<b>RCP de RBC</b>	16,2 %	16,3 %	Atteinte de la cible

- En 2016, RBC a enregistré un bénéfice net record de 10 458 millions de dollars, en hausse de 4,3 % par rapport à 2015 et surpassant de 0,8 % la cible de 10 380 millions de dollars fixée aux fins du programme incitatif à court terme.
- Nous avons réalisé un RCP de 16,3 % en 2016, surpassant ainsi de 10 points de base la cible de 16,2 % fixée aux fins du programme incitatif à court terme et en baisse de 230 points de base par rapport à celle de 18,6 % en 2015. Le RCP de 2016 a

été touché par l'émission d'actions ordinaires de RBC dans le cadre de l'acquisition stratégique de City National, élément dont il a été tenu compte dans notre processus de planification.

- Le secteur Services aux particuliers et aux entreprises a enregistré un bénéfice net de 5 184 millions de dollars, en hausse de 3,6 % par rapport à 2015, qui tient essentiellement à la forte croissance des volumes de ventes contrebalancée en partie par la réduction des écarts de taux, d'une plus forte croissance des revenus tirés des services tarifés dans la plupart des secteurs d'activité au Canada ainsi que de la hausse du bénéfice dans les Antilles. Ces facteurs ont été neutralisés en partie par la hausse des coûts associés à la croissance des activités et par la hausse de la dotation aux provisions pour pertes sur créances au Canada.
- Le secteur Gestion de patrimoine a enregistré un bénéfice net de 1 473 millions de dollars, en hausse de 41,5 % par rapport à 2015. La hausse du bénéfice net s'explique principalement par l'ajout de City National, dont l'apport au bénéfice a été de 290 millions de dollars, la baisse des coûts de restructuration liés au secteur Gestion de patrimoine – International et les avantages tirés des activités de gestion de l'efficacité, facteurs neutralisés en partie par la baisse des volumes de transactions.
- Le secteur Assurances a enregistré un bénéfice net de 900 millions de dollars, en hausse de 27,5 % par rapport à 2015, en raison surtout du profit après impôt de 235 millions de dollars tiré de la vente de nos activités d'assurance habitation et automobile et de la croissance du secteur Assurances – International, compensé en partie par la baisse du bénéfice tiré des nouveaux contrats de rente au Royaume-Uni et la baisse du bénéfice découlant de la vente de nos activités d'assurance habitation et automobile.
- Le secteur Services aux investisseurs et de trésorerie a enregistré un bénéfice net de 613 millions de dollars, en hausse de 10,3 % par rapport à 2015, principalement en raison de la hausse du bénéfice tiré des activités de financement et de gestion de liquidités ainsi que de l'élargissement des écarts de taux sur les dépôts des clients. Ces facteurs ont été neutralisés en partie par une hausse des investissements en technologies et une baisse du bénéfice tiré de l'exécution d'opérations de change.
- Le secteur Marchés des Capitaux a enregistré un bénéfice net de 2 270 millions de dollars, en baisse de 2,1 % par rapport à 2015, en raison surtout de la hausse de la dotation à la provision pour pertes sur créances, de la baisse des résultats du secteur Marchés mondiaux et du secteur Grande entreprise et services de banque d'investissement du fait d'une diminution des activités des clients et de l'augmentation des coûts de conformité. Ces facteurs ont été compensés en partie par la diminution de la rémunération variable, l'incidence du change et la baisse des frais de litige.

### **Satisfaction de la clientèle (comptant pour 10 %)**

La satisfaction et la fidélité de la clientèle sont évaluées au moyen d'un indice de satisfaction de la clientèle combinant les résultats des sondages menés auprès des clients et les classements et prix obtenus par nos secteurs Services bancaires canadiens, Gestion de patrimoine et Assurances, et ces facteurs accentuent l'attention portée aux clients et appuient notre vision, qui est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes du monde. En ce qui concerne l'indice de satisfaction de la clientèle, la pondération est largement en fonction du secteur Services bancaires canadiens, qui reflète la combinaison d'activités que nous exerçons.

En 2016, nous avons amélioré nos résultats au chapitre de la satisfaction et de la fidélité de la clientèle, comme en font foi les nombreux prix et classements obtenus :

- Nous nous sommes classés au premier rang au chapitre de la satisfaction de la clientèle parmi les cinq grandes banques de détail canadiennes en 2016 (*J.D. Power*) pour la première fois en 10 ans.

- Nous avons obtenu le prix décerné aux meilleurs services bancaires dans 12 catégories parmi 13 selon l'*indice du service à la clientèle Ipsos* (nous avons remporté ce prix dans 6 catégories en 2015), y compris : les produits et services, les conseils financiers et les activités bancaires en ligne et mobiles.
- Nous nous sommes classés au 5<sup>e</sup> rang en importance des entreprises de gestion de patrimoine à l'échelle mondiale pour ce qui est de l'actif des clients (au palmarès *Global Private Banking KPI Benchmark de Scorpio Partnership*) pour la 3<sup>e</sup> année consécutive.
- Nous avons été nommés meilleure banque privée au Canada (au palmarès *PWM/The Banker Global Private Banking Awards, 2016*) pour la 5<sup>e</sup> année consécutive.
- Nos clients nous ont placés au 1<sup>er</sup> rang des sociétés de services de garde mondiales pour la 6<sup>e</sup> année consécutive (*Global Custody Survey, Global Investor ISF*).
- Nous avons été nommés meilleure banque d'investissement au Canada (magazine *Euromoney*) pour la 9<sup>e</sup> année consécutive et meilleure banque pour les marchés nord-américains.

## Risque et stratégie (comptant pour 30 %)

### Gestion des risques

- Nous avons géré le profil de risque de l'entreprise à l'intérieur des paramètres du goût du risque approuvés par le conseil en maintenant des notes de crédit élevées (une note d'au moins « A » ou l'équivalent). Le profil de risque de RBC nous positionne dans la moitié supérieure de notre groupe de pairs.
- Nous avons maintenu de solides positions de fonds propres, de liquidité et de financement afin d'appuyer l'orientation stratégique de RBC, ses objectifs de croissance et ses notes de crédit. Nous avons obtenu un ratio de fonds propres CET1 de 10,8 %, en hausse comparativement à 10,6 % en 2015. Les ratios de liquidité et de financement ont atteint ou surpassé les exigences réglementaires.
- Nous avons renforcé davantage la conduite à l'égard du risque de RBC grâce à l'exemple donné par la direction, à l'adoption de pratiques efficaces et aux retombées positives pour nos clients, nos employés, nos actionnaires et d'autres parties prenantes.

### Exécution de la stratégie

#### Canada

- Nous continuons d'être le chef de file en matière de prestation de services financiers au Canada.
- Nous avons maintenu nos classements, occupant le 1<sup>er</sup> ou le 2<sup>e</sup> rang en ce qui concerne nos parts de marché liées à la totalité des principaux produits bancaires aux particuliers.
- Nous avons fait progresser notre stratégie de paiement mobile en misant sur des partenariats, en élargissant la portée de cette technologie et en accentuant sa pertinence.
- Nous avons maintenu notre position de chef de file sur le marché canadien des services de gestion d'actifs de fonds communs de placement, grâce à une part de marché de 14,8 %.
- Nous arrivons au 1<sup>er</sup> rang pour ce qui est des honoraires tirés des services de banque d'investissement, comme c'était le cas en 2015.

#### États-Unis

- Nous avons enregistré de solides résultats financiers dans le secteur Gestion du patrimoine, témoignant de l'intégration réussie de City National, qui a permis d'élargir la gamme de services que nous offrons aux clients disposant d'un avoir élevé et aux entreprises.
- Nous figurons parmi les 10 principales sociétés offrant des services de courtage traditionnels pour ce qui est des biens administrés et du nombre de conseillers financiers.

### **Centres financiers mondiaux sélectionnés**

- Nous avons continué de restructurer les activités du secteur Gestion de patrimoine – International de manière à axer nos efforts sur les groupes de clients clés dans des marchés cibles choisis, créant un secteur d’activité évolutif et rentable correspondant à un profil de risque plus conservateur.
- Nous avons continué d’axer nos efforts sur l’attribution efficiente de nos capitaux et sur la croissance de nos activités de services à la grande entreprise et de services de banque d’investissement, surtout au Royaume-Uni et en Europe.

### **Gestion du talent**

- L’engagement des employés, qui a progressé depuis 2015, demeure élevé et dépasse toujours le critère établi pour les sociétés très performantes.
- Nous avons conservé la 1<sup>re</sup> position pour ce qui est de la représentation des personnes membres de minorités visibles occupant un poste de haute direction parmi les grandes banques canadiennes; bien que le nombre de femmes occupant des postes de haute direction ait augmenté, nous nous classons au 2<sup>e</sup> rang dans cette catégorie.

### **Gestion de la marque et responsabilité sociale**

- Nous avons conservé la 1<sup>re</sup> position au Canada pour ce qui est de la valeur de la marque et nous nous classons parmi les 20 premières institutions financières à l’échelle mondiale (au 18<sup>e</sup> rang) (*Brand Finance*).
- Nous avons annoncé une nouvelle initiative visant à aider des jeunes à réaliser leur potentiel et à contribuer ainsi à la prospérité du Canada.

## Programmes incitatifs à moyen et à long terme – Objectifs et résultats

Le rendement de RBC par rapport à nos objectifs en ce qui a trait à la croissance du BPA dilué, au RCP et aux ratios de fonds propres élevés, qui servent à évaluer les progrès réalisés vers l'atteinte de notre objectif de maximiser le RTA à moyen terme (de 3 à 5 ans), constitue le principal élément servant à déterminer les attributions de primes incitatives à moyen et à long terme. À notre avis, ces indicateurs s'inscrivent dans une recherche à plus long terme d'un rendement financier solide et constant.

Notre rendement en cours d'exercice par rapport à ces objectifs à moyen terme est présenté dans le tableau ci-dessous.

Objectifs à moyen terme	Résultats de 2016
Croissance du BPA dilué de 7 % +	0,7 %
RCP de 18 % +	16,3 %
Ratios de fonds propres (CET1) élevés	10,8 %

En 2016, nous avons atteint notre objectif à moyen terme, qui était de maintenir des ratios de fonds propres élevés et avons affiché à la fin de l'exercice un ratio de fonds propres CET1 de 10,8 %. Cependant, comme nous l'avions prévu, l'émission d'actions ordinaires de RBC dans le cadre de l'acquisition stratégique de City National a eu une incidence à la fois sur la croissance de notre BPA dilué et sur notre RCP. Par conséquent, bien que d'importants progrès aient été réalisés pendant l'exercice eu égard à ces indicateurs et que les résultats aient été conformes à nos prévisions, nous n'avons pas atteint nos objectifs à moyen terme sur le plan de la croissance du BPA et du RCP en 2016.

La maximisation du RTA est en lien avec nos trois objectifs stratégiques mentionnés à la page 45, et nous sommes d'avis qu'il s'agit de la mesure la plus appropriée de création de valeur pour les actionnaires. En 2016, nous avons obtenu un RTA se situant dans la moitié supérieure du rendement à moyen terme par rapport à celui du groupe de pairs à l'échelle mondiale.

RTA annualisé par rapport à celui du groupe de pairs	RTA sur trois ans <sup>1</sup>	RTA sur cinq ans <sup>1</sup>
Banque Royale du Canada	10 % Moitié supérieure	16 % Moitié supérieure

1) Le RTA annualisé sur trois et cinq ans est calculé en additionnant la plus-value du cours de nos actions ordinaires d'après le cours de clôture à la TSX et les dividendes réinvestis pour la période allant du 31 octobre 2013 au 31 octobre 2016 et pour la période allant du 31 octobre 2011 au 31 octobre 2016, respectivement.

Nous revoyons chaque année nos objectifs en matière de rendement financier et révisons ceux-ci pour tenir compte de l'évolution constante de l'économie, des marchés et du contexte réglementaire. Pour 2017, nous maintenons nos objectifs à moyen terme en matière de rendement financier, sauf en ce qui a trait à notre objectif lié au RCP, que nous avons établi à 16 % et plus afin de tenir compte des exigences accrues en matière de fonds propres réglementaires, des faibles taux d'intérêt et de l'émission d'actions ordinaires de RBC dans le cadre de l'acquisition de City National.

## Rendement et rémunération du chef de la direction

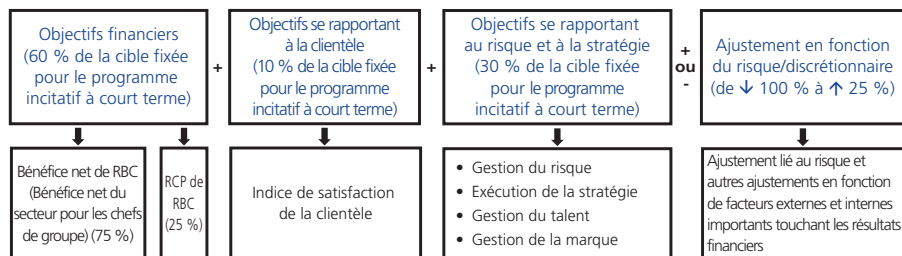


### David McKay, président et chef de la direction

M. McKay est chargé de la direction et de la gestion globales de la Banque Royale du Canada et établit l'orientation stratégique afin de stimuler le rendement total, en conformité avec les intérêts des actionnaires, des clients, des employés et des autres parties prenantes. Il doit rendre compte au conseil de l'élaboration et de la bonne exécution de la stratégie tout en assurant à la fois une solide position de capital et une gestion prudente du profil de risque de RBC. Dans le cadre de ses responsabilités de gérance générales, M. McKay se doit de donner l'exemple et de faire preuve de leadership en incarnant les valeurs de RBC, en veillant au perfectionnement des talents et en renforçant la marque RBC afin que l'organisation continue de créer une valeur durable pour ses actionnaires dans l'avenir.

### Attribution au titre du programme incitatif à court terme

L'attribution au titre du programme incitatif à court terme à l'intention du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés, à l'exception du chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie, est établi en additionnant les éléments de mesure du rendement suivants :



Le comité des RH et le conseil ont tenu compte des résultats, dont les grandes lignes se retrouvent aux pages 71 à 74, lorsqu'ils ont déterminé la prime incitative à court terme attribuée à M. McKay. Le comité des RH a recommandé et le conseil a approuvé l'attribution d'une prime incitative à court terme totale de 2 521 000 \$ à M. McKay, comme il est décrit ci-après.

Décision	
<b>Objectifs financiers (60 %)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En se fondant sur l'atteinte des objectifs quant au bénéfice net et au RCP fixés pour le programme incitatif à court terme, le comité des RH a recommandé et le conseil a approuvé l'attribution d'une prime de 1 317 500 \$ pour le rendement financier, soit 2,4 % de moins que l'attribution de rémunération cible. Cette différence s'explique surtout par la réduction discrétionnaire qui a été appliquée afin d'éliminer l'incidence favorable du profit net découlant de la vente de nos activités d'assurance habitation et automobile, qui n'avait pas été envisagée au moment de la planification.</li> </ul>

Objectifs se rapportant à la clientèle (10 %)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le comité des RH a recommandé et le conseil a approuvé l'attribution d'une prime de 258 500 \$ pour les résultats relatifs à la satisfaction et à la fidélité de la clientèle, soit 15 % de plus que la rémunération cible.</li> </ul>
Objectifs se rapportant au risque et à la stratégie (30 %)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans l'ensemble, le comité des RH et le conseil ont jugé que RBC avait surpassé les objectifs se rapportant à la gestion du risque, à l'exécution de la stratégie, à la gestion du talent et à la gestion de la marque. Un résumé des résultats figure aux pages 73 et 74.</li> <li>Le comité des RH a recommandé et le conseil a approuvé l'attribution d'une prime de 945 000 \$ pour les résultats obtenus par M. McKay par rapport à ces objectifs, soit 40 % de plus que la rémunération cible, en reconnaissance de son rendement.</li> </ul>
Ajustement en fonction du risque/discrétionnaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le chef de la gestion du risque du Groupe a pris en compte le degré d'intégration du risque aux résultats financiers aux fins de la rémunération. Suivant les conseils du comité des RH, le conseil a confirmé qu'il n'était pas nécessaire d'apporter d'ajustement en fonction du risque à la prime incitative à court terme.</li> <li>Pour 2016, suivant les conseils du comité des RH, le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire et a apporté un ajustement à la baisse visant à éliminer l'incidence favorable du profit net découlant de la vente de nos activités d'assurance habitation et automobile, qui n'avait pas été envisagée au moment de la planification.</li> </ul>

### Attributions au titre des programmes incitatifs à moyen et à long terme

Lorsque le comité des RH a déterminé les attributions de primes à moyen et à long terme pour M. McKay, il a évalué les progrès réalisés par RBC par rapport à nos objectifs à moyen terme, ce qui, à notre avis, s'inscrit dans une recherche à plus long terme d'un rendement financier solide, constant et durable et d'une gestion prudente du capital et du risque.

Comme il est décrit à la page 75, en 2016, nous avons atteint notre objectif à moyen terme, qui consistait à maintenir de solides ratios de fonds propres, affichant à la fin de l'exercice un ratio de fonds propres CET1 de 10,8 %. Cependant, comme nous l'avions prévu, l'émission d'actions ordinaires de RBC dans le cadre de l'acquisition stratégique de City National a eu une incidence sur la croissance de notre BPA dilué de même que sur notre RCP. Par conséquent, bien que nous ayons réalisé d'importants progrès au cours de l'exercice par rapport à ces mesures et que les résultats aient été conformes à nos prévisions, nos objectifs à moyen terme quant à la croissance du BPA (7 % et plus) et au RCP (18 % et plus) n'ont pas été atteints en 2016.

En reconnaissance du leadership solide dont M. McKay a fait preuve en plaçant RBC en position d'assurer sa croissance à long terme, le comité des RH a recommandé et le conseil a approuvé l'attribution de primes incitatives à moyen et à long terme totalisant 7 500 000 \$. Le montant de ces primes correspond au niveau cible, étant donné les importants progrès réalisés dans l'atteinte de nos objectifs à moyen terme. Les primes à moyen et à long terme ont été octroyées sous forme d'unités d'actions différées au rendement (80 %) et d'options sur actions (20 %) de manière à concorder avec les intérêts à long terme des actionnaires.

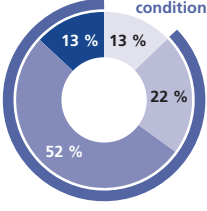
En se basant sur l'examen du chef de la gestion du risque du Groupe, le comité des RH a confirmé qu'il n'était pas nécessaire d'apporter d'ajustement en fonction du risque aux primes incitatives à moyen et à long terme.

L'an dernier, les primes incitatives à moyen et à long terme octroyées à M. McKay s'établissaient à un niveau supérieur à la cible.

## Résumé de la rémunération du chef de la direction

### Rémunération directe totale en 2016

La rémunération totale de M. McKay pour 2016 est de 2,4 % supérieure à sa cible de 11 250 000 \$. Comme nous l'avons indiqué l'an dernier, cette cible a été majorée dans le cadre d'une approche visant à établir la rémunération totale du chef de la direction sur plusieurs années. La cible de 2016 reflète l'accent mis sur la rémunération au rendement, les aptitudes éprouvées de leadership de M. McKay et la portée élargie de son rôle compte tenu de l'ajout de City National l'an dernier. La rémunération totale de M. McKay pour 2016 est de 5,9 % supérieure à celle de 2015, principalement en raison de l'augmentation de la rémunération cible décrite précédemment.

	Rémunération cible pour 2016	Rémunération réelle pour 2016	Rémunération réelle pour 2015	Composition de la rémunération réelle pour 2016
<b>Salaire de base</b>	1 500 000 \$	1 500 000 \$	1 300 000 \$	 <p>87 % sous forme de rémunération conditionnelle</p>
<b>Prime incitative à court terme</b>	2 250 000	2 521 000	2 325 000	
<b>Primes incitatives à moyen et à long terme</b>				
UADR	6 000 000	6 000 000	5 800 000	
Options sur actions	1 500 000	1 500 000	1 450 000	
<b>Total</b>	7 500 000	7 500 000	7 250 000	
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>11 250 000 \$</b>	<b>11 521 000 \$<sup>1</sup></b>	<b>10 875 000 \$</b>	

1) En 2016, 75 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

### Rémunération cible du chef de la direction pour 2017

Au moment de la nomination de M. McKay en 2014, le conseil a choisi de fixer sa rémunération cible sur plusieurs années, comme il a été mentionné ci-dessus. Le comité des RH continue de veiller à l'établissement de la rémunération cible en tenant compte des facteurs suivants :

- la portée du rôle de M. McKay et son expérience;
- le fait que RBC est la plus grande banque canadienne au chapitre des revenus, du total de l'actif, du bénéfice net et de la capitalisation boursière et qu'elle est dotée de l'un des modèles d'affaires les plus diversifiés et complexes des sociétés formant le groupe de comparaison de base; et
- la rémunération cible de M. McKay par rapport à celle de ses pairs occupant le même poste au sein des sociétés formant le groupe de comparaison de base ainsi que le groupe de comparaison de référence que nous utilisons pour disposer de renseignements supplémentaires afin d'établir la rémunération cible du chef de la direction.

La rémunération cible de M. McKay, qui s'établit à 11 250 000 \$, demeurera inchangée pour 2017.



## Rémunération attribuée au chef de la direction par rapport à la valeur réalisée et réalisable de celle-ci sur une période donnée

Le tableau ci-dessous compare la rémunération attribuée à notre chef de la direction au cours des cinq dernières années (M. Nixon de 2012 à juillet 2014 et M. McKay d'août 2014 à 2016). La valeur réalisée ou réalisable indiquée a été établie au 31 décembre 2016. Nous avons également comparé la valeur de la rémunération à la valeur reçue par les actionnaires et, pour que la comparaison soit pertinente, avons utilisé un indice de 100 \$.

Exercice	Valeur au 31 décembre 2016 (en millions de dollars)				Période	Valeur d'un placement de 100 \$	
	RDT attribuée <sup>1</sup>	A Rému- nération réalisée <sup>2</sup>	B Rému- nération réalisable <sup>3</sup>	A+B=C Valeur actuelle		Pour le chef de la direction <sup>4</sup> (\$)	Pour les actionnaires <sup>5</sup> (\$)
2012	12,6	16,7	0,0	16,7	31-10-11 au 31-12-16	132	228
2013	12,7	15,3	2,4	17,7	31-10-12 au 31-12-16	140	187
2014	11,8	4,1	9,5	13,6	31-10-13 au 31-12-16	115	146
2015	10,9	3,6	10,1	13,7	31-10-14 au 31-12-16	126	123
2016	11,5	4,0	6,3	10,3	31-10-15 au 31-12-16	89	127
					<b>Moyenne</b>	121 \$	162 \$

- 1) Représente la rémunération directe totale (RDT), qui comprend le salaire et la rémunération variable attribuée à la fin de l'exercice pour le rendement de l'exercice.
- 2) La rémunération réalisée correspond à la somme du salaire de base, des primes en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions octroyées pendant la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur des options exercées pendant la période.
- 3) La valeur réalisable correspond à la somme de la valeur actuelle des unités non acquises octroyées pendant la période et de la valeur des options dans le cours qui demeurent en cours.
- 4) Représente la valeur actuelle pour le chef de la direction de chaque tranche de 100 \$ de la RDT attribuée au cours de l'exercice indiqué, à la fin de la période.
- 5) Représente la valeur d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de RBC fait le premier jour de la période indiquée, en supposant le réinvestissement des dividendes.

## Rendement et rémunération des autres membres de la haute direction visés



### Janice R. Fukakusa, chef de l'administration et chef des finances

M<sup>me</sup> Fukakusa est chargée d'établir l'orientation stratégique de la gestion financière conformément à l'orientation stratégique globale de RBC. Elle dirige les fonctions Finances, Trésorerie générale, Services aux entreprises, Relations avec les investisseurs, Fiscalité et Groupe juridique.

M<sup>me</sup> Fukakusa est également présidente du comité opérationnel de direction de RBC, dont le mandat est de veiller à l'intégration de la gouvernance et à la surveillance des activités courantes fonctionnelles, opérationnelles et technologiques à l'échelle de RBC.

### Rendement de 2016

#### Objectifs financiers

- Se reporter au résumé des résultats par rapport aux objectifs financiers aux pages 71 et 72.
- RBC a maintenu une solide position de capital grâce à un ratio de fonds propres CET1 de 10,8 %, bien au-delà de la cible réglementaire de 2016 fixée par le BSIF.

#### Objectifs se rapportant à la clientèle

- Selon l'indice de satisfaction de la clientèle, la satisfaction et la fidélité de la clientèle ont surpassé l'objectif fixé pour 2016 de 15 %.

#### Objectifs se rapportant au risque et à la stratégie

- Elle a été à la tête de la transformation de nos activités en menant une initiative visant la numérisation accélérée des services.
- Les résultats sur le plan de l'engagement des employés se sont améliorés.
- Leader bien en vue tant à l'interne qu'à l'externe en ce qui concerne les questions de diversité et d'inclusion ainsi que dans le secteur des organismes à but non lucratif.

### Primes incitatives à court, à moyen et à long terme de 2016

Le comité des RH a recommandé et le conseil a approuvé l'attribution d'une prime incitative à court terme de 1 149 000 \$, qui comprend une réduction discrétionnaire appliquée afin d'éliminer l'incidence favorable du profit net découlant de la vente de nos activités d'assurance habitation et automobile. De plus, le comité des RH a recommandé et le conseil a approuvé l'attribution d'une prime incitative à moyen terme de 2 750 000 \$.

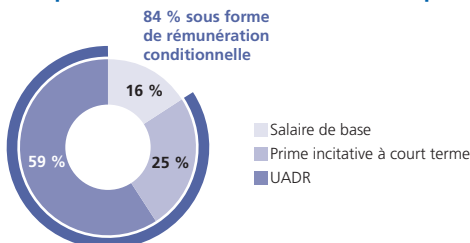
#### Rémunération directe totale

	2016	2015
<b>Salaire de base</b>	750 000 \$	750 000 \$
<b>Prime incitative à court terme</b>	1 149 000	1 287 000
<b>Primes incitatives à moyen et à long terme</b>		
UADR	2 750 000 <sup>1</sup>	2 360 000
Options sur actions	—	590 000
<b>Total</b>	2 750 000 <sup>2</sup>	2 950 000

**Rémunération directe totale 4 649 000 \$<sup>3</sup> 4 987 000 \$**

- 1) Étant donné sa décision de partir à la retraite au début de 2017, M<sup>me</sup> Fukakusa a choisi de toucher son attribution fondée sur des titres de capitaux propres sous forme d'UADR.
- 2) Les primes incitatives à moyen et à long terme pour 2016 ont été octroyées au niveau cible, en fonction des résultats obtenus comparativement aux objectifs financiers à moyen terme. Ces primes sont moins élevées qu'en 2015, alors qu'elles avaient été octroyées à des niveaux supérieurs aux cibles.
- 3) En 2016, 71 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

### Composition de la rémunération réelle pour 2016





## Douglas A. Guzman, chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances et président délégué, Marchés des Capitaux

M. Guzman est responsable de la stratégie et du rendement opérationnel du secteur Gestion de patrimoine et Assurances. Le secteur Gestion de patrimoine offre des solutions de placement, de services de fiducie, de services bancaires et de crédit aux clients fortunés et aux clients disposant d'un avoir net élevé ou très élevé. Il offre aussi des produits et des services de gestion d'actifs aux investisseurs institutionnels et aux particuliers par l'intermédiaire de nos réseaux de distribution et de distributeurs externes. Le secteur Assurances offre des produits et solutions d'assurance vie, maladie, habitation, automobile, voyage et réassurance à une clientèle composée de particuliers, d'entreprises et de groupes. M. Guzman assume aussi le rôle de président délégué, RBC Marchés des Capitaux, où il continue d'agir comme le principal directeur relationnel pour un certain nombre de clients clés.

### Rendement de 2016

#### Objectifs financiers

- Se reporter au résumé des résultats du secteur Gestion de patrimoine et Assurances à la page 72.

#### Objectifs se rapportant à la clientèle

- Selon l'indice de satisfaction de la clientèle, la satisfaction et la fidélité de la clientèle ont dépassé de 5 % l'objectif fixé pour 2016 pour le secteur Gestion de patrimoine et ont été inférieurs de 10 % à l'objectif dans le cas du secteur Assurances.

#### Objectifs se rapportant au risque et à la stratégie

- Au Canada, nous sommes le chef de file au sein de l'industrie en matière de services de gestion privée traditionnels. Nous continuons de renforcer notre position de chef de file auprès des clients disposant d'un avoir élevé en leur offrant une proposition de valeur complète, en tirant parti de notre expertise en matière de services aux propriétaires d'entreprise et de services de planification patrimoniale et successorale.
- À l'extérieur du Canada et des États-Unis, nous avons continué de restructurer les activités du secteur Gestion de patrimoine – International, de manière à axer nos efforts sur les groupes de clients clés tout en améliorant notre gamme de produits.
- Nous avons conclu la vente de nos activités d'assurance habitation et automobile.
- L'engagement des employés de Gestion de patrimoine et Assurances, qui dépasse le critère pour les sociétés très performantes, demeure élevé.

### Primes incitatives à court, à moyen et à long terme de 2016

Pour ce qui est du poste de chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances occupé par M. Guzman, le comité des RH a recommandé et le conseil a approuvé une prime incitative à court terme de 896 000 \$, qui comprend une réduction discrétionnaire appliquée afin d'éliminer l'incidence favorable du profit net découlant de la vente de nos activités d'assurance habitation et automobile. De plus, le comité des RH a recommandé et le conseil a approuvé l'attribution d'une prime incitative à moyen terme de 2 740 000 \$ et d'une prime incitative à long terme de 685 000 \$.

Pour ce qui est du poste de président délégué, Marchés des Capitaux occupé par M. Guzman, le comité des RH a recommandé et le conseil a approuvé une prime de Marchés des Capitaux de 2 000 000 \$.

#### Rémunération directe totale

	2016 <sup>1</sup>
<b>Salaires de base</b>	700 000 \$
<b>Chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances</b>	
Prime incitative à court terme	896 000
<b>Primes incitatives à moyen et à long terme</b>	
UADR	2 740 000
Options sur actions	685 000
<b>Total</b>	<b>3 425 000</b>

**Rémunération directe totale 5 021 000 \$**

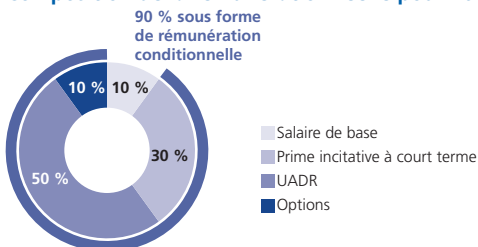
#### Président délégué, Marchés des Capitaux

Prime de Marchés des Capitaux 2 000 000<sup>2</sup>

**Rémunération directe totale 7 021 000 \$<sup>3</sup>**

- M. Guzman a été nommé chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances et s'est joint au Groupe de la direction le 1<sup>er</sup> novembre 2015.
- Une tranche de 40 % de la prime attribuée par Marchés des Capitaux a été différée.
- En 2016, 67 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

#### Composition de la rémunération réelle pour 2016





## A. Douglas McGregor, chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie

M. McGregor est responsable du rendement stratégique et opérationnel des secteurs Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie. Le secteur Marchés des Capitaux regroupe deux principaux secteurs d'activité, soit Services à la grande entreprise et services de banque d'investissement et Marchés mondiaux. Le secteur Marchés des Capitaux offre une gamme complète de produits et de services en Amérique du Nord ainsi que des capacités diversifiées dans des secteurs d'expertise clés à l'extérieur de l'Amérique du Nord. Le secteur Services aux investisseurs et de trésorerie offre des services de garde, des services-conseils, des services de financement et d'autres services de gestion d'actifs aux clients dans plusieurs territoires.

### Rendement de 2016

- Se reporter au résumé des résultats financiers à la page 72.
- Au Canada, le secteur Marchés des Capitaux a maintenu sa position de chef de file sur le marché en approfondissant les relations avec les clients existants, malgré la faiblesse des marchés de l'énergie et des produits de base, et a attiré de nouveaux clients en misant sur les capacités de RBC.
- Aux États-Unis, nous avons continué de tirer parti d'investissements stratégiques clés en vue d'accroître nos services à la grande entreprise et nos services de banque d'investissement et d'optimiser nos relations de prêteur pour transformer ces relations en revenus additionnels.
- Au Royaume-Uni, le secteur Marchés des Capitaux a amélioré sa rentabilité en repositionnant les activités liées aux titres à revenu fixe et en accentuant sa présence sur les marchés clés en matière de services à la grande entreprise et de services de banque d'investissement.
- Le secteur Services aux investisseurs et de trésorerie a obtenu des résultats records et continue d'investir dans la mise à jour technologique en vue de bâtir une plateforme solide axée sur le service à la clientèle.

### Primes incitatives annuelles, à moyen et à long terme de 2016

M. McGregor participe au programme de rémunération de RBC Marchés des Capitaux (se reporter aux pages 68 et 69 pour un complément d'information sur ce programme). L'ensemble des fonds alloués au versement de primes de Marchés des Capitaux, déterminés d'après le rendement du secteur selon le bénéfice, peuvent faire l'objet d'un ajustement en fonction du rendement de RBC. Le rendement individuel est évalué en fonction de résultats financiers ainsi que d'objectifs se rapportant au risque et à la stratégie et l'octroi de primes incitatives est discrétionnaire.

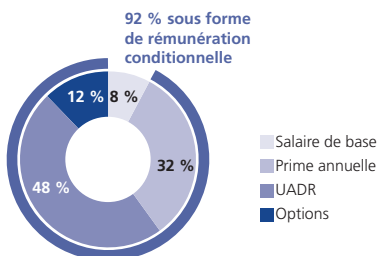
Le comité des RH a recommandé et le conseil a approuvé une rémunération incitative de 9 250 000 \$, qui a été répartie comme suit : 35 % en espèces (3 237 500 \$); 52 % sous forme d'unités d'actions différées au rendement (4 810 000 \$); et 13 % sous forme d'options sur actions (1 202 500 \$).

### Rémunération directe totale

	2016	2015
<b>Salaire de base</b>	750 000 \$	750 000 \$
<b>Primes incitatives au rendement</b>		
Prime annuelle	3 237 500	3 675 000
UADR	4 810 000	5 460 000
Options sur actions	1 202 500	1 365 000
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>10 000 000 \$<sup>1</sup></b>	<b>11 250 000 \$</b>

1) En 2016, 65 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

### Composition de la rémunération réelle pour 2016





## Jennifer Tory, chef de groupe, Services aux particuliers et aux entreprises

M<sup>me</sup> Tory est chargée de concevoir et d'exécuter la stratégie intégrée du secteur Services aux particuliers et aux entreprises, qui englobe nos services bancaires aux particuliers et aux entreprises ainsi que nos activités de financement automobile et certains services de placement du secteur détail, y compris notre réseau de courtage à escompte en ligne. Le secteur Services aux particuliers et aux entreprises est divisé en deux secteurs d'activité : Services bancaires canadiens et Services bancaires dans les Antilles et aux États-Unis et offre des services à plus de 13,5 millions de particuliers, d'entreprises et de clients institutionnels au Canada, aux États-Unis et dans les Antilles.

### Rendement de 2016

#### Objectifs financiers

- Se reporter au résumé des résultats par rapport aux objectifs financiers à la page 72.

#### Objectifs se rapportant à la clientèle

- Selon l'indice de satisfaction de la clientèle, la satisfaction et la fidélité de la clientèle ont dépassé l'objectif fixé pour 2016 de 20 %.
- Nous figurons au premier rang des cinq grandes banques canadiennes de détail en matière de satisfaction de la clientèle en 2016 selon un sondage J.D. Power.

#### Objectifs se rapportant au risque et à la stratégie

- Le secteur s'est maintenu en tête des parts de marché (1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> rang) dans toutes les catégories de produits financiers de détail et de produits financiers pour les entreprises, malgré la concurrence.
- Elle a fait progresser la stratégie de paiement mobile, en misant sur des partenariats, en élargissant la portée de cette technologie et en accentuant sa pertinence.
- Le secteur a mis en place un nouveau système automatisé de financement hypothécaire permettant aux clients de gagner du temps dans le cadre de leurs opérations.
- Nous sommes devenus la première banque canadienne à offrir des virements électroniques Interac gratuits aux titulaires d'un compte chèques personnel.
- L'engagement des employés, qui surpassait déjà de beaucoup le critère établi pour les sociétés très performantes, s'est amélioré.

### Primes incitatives à court, à moyen et à long terme de 2016

Le comité des RH a recommandé et le conseil a approuvé l'attribution d'une prime incitative à court terme de 897 000 \$, d'une prime incitative à moyen terme de 2 140 000 \$ et d'une prime incitative à long terme de 535 000 \$.

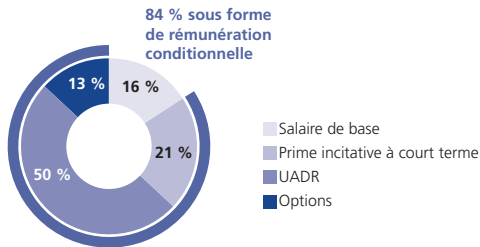
#### Rémunération directe totale

	2016	2015
<b>Salaire de base</b>	700 000 \$	683 288 \$
<b>Prime incitative à court terme</b>	897 000	928 000
<b>Primes incitatives à moyen et à long terme</b>		
UADR	2 140 000	2 300 000
Options sur actions	535 000	575 000
<b>Total</b>	<b>2 675 000<sup>1</sup></b>	<b>2 875 000</b>

**Rémunération directe totale**      **4 272 000 \$<sup>2</sup>**      **4 486 288 \$**

- Les primes incitatives à moyen et à long terme pour 2016 ont été octroyées au niveau cible en fonction des résultats obtenus comparativement aux objectifs financiers à moyen terme qui avaient été fixés. Ces primes sont moins élevées qu'en 2015, alors qu'elles avaient été fixées à des niveaux supérieurs aux cibles.
- En 2016, 75 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

#### Composition de la rémunération réelle pour 2016



## Gestion du talent et planification de la relève

Un cadre détaillé, établi en lien avec nos stratégies d'affaires, nous permet de gérer le talent et de planifier la relève de façon intégrée. Nous nous employons à trouver des membres de la haute direction et des employés prometteurs, à les évaluer et à veiller à leur perfectionnement dans le but de développer leurs aptitudes de direction, de renforcer la relève dans son ensemble et de disposer, à long terme, d'un bassin de leaders pouvant stimuler le rendement à court et à long terme. Le chef de la direction et les cadres supérieurs sont en charge de la gestion du programme relatif aux talents de l'entreprise et ont des objectifs précis relativement à la gestion du talent et à la planification de la relève, et leurs résultats à cet égard sont pris en compte dans leur processus annuel d'évaluation du rendement.

Nous croyons qu'une expérience de travail riche et diversifiée est la meilleure façon d'apprendre pour nos leaders et notre processus de dotation nous permet de nous assurer que les bonnes personnes sont nommées aux bons postes afin d'optimiser le rendement de l'entreprise et le perfectionnement individuel. Nous voulons personnaliser la formation des candidats prometteurs afin de les préparer à assumer des responsabilités plus complexes tout en nous assurant de bâtir une équipe dotée d'aptitudes cruciales en leadership. Notre détermination à nommer des femmes et des membres des minorités visibles à des rôles de direction s'appuie sur des cadres de responsabilité clairs, des objectifs de dotation de personnel et un engagement envers le développement d'un bassin solide et diversifié de leaders.

Le processus de perfectionnement professionnel et d'avancement à l'interne que nous prônons nous permet de mettre notre culture de l'avant, favorise le maintien en poste de personnes de talent et nous procure davantage de latitude pour la relève. Nous utilisons le recrutement externe sélectif comme complément afin de recruter des personnes dotées des compétences et aptitudes essentielles, de combler les lacunes en matière de relève et de bénéficier de points de vue variés. Nous disposons également d'un programme officiel de perfectionnement du leadership.

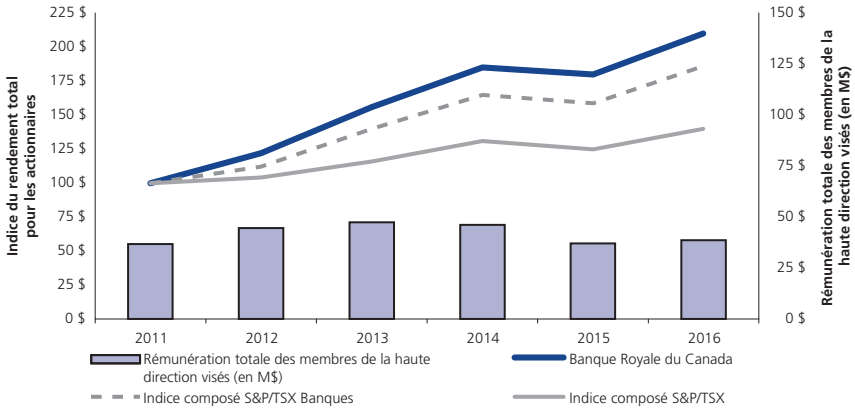
Le comité des RH joue un rôle clé en aidant le conseil à s'acquitter de ses fonctions de supervision de la gestion du talent et de la planification de la relève. Le comité des RH revoit annuellement le rapport sur la gestion des talents de haute direction, qui décrit les processus et les pratiques visant le perfectionnement du leadership, la profondeur et la diversité des bassins de candidats de la relève pour les postes de haute direction à l'échelle de RBC, les paramètres de risque associés au talent et à la planification de la relève, les progrès enregistrés au cours de l'année et les plans pour l'année à venir, et discute de ce rapport avec la direction. De plus, le comité des RH et le conseil revoient tous les ans notre stratégie en ce qui concerne le leadership.

Au cours de l'année, le conseil se penche sur les plans de relève du chef de la direction, des membres du Groupe de la direction et des chefs des fonctions de contrôle, notamment en discutant en profondeur, au moins une fois l'an, des plans de relève d'urgence et à court, à moyen et à long terme pour ces postes ainsi que des plans précis pour combler les lacunes. Au cours de ce processus, le chef de la direction discute des forces et des points à perfectionner, des progrès réalisés au cours de l'année précédente et des plans de perfectionnement futurs de chaque candidat de la relève clé. Le conseil analyse et aborde les scénarios possibles de relève selon différents horizons temporels et possibilités de perfectionnement, comme la rotation des postes et l'élargissement des fonctions, dans le but d'offrir une formation additionnelle aux successeurs possibles et de mieux les évaluer. Un processus systématique permet au conseil de rencontrer et d'apprendre à connaître les candidats choisis pour des postes de relève, notamment les candidats prometteurs en début de carrière. Les stratégies de gestion du talent, qui portent entre autres sur les compétences nécessaires et les plans en vue de l'atteinte des objectifs stratégiques à plus long terme, font également partie des stratégies d'affaires revues avec le conseil en cours d'année.

## Corrélation entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires

Le graphique suivant compare le RTA cumulatif d'un placement de 100 \$ dans des actions (en supposant le réinvestissement des dividendes) du 31 octobre 2011 au 31 octobre 2016 au rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX Banques au cours de la même période. La rémunération totale illustrée dans le graphique représente la rémunération globale approuvée des membres de la haute direction visés et déclarée chaque année dans la circulaire de la direction.

### Rendement total pour les actionnaires sur cinq ans d'un placement de 100 \$



### Rendement total pour les actionnaires sur cinq ans d'un placement de 100 \$

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Banque Royale du Canada	100 \$	122 \$	156 \$	185 \$	180 \$	210 \$
Indice composé S&P/TSX Banques	100 \$	112 \$	140 \$	165 \$	159 \$	186 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	104 \$	116 \$	131 \$	125 \$	140 \$

### Rémunération des membres de la haute direction visés

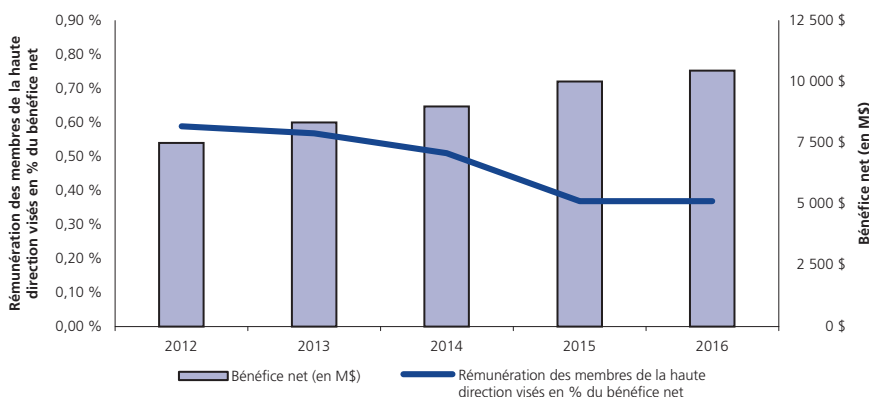
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en M\$) <sup>1</sup>	36,9	44,6	47,6	46,1	37,1	38,8

- 1) Les montants portant sur les exercices antérieurs à 2014 comprennent la rémunération des deux cochefs de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie. Le montant indiqué à l'égard de 2014 comprend la rémunération versée à M. Nixon pour les neuf mois pendant lesquels il a occupé les fonctions de chef de la direction. Le montant indiqué à l'égard de 2015 comprend la rémunération totale de M. McKay, de M<sup>me</sup> Fukakusa, de M. Lewis, de M<sup>me</sup> Tory et de M. McGregor. Le montant indiqué à l'égard de 2016 comprend la rémunération versée à M. Guzman en tant que chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances (poste occupé auparavant par M. Lewis) et président délégué, Marchés des Capitaux. Les autres membres de la haute direction visés sont demeurés les mêmes pour 2016.

## Ratio du coût de la direction

RBC et d'autres grandes institutions financières canadiennes ont recours aux ratios du coût de la direction pour démontrer le degré de corrélation entre le rendement de l'entreprise et la rémunération octroyée aux membres de la haute direction visés. Le graphique suivant illustre le lien entre le rendement de RBC (exprimé en pourcentage du bénéfice net de RBC) et la rémunération totale du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés, telle qu'elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération, pour la période de cinq exercices close le 31 octobre 2016.

### Coût de la direction



Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en M\$) <sup>1</sup>	Bénéfice net (en M\$)	Rémunération totale des membres de la haute direction visés en % du bénéfice net
2016	38,8	10 458	0,37 %
2015	37,1	10 026	0,37 %
2014	46,1	9 004	0,51 %
2013	47,6	8 342	0,57 %
2012	44,6	7 507	0,59 %

- 1) La rémunération totale des membres de la haute direction visés représente la rémunération globale approuvée des membres de la haute direction visés et déclarée chaque année dans la circulaire. La rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés avant 2014 reflète l'inclusion de deux cochefs de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie. La rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés en 2014 comprend une variation attribuable à des éléments rémunérateurs non récurrente de la valeur des prestations de retraite de M. McKay de 5 231 000 \$, variation découlant de modifications apportées, au moment de sa nomination à titre de chef de la direction, au mécanisme de retraite qui lui est applicable.



## Tableaux de la rémunération de la haute direction

Toute l'information présentée dans cette section porte sur l'exercice clos le 31 octobre 2016, sauf indication contraire. Les tableaux suivants ont été préparés conformément aux exigences des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Les salaires indiqués dans le tableau ci-dessous peuvent différer de ceux qui sont présentés dans d'autres tableaux sur la rémunération du fait que les chiffres qui y figurent représentent les salaires versés au cours de l'exercice alors que d'autres tableaux peuvent indiquer le salaire annuel de base pour l'année civile.

### Tableau sommaire de la rémunération

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>1</sup> (\$)	Attributions fondées sur des options <sup>2</sup> (\$)	Rémunération en vertu de régimes incitatifs annuels non fondés sur des titres de capitaux propres <sup>3</sup> (\$)			Valeur des régimes de retraite <sup>4</sup> (\$)	Autre rémunération <sup>5</sup> (\$)	Rémunération totale (\$)
					Rémunération en vertu de régimes incitatifs annuels non fondés sur des titres de capitaux propres <sup>3</sup>	Valeur des régimes de retraite <sup>4</sup>	Autre rémunération <sup>5</sup>			
D.I. McKay Président et chef de la direction <sup>6</sup>	2016	1 466 667	6 000 000	1 500 000	2 521 000	714 000	43 726	12 245 393		
	2015	1 300 000	5 800 000	1 450 000	2 325 000	742 000	38 893	11 655 893		
	2014	995 479	4 000 000	1 000 000	1 533 000	5 231 000	29 112	12 788 591		
J.R. Fukakusa Chef de l'administration et chef des finances <sup>7</sup>	2016	750 000	2 750 000	–	1 149 000	277 000	22 438	4 948 438		
	2015	750 000	2 360 000	590 000	1 287 000	298 000	22 438	5 307 438		
	2014	750 000	2 300 000	575 000	1 313 000	400 000	22 438	5 360 438		
D.A. Guzman Chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances et président délégué, Marchés des Capitaux <sup>8</sup>	2016	700 000	3 540 000	685 000	2 096 000	6 500	4 500	7 032 000		
	2015	450 000	4 825 000	–	3 675 000	6 500	4 500	8 961 000		
	2014	450 000	4 987 500	–	3 762 500	6 500	4 500	9 211 000		
A.D. McGregor Chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie	2016	750 000	4 810 000	1 202 500	3 237 500	6 500	4 500	10 011 000		
	2015	750 000	5 460 000	1 365 000	3 675 000	6 500	4 500	11 261 000		
	2014	750 000	7 460 000	1 365 000	3 675 000	6 500	4 500	13 261 000		
J. Tory Chef de groupe, Services aux particuliers et aux entreprises <sup>9</sup>	2016	700 000	2 140 000	535 000	897 000	239 000	20 942	4 531 942		
	2015	683 288	2 300 000	575 000	928 000	105 000	20 367	4 611 655		
	2014	445 397	960 000	240 000	614 000	572 000	13 014	2 844 411		

- Les montants indiqués à l'égard de 2016 pour chaque membre de la haute direction visé représentent la juste valeur à la date de l'octroi des unités d'actions différées au rendement attribuées le 12 décembre 2016 aux termes du programme d'UADR. La juste valeur à la date de l'octroi de chaque unité octroyée à chaque membre de la haute direction visé s'établissait à 88,80 \$, en fonction du cours de clôture moyen des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'octroi. En plus des attributions aux termes du programme d'UADR, M. McGregor a bénéficié, en 2014, d'une attribution spéciale d'unités d'actions différées octroyées aux termes du programme d'UADR d'une valeur de 2 000 000 \$ en reconnaissance des responsabilités accrues qu'il a assumées à titre de chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie et de président du conseil et chef de la direction de RBC Marchés des Capitaux. Les montants indiqués à l'égard de 2015 et de 2014 pour chaque membre de la haute direction visé représentent la juste valeur à la date de l'octroi des unités d'actions différées au rendement attribuées aux termes du programme d'UADR.
- Les montants indiqués à l'égard de 2016 pour chaque membre de la haute direction visé représentent les attributions faites le 12 décembre 2016 aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Évaluation des options sur actions : 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 faites le 12 décembre 2016, la valeur aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes correspondait à 9 % du prix d'exercice des options. La valeur des options sur actions aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes diffère de la juste valeur comptable déclarée dans les états financiers annuels de RBC. La Norme internationale d'information financière 2 (IFRS 2), *Paiement fondé sur des actions*, précise que les options doivent être passées en charges selon la méthode de la juste valeur comptable. La juste valeur comptable 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, soit 10 ans. Cela est conforme à l'IFRS 2 et tient compte de la perte des options ainsi que des pratiques antérieures des membres de la haute direction de RBC en ce qui a trait à l'exercice des options. De plus, la valeur comptable est fondée sur la juste valeur à la date de l'octroi 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 régime d'options d'achat d'actions le 12 décembre 2016 était fondée sur une valeur selon le modèle Black-Scholes correspondant à 5,8 % du prix d'exercice des options. La valeur des options octroyées le 12 décembre 2016 aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes figurant dans le présent tableau s'élevait à 3 922 500 \$ et leur juste valeur comptable était de 2 527 833 \$. Étant donné que la juste valeur de la rémunération est plus élevée, nous avons octroyé moins d'options que si nous avions utilisé la juste valeur comptable pour déterminer les attributions d'options.

- 3) Le montant total de la prime incitative à court terme 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 2016 en unités d'actions différées ont reçu des unités d'actions différées dont la valeur a été établie en fonction du cours de clôture moyen des actions à la TSX pendant les cinq premiers jours de bourse de la période de négociation permise en décembre, soit 88,80 \$.
- 4) La valeur des régimes de retraite représente les variations attribuables à des éléments rémunérateurs. Se reporter aux pages 92 à 94 pour un complément d'information au sujet des prestations de retraite des membres de la haute direction visés. La valeur indiquée pour 2014 pour M. McKay tient compte d'une variation attribuable à des éléments rémunérateurs non récurrente découlant des modifications apportées, au moment de sa nomination à titre de président et chef de la direction, au mécanisme de retraite qui lui est applicable. La valeur indiquée pour 2014 pour M<sup>me</sup> Tory tient compte d'une variation attribuable à des éléments rémunérateurs non récurrente découlant des modifications apportées, au moment de sa nomination à titre de chef de groupe, Services aux particuliers et aux entreprises, au mécanisme de retraite qui lui est applicable.
- 5) Les montants indiqués dans cette colonne représentent la cotisation de la Banque en vertu du Régime d'épargne et d'actionariat des employés de la Royale (REAER) et du Régime d'épargne de RBC Dominion valeurs mobilières (REDVM). Les membres de la haute direction visés participent aux régimes d'actionariat des employés aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux autres employés. Se reporter à la page 94 pour un complément d'information au sujet de ces régimes.
- 6) M. McKay a exercé les fonctions de chef de groupe, Services aux particuliers et aux entreprises du 14 avril 2008 au 25 février 2014 et celles de président du 26 février 2014 au 31 juillet 2014; il est président et chef de la direction depuis le 1<sup>er</sup> août 2014.
- 7) M<sup>me</sup> Fukakusa a pris sa retraite le 31 janvier 2017.
- 8) M. Guzman a été premier directeur général et chef, Services mondiaux de banque d'investissement, Marchés des Capitaux, du 13 mars 2005 au 31 octobre 2015 et est chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2015. En 2016, M. Guzman a touché une somme de 2 000 000 \$ composée d'une prime en espèces de 1 200 000 \$ et d'une attribution d'unités d'actions différées au rendement aux termes du programme d'UADR de 800 000 \$ en reconnaissance des responsabilités qu'il assume en tant que président délégué, Marchés des Capitaux.
- 9) M<sup>me</sup> Tory a exercé les fonctions de présidente régionale – Grand Toronto du 1<sup>er</sup> novembre 2005 au 20 avril 2014 et elle exerce les fonctions de chef de groupe, Services aux particuliers et aux entreprises depuis le 21 avril 2014.

## Attributions en vertu d'un régime incitatif

### Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Dans le tableau de la page 89, les attributions fondées sur des actions s'entendent des unités d'actions différées au rendement non acquises attribuées précédemment aux termes du programme d'UADR, du programme d'UAD et du programme d'unités d'actions de RBC au 31 octobre 2016. La valeur des unités non acquises attribuées aux termes du programme d'UADR suppose qu'aucun ajustement au titre du rendement n'a été apporté pour tenir compte du RTA relatif et que la moyenne du RCP sur trois ans est supérieure au seuil de rendement applicable. La valeur des unités non acquises de chaque membre de la haute direction visé est fondée sur un prix par action de 83,80 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2016, dernier jour de bourse de l'exercice. Se reporter aux pages 65 et 66 pour un complément d'information au sujet de ces attributions.

Les attributions fondées sur des options comprennent toutes les options sur actions non exercées en cours au 31 octobre 2016. La valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2016 correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et 83,80 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2016, dernier jour de bourse de l'exercice.

Nom	Attributions fondées sur des options						Attributions fondées sur des actions		
	Date de l'octroi	Titres sous-jacents aux options non exercés (nbre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Valeur des options exercées <sup>1,2</sup> (\$)	Actions ou unités d'actions non acquises <sup>3</sup> (nbre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions (non payées ou distribuées) (\$)
D. I. McKay	9 déc. 2005	0	44,125	9 déc. 2015	0	36 790			
	12 déc. 2006	1 446	54,990	12 déc. 2016	41 659	325 079			
	10 déc. 2007	39 352	52,944	10 déc. 2017	1 214 245				
	6 juin 2008	58 880	50,547	6 juin 2018	1 957 937				
	15 déc. 2008	113 100	35,368	15 déc. 2018	5 477 659				
	16 déc. 2009	90 842	55,041	16 déc. 2019	2 612 525				
	15 déc. 2010	82 668	52,595	15 déc. 2020	2 579 655				
	14 déc. 2011	58 542	48,933	14 déc. 2021	2 041 184				
	11 déc. 2012	44 852	58,648	11 déc. 2022	1 128 118				
	17 déc. 2013	45 438	69,170	17 déc. 2023	664 758				
	15 déc. 2014	74 852	78,587	15 déc. 2024	390 203				
	14 déc. 2015	162 428	74,392	14 déc. 2025	1 528 123				
<b>Totaux</b>		<b>772 400</b>			<b>19 636 066</b>	<b>361 869</b>	<b>177 924</b>	<b>14 909 995</b>	<b>0</b>
J.R. Fukakusa	10 déc. 2007	0	52,944	10 déc. 2017	0	1 771 465			
	16 déc. 2009	90 842	55,041	16 déc. 2019	2 612 525				
	15 déc. 2010	72 748	52,595	15 déc. 2020	2 270 101				
	14 déc. 2011	50 560	48,933	14 déc. 2021	1 762 875				
	11 déc. 2012	40 774	58,648	11 déc. 2022	1 025 548				
	17 déc. 2013	41 652	69,170	17 déc. 2023	609 369				
	15 déc. 2014	43 040	78,587	15 déc. 2024	224 367				
	14 déc. 2015	66 092	74,392	14 déc. 2025	621 794				
<b>Totaux</b>		<b>405 708</b>			<b>9 126 579</b>	<b>1 771 465</b>	<b>103 403</b>	<b>8 665 194</b>	<b>0</b>
D.A. Guzman	—	0	—	—	0	0	155 191	13 005 042	0
<b>Totaux</b>		<b>0</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>155 191</b>	<b>13 005 042</b>	<b>0</b>
A.D. McGregor	16 déc. 2009	0	55,041	16 déc. 2019	0	5 945 173			
	15 déc. 2010	0	52,595	15 déc. 2020	0	363 290			
	14 déc. 2011	25 273	48,933	14 déc. 2021	881 194	2 115 167			
	11 déc. 2012	95 412	58,648	11 déc. 2022	2 399 803				
	17 déc. 2013	91 736	69,170	17 déc. 2023	1 342 098				
	15 déc. 2014	102 174	78,587	15 déc. 2024	532 633				
	14 déc. 2015	152 908	74,392	14 déc. 2025	1 438 558				
<b>Totaux</b>		<b>467 503</b>			<b>6 594 286</b>	<b>8 423 630</b>	<b>269 224</b>	<b>22 560 994</b>	<b>0</b>
J. Tory	12 déc. 2006	1 033	54,990	12 déc. 2016	29 761	232 399			
	10 déc. 2007	5 624	52,944	10 déc. 2017	173 534				
	16 déc. 2009	4 130	55,041	16 déc. 2019	118 775				
	15 déc. 2010	4 340	52,595	15 déc. 2020	135 430				
	14 déc. 2011	6 388	48,933	14 déc. 2021	222 730				
	11 déc. 2012	4 450	58,648	11 déc. 2022	111 926				
	17 déc. 2013	4 132	69,170	17 déc. 2023	60 451				
	15 déc. 2014	17 966	78,587	15 déc. 2024	93 657				
	14 déc. 2015	64 412	74,392	14 déc. 2025	605 988				
<b>Totaux</b>		<b>112 475</b>			<b>1 552 252</b>	<b>232 399</b>	<b>50 009</b>	<b>4 190 777</b>	<b>0</b>

- 1) La valeur des options exercées représente l'avantage découlant de l'exercice d'options octroyées au cours d'exercices antérieurs, avant déduction des impôts et commissions.
- 2) Les options de M. McKay et de M<sup>me</sup> Tory, dont l'expiration était prévue en décembre 2015 et en décembre 2016, ont été exercées dans le cadre du programme d'exercice automatique des options.
- 3) Les attributions fondées sur des actions en cours de M. Guzman comprennent 71 929 actions qui sont devenues acquises le 31 octobre 2016 et ont été payées le 15 décembre 2016.

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

Le tableau suivant comprend la partie des attributions fondées sur des options et toutes les attributions fondées sur des actions en vertu du programme d'UADR devenues acquises au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2016. Il présente également la prime incitative à court terme ou la prime annuelle attribuée pour l'exercice 2016 et versée en décembre 2016 que les membres de la haute direction visés ont reçue en espèces et/ou en unités d'actions différées acquises au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2016.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice <sup>1</sup> (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice <sup>2, 3</sup> (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
D.I. McKay	1 051 820	3 478 022	2 521 000
J.R. Fukakusa	924 200	3 161 838	1 149 000
D.A. Guzman	0	5 857 257	2 096 000
A.D. McGregor	2 021 127	7 398 700	3 237 500
J. Tory	111 330	458 215	897 000

- 1) En ce qui a trait aux options octroyées le :
  - 14 décembre 2011 au prix d'exercice de 48,93 \$, 50 % des options sont devenues acquises le 14 décembre 2015 en fonction d'une juste valeur marchande de 72,99 \$, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent.
  - 11 décembre 2012 au prix d'exercice de 58,65 \$, 50 % des options sont devenues acquises le 11 décembre 2015 en fonction d'une juste valeur marchande de 74,15 \$, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent.
- 2) Dans le cas de M. McKay, de M<sup>me</sup> Fukakusa, de M. McGregor et de M<sup>me</sup> Tory, les montants indiqués représentent les valeurs provenant des attributions faites aux termes du programme d'UADR. Les attributions sont devenues acquises le 11 décembre 2015 et ont été payées en espèces en fonction d'un prix par action de 75,00 \$, soit le cours moyen des actions à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 11 décembre 2015. Au moment de l'acquisition, l'élément de l'attribution lié au rendement a été payé intégralement pour tenir compte du RTA de la Banque par rapport à celui du groupe de pairs à l'échelle mondiale. Dans le cas de M. Guzman, le montant indiqué représente les valeurs provenant des attributions aux termes du programme de rémunération de Marchés des Capitaux. Les attributions sont devenues acquises le 31 octobre 2015 et ont été payées en espèces en décembre 2015 en fonction d'un prix par action de 75,51 \$, soit le cours moyen des actions à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 octobre 2015.
- 3) Le montant indiqué pour M<sup>me</sup> Tory tient également compte des UAI qu'elle a reçues aux termes du programme d'unités d'actions de RBC, représentant une tranche de sa prime incitative à court terme pour 2012 qui a été différée afin que les exigences quant à la rémunération minimale devant être différée soient respectées. L'attribution est devenue acquise le 11 décembre 2015 et a été payée en espèces en fonction d'un prix par action de 75,00 \$, soit le cours moyen des actions à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 11 décembre 2015.

## Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau suivant présente les titres de capitaux propres non émis dont l'émission a été autorisée en vertu de régimes de rémunération approuvés par les actionnaires au 31 octobre 2016. Nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres ne permettent pas l'émission d'actions qui n'ont pas été approuvées antérieurement par les actionnaires. Les données indiquées dans le tableau ont trait au régime d'options d'achat d'actions de RBC.

Catégorie de régime	Titres devant être émis au moment de l'exercice des options en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours	Titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a))
	(a) (n <sup>bre</sup> )	(b) (\$)	(c) (n <sup>bre</sup> )
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	6 708 217 <sup>1</sup>	61,44	9 266 666
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	–	–	–
<b>Total</b>	<b>6 708 217</b>	<b>61,44</b>	<b>9 266 666</b>

1) Les options sur actions prises en charge dans le cadre de l'acquisition de City National ne sont pas incluses dans ce tableau; le nombre de ces options en cours en date du 31 octobre 2016 totalise 3 941 759. Le prix d'exercice moyen pondéré des options en cours de City National s'élève à 51,18 \$. Le nombre de ces options correspond au nombre d'actions ordinaires de RBC devant être émises au moment de l'exercice des options.

## Régime d'options d'achat d'actions

Le nombre maximal d'actions pouvant être émises aux membres de la haute direction désignés par le comité des RH aux termes du régime d'options d'achat d'actions ne peut pas excéder 112 millions d'actions (soit 7,55 % des actions émises et en circulation au 8 février 2017). Comme il est indiqué dans le tableau qui suit, au 31 octobre 2016, les options sur actions en cours représentaient 0,5 % des actions en circulation. Les actions pouvant être émises aux termes d'options qui expirent, prennent fin ou sont annulées sans avoir été exercées sont disponibles aux fins d'octrois subséquents d'options aux termes du régime. Le prix d'exercice des options correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume par action d'un lot régulier d'actions négociées à la TSX : i) le jour de bourse précédant la date de l'octroi ou ii) pendant la période de cinq jours de bourse consécutifs précédant la date de l'octroi, selon le plus élevé de ces cours.

Les octrois d'options peuvent comprendre des droits à la plus-value des actions (DPVA). L'exercice d'un DPVA donnera au participant le droit de recevoir un paiement en espèces égal au nombre d'actions visées par le DPVA, multiplié par l'excédent du cours de clôture des actions à la TSX le jour précédant l'exercice sur le prix d'exercice de l'option correspondante. Au moment de l'exercice d'une option, le DPVA connexe est annulé, et vice versa. Aucun DPVA n'est en cours.

Les options sur actions non acquises sont perdues si le participant cesse d'être un employé de RBC pour toute autre raison que le départ à la retraite (comme il est indiqué aux pages 95 à 97), l'invalidité ou le décès. En cas d'invalidité, l'acquisition des options se poursuit, et les options doivent être exercées dans les 60 mois suivant la date du début de l'invalidité ou dans les 10 ans suivant la date de l'octroi, selon la première de ces éventualités. En cas de décès, les options deviennent acquises immédiatement et peuvent être cédées par testament ou conformément aux lois en matière de succession. Les options doivent être exercées par le successeur légal du participant dans les 24 mois suivant la date du décès ou dans les 10 ans suivant la date de l'octroi, selon la première de ces éventualités.

Se reporter aux pages 95 à 97 pour des précisions sur les circonstances dans lesquelles les options d'un participant prennent fin dans les cas autres que le départ à la retraite, l'invalidité ou le décès.

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, le conseil est autorisé à apporter certaines modifications au régime sans obtenir l'approbation des actionnaires, notamment des modifications d'ordre administratif, l'abolition du régime, des modifications aux dispositions concernant l'acquisition et des modifications en vue de répondre à des changements apportés aux lois et règlements ou règles comptables. Cette procédure de modification a été approuvée par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2007. Aucune modification n'a été apportée au régime d'options d'achat d'actions en 2016. Pour plus d'information sur le régime d'options d'achat d'actions, se reporter à la page 65.

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

	Options au 31 octobre 2016 (n <sup>bre</sup> )	Options sur actions en pourcentage du nombre d'actions ordinaires en circulation au 31 octobre 2016			
		Cible	2016	2015	2014
Offre excédentaire (options en cours et pouvant être octroyées)	15 974 883	< 10 %	1,1 %	1,3 %	1,4 %
Dilution (options actuellement en cours)	6 708 217	< 5 %	0,5 %	0,6 %	0,6 %
Taux d'utilisation (nombre d'options émises chaque exercice)	1 421 930	< 1 %	0,10 %	0,06 %	0,05 %

## Prestations en vertu d'un régime de retraite

### Régime de retraite à prestations définies

M. McKay, M<sup>me</sup> Fukakusa et M<sup>me</sup> Tory participent au régime de retraite à prestations définies canadien de RBC au même titre que les autres employés.

L'âge normal de la retraite aux termes de ce régime est de 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 services validables.

Aux termes du régime de retraite à prestations définies canadien de RBC, le revenu de retraite est établi d'après une formule qui tient compte des gains ouvrant droit à pension et des services validables en vertu du régime. Les gains ouvrant droit à pension, plafonnés à 175 000 \$ par année, 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.

### Prestations complémentaires de retraite

Outre les prestations prévues par le régime de retraite à prestations définies canadien de RBC, M. McKay, M<sup>me</sup> Fukakusa et M<sup>me</sup> Tory reçoivent des prestations complémentaires de retraite conformément à leur mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction. Les prestations complémentaires de retraite de tous les membres de la haute direction visés sont assujetties à un plafond. Les prestations complémentaires de retraite de M<sup>me</sup> Fukakusa et de M<sup>me</sup> Tory sont réduites dans le cas d'une retraite anticipée, sauf si ces membres de la haute direction comptent 35 ans de services validables en vertu du régime de retraite à prestations définies canadien de RBC ou si elles prennent leur retraite après leur 60<sup>e</sup> anniversaire et qu'elles comptent 25 ans de services validables en vertu du régime de retraite à prestations définies canadien de RBC. Les prestations complémentaires de retraite deviennent acquises au moment du départ à la retraite du membre de la haute direction de RBC et leur versement est assujetti à des clauses de non-concurrence.

Les principales dispositions des mécanismes de retraite individuels à l'intention des membres de la haute direction sont décrites ci-après.

### Mécanisme de retraite applicable au chef de la direction

Le mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction applicable à M. McKay prévoit une rente annuelle de 700 000 \$ lorsqu'il aura 55 ans (novembre 2018), laquelle augmentera de 110 000 \$ pour chaque année de service additionnelle après 55 ans. La rente annuelle est plafonnée à 1 250 000 \$ à compter de 60 ans, montant qui comprend les prestations versées aux termes du régime de retraite à prestations définies canadien de RBC. Les augmentations de salaire de M. McKay ne feraient pas augmenter le montant de ses prestations de retraite.

### Autres membres de la haute direction visés

Le tableau ci-dessous présente les prestations de retraite auxquelles les membres de la haute direction visés ont droit conformément à leur mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction, lesquelles prestations comprennent les prestations payables en vertu des régimes de retraite de RBC :

- Les prestations de retraite de M<sup>me</sup> Fukakusa s'accumulent selon les pourcentages suivants de 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. Ses gains ouvrant droit à pension ne peuvent excéder 145 % de son salaire de base final, lequel est plafonné à 700 000 \$ par année aux fins de ce calcul.
- Les prestations de retraite de M<sup>me</sup> Tory s'accumulent selon les pourcentages suivants des gains ouvrant droit à pension : 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 le moins élevé des montants suivants : 150 % de son salaire de base final ou 300 000 \$ pour les années de service jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2014, ou 750 000 \$ pour les années de service par la suite.

Nom	Années décomptées (n <sup>bre</sup> )	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires <sup>2</sup> (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires <sup>3</sup> (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)
		À la fin de l'exercice <sup>1</sup>	À 65 ans				
D.I. McKay	12,9	602 000	1 250 000	9 160 000	714 000	2 174 000	12 048 000
J.R. Fukakusa	22,0	597 000	660 000	9 333 000	277 000	847 000	10 457 000
J. Tory	21,1	187 000	245 000	2 777 000	239 000	293 000	3 309 000

- 1) Par prestations annuelles payables, on entend les prestations qui ont été accumulées mais qui, dans certains cas, ne sont pas nécessairement entièrement acquises.
- 2) Les variations attribuables à des éléments rémunératoires représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 1<sup>er</sup> novembre 2015 au 31 octobre 2016. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 17 des états financiers consolidés annuels de 2016 de RBC portant sur l'exercice clos le 31 octobre 2016.
- 3) Les variations attribuables à des éléments non rémunératoires 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 (autres que celles prises en compte dans les variations attribuables à des éléments rémunératoires), les cotisations salariales ainsi que les changements apportés aux hypothèses actuarielles, comme les variations du taux d'actualisation.

Le tableau ci-dessous présente les années décomptées aux termes des mécanismes de retraite individuels à l'intention des membres de la haute direction et les années de service au sein de RBC au 31 octobre 2016.

Nom	Années décomptées (n <sup>b</sup> re)	Années de service au sein de RBC (n <sup>b</sup> re)
D.I. McKay	12,9	28,6
J.R. Fukakusa	22,0	31,2
J. Tory	21,1	38,5

### Régimes de retraite à cotisations définies

- M. Guzman participe au régime de retraite à cotisations définies canadien de RBC aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux autres employés. Les participants peuvent choisir de verser de 0 % jusqu'à 8 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel (19 510 \$ en 2016). RBC verse des cotisations obligatoires et équivalentes, jusqu'à concurrence d'un maximum de 6 500 \$ par année.
- M. McGregor participe au régime de retraite à cotisations définies de RBC Dominion valeurs mobilières Inc. à l'intention des premiers directeurs généraux entrés en fonction avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002. Ce régime n'accepte plus de nouveaux membres. Les membres sont tenus de verser 3 % de leurs gains, jusqu'à concurrence de 6 500 \$ par année, et peuvent choisir de verser une cotisation additionnelle allant de 1 % à 5 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel (12 370 \$ en 2016). RBC verse des cotisations obligatoires et équivalentes, jusqu'à concurrence d'un maximum de 6 500 \$ par année. Les participants peuvent investir leurs propres cotisations dans un compte de régime enregistré d'épargne-retraite et investir la cotisation équivalente versée par RBC dans le régime de retraite à cotisations définies.

Le tableau ci-dessous présente le solde du compte tenu pour les membres de la haute direction visés participant à un régime de retraite à cotisations définies.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$) <sup>1</sup>	Valeur accumulée au 31 octobre 2016 (\$)
D.A. Guzman	422 125	6 500	481 828
A.D. McGregor	134 225	6 500	149 675

- 1) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente la valeur de la cotisation versée par l'employeur à un régime de retraite à cotisations définies pour le compte des membres de la haute direction visés. M. McGregor et M. Guzman choisissent eux-mêmes parmi un éventail d'options de placement comment ils souhaitent investir les fonds dont ils disposent dans leur compte.

### Autres avantages

Au Canada et aux États-Unis, les membres de la haute direction participent aux régimes d'avantages sociaux de RBC au même titre que les autres employés. Ces régimes offrent la couverture des soins médicaux, une assurance vie et assurance accidents ainsi qu'une garantie en cas d'invalidité. Ces régimes sont comparables aux régimes offerts par les sociétés de notre groupe de comparaison de base de la rémunération.

Au Canada, les membres de la haute direction de RBC peuvent participer au Régime d'épargne et d'actionnariat des employés de la Royale (REAER) et ceux de Marchés des Capitaux peuvent participer au Régime d'épargne de RBC Dominion valeurs mobilières (REDVM), au même titre que les autres employés au Canada. RBC verse une cotisation équivalant à 50 % de celle de l'employé, qui est investie dans des actions, jusqu'à concurrence de 3 % des gains admissibles. La cotisation équivalente versée par RBC est plafonnée à 4 500 \$ par année pour les membres du REDVM. Les membres de la haute direction de RBC bénéficient aussi d'avantages indirects dans le cadre de leur programme de rémunération. La valeur de ces avantages indirects, qui varient selon le poste occupé par le membre de la haute direction, est comparable à celle qu'offrent les sociétés de notre groupe de comparaison de base de la rémunération.



## Contrats d'emploi, cessation d'emploi et changement de contrôle

### Contrats d'emploi

La Banque Royale du Canada n'a conclu aucun contrat d'emploi avec les membres de la haute direction visés, mais dispose, cependant, de politiques standard de rémunération qui régissent la cessation d'emploi et les situations de changement de contrôle.

### Cessation d'emploi

Nos politiques et programmes de cessation d'emploi visent à accélérer la transition vers un autre emploi, respectent les exigences pertinentes prévues par la loi et correspondent aux pratiques observées sur le marché. Comme l'exigent les lois canadiennes, les indemnités de départ de nos employés canadiens sont calculées en fonction des années de service, de l'âge et du poste occupé. Les primes ou les paiements incitatifs à court terme à l'égard de la période couverte par l'indemnité de départ sont calculés en fonction de facteurs pertinents associés au rendement individuel et au rendement du secteur d'exploitation.

Si un membre de la haute direction visé est congédié pour un motif sérieux, il ne touchera aucune indemnité de départ et, à la discrétion du conseil, perdra les avantages suivants :

- les paiements de primes en vertu du programme de primes incitatives à court terme variables annuelles;
- les unités déjà attribuées mais non acquises en vertu du programme d'UADR;
- les options non acquises en vertu du régime d'options d'achat d'actions; et
- les attributions de primes annuelles.

En décembre 2013, le conseil a nommé M. McGregor au poste de chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie et de président du conseil et chef de la direction de RBC Marchés des Capitaux et lui a consenti une attribution spéciale d'unités d'actions différées de 2 000 000 \$ en reconnaissance de ses responsabilités accrues. L'attribution est devenue acquise le 17 décembre 2016.

### Changement de contrôle

RBC s'est 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 membres clés de la direction demeurent en poste au profit des actionnaires en cas d'opération importante touchant RBC, comme il est défini ci-dessous.

Les avantages associés aux programmes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres sont visés par une disposition exigeant l'application de deux événements déclencheurs, ce qui signifie que le membre de la haute direction peut faire devancer l'acquisition de toutes les attributions incitatives fondées sur des titres de capitaux propres en cours seulement s'il est congédié sans motif sérieux, et ce, dans la période de 24 mois suivant le changement de contrôle. Une opération importante s'entend des situations suivantes :

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

## Politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération

Nous disposons d'une politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération applicable en cas de fraude ou d'inconduite ou encore de retraitement financier. Se reporter à la page 56 pour un complément d'information.

## Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Éléments de rémunération	Retraite	Congédiement pour motif sérieux / démission	Congédiement sans motif sérieux	Congédiement sans motif sérieux par suite d'un changement de contrôle
<b>Salaire de base</b>	Cessation du versement en date du départ à la retraite	Cessation du versement en date du congédiement ou de la démission	Versement au cours de la période couverte par l'indemnité de départ sous forme de maintien du salaire ou de somme forfaitaire (jusqu'à concurrence de 24 mois du salaire de base, selon les années de service, l'âge et le poste)	Somme forfaitaire équivalant à 24 mois du salaire de base
<b>Prime incitative à court terme annuelle et prime annuelle en espèces</b>	Paiement au prorata de la tranche de l'exercice écoulé en date du départ à la retraite, effectué à la fin de l'exercice	Fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission et aucun paiement	Paiement sous forme de somme forfaitaire à la fin de chaque année couverte par l'indemnité de départ	Somme forfaitaire équivalant à 24 mois de la prime incitative à court terme / prime annuelle en espèces
<b>Unités d'actions différées</b>	Rachat obligatoire au plus tard le 15 décembre de l'année civile suivant l'année du départ à la retraite	Rachat obligatoire dans les 60 jours suivant la date du congédiement ou de la démission	Rachat obligatoire dans les 60 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ	Rachat obligatoire dans les 60 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ
<b>Unités d'actions différées au rendement / unités d'actions de RBC</b>	Poursuite de l'acquisition, sous réserve de clauses de non-concurrence	Perte de toutes les unités en date du congédiement ou de la démission	Paiement au prorata de la période d'acquisition écoulée à la fin de la période couverte par l'indemnité de départ	Acquisition immédiate de toutes les attributions non acquises dès le congédiement

Éléments de rémunération	Retraite	Congédiement pour motif sérieux / démission	Congédiement sans motif sérieux	Congédiement sans motif sérieux par suite d'un changement de contrôle
<b>Options sur actions</b>	Poursuite de l'acquisition, 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	Perte des options non acquises en date du congédiement ou de la démission; exercice obligatoire des options acquises dans les 90 jours suivant la date du congédiement ou de la démission	Poursuite de l'acquisition jusqu'à la fin de la période couverte par l'indemnité de départ, perte de toutes les options non acquises par la suite; exercice obligatoire des options acquises dans les 90 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ <sup>1</sup>	Acquisition immédiate dès le congédiement; exercice obligatoire dans les 90 jours suivant la date du congédiement
<b>Avantages sociaux</b>	Admissibilité aux avantages sociaux offerts aux retraités	Fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission	Maintien des droits à pension et des avantages sociaux pendant la période de maintien du salaire	Maintien des droits à pension et des avantages sociaux pendant la période couverte par l'indemnité de départ
<b>Avantages indirects</b>	Fin de l'admissibilité en date du départ à la retraite	Fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission	Maintien des avantages indirects pendant la période couverte par l'indemnité de départ	Maintien des avantages indirects pendant la période couverte par l'indemnité de départ

- 1) Si un congédiement sans motif sérieux survient à compter de la date à laquelle le membre de la haute direction devient admissible à la retraite, l'acquisition de toutes les unités d'actions différées au rendement et options sur actions non acquises se poursuivra, sous réserve de clauses de non-concurrence, conformément aux stipulations relatives à la retraite du programme d'UADR et du régime d'options d'achat d'actions.

## Paiements pouvant être faits aux membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle

Le tableau ci-dessous présente la valeur des paiements additionnels estimatifs qui pourraient être faits ou des avantages additionnels estimatifs qui pourraient 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 sérieux, sa démission, son congédiement sans motif sérieux ou son congédiement par suite d'un changement de contrôle, en supposant que l'emploi ait pris fin le 31 octobre 2016.

La valeur de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est constituée d'attributions faites antérieurement et déjà présentées. Aux fins de l'évaluation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres, un prix de 83,80 \$ est utilisé, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2016, dernier jour de bourse de l'exercice.

Événement	D.I. McKay (\$)	J.R. Fukakusa (\$)	D.A. Guzman (\$)	A.D. McGregor (\$)	J. Tory (\$)
Retraite	0	0	0	0	0
Congédiement pour motif sérieux / démission <sup>1</sup>	0	0	0	0	0
Congédiement sans motif sérieux					
Indemnité de départ	6 452 000	4 141 333	8 621 667	8 791 667	2 716 900
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres <sup>2</sup>	4 923 742	0	5 525 782	2 720 789	0
Valeur des prestations de retraite additionnelles <sup>3</sup>	45 000	648 000	13 000	13 000	483 000
Autre rémunération <sup>4</sup>	192 902	149 480	111 902	20 590	141 132
Congédiement sans motif sérieux par suite d'un changement de contrôle					
Indemnité de départ	6 452 000	4 141 333	8 621 667	8 791 667	2 716 900
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	18 057 138	10 633 498	13 005 042	27 074 184	5 006 836
Valeur des prestations de retraite additionnelles <sup>3</sup>	45 000	648 000	13 000	13 000	483 000
Autre rémunération <sup>4</sup>	192 902	149 480	111 902	20 590	141 132

- 1) Si RBC congédiait M. McKay, M<sup>me</sup> Fukakusa ou M<sup>me</sup> Tory pour inconduite, négligence grave ou manquement volontaire à une obligation, aucune prestation ne leur serait versée conformément à leur mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction.
- 2) M<sup>me</sup> Fukakusa a pris sa retraite le 31 janvier 2017, M. McGregor et M<sup>me</sup> Tory étaient admissibles à la retraite en date du 31 octobre 2016.
- 3) Dans le cas de M. McKay, de M<sup>me</sup> Fukakusa et de M<sup>me</sup> Tory, les valeurs indiquées représentent la valeur actuelle au 31 octobre 2016 des prestations de retraite additionnelles auxquelles ils auraient eu droit s'il avait été mis fin à leur emploi pour la raison indiquée. Les valeurs indiquées tiennent compte de deux années de service additionnelles aux fins du régime de retraite à prestations définies canadien de RBC et de leur mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction (sauf pour M. McKay). Comme M. McKay n'aurait pas atteint 55 ans à la fin de sa période de maintien du salaire, il ne serait pas admissible à des prestations de retraite aux termes de son mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction, étant donné que ces prestations ne sont payables qu'au moment où il quitte RBC par suite de sa retraite ou de la cessation de ses fonctions après 55 ans. Les prestations de retraite additionnelles annuelles payables à M. McKay, à M<sup>me</sup> Fukakusa et à M<sup>me</sup> Tory s'élevaient à 4 000 \$, à 41 000 \$ et à 30 000 \$, respectivement. Les valeurs indiquées ont été calculées à l'aide des mêmes hypothèses actuarielles que celles qui sont utilisées pour établir la valeur des obligations au titre des régimes de retraite à la clôture de l'exercice au 31 octobre 2016 qui sont présentées dans les états financiers de RBC, sauf qu'il est présumé que les prestations de retraite commencent à être versées à la fin de la période de maintien du salaire, sous réserve d'une réduction de la rente en cas de versement anticipé, le cas échéant. Le versement de prestations de retraite conformément au mécanisme de retraite individuel à l'intention des membres de la haute direction est conditionnel au respect de clauses de non-concurrence. Dans le cas de M. McGregor et de M. Guzman, les valeurs indiquées représentent les cotisations additionnelles de RBC au régime de retraite à cotisations définies qui seraient payables pendant la période de maintien du salaire.
- 4) Le poste « Autre rémunération » comprend le coût des prestations pour RBC, les cotisations de RBC aux termes du REAER et du REDVM ainsi que les avantages indirects qui continuent d'être versés pendant la période de maintien du salaire.

## Obligations d'information supplémentaires prévues par le CSF et le comité de Bâle sur le contrôle bancaire

L'information quantitative globale sur la rémunération donnée ci-après est présentée conformément à la norme n° 15 visant la mise en œuvre des principes en matière de saines pratiques de rémunération et les normes visant leur mise en œuvre publiés par le CSF et les obligations d'information prévues par le pilier III du comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

La déclaration de la rémunération de la haute direction pour 2016 respecte également différentes exigences de divulgation de la rémunération prévues dans le *Prudential Sourcebook for Banks, Building Societies and Investment Firms*, comme l'exige l'organisme de réglementation compétent du Royaume-Uni. De l'information additionnelle exigée aux termes de ces obligations sera divulguée séparément.

Nous avons établi des critères visant à déterminer qui sont les preneurs de risques significatifs (PRS) ayant, par leur rôle et leurs activités, une influence importante sur le profil de risque de RBC, comme il est décrit à la page 56. Pour les besoins des tableaux ci-après, l'expression « cadres dirigeants » englobe le chef de la direction ainsi que les membres du Groupe de la direction et l'expression « Autres PRS » englobe les vice-présidents directeurs et les premiers vice-présidents de la Banque, ou les personnes occupant un poste équivalent, de même que les cadres supérieurs de Marchés des Capitaux.

Suivant les principes et les normes du CSF et nos principes de rémunération, une part considérable de la rémunération variable des cadres dirigeants et des autres PRS doit être différée sur un certain nombre d'années (au moins 70 % pour le chef de la direction, au moins 65 % pour les membres du Groupe de la direction et au moins 40 % pour les autres PRS).

Tous les montants figurant dans les tableaux ci-après sont exprimés en dollars canadiens. Les montants exprimés en monnaie étrangère ont été convertis en dollars canadiens au taux de change de la Banque du Canada en vigueur le dernier jour de bourse de chaque exercice.

### Rémunération fixe et rémunération variable versées

(en millions de dollars)	2016		2015	
	Cadres dirigeants	Autres PRS	Cadres dirigeants	Autres PRS
<b>Nombre d'employés</b>	8	214 <sup>1</sup>	8	288
<b>Rémunération fixe</b>				
En espèces	6 \$	96 \$	6 \$	125 \$
<b>Rémunération variable<sup>2</sup></b>				
En espèces (non différée) <sup>3</sup>	13 \$	173 \$	12 \$	310 \$
En espèces (différée)	–	2 \$	–	4 \$
En actions et en instruments liés à des actions (non différée)	–	7 \$	–	9 \$
En actions et en instruments liés à des actions (différée)	29 \$	166 \$	28 \$	270 \$

- 1) En 2016, nous avons mis à jour les critères pour déterminer qui étaient les PRS en ayant recours à une approche fondée sur le risque, le tout en conformité avec les exigences des organismes de réglementation.
- 2) La rémunération variable à l'égard de 2016 et de 2015 ne comprend pas les primes garanties versées au cours de l'exercice et indiquées dans le tableau « Autre rémunération versée ».
- 3) Comprend la valeur des primes incitatives à court terme différées, au gré de l'employé, sous forme d'unités d'actions aux termes du programme d'UAD.

## Autre rémunération versée

(en millions de dollars)	2016				2015			
	Cadres dirigeants		Autres PRS		Cadres dirigeants		Autres PRS	
	Nombre d'employés	Montant	Nombre d'employés	Montant	Nombre d'employés	Montant	Nombre d'employés	Montant
Primes à la signature	–	–	4	1 \$	–	–	1	1 \$
Primes garanties	–	–	2	8 \$	–	–	12	16 \$
Indemnités de départ <sup>1</sup>	–	–	11	11 \$	–	–	13	6 \$

1) Les renseignements communiqués portent notamment sur le nombre de cadres dirigeants et de PRS ayant touché des indemnités de départ, la somme globale de ces indemnités ainsi que le montant de l'indemnité de départ la plus élevée versée. En 2016, l'indemnité de départ la plus élevée versée se chiffrait à 4,5 millions de dollars.

## Rémunération différée<sup>1</sup>

(en millions de dollars)	2016 <sup>2, 4</sup>		2015 <sup>3, 4</sup>	
	Cadres dirigeants	Autres PRS	Cadres dirigeants	Autres PRS
<b>En cours</b>				
Acquise	37 \$	253 \$	38 \$	236 \$
Non acquise	84 \$	393 \$	67 \$	363 \$
<b>Paiements pendant l'exercice</b>	39 \$	225 \$	26 \$	284 \$

- 1) Ne comprend pas la valeur des primes incitatives à court terme différées, au gré de l'employé, sous forme d'unités d'actions aux termes du programme d'UAD.
- 2) Pour 2016, les données sur l'acquisition des attributions sont en date du 31 octobre 2016. Les valeurs de la rémunération différée en dollars canadiens sont fondées sur un prix par action de 83,80 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2016, dernier jour de bourse de l'exercice. La rémunération différée en dollars américains est fondée sur un prix par action de 62,48 \$ US, soit le cours de clôture des actions à la Bourse de New York le 31 octobre 2016.
- 3) Pour 2015, les données sur l'acquisition des attributions sont en date du 31 octobre 2015. Les valeurs de la rémunération différée en dollars canadiens sont fondées sur un prix par action de 74,77 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 30 octobre 2015, dernier jour de bourse de l'exercice. La rémunération différée en dollars américains est fondée sur un prix par action de 56,83 \$ US, soit le cours de clôture des actions à la Bourse de New York le 30 octobre 2015.
- 4) Les valeurs indiquées pour 2016 et 2015 comprennent une rémunération différée en espèces de 19 millions de dollars et de 27 millions de dollars, respectivement; pour le reste, les montants reflètent la rémunération différée consentie sous forme d'actions ou d'instruments liés à des actions. Aucune rémunération différée en espèces n'était en cours en 2016 ni en 2015 à l'égard des cadres dirigeants.

Depuis décembre 2011, la rémunération variable et la rémunération différée en cours sont assujetties à des ajustements ex post explicites et tacites, comme il est indiqué sous « Corrélation entre la rémunération et les résultats sur le plan du risque et du rendement » aux pages 55 et 56. RBC n'a pas apporté d'ajustement ex post explicite ou tacite afin de réduire le montant des attributions au titre de la rémunération différée déjà octroyées qui sont devenues acquises et ont été payées aux participants aux régimes au cours de l'exercice 2016.

## Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Dans le cours de nos affaires, des prêts sont octroyés 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 nos autres clients présentant une solvabilité comparable. Sauf pour les soldes aux termes de prêts de caractère courant, définis ci-dessous, aucun solde n'est impayé sur des prêts consentis par RBC 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.

Les prêts de caractère courant comprennent : i) les prêts consentis aux mêmes conditions qu'à l'ensemble des salariés dont le solde impayé au cours du dernier exercice à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à un candidat, ajouté au solde impayé par toute personne avec qui il a des liens, ne dépasse pas 50 000 \$; ii) les prêts consentis aux salariés 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 salariés à plein temps, consentis sensiblement aux mêmes conditions, notamment en ce qui concerne le taux d'intérêt et la garantie, 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, résultant d'avances de frais de voyage ou de représentation, ou consentis à des fins semblables, si les modalités de remboursement sont conformes aux pratiques commerciales.

## Autres questions

### Assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants

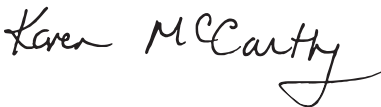
La Banque a souscrit, à ses frais, une assurance responsabilité pour les administrateurs et les dirigeants qui offre une protection aux administrateurs et aux dirigeants à l'égard de toute responsabilité qu'ils encourent en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants de RBC et de ses filiales. Pour la période de 12 mois se terminant le 31 mai 2017, cette assurance responsabilité comporte une limite de garantie réservée de 500 millions de dollars par demande de règlement et globalement ainsi qu'une garantie additionnelle de 50 millions de dollars à l'intention des administrateurs de RBC uniquement. Il n'y a pas de franchise pour cette couverture. L'assurance s'applique dans les circonstances où la Banque ne peut pas indemniser ses administrateurs et ses dirigeants à l'égard de leurs actes ou de leurs omissions. Les primes payées par RBC pour l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants s'élevaient à environ 1,4 million de dollars annuellement.

### Approbation des administrateurs

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

Le 8 février 2017

La vice-présidente, conseillère générale associée et secrétaire,



Karen McCarthy

## Annexe A : Propositions d'actionnaires

Les sept 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 la proposition suivante. La proposition et les commentaires du MÉDAC à l'appui de celle-ci sont reproduits textuellement ci-dessous.

### PROPOSITION 1 : Retrait des paradis fiscaux

*Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique de retrait des paradis fiscaux<sup>1</sup> ou des « territoires à faibles taux d'imposition ».*

*Dans la foulée de la divulgation des Panama Papers, le président et chef de la direction, David McKay, nous informait, lors de la dernière assemblée annuelle de 2016, qu'une enquête interne avait été lancée sur les relations de la RBC avec Mossack Fonseca.*

*Nous nous permettons de demander davantage de précisions étant donné les doutes qu'a soulevés un représentant de la Banque devant la Commission québécoise des finances publiques lorsqu'il commentait les intentions des investisseurs dans les paradis fiscaux. Nous citerons Le Devoir à cet effet : « Le représentant envoyé ce jour-là par la Banque royale du Canada n'avait pas fait de cachettes. Les milliards qui atterrissent chaque année par l'entremise de sa banque ou des autres dans un pays comme la Barbade ne sont pas destinés à l'économie locale, avait-il convenu. Ils reprennent souvent presque tout de suite le chemin d'un autre pays où leurs propriétaires ont des projets d'investissements. Si l'on fait ce détour par le pays des Caraïbes, c'est essentiellement parce que l'impôt y est plus faible qu'ailleurs, notamment au Canada. Mais une telle pratique n'est pas illégale<sup>2</sup>. »*

*Bien que l'évitement fiscal ne soit pas illégal, il est immoral.*

*Mentionnons ces quelques chiffres<sup>3</sup> pour bien illustrer l'envergure de l'évitement fiscal au Canada :*

- 300 G\$ Fortune accumulée par les particuliers canadiens dans les paradis fiscaux estimée, selon une étude publiée en 2014 par l'économiste Gabriel Zucman;
- 6 G\$ Pertes fiscales annuelles estimées pour le Canada;
- 800 M\$ Pertes fiscales annuelles estimées pour le Québec.

*Nous sommes bien conscients que la présence de la Banque dans les paradis fiscaux profite à la Banque, mais également à ses actionnaires : en réduisant les impôts à payer, la Banque produit plus de profits permettant ainsi d'offrir de bons dividendes à ses actionnaires. Peut-on quantifier la somme additionnelle versée sous forme de dividendes due à la présence dans les paradis fiscaux et à l'évitement fiscal? Sûrement qu'un grand nombre d'actionnaires serait prêt à sacrifier ce revenu additionnel pour vivre conformément à leurs valeurs et investir dans une institution financière qui se fait un devoir de payer sa juste part d'impôt? Toutes ces questions, y compris celle du risque encouru, devraient être formellement abordées par la banque dans sa documentation, notamment son rapport RSE.*

*Il est donc proposé que le conseil d'administration adopte une politique de retrait de ces paradis fiscaux ou de ces « territoires à faibles taux d'imposition ».*

1) Paradis fiscaux (traduction maladroite de *Tax Havens*, soit plutôt « cachette fiscale ») ou législation de complaisance (*secrecy jurisdictions*) tels que définis, notamment, dans le *Financial Secrecy Index* du *Tax Justice Network* : <http://www.financialsecrecyindex.com/>

2) <http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/467306/la-banque-royale-s-en-tient-a-la-lettre-de-la-loi>

3) <http://www.lapresse.ca/le-soleil/affaires/actualite-economique/201605/06/01-4978965-panama-papers-le-fisc-quebecois-sort-les-crocs-contre-la-banque-royale.php>



## RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION À LA PROPOSITION 1 :

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

RBC est une entreprise mondiale fournissant des services financiers appréciés dans plusieurs pays. Certains des territoires où nous avons une présence commerciale imposent des taux d'imposition plus élevés qu'au Canada et d'autres, des taux plus bas. Limiter les activités de la Banque aux territoires où les taux d'imposition sont égaux ou supérieurs à ceux du Canada n'offrirait pas une souplesse stratégique suffisante à notre société. Limiter nos activités à des territoires mondiaux choisis en se fondant uniquement sur les taux d'imposition compromettrait nos intérêts commerciaux à plus long terme. Nous gardons à l'esprit que dans ces territoires dits à faible taux d'imposition, où les exigences sont limitées en matière de déclaration, plusieurs d'entre eux étant des économies en développement, les services bancaires légitimes que nous offrons à leurs résidents et à nos clients favorisent un développement économique local bénéfique.

Dans l'ensemble de notre plateforme mondiale, nous sommes engagés à maintenir les normes les plus élevées qui soient en matière d'éthique commerciale. Le conseil d'administration est convaincu que RBC agit de manière éthiquement responsable, tant en s'acquittant de ses propres responsabilités en ce qui a trait à l'imposition qu'en fournissant de l'expertise et de l'aide aux clients à l'échelle internationale dans tous les pays où nous faisons affaire. Nous sommes une organisation fondée sur des valeurs et chacun d'entre nous au sein de RBC a le devoir de respecter les politiques de RBC, qui visent à assurer la conformité avec toutes les obligations juridiques et réglementaires, y compris la lettre et l'esprit des lois applicables.

Le conseil d'administration et la direction sont résolus à ce que RBC ne facilite pas la tâche des fraudeurs fiscaux ou d'autres personnes impliquées dans des activités illégales dans quelque territoire que ce soit. Nous offrons une expertise en gestion de patrimoine et des services bancaires aux particuliers et aux entreprises à l'échelle internationale afin de répondre aux besoins financiers de clients internationaux. Ces activités sont exercées dans le respect des règles en place en matière de lutte contre la fraude et d'évasion fiscale. Nous ne ferons pas affaire avec un client si nous croyons que celui-ci a l'intention de commettre une évasion fiscale. Nous encourageons les opérations de bonne foi de nos clients qui ont un objectif commercial légitime et une substance économique.

Depuis plusieurs années, nous nous sommes employés à mettre en œuvre une stratégie mondiale visant à recentrer nos activités transfrontalières afin de mieux servir nos clients dans les marchés prioritaires où nous avons une présence importante et une force concurrentielle. Bien que nous ayons entrepris ce recentrage pour des raisons commerciales stratégiques, il nous a amenés à concentrer nos activités transfrontalières dans des pays où notre présence commerciale et notre envergure sont suffisantes pour offrir des services respectant nos normes élevées et assurer une surveillance du risque et de la conformité d'une manière conforme à nos valeurs. Il en a résulté, notamment, que nous avons cessé nos activités dans plusieurs territoires, y compris ceux qui pourraient être perçus comme posant un risque plus élevé d'évasion fiscale. Nous axons notre offre de services sur des clients établis dans un nombre plus limité de pays, où nous disposons d'un savoir-faire pointu, ce qui a donné lieu à une concentration dans des régions reconnues pour leur stabilité politique, la rigueur de leur réglementation, la transparence de la déclaration de revenus et leur réputation. Nous avons cessé d'offrir des services dans certains territoires.

Nous sommes très favorables aux lois promulguées par le Canada et d'autres territoires où nous faisons affaire qui visent à contrer l'évasion fiscale et l'évitement fiscal jugé abusif par les gouvernements et les organismes de réglementation, la fraude fiscale, le blanchiment d'argent et d'autres activités criminelles. Nous contribuons à l'effort de prévention des abus du système financier mondial :

- en surveillant les faits récents liés à la fiscalité à l'échelle nationale et internationale et en mettant en œuvre, dans l'ensemble de nos activités mondiales, un régime de conformité rigoureux, ainsi que des systèmes de surveillance et de signalement des clients et des opérations, visant à repérer, à prévenir et à décourager les activités illicites;
- en appliquant la politique « Bien connaître son client » (y compris les règles régissant l'identification du client, la vérification et la tenue de dossiers) pour nous assurer, au mieux de nos capacités, que nos clients sont de bonne réputation et que leurs objectifs commerciaux sont licites;
- en suivant les lignes directrices des autorités fiscales dans tous les territoires où nous exerçons des activités et en appuyant les efforts de tous les territoires visant à empêcher et à prévenir toute activité illégale ; et
- en soutenant le travail d'organisations internationales telles que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) visant à améliorer les politiques et règles régissant le système financier mondial, y compris des engagements à mettre en œuvre la transparence. RBC apprécie le progrès atteint par l'OCDE dans la promotion de normes convenues internationalement à l'égard de la coopération et de la transparence fiscales, qui prévoient l'échange intégral d'information sur demande dans le cadre de questions fiscales afin de faciliter l'administration et l'application des lois fiscales.

Nous avons mis en œuvre des politiques exhaustives prévoyant que les pratiques d'évitement fiscal jugé abusif et l'évasion fiscale constituent des risques devant être examinés et minimisés. L'un des facteurs clés de ces politiques repose sur les territoires dans lesquels l'entreprise est établie et ses activités sont exercées. Par exemple, nos normes de contrôle mondiales en matière de gestion des risques liés aux clients et de vérification diligente renforcée fournissent une orientation relativement aux arrangements fiscaux potentiellement abusifs (y compris les liens avec les territoires qualifiés de « paradis fiscaux ») et précisent qu'ils constituent un facteur de risque clé aux fins de l'attribution d'une cote de risque élevée.

Nous sommes résolus à continuer de jouer un rôle de premier plan à mesure qu'évoluera le consensus international à l'égard de la responsabilité, de la transparence et de la conformité des contribuables.

RBC n'emploie pas de stratégies fiscales illégales et ne le fera pas à l'avenir. En outre, elle est un contribuable important au Canada. Au cours de l'exercice 2016, l'ensemble des impôts et taxes payés par RBC se sont établis à quelque 3,8 milliards de dollars. De cette somme, environ 2,8 milliards de dollars ont été versés à différents ordres gouvernementaux canadiens, dont 1,9 milliard de dollars en impôt sur le bénéficiaire, 106 millions de dollars en impôt sur le capital et 871 millions de dollars sous forme d'autres impôts et taxes. RBC a également versé une somme supplémentaire d'environ 978 millions de dollars en impôts et en taxes dans d'autres territoires, dont les États-Unis. RBC fournit de l'information concernant ses activités internationales chaque année aux autorités fiscales du Canada et d'ailleurs.

SumOfUs, #805 207 West Hastings St., Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 1H7, a présenté une proposition. La proposition et les commentaires à l'appui de celle-ci, traduits de l'anglais au français, sont reproduits en italique ci-dessous.

## **PROPOSITION 2 : Lobbying**

*IL EST RÉSOLU QUE les actionnaires de la Banque Royale du Canada (« RBC ») demandent la production d'un rapport, qui sera mis à jour annuellement, présentant les renseignements suivants :*

- 1. La politique et les procédures de RBC régissant le lobbying direct et indirect de même que les appels au grand public.*
- 2. Les paiements faits par RBC qui sont utilisés aux fins a) d'activités de lobbying direct ou indirect ou b) d'appels au grand public, y compris, dans chaque cas, le montant du paiement et le bénéficiaire.*
- 3. La description du processus décisionnel suivi et de la surveillance exercée par la direction et le conseil d'administration à l'égard des paiements dont il est question aux points 2 et 3 ci-dessus.*

*Aux fins de cette proposition d'actionnaires, un « appel au grand public » s'entend d'une communication adressée au grand public a) faisant mention d'une loi ou d'un règlement en particulier, b) exprimant un point de vue sur la loi ou le règlement et c) incitant le destinataire de la communication à prendre des mesures relativement à la loi ou au règlement.*

*Le « lobbying indirect » s'entend des activités de lobbying menées par une association commerciale ou un autre organisme dont RBC est membre. Tant le « lobbying direct et indirect » que les « appels au grand public » comprennent les efforts déployés pour influencer la politique publique à l'échelon local, provincial et national.*

*Le rapport devra être présenté au comité d'audit ou à tout autre comité de surveillance pertinent de RBC et affiché sur le site Web de RBC.*

### *Commentaires à l'appui de la proposition*

*En tant qu'actionnaires, nous voulons que RBC fasse preuve de transparence et rende des comptes lorsqu'elle utilise ses fonds pour influencer la législation et la réglementation. Au cours de la période de douze mois close le 28 octobre 2016, RBC a fait du lobbying auprès du gouvernement fédéral canadien à quarante-sept occasions. Selon le site OpenSecrets.org, RBC a dépensé 860 000 \$ US en activités de lobbying auprès du congrès américain au cours des dix premiers mois de 2016, sans compter les activités de lobbying visant à influencer des politiques étatiques, provinciales ou locales.*

*RBC est membre du Conseil canadien des affaires, de l'Association des banquiers canadiens et de la Securities Industry and Financial Markets Association. RBC ne déclare pas les associations commerciales dont elle est membre ni les sommes qu'elle leur verse ni la partie de ces sommes servant à des activités de lobbying. Toutefois, selon un rapport publié par SHARE en septembre 2016 (voir [http://share.ca/documents/investor\\_briefs/Social/2016/Corporate\\_Donations\\_to\\_Canadian\\_Think-Tanks.pdf](http://share.ca/documents/investor_briefs/Social/2016/Corporate_Donations_to_Canadian_Think-Tanks.pdf)), RBC parraine l'Institut Fraser. L'Institut Fraser a été associé aux frères Koch et, plus récemment, au réseau de climatoscéptiques financé par Exxon (voir <http://www.nationalobserver.com/2015/11/06/news/exxon-under-investigation-ny-historic-climate-denial>).*

*Les sommes versées à des organismes qui poursuivent des desseins contraires à la vision déclarée de RBC, c'est-à-dire « compter parmi les institutions financières les plus respectées au monde », peuvent poser des risques supplémentaires pour la valeur pour les actionnaires. La communication d'information transparente révélerait si les actifs de l'entreprise sont utilisés à des fins contraires aux intérêts à long terme de RBC.*

*Les dépenses de lobbying pourraient entraîner RBC dans des controverses qui pourraient entacher sa réputation. Les appels au grand public représentent un autre type de dépenses de lobbying que RBC ne déclare pas.*

*Nous encourageons notre conseil à exiger la communication d'information exhaustive sur les activités de lobbying direct, indirect et auprès du grand public.*

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION À LA PROPOSITION 2 :

L'interaction active et constructive dans le cadre de consultations sur la politique publique est une partie importante de la responsabilité sociale d'entreprise. Le conseil d'administration croit qu'un dialogue ouvert entre le gouvernement, le public et le milieu des affaires mène à une meilleure compréhension et contribue à la prise de décisions éclairées de la part des gouvernements, ce qui est à l'avantage de nos actionnaires, de nos clients et des collectivités où nous exerçons nos activités.

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Nous sommes déterminés à respecter les normes éthiques les plus élevées qui soient dans toutes nos relations avec les gouvernements. RBC participe à des activités de défense des intérêts en matière de politique publique en communiquant de façon légale et appropriée avec les décideurs et les organismes de réglementation sur des sujets qui touchent nos activités. En tout temps, notre façon d'agir témoigne de notre respect envers les institutions démocratiques, notamment le devoir qu'ont les titulaires d'une charge publique d'agir dans l'intérêt public.

Pour promouvoir les objectifs de politique publique importants pour RBC, ses clients et la collectivité dans son ensemble, RBC est membre de diverses associations représentant les intérêts du secteur des services financiers, comme l'Association des banquiers canadiens et la Chambre de commerce du Canada. Dans le cadre des efforts plus généraux que nous déployons pour nous acquitter de notre responsabilité sociale d'entreprise, nous favorisons la communication d'information sur des questions d'importance pour le public en appuyant divers organismes, notamment des organismes de recherche. La participation de RBC à titre de membre de ces divers groupes ou le soutien financier qu'elle leur accorde ne signifie pas que RBC appuie toutes les positions adoptées par ces organismes ou par leurs autres membres.

Nos activités de défense des intérêts en matière de politique publique sont assujetties à la surveillance du conseil. Le comité de la gouvernance du conseil d'administration, qui est un comité indépendant, est responsable de la responsabilité sociale d'entreprise, des relations avec les gouvernements et de l'état et de la pertinence des efforts visant à établir et à maintenir des rapports fructueux avec les organismes de réglementation et les gouvernements. Le comité reçoit régulièrement des rapports sur les mesures de défense des intérêts entreprises au Canada et aux États-Unis, y compris de l'information sur l'objet de nos efforts en la matière, nos échanges avec les principaux représentants sur les questions de réforme réglementaire, notre participation à des associations commerciales et notre interaction avec d'autres acteurs de l'industrie. Aux États-Unis, nos activités de lobbying sont également encadrées par le conseil d'administration de RBC USA Holdco Corporation, qui examine périodiquement des rapports sur les activités de lobbying.

Il incombe au chef de la direction de RBC de veiller à ce que les employés qui font du lobbying auprès du gouvernement fédéral connaissent leurs obligations en vertu de la *Loi sur le lobbying* et leur devoir d'agir conformément aux principes du Code de

déontologie des lobbyistes. RBC dépose mensuellement auprès du Commissaire au lobbying du Canada des rapports signés par le chef de la direction sur ses activités fédérales de lobbying. La liste complète de nos communications avec les titulaires de charge publique au Canada devant être déclarées se trouve sur le site Web du Commissariat au lobbying du Canada (CAL) au <http://www.ocl-cal.gc.ca/eic/site/012.nsf/fra/accueil>.

De même, la Chambre des représentants aux États-Unis rend accessibles au public nos rapports sur le lobbying au <http://lobbyingdisclosure.house.gov/>. Dans un souci de transparence envers les actionnaires et le public, ces liens figurent aussi dans notre déclaration sur nos activités de lobbying et contributions politiques figurant dans notre publication intitulée *À propos de l'intégrité de l'entreprise à RBC*, qui se trouve dans la section de notre site Web consacrée aux collectivités et à la durabilité, à [www.rbc.com/collectivites-durabilite/reporting-performance.html](http://www.rbc.com/collectivites-durabilite/reporting-performance.html). À cette adresse se trouvent également notre rapport sur la responsabilité d'entreprise et notre déclaration de responsabilité publique, lesquels donnent de l'information sur les causes que nous appuyons dans les collectivités partout dans le monde et les dons que nous versons à un large éventail d'organismes de bienfaisance.

La transparence et la responsabilisation sont essentielles au maintien de l'intégrité de nos efforts de lobbying. Ensemble, le Code de déontologie de RBC, notre politique de lobbying, nos procédures en place en matière de lobbying au Canada et aux États-Unis et nos autres mesures de contrôle visent à assurer la conformité aux lois relatives à la communication avec des représentants gouvernementaux dans tous les territoires où nous exerçons des activités.

Le secteur des services financiers est extrêmement réglementé et concurrentiel. Le conseil d'administration est d'avis que les processus transparents et constructifs employés par RBC pour défendre ses intérêts en matière de politique publique concordent avec les intérêts des actionnaires et que nos consultations et notre interaction auprès des gouvernements résultent en de meilleures décisions en matière de politique publique, lesquels sont à l'avantage du public en général. Nous continuerons de revoir notre approche au regard des pratiques exemplaires et à l'améliorer, mais compte tenu de nos pratiques en matière de gouvernance et de nos documents publics déjà disponibles, le conseil d'administration ne voit pas la nécessité de communiquer l'information supplémentaire demandée dans la proposition.

Lowell Weir, 4 Armoynan Court, Bedford (Nouvelle-Écosse) B4A 3L5, a présenté cinq propositions. Ces propositions et les commentaires à l'appui de celles-ci sont reproduits en italique ci-dessous.

### **PROPOSITION 3 : Vote contraignant des actionnaires sur la rémunération de la haute direction**

*ATTENDU QUE le conseil d'administration (« conseil ») de la Banque Royale du Canada (« Banque ») est d'avis que les actionnaires de la Banque devraient avoir l'occasion de bien comprendre les principes et les objectifs sur lesquels il a fondé ses décisions en matière de rémunération de la haute direction, et*

*ATTENDU QU'en 2009, le conseil a adopté une politique prévoyant la tenue, à l'occasion de chaque assemblée annuelle, d'un vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire de la direction, et*

*ATTENDU QUE les actionnaires de la Banque continuent d'exprimer des préoccupations importantes concernant le vote consultatif ainsi que l'approche en matière de rémunération de la haute direction et le niveau de celle-ci au sein de la Banque.*

*EN CONSÉQUENCE, IL EST RÉSOLU que l'information communiquée par la direction sur la rémunération de la haute direction dans la circulaire de la direction à l'intention des actionnaires soit simplifiée et améliorée au moyen des modifications suivantes et que le vote consultatif soit modifié comme suit :*

- a) L'inclusion des objectifs et cibles du conseil en matière de rémunération de la haute direction pour l'exercice à venir. Ces objectifs seraient comparés au rendement et aux résultats réels dans la circulaire de l'année suivante et constitueraient le fondement qui permettrait aux actionnaires d'évaluer le rendement de la direction et le caractère approprié de la rémunération des membres du conseil.*
- b) Le « soi-disant » vote consultatif serait fondé sur le caractère approprié de la rémunération du point de vue de l'actionnaire plutôt que sur l'approche en matière de rémunération adoptée par le conseil.*
- c) Les résultats du « soi-disant » vote consultatif seraient contraignants pour le conseil.*

*Commentaires à l'appui de la proposition :*

*Établir la rémunération des cadres supérieurs est une tâche incombant au conseil d'administration. Un grand nombre d'actionnaires estiment que cette tâche n'a pas été correctement accomplie au cours des dernières années. Un certain nombre d'actionnaires et d'organisations d'actionnaires ont exprimé de nombreuses préoccupations auxquelles, à mon avis, il n'a pas été donné suite et, en outre, lorsque des actionnaires ont abordé directement le sujet lors d'assemblées générales annuelles, la direction a constamment ignoré la rétroaction des actionnaires. Enfin, en avril 2015, l'approche de la direction en matière de rémunération de la haute direction a été clairement rejetée par les actionnaires.*

*Je crains que la pratique de la direction consistant à sélectionner et à nommer des membres du conseil en dehors de l'assemblée générale annuelle n'ait mené à une certaine réticence de la part des administrateurs à traiter adéquatement de la rémunération de la haute direction. De plus, j'estime que les actionnaires ne sont pas bien représentés par les administrateurs sur la question de la rémunération de la haute direction. Pour remédier à ce dilemme, je propose ce qui suit : a) un « vote sur la rémunération de la haute direction » révisé et plus efficace, b) des changements dans la procédure de mise en candidature des administrateurs, comme il est détaillé dans une autre proposition d'actionnaires et c) un « accès au processus de mise en candidature des administrateurs » pour les actionnaires dans le cadre de l'élection des administrateurs.*

*Je demande à tous les actionnaires de se joindre à moi pour appuyer cette proposition de manière à ce que le « vote sur la rémunération de la haute direction » de la Banque offre aux actionnaires l'occasion de participer à l'établissement des niveaux appropriés de rémunération de la haute direction.*

*Je recommande vivement aux actionnaires de voter pour cette proposition.*

### RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION À LA PROPOSITION 3 :

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Depuis que RBC a adopté la pratique prévoyant la tenue d'un vote consultatif annuel en 2009, le soutien des actionnaires à ce vote est ferme. En avril 2015, 95,3 % des voix exprimées par les actionnaires ont été en faveur de celui-ci. En 2016, 95,7 % des voix exprimées par les actionnaires ont été en faveur de celui-ci. L'un des postulats de cette proposition est qu'« en avril 2015, l'approche de la direction en matière de rémunération de la haute direction a été clairement rejetée par les actionnaires ». Cette affirmation est inexacte.

Nous nous sommes engagés à fournir aux actionnaires de l'information claire, exhaustive et transparente en ce qui a trait à la rémunération de la haute direction. Les objectifs fixés pour le chef de la direction et les membres de notre Groupe de la direction sont décrits à compter de la page 71 de la présente circulaire. À la suite de l'exercice, le rendement individuel est évalué par rapport à des objectifs se rapportant aux résultats financiers, à la clientèle, au risque et à la stratégie. Les descriptions des évaluations du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés se trouvent aux pages 76 à 83, ce qui permet aux actionnaires d'examiner avec soin la manière dont notre approche, qui est de verser une rémunération en fonction du rendement, lie étroitement la rémunération incitative individuelle au rendement financier et non financier. Nos objectifs précis se rapportant aux résultats financiers, à la clientèle, au risque et à la stratégie pour les exercices à venir sont confidentiels et nous appartiennent exclusivement. La communication préalable de ceux-ci pourrait désavantager RBC par rapport à la concurrence, tout en n'offrant pas de meilleur fondement à l'évaluation par les actionnaires de nos programmes de rémunération, puisque ces objectifs sont communiqués en fin d'exercice afin de permettre la comparaison du rendement par rapport aux objectifs.

Le conseil d'administration est résolu à communiquer de manière ouverte et réactive avec les actionnaires et accueille favorablement leurs points de vue sur la rémunération de la haute direction. Nous considérons le vote consultatif des actionnaires sur notre approche en matière de rémunération tenu annuellement comme une partie importante du processus continu d'interaction entre les actionnaires de RBC et le conseil d'administration.

À la suite de la décision du conseil en 2009 de tenir, lors de chaque assemblée annuelle, un vote des actionnaires sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction, RBC a eu des discussions avec d'autres émetteurs, des actionnaires et la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (CCGG) pour que ce vote soit tenu d'une manière qui soit significative pour nos actionnaires.

Notre résolution, telle qu'elle est présentée à la page 3 de la présente circulaire, revêt la forme recommandée par la CCGG, laquelle a fortement encouragé les sociétés à suivre aussi étroitement que possible cette forme de résolution recommandée afin qu'il y ait uniformité entre les émetteurs quant à la question soumise aux actionnaires. Cette résolution est consultative et non contraignante, mais le conseil tiendra compte du résultat du vote dans la planification de la rémunération à l'avenir.

L'établissement de politiques en matière de rémunération constitue une responsabilité clé du conseil. Le comité des ressources humaines 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. Nous rencontrons les investisseurs et déployons tous les efforts possibles pour adopter des politiques susceptibles de répondre à leurs préoccupations lorsque cela est dans l'intérêt de tous les actionnaires. Le conseil est d'avis qu'il existe un équilibre adéquat entre la communication ouverte avec les actionnaires, qui tient compte de leurs points de vue, et les responsabilités du conseil.

Le conseil d'administration est d'avis que le vote consultatif des actionnaires revêtant la forme recommandée par la CCGG offre véritablement aux actionnaires la possibilité d'exprimer efficacement leurs points de vue sur la rémunération de la haute direction.

## PROPOSITION 4 : Règlement relatif à la taille du conseil

*IL EST RÉSOLU QUE : l'article 1.0 du Règlement Premier de la Banque soit modifié afin de se lire comme suit : « Le Conseil d'administration de la Banque se compose d'au moins 12 administrateurs et d'au plus 15 administrateurs. Le nombre d'administrateurs à élire à chaque assemblée annuelle des actionnaires est de 15 administrateurs. Lorsqu'un poste devient vacant au sein du Conseil, réduisant ainsi le nombre d'administrateur en deçà de 12, le Conseil peut nommer une personne compétente en vertu de la Loi pour combler un poste vacant. Toutes les autres vacances doivent être comblées au moyen d'un vote des actionnaires lors d'une assemblée des actionnaires. »*

*Commentaires à l'appui de la proposition :*

*Afin d'assurer que les sociétés soient véritablement gérées dans une perspective à long terme, les conseils doivent se composer d'administrateurs d'origines et de compétences diverses, indépendants et responsables.*

*Au sein de la plupart des sociétés, les chefs de la direction et/ou les administrateurs choisissent personnellement les candidats à l'élection aux postes d'administrateur. Habituellement, ils se choisissent eux-mêmes ainsi que leurs alliés, et le droit du propriétaire d'actions de mettre en candidature des administrateurs afin qu'ils se présentent contre ces personnes est grandement illusoire. Puisque les administrateurs de sociétés sont généralement élus à la majorité des voix lors d'élections sans opposition, un administrateur peut être élu avec peu d'appuis.*

*La capacité de mettre en candidature et d'élire des administrateurs constitue un droit fondamental du propriétaire d'actions et le point de départ de cette transformation. La pratique qui consiste pour les administrateurs en poste à nommer de nouveaux administrateurs doit être maintenue au minimum et un « accès au processus de mise en candidature des administrateurs » doit être offert aux actionnaires.*

*Je recommande vivement aux actionnaires de voter pour cette proposition.*

### RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION À LA PROPOSITION 4 :

Cette année, le conseil d'administration a décidé que 13 candidats se présenteront à l'élection aux postes d'administrateur lors de l'assemblée annuelle du 6 avril 2017. Le conseil juge que le fait d'entraver l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en limitant le nombre d'administrateurs à une fourchette de 12 à 15 n'est pas dans l'intérêt des actionnaires.

Votre conseil a étudié attentivement les questions liées à sa taille. La *Loi sur les banques* et les règlements administratifs de la Banque prévoient que les administrateurs peuvent, avant l'assemblée annuelle, fixer le nombre d'administrateurs devant être élus entre un minimum de 7 et un maximum de 26 administrateurs. La taille optimale du conseil suppose un certain équilibre entre deux pôles :

- i) d'une part, la nécessité, d'un point de vue commercial, d'une forte représentation géographique, professionnelle et sectorielle qui reflète également l'ensemble diversifié des clients et des parties prenantes de la Banque; et
- ii) d'autre part, le besoin que le nombre d'administrateurs soit suffisamment restreint pour assurer un niveau élevé d'interaction entre les membres du conseil et pour favoriser l'efficacité et l'ouverture du processus de délibération et de prise de décisions.

D'autres facteurs influençant la taille du conseil comprennent les exigences des organismes de réglementation, la planification de la relève et les départs à la retraite prévus des administrateurs.

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.



RBC doit toujours pouvoir compter sur des compétences et aptitudes particulières au sein du conseil. Nous livrons concurrence sur le marché afin d'attirer des administrateurs expérimentés et talentueux. Tant la *Loi sur les banques* que les règlements administratifs de la Banque reconnaissent que la nécessité de combler les postes vacants au conseil et la possibilité d'ajouter des administrateurs au talent exceptionnel peuvent survenir à tout moment et prévoient que le conseil d'administration peut nommer des administrateurs additionnels entre les assemblées annuelles. Toutefois, à moins que ces candidats ne soient élus par les actionnaires, leur mandat prend fin à la clôture de l'assemblée annuelle suivante. Lors de notre assemblée annuelle, chaque membre du conseil se présente aux fins d'élection par les actionnaires.

En 2013, l'auteur de cette proposition a soumis une proposition similaire demandant que le nombre maximal d'administrateurs soit fixé à 15. En 2013, seulement 2,7 % des voix rattachées aux actions ont été exprimées en faveur de sa proposition.

### **PROPOSITION 5 : Règlement relatif à l'accès au processus de mise en candidature d'administrateurs par les actionnaires**

*IL EST RÉSOLU QUE : les actionnaires de la Banque Royale du Canada (« Banque ») demandent au conseil d'administration (« conseil ») de prendre les mesures nécessaires pour adopter un règlement relatif à l'« accès au processus de mise en candidature d'administrateurs par les actionnaires ». Un tel règlement exigerait que la Banque inclue dans les documents reliés aux procurations rédigés aux fins d'une assemblée des actionnaires à laquelle des administrateurs doivent être élus le nom, l'information et l'exposé (au sens défini dans les présentes) de toute personne mise en candidature aux fins d'élection au conseil par un actionnaire ou un groupe (« auteur de la proposition ») qui respecte les critères établis ci-dessous. La Banque doit permettre aux actionnaires de voter à l'égard de ce candidat sur la carte de vote par procuration de la Banque.*

*Le nombre de candidats mis en candidature par les actionnaires figurant dans les documents reliés aux procurations ne peut dépasser un quart des administrateurs alors en poste. Ce règlement, qui complète les droits existants en vertu des règlements administratifs de la Banque, doit prévoir que l'auteur de la proposition doit :*

- a) avoir été propriétaire véritable de 3 % ou plus des actions ordinaires en circulation de la Banque de manière continue depuis au moins trois ans avant de soumettre la candidature;*
- b) donner à la Banque, dans le délai indiqué dans ses règlements administratifs, un avis écrit de l'information requise par les règlements administratifs et par les règles des organismes de réglementation concernant i) le candidat, y compris son consentement à être nommé dans les documents reliés aux procurations et à agir en qualité d'administrateur s'il est élu; et ii) l'auteur de la proposition, y compris la preuve qu'il possède les actions requises (« information »); et*
- c) attester i) qu'il assumera la responsabilité émanant de toute violation d'une loi ou d'un règlement découlant des communications de l'auteur de la proposition avec les actionnaires de la Banque, y compris l'information et l'exposé, ii) qu'il respectera toutes les lois et tous les règlements applicables s'il utilise des documents de sollicitation de procurations autres que les documents reliés aux procurations de la Banque; et iii) que, à sa connaissance, les actions requises ont été acquises dans le cours normal des activités et non pour modifier ou influencer le contrôle de la Banque.*

*L'auteur de la proposition peut soumettre avec l'information un exposé ne dépassant pas 500 mots à l'appui de chaque candidat (« exposé »). Le conseil doit adopter des procédures pour résoudre sans délai tout différend concernant la question de savoir si l'avis d'une mise en candidature a été fait en temps opportun et si l'information et l'exposé respectent le règlement administratif et les règlements fédéraux applicables ainsi que la priorité à accorder si de multiples candidatures excèdent la limite de un quart précitée.*

*Commentaires à l'appui de la proposition :*

*Je crois que l'accès au processus de mise en candidature des administrateurs par les actionnaires est un droit fondamental de ceux-ci qui rendra les administrateurs davantage responsables et améliorera la valeur pour les actionnaires.*

*Je recommande vivement aux actionnaires de voter pour cette proposition.*

**RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION À LA PROPOSITION 5 :**

RBC est résolue à adopter des pratiques solides en matière de gouvernance, dont des pratiques qui favorisent la responsabilisation du conseil et la participation des parties prenantes. Aux États-Unis, on perçoit une tendance, au sein des sociétés ouvertes, à adopter des règlements administratifs permettant un accès considérable par les actionnaires au processus de mise en candidature des administrateurs.

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Au Canada, cependant, ce droit existe déjà. La législation canadienne sur les sociétés par actions actuelle offre aux actionnaires un accès au processus de mise en candidature des administrateurs en vertu d'un droit permettant la mise en candidature d'administrateurs dans notre circulaire de la direction. La *Loi sur les banques* (Canada) permet qu'un actionnaire ou un groupe d'actionnaires détenant cinq pour cent des actions ordinaires d'une banque i) demande qu'une assemblée soit convoquée afin d'élire des administrateurs ou ii) mette en candidature des administrateurs en soumettant une proposition d'actionnaires devant être incluse dans notre circulaire de la direction annuelle. Tout actionnaire qui présente une telle proposition est autorisé à inclure un exposé de 500 mots à l'appui de celle-ci dans notre circulaire de la direction. Pour compléter ces droits existants prévus par la loi, RBC a mis en œuvre des mécanismes supplémentaires pour améliorer la responsabilisation du conseil et offrir aux actionnaires un véritable accès au conseil :

- Tous les administrateurs sont élus chaque année.
- Tout administrateur qui n'obtient pas la majorité des voix lors d'une élection sans opposition doit présenter sa démission.
- Les actionnaires peuvent communiquer par écrit directement avec la présidente du conseil indépendante.
- Les actionnaires sont invités à recommander des candidats aux postes d'administrateur aux fins d'examen par notre comité de la gouvernance indépendant.
- Le comité de la gouvernance évalue et examine un candidat au poste d'administrateur proposé par un actionnaire selon les mêmes critères que ceux qui sont applicables au candidat recommandé par notre entreprise de recherche indépendante, le conseil, la direction ou toute autre source.

Le conseil de RBC examine avec soin s'il faut étendre davantage l'accès au processus de mise en candidature d'administrateurs par les actionnaires et, ce faisant, a cerné plusieurs préoccupations :

- Cette proposition demande un règlement en la matière qui ne correspond pas aux règles énoncées dans la *Loi sur les banques*.
- Un conseil efficace se compose de personnes présentant un ensemble diversifié et complémentaire d'expériences, de compétences et de points de vue. L'accès au processus de mise en candidature d'administrateurs par les actionnaires contournerait nos processus permettant de cibler et de recommander les candidats aux postes d'administrateur que nous croyons les mieux placés pour servir les intérêts à long terme de RBC et de ses actionnaires.

- Les élections aux postes d'administrateur pourraient être contestées plus fréquemment et des courses aux procurations créant des divisions pourraient nuire au fonctionnement efficace du conseil.
- La perspective de se présenter à une élection contestée pourrait dissuader des personnes hautement compétentes de siéger au conseil.
- La mise en candidature et l'élection d'administrateurs représentant des actionnaires détenant 3 % des actions pourraient créer des factions au sein du conseil, nuisant ainsi à son efficacité.
- Fixer des seuils inférieurs aux fins de l'accès au processus de mise en candidature d'administrateurs par les actionnaires pourrait augmenter l'influence de groupes d'intérêts spéciaux en facilitant la mise en candidature et l'élection d'administrateurs qui cherchent à faire progresser les intérêts particuliers des actionnaires qui les ont mis en candidature plutôt que les intérêts de tous les actionnaires.

Notre conseil continuera de surveiller étroitement les faits nouveaux dans ce domaine, compte tenu des dispositions existantes de la *Loi sur les banques* et du cadre réglementaire particulier qui s'applique à RBC. Cependant, nous sommes d'avis que la mise en œuvre de cette proposition à ce moment-ci, même si elle était possible légalement en vertu de la *Loi sur les Banques*, ne serait pas dans l'intérêt de RBC et de ses actionnaires.

### **PROPOSITION 6 : Approbation par les actionnaires des ententes en matière de retraite et d'indemnité de départ**

*IL EST RÉSOLU que les actionnaires de la Banque demandent instamment au comité des ressources humaines du conseil d'administration (« conseil ») d'établir une politique prévoyant l'obtention de l'approbation des détenteurs d'actions à l'égard des ententes futures en matière de retraite ou d'indemnité de départ intervenant avec un membre de la haute direction et prévoyant des prestations totales d'un montant excédant la somme du salaire de base annuel de celui-ci. Le terme « ententes futures en matière de retraite ou d'indemnité de départ » s'entend des contrats d'emploi renfermant des dispositions en matière d'indemnité de départ; des ententes en cas de changement de contrôle; des conventions de retraite; et des ententes renouvelant, modifiant ou prolongeant de telles ententes existantes. Les « prestations » comprennent les paiements forfaitaires en espèces; et la valeur actuelle estimative des paiements ou mécanismes de retraite périodiques, des avantages sociaux, des avantages indirects, des honoraires de consultation et d'autres sommes devant être versés au membre de la haute direction après la cessation de son emploi ou relativement à celle-ci.*

*Commentaires à l'appui de la proposition :*

*De récentes ententes en matière d'indemnité de départ ou de retraite ont fourni à des membres de la haute direction du secteur une rémunération postérieure à l'emploi que je juge excessive et contraire à l'intérêt des actionnaires.*

*Les ententes en matière de retraite ou d'indemnité de départ intervenues avec un membre de la haute direction du secteur prévoient également souvent que le membre de la haute direction continuera d'avoir accès aux installations et aux services de la Banque comme s'il était toujours à l'emploi de la Banque, dont un bureau, un adjoint, une voiture, un chauffeur et des adhésions à des clubs. Des experts en gouvernance et d'importants investisseurs institutionnels favorisent des politiques d'approbation des indemnités de départ telles que celle que cette proposition met de l'avant.*

*Je recommande vivement aux actionnaires de voter POUR cette proposition.*

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION À LA PROPOSITION 6 :

Il est primordial que RBC puisse compter sur des employés talentueux et motivés pour s'assurer un avenir durable. Nous offrons une rémunération et des avantages concurrentiels par rapport aux marchés où nous exerçons nos activités et sommes en concurrence pour le recrutement de gens de talent. Conformément à l'approche de RBC quant à la rémunération au rendement, le comité des ressources humaines du conseil, composé entièrement d'administrateurs indépendants, supervise tous les aspects de notre programme de rémunération des membres de la haute direction, dont les indemnités de départ et les prestations de retraite. Le comité est d'avis que le fait que nous disposions de la souplesse nécessaire pour offrir de tels arrangements est dans l'intérêt de tous les actionnaires.

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil d'administration estime que pouvoir offrir des indemnités de départ ou des prestations de retraite à un nombre limité de membres de la haute direction aux échelons les plus élevés dans certaines circonstances, y compris un changement de contrôle ou une réorganisation d'entreprise, constitue un élément approprié d'un programme de rémunération des membres de la haute direction. De telles dispositions peuvent favoriser le maintien en poste d'une équipe de direction pendant les transitions comme les restructurations, les fusions et d'autres moments critiques. Le conseil juge que la politique proposée augmenterait le risque pour les actionnaires puisqu'elle pourrait empêcher une société de mettre en œuvre des programmes visant à favoriser la stabilité et l'attention d'une équipe de direction advenant une importante transition.

La mise en œuvre de cette proposition signifierait que RBC ne pourrait plus, sans d'abord demander l'approbation des actionnaires, conclure d'entente en matière d'indemnité de départ pour offrir les paiements minimums prévus par la loi.

Convoquer une assemblée extraordinaire des actionnaires de RBC en vue d'approuver les modalités et conditions d'emploi d'un membre de la haute direction serait onéreux et peu commode. À moins que RBC ne convoque d'assemblée extraordinaire des actionnaires, de telles conventions pourraient seulement être conclues une fois par année après l'assemblée annuelle des actionnaires, ce qui limiterait grandement notre capacité de livrer concurrence pour le recrutement de membres de la haute direction de talent.

La présente circulaire de la direction renferme de l'information exhaustive sur les arrangements en matière d'indemnité de départ et de retraite en place à l'intention des membres de la haute direction. Comme il est décrit à la page 95, les primes incitatives fondées sur des titres de capitaux propres sont visées par une disposition exigeant l'application de deux événements déclencheurs, ce qui signifie que des attributions fondées sur des titres de capitaux propres en cours peuvent être acquises seulement si le membre de la haute direction est congédié sans motif sérieux, et ce, dans la période de 24 mois suivant un changement de contrôle.

Les actionnaires peuvent déjà exprimer leur opinion sur notre programme de rémunération des membres de la haute direction général en participant au vote consultatif annuel sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction et en interagissant directement avec la direction et les administrateurs. Le conseil estime que les programmes de rémunération des membres de la haute direction de RBC sont en corrélation avec les intérêts des actionnaires, respectent les principes de saine gestion du risque et favorisent le maintien en poste de gens talentueux, tout en récompensant les comportements conformes à nos valeurs. Les approbations supplémentaires suggérées par la proposition ne seraient ni dans l'intérêt de RBC ni dans celui de ses actionnaires.

## PROPOSITION 7 : Positionnement des propositions d'actionnaires dans la circulaire

*IL EST RÉSOLU QUE : la Banque inclue dans la rubrique « Questions soumises à l'assemblée » de la circulaire de la direction annuelle toutes les propositions d'actionnaires et délaisse la pratique actuelle qui consiste à inclure les propositions dans une annexe distincte et à les reléguer loin dans la circulaire de la direction.*

*Commentaires à l'appui de la proposition :*

*La politique ci-dessus a été adoptée par d'autres banques canadiennes et constitue un changement positif par rapport à la pratique historique consistant à reléguer la rubrique « Propositions d'actionnaires » loin dans la circulaire de la direction, où l'actionnaire pourrait ne pas réussir à la trouver.*

*Je recommande vivement aux actionnaires de voter pour cette proposition.*

### RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION À LA PROPOSITION 7 :

Dans notre circulaire de la direction, la rubrique Questions soumises à l'assemblée, qui se trouve à la page 3, mentionne les propositions d'actionnaires et dirige les lecteurs vers l'emplacement de la circulaire où ces propositions sont reproduites, avec les réponses du conseil d'administration. Notre approche dans la rubrique Questions soumises à l'assemblée consiste à présenter de manière concise les différentes questions devant être tranchées par les actionnaires et à informer nos actionnaires de l'information plus exhaustive se trouvant ailleurs dans la circulaire de la direction. Comme pour les propositions d'actionnaires, les lecteurs sont dirigés vers l'information qui figure ailleurs dans la circulaire et qui se rapporte aux propositions de la direction, comme l'élection des administrateurs, la nomination de l'auditeur et le vote consultatif des actionnaires sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Nos documents d'information sont organisés dans un but de clarté et de transparence conformément aux pratiques exemplaires et à l'importante réglementation à laquelle nous sommes soumis. La *Loi sur les banques* prévoit que les propositions d'actionnaires peuvent être présentées dans une circulaire de la direction ou jointes à une circulaire de la direction. Nous avons pour pratique d'accorder beaucoup de visibilité aux propositions d'actionnaires en leur consacrant une annexe de la circulaire. Le conseil d'administration apprécie les suggestions des actionnaires et les prend dûment en considération, mais n'estime pas que le mécanisme de la loi qui s'applique aux propositions d'actionnaires doit être utilisé pour microgérer la disposition des documents d'information de la Banque.

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

## PROPOSITION RETIRÉE

À la suite de discussions avec RBC, le MÉDAC a convenu que la proposition suivante ne serait pas soumise au vote des actionnaires. À la demande du MÉDAC, cette proposition et les commentaires du MÉDAC à l'appui de celle-ci de même que la réponse du conseil sont présentés ci-dessous.

### **Panama Papers : citoyen net fiscal exemplaire**

*Il est proposé que le conseil d'administration révèle, à l'assemblée annuelle 2017, les mesures que la Banque a mises en place afin d'être un citoyen fiscal exemplaire.*

*En avril 2016, un dossier attirait l'attention de tous les médias, les Panama Papers. Ceux-ci concernaient des documents internes de Mossack Fonseca, un cabinet d'avocats établi au Panama, ayant des bureaux un peu partout sur la planète et figurant parmi les plus importants créateurs de sociétés fictives au monde. Selon ces documents, la Banque royale du Canada aurait créé plus de 370 sociétés-écrans, surtout au Panama et aux îles Vierges britanniques.*

*Dans un avis déposé en cour fédérale en avril dernier par un avocat du ministère de la Justice, les autorités fiscales canadiennes ont sommé la Banque de divulguer l'identité de tous ses clients qui ont eu recours aux services de ce cabinet afin de vérifier si ceux-ci ont déclaré tous leurs revenus. Selon ce document, « L'Agence du revenu sait que, par expérience, les Canadiens qui possèdent directement ou indirectement des avoirs au moyen d'entités extraterritoriales [...] peuvent enfreindre leurs responsabilités et obligations en vertu de la loi de l'impôt ».*

*De plus, selon des révélations de l'émission Enquête, de Radio-Canada et du Toronto Star, au moins 429 sociétés liées à Banque royale du Canada et à ses filiales ont été enregistrées, entre 1979 et 2014 par Mossack Fonseca, la majorité d'entre elles aux îles Vierges britanniques. Quarante-cinq de ces sociétés étaient toujours actives en décembre 2015.*

*Bien que la Banque ait décidé de remettre à l'Agence du revenu du Canada les dossiers des clients qui ont eu recours aux services de la firme d'avocats Mossack Fonseca et qu'elle ait convenu de mener une enquête pour déterminer quelle relation elle avait entretenue avec Mossack Fonseca, nous ne pouvons, en tant qu'actionnaire, accepter que la réputation de la Banque puisse être aussi entachée. Nous ne pouvons de plus supporter le risque qu'éventuellement la Banque puisse à nouveau faire l'objet de pareilles enquêtes.*

*Il est donc important que la Banque informe les actionnaires des résultats de son enquête tout en les rassurant qu'elle respecte tout autant l'esprit que la lettre de la loi en matière des lois fiscales.*

### **RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION :**

La proposition demande à RBC de révéler « les mesures que la Banque a mises en place afin d'être un citoyen fiscal exemplaire », y compris l'examen qui a été mené par la Banque sur les liens avec le cabinet d'avocats Mossack Fonseca. La Banque a pris, entre autres, les mesures suivantes :

- Notre Code de conduite exige que nous nous conformions à la lettre de nos obligations juridiques et réglementaires et que nous respections nos valeurs ainsi que la lettre et l'esprit des lois applicables. Nous tenons à faire preuve de transparence et à divulguer de l'information exacte et équilibrée en temps opportun dans le cadre de toutes nos obligations de communication de l'information, y compris dans nos communications avec les actionnaires et les autorités fiscales.
- Au Canada et dans tous les territoires où nous exerçons nos activités, nous sommes très favorables aux lois visant à assurer que des niveaux équitables et appropriés d'impôts sont payés par toutes les parties et à décourager ce qui pourrait être considéré comme de l'évasion fiscale et de l'évitement fiscal jugé abusif par les gouvernements et les organismes de réglementation, de la fraude fiscale, du blanchiment d'argent et d'autres activités criminelles.

- Nous effectuons une vérification diligente exhaustive pour comprendre qui sont nos clients et la nature de leurs activités commerciales et pour nous assurer, au mieux de nos capacités, que nos clients sont de bonne réputation et que leurs objectifs commerciaux sont licites.
- Nous avons mis en place des politiques, des contrôles et des équipes afin de nous assurer que nous respectons les exigences légales portant sur la prévention et le signalement d'opérations douteuses.
- Nous fournissons à nos clients l'information dont ils ont besoin pour produire en bonne et due forme leurs déclarations de revenus.
- Nous gérons le risque fiscal de façon coordonnée avec les risques liés au blanchiment d'argent et au financement du terrorisme. Nos entreprises à l'échelle mondiale doivent suivre les politiques mondiales de RBC en matière de lutte contre le blanchiment d'argent, la *Foreign Account Tax Compliance Act* des États-Unis ainsi que les normes communes de déclaration de l'OCDE à venir se rapportant à l'échange automatique de renseignements à des fins fiscales. Nous avons travaillé sans relâche afin d'évaluer et d'améliorer encore les politiques, procédures et contrôles en vue d'unifier les efforts déployés au sein de RBC pour minimiser davantage le risque fiscal.
- Nous évaluons le risque fiscal lorsque nous acceptons de nouveaux clients et dans le cadre des évaluations périodiques de nos clients.
- Nous exigeons que les clients de RBC fournissent une attestation de résidence fiscale au moment de l'ouverture d'un compte.
- Nous encourageons les opérations de bonne foi de nos clients qui ont un objectif commercial légitime et une substance économique. Nous ne ferons pas affaire avec un client si nous soupçonnons que celui-ci a l'intention de commettre une évasion fiscale. Il s'agit d'un point non négociable et nous mettrons fin à nos relations avec un client si ces préoccupations ne peuvent être dissipées.

En tant qu'organisation fondée sur des valeurs, RBC reconnaît que l'imposition équitable est un fondement essentiel d'une société démocratique. Nos mesures de contrôle sont conçues de façon à nous permettre de poursuivre notre objectif qui est d'aider à prévenir l'évasion fiscale et l'évitement fiscal jugé abusif par les gouvernements et les organismes de réglementation. Nous avons discuté avec le MÉDAC de notre engagement continu à collaborer avec les autorités gouvernementales dans le but de promouvoir des lois appuyant le traitement équitable, l'équité et la transparence en matière fiscale.

En ce qui a trait aux *Panama Papers*, nous avons amorcé un examen interne immédiatement après la publication des dossiers du cabinet d'avocats Mossack Fonseca. Nous avons retenu les services d'experts indépendants de RBC et avons consacré beaucoup de ressources internes à évaluer les liens avec Mossack Fonseca.

- Nous avons conclu que Mossack Fonseca a joué un rôle minimal dans une très petite fraction de nos relations avec des clients dans le cadre de nos activités de gestion de patrimoine et de nos services bancaires aux particuliers et aux entreprises.
- Nous avons fourni de l'information exhaustive concernant les comptes liés à ce cabinet d'avocats à l'Agence du revenu du Canada et à d'autres autorités fiscales.
- Nous ne retiendrons pas ni ne recommanderons les services du cabinet d'avocats Mossack Fonseca et nous nous abstiendrons de faire affaire ou de recommander de faire affaire avec d'autres conseillers que nous estimons être des facilitateurs d'évasion fiscale ou d'évitement fiscal jugé abusif par les gouvernements et les organismes de réglementation.

Nous sommes résolus à continuer de jouer un rôle de premier plan à mesure qu'évoluera le consensus international à l'égard de la responsabilité, de la transparence et de la conformité des contribuables.

Plusieurs années avant la publication des *Panama Papers*, RBC avait commencé à mettre en œuvre une stratégie mondiale visant à recentrer nos activités transfrontalières afin de mieux servir nos clients dans les marchés prioritaires où nous avons une présence

importante et une force concurrentielle. Bien que nous ayons entrepris ce recentrage pour des raisons commerciales stratégiques, il nous a amenés à concentrer nos activités commerciales transfrontalières dans des pays où notre présence commerciale et notre envergure sont suffisantes pour offrir des services respectant nos normes élevées et assurer une surveillance du risque et de la conformité d'une manière conforme à nos valeurs. Il en a résulté, notamment, que nous avons cessé nos activités dans plusieurs territoires, y compris ceux qui pourraient être perçus comme posant un risque plus élevé en matière d'évasion fiscale. Nous axons notre offre de services sur des clients établis dans un nombre plus limité de pays, où nous disposons d'un savoir-faire pointu, ce qui a donné lieu à une concentration dans des régions reconnues pour leur stabilité politique, la rigueur de leur réglementation, la transparence dans la déclaration de revenus et leur réputation. Nous avons cessé d'offrir des services dans certains territoires.

Nous sommes également résolu à agir en tant que « citoyen fiscal exemplaire » aux fins de nos propres affaires. Nous n'employons pas de stratégies fiscales illégales et ne le ferons pas à l'avenir. Nous sommes un contribuable important au Canada. Au cours de l'exercice 2016, l'ensemble des impôts et taxes payés par RBC se sont établis à quelque 3,8 milliards de dollars. De cette somme, environ 2,8 milliards de dollars ont été versés à différents ordres gouvernementaux canadiens, dont 1,9 milliard de dollars en impôt sur le bénéfice, 106 millions de dollars en impôt sur le capital et 871 millions de dollars sous forme d'autres impôts et taxes. RBC a également versé une somme supplémentaire d'environ 978 millions de dollars en impôts et en taxes dans d'autres territoires, dont les États-Unis. RBC fournit de l'information concernant ses activités internationales chaque année aux autorités fiscales du Canada et d'ailleurs.



---

**Pour toute correspondance :**

Secrétaire  
Banque Royale du Canada  
200 Bay Street, South Tower  
Toronto (Ontario) M5J 2J5  
Canada  
[corporate.secretary@rbc.com](mailto:corporate.secretary@rbc.com)

Présidente du conseil  
Banque Royale du Canada  
200 Bay Street, South Tower  
Toronto (Ontario) M5J 2J5  
Canada  
ou visitez notre site Web :  
[rbc.com/gouvernance](http://rbc.com/gouvernance)

---

**Coordonnées utiles pour les actionnaires :**

Pour des renseignements relatifs aux dividendes, aux changements au registre des actionnaires ou aux changements d'adresse, à la perte de certificats d'actions, aux formulaires d'impôts, aux transferts de succession et au réinvestissement de dividendes, les actionnaires sont priés de communiquer avec :

Société de fiducie Computershare du Canada  
100 University Avenue, 8<sup>th</sup> Floor  
Toronto (Ontario) M5J 2Y1  
Canada

Tél. : 1-866-586-7635 (au Canada et aux États-Unis) ou  
514-982-7555 (appels internationaux)

Télec. : 1-888-453-0330 (au Canada et aux États-Unis) ou  
416-263-9394 (appels internationaux)  
[service@computershare.com](mailto:service@computershare.com)

---

Toute autre demande des actionnaires peut être adressée à :

Services aux actionnaires  
Banque Royale du Canada  
200 Bay Street, South Tower  
Toronto (Ontario) M5J 2J5  
Canada

Tél. : 416-955-7806

Relations avec les investisseurs  
Banque Royale du Canada  
200 Bay Street, North Tower  
Toronto (Ontario) M5J 2W7  
Canada

Tél. : 416-955-7802  
[invesrel@rbc.com](mailto:invesrel@rbc.com)

---