



Banque Royale du Canada



**Avis de convocation à l'assemblée annuelle
des détenteurs d'actions ordinaires
Le 6 avril 2018
Circulaire de la direction**



Banque Royale du Canada

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

Quand :

Le vendredi 6 avril 2018 à
9 h 30 (heure de l'Est)

Où :

Palais des congrès du Toronto métropolitain
North Building, John Bassett Theatre
255 Front Street West, Toronto (Ontario)

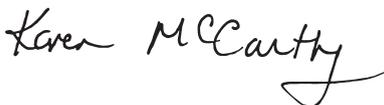
Questions à l'ordre du jour de l'assemblée

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à :

- 1) recevoir nos états financiers pour l'exercice clos le 31 octobre 2017 et le rapport de l'auditeur s'y rapportant;
- 2) élire les administrateurs;
- 3) nommer notre auditeur;
- 4) se prononcer sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction; et
- 5) délibérer sur 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 2018

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 5 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 mercredi 4 avril 2018.

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 vendredi 6 avril 2018, à 9 h 30, au Palais des congrès du Toronto métropolitain à Toronto, en Ontario.

Superviser notre stratégie et gérer le risque

Dans un monde en pleine mutation caractérisé par des perturbations technologiques, RBC a continué, en 2017, de mettre à exécution ses principales stratégies et ses plans visant à créer une banque relationnelle à l'ère numérique dans ses nombreux secteurs d'activité et à étendre ses activités dans ses principaux marchés financiers ciblés. Votre conseil d'administration a collaboré étroitement avec les membres de la direction sur les enjeux stratégiques, remis leurs idées en question et encadré l'orientation stratégique de RBC, tout en donnant des conseils sur la façon dont RBC peut se positionner afin d'assurer son succès continu.

Une saine gestion des risques, des cadres efficaces à l'échelle de l'entreprise et une solide culture de gestion des risques sont également essentiels à l'atteinte de résultats positifs pour toutes nos parties prenantes, et le conseil considère tous ces éléments lorsqu'il discute avec la direction de la façon de réaliser une croissance durable dans les limites du goût du risque

de RBC. Nous demeurons concentrés sur notre raison d'être, qui est de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités, et sur la réalisation de notre vision, qui consiste à compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde. Vous trouverez la description détaillée de nos objectifs stratégiques, de notre cadre de gestion du risque et de nos résultats financiers dans notre rapport annuel 2017.

Assurer la relève

L'une des principales responsabilités du conseil consiste à surveiller la gestion de l'équipe de la haute direction et des structures de rémunération de RBC. Notre comité des ressources humaines appuie le conseil dans sa tâche de superviser ces questions en travaillant de pair avec la direction pour établir et mettre à exécution des stratégies visant à bâtir un solide bassin de talents. Cette démarche favorise une planification de la relève efficace et permet 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 dans un marché en pleine évolution. En outre, nous collaborons étroitement avec la direction afin de nous assurer que nos structures de rémunération de la haute direction et les résultats obtenus à ce chapitre cadrent avec les intérêts des actionnaires, respectent la culture d'intégrité de RBC et représentent un équilibre



approprié entre les risques et les récompenses. Notre déclaration de la rémunération de la haute direction, qui commence à la page 46, explique de façon plus détaillée notre approche en la matière.

Miser sur une bonne gouvernance, un atout commercial

Assurer l'efficacité de la gouvernance est un processus dynamique et continu qui s'inscrit au cœur de notre succès en tant que responsables de la gérance de RBC. Nous travaillons de pair avec la direction pour veiller à ce que nos pratiques répondent aux tendances du marché, aux attentes des organismes de réglementation et aux pratiques exemplaires et pour favoriser un environnement respectueux qui privilégie des discussions franches et ouvertes. Cette année, la circulaire met en lumière les activités que nous avons menées au cours de la dernière année au chapitre de la gouvernance et présente une nouvelle approche pour ce qui est de l'intégration des administrateurs. Vous pourrez également découvrir dans les pages de cette circulaire notre engagement en matière de diversité, dont la diversité et la non-binarité de genre, eu égard à nos programmes de recrutement d'administrateurs et de planification de la relève, de même que notre programme personnalisé de formation continue destiné aux administrateurs.

Nous sommes fiers de souligner que nous nous sommes distingués en 2017, tant au Canada qu'à l'étranger, par notre approche en matière de gouvernance et que nous avons remporté le prix de la meilleure gouvernance lors de la remise des prix d'excellence en gouvernance à Toronto et le prix de la meilleure gouvernance pour une entreprise internationale lors de la remise des Corporate Governance Awards à New York.

Interagir avec nos actionnaires

La tenue d'un dialogue ouvert et transparent avec nos actionnaires et autres parties prenantes a toujours constitué une priorité pour RBC. Cette année, l'importance que revêtent ces relations a pris tout son sens alors que le conseil, à la suite d'un examen réfléchi et mesuré, a ouvert la voie à l'accès aux procurations suivant l'assemblée annuelle de l'an dernier. L'élaboration de notre politique sur l'accès aux procurations est le fruit de rencontres avec des parties prenantes et de consultations avec des organismes de réglementation et des experts juridiques. Cette politique prévoit un nouveau mécanisme au moyen duquel les actionnaires admissibles peuvent proposer des candidats aux postes d'administrateur dans notre circulaire et notre formulaire de procuration.

À l'assemblée annuelle de cette année, vous aurez l'occasion de poser des questions à l'équipe de direction et de voter sur des questions importantes pour RBC. 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.

Par ailleurs, nous désirons souligner combien nous avons été attristés par le décès de Rick George, notre estimé collègue au sein du conseil. Membre exemplaire de notre conseil, M. George était l'un des leaders les plus respectés du milieu des affaires canadien. Encore une fois, nous tenons à exprimer nos sincères condoléances à sa famille.

Nous vous remercions de votre indéfectible soutien et nous nous réjouissons à l'avance de votre présence à l'assemblée annuelle à Toronto.

D'ici là, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

La présidente du conseil,

Le président et chef de la direction,




Kathleen Taylor

David McKay

Circulaire de la direction

CONTENU DE LA CIRCULAIRE

Questions soumises à l'assemblée	4	Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	30
Recevoir nos états financiers	4	Déclaration de la rémunération de la haute direction pour 2017	46
Élire notre conseil d'administration	4	Lettre aux actionnaires	46
Approuver la nomination de notre auditeur	4	Analyse de la rémunération	50
Faire valoir votre opinion au sujet de notre approche en matière de rémunération de la haute direction	4	Tableau sommaire de la rémunération	89
Renseignements sur le vote	5	Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	103
Coup d'œil sur la gouvernance de RBC	8	Autres questions	104
Candidats aux postes d'administrateur	9	Assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants	104
Rémunération des administrateurs	18	Approbation des administrateurs	104
Rapports des comités du conseil	22	Annexe A : Propositions d'actionnaires	105

L'information donnée dans cette circulaire est en date du 8 février 2018 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 2017 et notre notice annuelle 2017. 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 Banque sur notre site Web à rbc.com/investisseurs ou sur 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 la circulaire de la direction. La transmission électronique est plus rapide que la poste et aide à réduire les frais d'impression et de poste et le gaspillage de papier.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit (véritable), vous pouvez vous inscrire à la transmission électronique à l'adresse www.proxyvote.com à l'aide du numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote ou, après l'assemblée annuelle, en obtenant un numéro d'enregistrement unique auprès de votre intermédiaire.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez demander la transmission électronique sur le site www.investorvote.com à l'aide du numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration. Vous pouvez également vous inscrire à la transmission électronique à n'importe quel moment de l'année en vous rendant sur le site www.investorcentre.com et en cliquant sur le bouton « Inscrivez-vous à la transmission électronique » au bas de la page.

Questions soumises à l'assemblée

Vous serez appelé à prendre part aux délibérations sur les questions suivantes à l'assemblée annuelle :

1. Recevoir nos états financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 octobre 2017 figurent dans notre rapport annuel 2017, 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.

2. Élire notre conseil d'administration

Treize candidats sont proposés aux fins d'élection à un poste d'administrateur de RBC. Les candidats sont présentés à partir de la page 9 de cette circulaire. Chaque administrateur siège jusqu'à la prochaine assemblée annuelle. Actuellement, ces candidats sont tous administrateurs de la Banque.

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

3. Approuver la 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. 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 notre auditeur figure aux pages 24 et 25 de cette circulaire.

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

4. Faire valoir votre opinion au sujet de 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 vous invitons, à l'occasion de chaque assemblée annuelle, à vous prononcer sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Le résultat de ce vote, consultatif et non contraignant, est pris en compte par le conseil dans la planification de la rémunération.

Nous vous prions de lire la déclaration de la rémunération de la haute direction pour 2017, commençant à la page 46 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 vous recommande de voter **POUR** notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

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 2018 des détenteurs d'actions ordinaires. »

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 2018. Il y avait, à cette date, 1 444 073 087 actions en circulation donnant droit de vote.

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

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 2018.

Quelles sont les modalités du vote?

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

Veuillez suivre les instructions indiquées à la page 6 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.**

Mon vote est-il 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 votes exprimés sur 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, et les déposerons auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur 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, Computershare.</p> <p>Un formulaire de procuration se trouve dans cet envoi.</p>
Si vous assistez à l'assemblée	Si vous assistez à l'assemblée
<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Signez le formulaire d'instructions de vote et retournez-le conformément aux instructions fournies. • Ne remplissez pas la section du formulaire portant sur les instructions de vote, puisque vous exercerez vous-même vos droits de vote à l'assemblée. • À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous présenter à la table d'inscription. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne remplissez pas et ne retournez pas votre formulaire de procuration, car vous voterez à l'assemblée. • À votre arrivée, veuillez vous diriger à la table d'inscription et vous présenter à notre agent des transferts, Computershare.
Si vous n'assistez pas à l'assemblée	Si vous n'assistez pas à l'assemblée
<p>Veuillez transmettre vos directives de l'une des façons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">  Rendez-vous à www.proxyvote.com et saisissez votre numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint.  Remplissez votre formulaire d'instructions de vote et retournez-le par la poste dans l'enveloppe prévue à cet effet.  Transmettez votre formulaire d'instructions de vote dûment rempli par télécopieur au 514-281-8911 OU au 905-507-7793. <p> Pour le service en français : 1-800-474-7501 Pour le service en anglais : 1-800-474-7493</p>	<p>Veuillez transmettre vos directives de l'une des façons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">  Rendez-vous à www.investorvote.com et saisissez votre numéro de contrôle à 15 chiffres indiqué sur le formulaire de procuration ci-joint.  Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le par la poste dans l'enveloppe prévue à cet effet.  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
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.</p>	<p>Vous pouvez révoquer votre procuration :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en faisant parvenir un avis écrit : <ul style="list-style-type: none"> - 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; ou - à la présidente du conseil le jour même de l'assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement; OU • en remplissant, en signant et en retournant à Computershare un nouveau formulaire de procuration portant une date ultérieure à celle qui figure sur le formulaire de procuration déjà retourné.

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 la façon dont vous voulez que soient exercés les droits de vote attachés à vos actions ou laisser à votre fondé de pouvoir le soin de décider.

Votre fondé de pouvoir doit suivre vos instructions de vote. Si vous n'avez pas donné d'instructions de vote à l'égard d'une question en particulier, votre fondé de pouvoir votera alors selon son bon jugement sur cette question.

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; et**
- ✓ **POUR les propositions de la direction en général.**

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 fondé de pouvoir 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 2018 ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

La sollicitation de procurations se fera principalement par la poste. 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 que cette entreprise nous aide dans cette tâche, moyennant un coût estimé à 27 500 \$. Nous payons les coûts associés à la sollicitation de procurations.

Quand puis-je présenter une proposition d'actionnaires?

Les propositions d'actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires doivent être présentées au plus tard le 12 novembre 2018.

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.

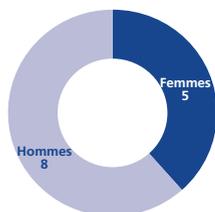
Les éléments clés de nos pratiques en matière de gouvernance ainsi que l'endroit où se trouvent ces éléments dans cette circulaire sont indiqués ci-dessous.

	Points saillants	Pages
Gouvernance	✓ Pratiques – Un aperçu détaillé de nos pratiques en matière de gouvernance.	30
	✓ Principes – Notre approche en matière de gouvernance s'appuie sur des principes fondamentaux.	30
	✓ Structure – Les liens fondamentaux entre le conseil, la direction et les parties prenantes.	31
	✓ Intégrité – Le Code de déontologie de RBC fixe les normes de comportement éthique applicables aux administrateurs, à la direction et aux employés.	32
	✓ Surveillance des filiales – Nous adoptons une approche à l'échelle de l'entreprise aux fins de la gouvernance des filiales et de leur surveillance.	44
Conseil	✓ Rôle – Notre rôle consiste à assumer la responsabilité de gérance et la supervision de l'orientation stratégique de RBC par rapport à son goût du risque.	34-35
	✓ Indépendance – 12 des 13 candidats aux postes d'administrateur de RBC sont indépendants.	32-33
	✓ Indépendance de la présidente du conseil – Notre présidente du conseil, Kathleen Taylor, est indépendante.	34
	✓ Comités indépendants – Chaque comité du conseil est totalement indépendant.	31
	✓ Rapports des comités – Nous décrivons les travaux de chaque comité en 2017 sous forme de rapports.	22-29
	✓ Grille de compétences – L'évaluation des compétences et de l'expérience des administrateurs occupe une place importante dans notre processus de mise en candidature.	17
	✓ Évaluations – 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.	42-43
Administrateurs	✓ Candidats – Nous proposons 13 candidats en vue de leur élection aux postes d'administrateur.	9-16
	✓ Présence – Tous les candidats aux postes d'administrateur ont dépassé le taux de présence global minimal de 75 % exigé pour les réunions en 2017.	9-16
	✓ Orientation et formation – Approche fondée sur des principes en matière d'orientation, d'intégration et de perfectionnement personnel des administrateurs.	36-37
	✓ Rémunération – La rémunération est élaborée de façon à permettre le recrutement d'administrateurs chevronnés, attentifs et talentueux.	18-21
	✓ Avoir en titres de capitaux propres – Collectivement, l'avoir de nos candidats indépendants aux postes d'administrateur dans RBC totalise plus de 32 millions de dollars.	10-16, 21
Politiques	✓ Vote majoritaire – Les candidats qui ne reçoivent pas l'approbation des actionnaires à la majorité des voix doivent présenter leur démission au conseil.	39-40
	✓ Vote consultatif sur la rémunération – Notre vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction a reçu 95,25 % des voix en sa faveur en 2017.	4, 48
	✓ Accès aux procurations – Les actionnaires admissibles peuvent proposer des candidats aux postes d'administrateur pour inclusion dans notre circulaire de la direction et notre formulaire de procuration.	38
	✓ Diversité – 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.	40
	✓ Durée du mandat – Nous disposons d'une politique sur la durée du mandat des administrateurs, du président du conseil et des présidents de comité.	39

Candidats aux postes d'administrateur

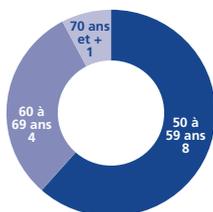
Cette année, 13 candidats sont proposés aux fins d'élection aux postes d'administrateur. Le profil de chacune de ces personnes comprend un sommaire de son expérience professionnelle et de ses domaines d'expertise, les comités du conseil dont chacune est membre ainsi que les conseils d'autres sociétés 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 2018.

Genre

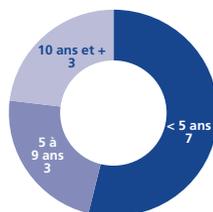


✓ **38 %** de nos candidats aux postes d'administrateur sont des femmes

Âge



Durée des mandats



✓ la durée moyenne du mandat des candidats aux postes d'administrateur est de **5,5 ans**

Cette section présente également l'avoir en titres de capitaux propres de RBC détenu par 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 2017, soit 100,87 \$ l'action, et le 31 octobre 2016, soit 83,80 \$ 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 exigé. Le taux de présence global comprend la présence aux réunions prévues au calendrier et aux réunions extraordinaires du conseil et des comités. Les réunions extraordinaires sont convoquées au besoin, souvent dans de brefs délais, et portent principalement sur des questions soulevées dans le cours normal des activités entre les réunions prévues au calendrier.

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 2017 alors que le candidat était en poste.

<p>Andrew A. Chisholm Toronto (Ontario) Canada 58 ans Administrateur depuis 2016</p> <p>Indépendant</p> <p>Assemblée annuelle 2017 Votes en faveur : 99,48 %</p> <p>Domaines d'expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affaires juridiques et réglementaires • Comptabilité et finances • Gestion du risque • Services financiers <p>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aucune 	<p>M. Chisholm est administrateur de sociétés. Il a été stratège principal chez Goldman Sachs & 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 de 2002 à 2012 et celui de coprésident du comité des engagements à l'échelle de la société de 2011 à 2015.</p> <p>M. Chisholm siège comme président du conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western. Il siège également au conseil d'administration d'Evergreen et agit comme conseiller auprès d'ArcTern Ventures.</p> <p>Il est titulaire d'un MBA de la Richard Ivey School of Business et d'un baccalauréat en commerce de l'Université Queen's.</p>  <p style="text-align: center;">Présence (Taux de présence global de 100 %)</p> <table border="1" data-bbox="326 534 966 646"> <thead> <tr> <th>Membre du conseil et des comités suivants</th> <th>Ordinaires</th> <th>Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil</td> <td>7/7</td> <td>1/1</td> </tr> <tr> <td>Audit</td> <td>7/7</td> <td>–</td> </tr> <tr> <td>Gouvernance</td> <td>5/5</td> <td>2/2</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Titres détenus à la fin de l'exercice</p> <table border="1" data-bbox="63 678 966 788"> <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>2017</td> <td>1 595</td> <td>–</td> <td>1 595</td> <td>160 888 \$</td> <td>0,2 x</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>436</td> <td>–</td> <td>436</td> <td>36 536 \$</td> <td>0,05 x</td> </tr> </tbody> </table>	Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	7/7	1/1	Audit	7/7	–	Gouvernance	5/5	2/2	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	2017	1 595	–	1 595	160 888 \$	0,2 x	2016	436	–	436	36 536 \$	0,05 x
Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires																													
Conseil	7/7	1/1																													
Audit	7/7	–																													
Gouvernance	5/5	2/2																													
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																										
2017	1 595	–	1 595	160 888 \$	0,2 x																										
2016	436	–	436	36 536 \$	0,05 x																										

<p>Jacynthe Côté Montréal (Québec) Canada 59 ans Administratrice depuis 2014</p> <p>Indépendante</p> <p>Assemblée annuelle 2017 Votes en faveur : 99,51 %</p> <p>Domaines d'expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affaires juridiques et réglementaires • Comptabilité et finances • Gestion du risque • Gestion du talent et rémunération de la haute direction <p>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transcontinental Inc. (2016 à aujourd'hui) • Suncor Énergie Inc. (2015 à aujourd'hui) • Finning International Inc. (2014 à aujourd'hui) 	<p>M^{me} 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^{me} Côté a été présidente et chef de la direction de l'unité d'exploitation Métal primaire de Rio Tinto Alcan. M^{me} 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^{me} Côté siège au Conseil consultatif de l'Institut et hôpital neurologiques de Montréal et aux conseils d'administration de la Fondation CHU Sainte-Justine et d'Alloprof.</p> <p>Elle est titulaire d'un baccalauréat en chimie de l'Université Laval.</p>  <p style="text-align: center;">Présence (Taux de présence global de 100 %)</p> <table border="1" data-bbox="326 1268 966 1380"> <thead> <tr> <th>Membre du conseil et des comités suivants</th> <th>Ordinaires</th> <th>Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil</td> <td>7/7</td> <td>1/1</td> </tr> <tr> <td>Audit</td> <td>7/7</td> <td>–</td> </tr> <tr> <td>Gouvernance¹</td> <td>5/5</td> <td>2/2</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Titres détenus à la fin de l'exercice</p> <table border="1" data-bbox="63 1412 966 1513"> <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>2017</td> <td>2 000</td> <td>9 288</td> <td>11 288</td> <td>1 138 621 \$</td> <td>1,5 x</td> </tr> <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> </tbody> </table>	Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	7/7	1/1	Audit	7/7	–	Gouvernance ¹	5/5	2/2	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	2017	2 000	9 288	11 288	1 138 621 \$	1,5 x	2016	2 000	6 406	8 406	704 423 \$	0,9 x
Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires																													
Conseil	7/7	1/1																													
Audit	7/7	–																													
Gouvernance ¹	5/5	2/2																													
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																										
2017	2 000	9 288	11 288	1 138 621 \$	1,5 x																										
2016	2 000	6 406	8 406	704 423 \$	0,9 x																										

1) Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2018, M^{me} Côté a été nommée présidente du comité de la gouvernance.

Toos N. Daruvala

New York (New York)
États-Unis
62 ans | Administrateur
depuis 2015

Indépendant**Assemblée annuelle 2017**

Votes en faveur : **99,40 %**

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Gestion du risque
- Services financiers

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

- CardConnect Corp. (2016 à 2017)

M. Daruvala est cochef de la direction de MIO Partners, Inc. (division interne de gestion d'actifs de McKinsey & Company). En 2016, il a agi à titre de conseiller principal et d'administrateur émérite pour McKinsey & 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 opérationnelles 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 McKinsey (dans les deux cas, pour les Amériques).

M. Daruvala siège au conseil consultatif de la Ross School of Business de l'Université du Michigan et au conseil d'administration de l'Orchestre philharmonique de New York. Il est cadre en résidence à la Columbia Business School.

Il est titulaire d'un MBA de l'Université du Michigan et d'un baccalauréat en technologie en génie électrique de l'Indian Institute of Technology.



Présence (Taux de présence global de 96 %)

Membre du conseil et des comités suivants

	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	7/7	1/1
Gestion des risques – président	7/7	5/5
Gouvernance	5/5	1/2

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
2017	1 338	7 557	8 895	897 239 \$	1,2 x
2016	1 300	4 227	5 527	463 163 \$	0,6 x

David F. Denison, O.C., FCPA, FCA

Toronto (Ontario) Canada
65 ans | Administrateur
depuis 2012

Indépendant**Assemblée annuelle 2017**

Votes en faveur : **99,21 %**

Domaines d'expertise

- Commerce électronique de détail (B2C)
- Comptabilité et finances
- Gestion du risque
- Services financiers

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

- Hydro One Limited (président du conseil) (2015 à aujourd'hui)
- BCE Inc. (2012 à aujourd'hui)
- Allion Transmission Holdings, Inc. (2013 à 2017)

M. Denison est président du conseil de Hydro One Limited. 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.

Il est administrateur de Bell Canada et chancelier du Temple de la renommée de l'entreprise canadienne. 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.

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.

Il est Officier de l'Ordre du Canada.



Présence (Taux de présence global de 100 %)

Membre du conseil et des comités suivants

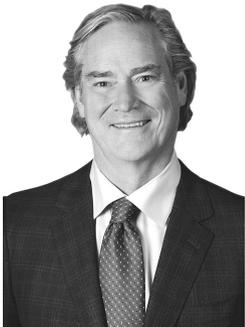
	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	7/7	1/1
Audit – président	7/7	–
Gestion des risques	7/7	5/5

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
2017	1 077	18 736	19 813	1 998 537 \$	2,7 x
2016	1 041	15 005	16 046	1 344 654 \$	1,8 x

<p>Alice D. Laberge Vancouver (Colombie-Britannique) Canada 61 ans Administratrice depuis 2005</p> <p>Indépendante</p> <p>Assemblée annuelle 2017 Votes en faveur : 99,24 %</p> <p>Domaines d'expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> Comptabilité et finances Gestion du talent et rémunération de la haute direction Technologie/numérique <p>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</p> <ul style="list-style-type: none"> Nutrien Ltd.² (2018 à aujourd'hui) Potash Corporation of Saskatchewan (2003 à 2017) Russel Metals Inc. (2007 à aujourd'hui) 	<p>M^{me} Laberge est administratrice de sociétés. Elle a été présidente, chef de la direction et administratrice de Fincentric Corporation jusqu'en 2005. Auparavant, elle était chef des finances et vice-présidente principale, Finances, de MacMillan Bloedel Limited.</p> <p>M^{me} Laberge est administratrice de la BC Cancer Foundation et du Conseil canadien sur la reddition de comptes.</p> <p>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.</p> 																		
Présence¹ (Taux de présence global de 100 %)																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Membre du conseil et des comités suivants</th> <th>Ordinaires</th> <th>Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil</td> <td>7/7</td> <td>1/1</td> </tr> <tr> <td>Audit</td> <td>7/7</td> <td>–</td> </tr> <tr> <td>Ressources humaines – présidente</td> <td>5/5</td> <td>1/1</td> </tr> </tbody> </table>		Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	7/7	1/1	Audit	7/7	–	Ressources humaines – présidente	5/5	1/1						
Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires																	
Conseil	7/7	1/1																	
Audit	7/7	–																	
Ressources humaines – présidente	5/5	1/1																	
Titres détenus à la fin de l'exercice																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Exercice</th> <th>Nombre d'actions</th> <th>Nombre d'UADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>5 000</td> <td>47 470</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>5 000</td> <td>43 476</td> </tr> </tbody> </table>	Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	2017	5 000	47 470	2016	5 000	43 476	<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>52 470</td> <td>5 292 649 \$</td> <td>7,1 x</td> </tr> <tr> <td>48 476</td> <td>4 062 289 \$</td> <td>5,4 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	52 470	5 292 649 \$	7,1 x	48 476	4 062 289 \$	5,4 x
Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA																	
2017	5 000	47 470																	
2016	5 000	43 476																	
Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat																	
52 470	5 292 649 \$	7,1 x																	
48 476	4 062 289 \$	5,4 x																	

- 1) Avec prise d'effet le 19 octobre 2017, M^{me} Laberge a cessé de siéger au comité d'audit et est devenue membre du comité de gestion des risques.
- 2) Nutrien Ltd. est issue de la fusion de la fusion de Potash Corporation of Saskatchewan et d'Agrium Inc. le 2 janvier 2018.

<p>Michael H. McCain Toronto (Ontario) Canada 59 ans Administrateur depuis 2005</p> <p>Indépendant</p> <p>Assemblée annuelle 2017 Votes en faveur : 98,44 %</p> <p>Domaines d'expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> Commerce électronique de détail (B2C) Gestion du risque Gestion du talent et rémunération de la haute direction Technologie/numérique <p>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</p> <ul style="list-style-type: none"> Les Aliments Maple Leaf Inc. (1995 à aujourd'hui) Boulangerie Canada Bread, Limitée (1995 à 2014) 	<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>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 de l'Université Western.</p> <p>Il est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires (spécialisé) de l'Université Western.</p> 																		
Présence¹ (Taux de présence global de 88 %)																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Membre du conseil et des comités suivants</th> <th>Ordinaires</th> <th>Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil</td> <td>7/7</td> <td>0/1</td> </tr> <tr> <td>Audit</td> <td>3/3</td> <td>–</td> </tr> <tr> <td>Gestion des risques</td> <td>4/4</td> <td>1/3</td> </tr> <tr> <td>Gouvernance</td> <td>3/3</td> <td>–</td> </tr> <tr> <td>Ressources humaines</td> <td>3/3</td> <td>–</td> </tr> </tbody> </table>		Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	7/7	0/1	Audit	3/3	–	Gestion des risques	4/4	1/3	Gouvernance	3/3	–	Ressources humaines	3/3	–
Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires																	
Conseil	7/7	0/1																	
Audit	3/3	–																	
Gestion des risques	4/4	1/3																	
Gouvernance	3/3	–																	
Ressources humaines	3/3	–																	
Titres détenus à la fin de l'exercice																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Exercice</th> <th>Nombre d'actions</th> <th>Nombre d'UADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>15 063</td> <td>48 077</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>15 063</td> <td>43 807</td> </tr> </tbody> </table>	Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	2017	15 063	48 077	2016	15 063	43 807	<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>63 140</td> <td>6 368 932 \$</td> <td>8,5 x</td> </tr> <tr> <td>58 870</td> <td>4 933 306 \$</td> <td>6,6 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	63 140	6 368 932 \$	8,5 x	58 870	4 933 306 \$	6,6 x
Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA																	
2017	15 063	48 077																	
2016	15 063	43 807																	
Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat																	
63 140	6 368 932 \$	8,5 x																	
58 870	4 933 306 \$	6,6 x																	

- 1) Avec prise d'effet le 5 avril 2017, M. McCain a cessé de siéger au comité de gestion des risques et au comité de la gouvernance et est devenu membre du comité d'audit et du comité des ressources humaines.

<p>David McKay Toronto (Ontario) Canada 54 ans Administrateur depuis 2014</p> <p>Non indépendant (membre de la direction)</p> <p>Assemblée annuelle 2017 Votes en faveur : 99,60 %</p> <p>Domaines d'expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> Commerce électronique de détail (B2C) Comptabilité et finances Gestion du risque Services financiers <p>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</p> <ul style="list-style-type: none"> Aucune 	<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 29 ans et y a occupé divers postes de plus en plus importants.</p> <p>M. McKay siège au conseil d'administration du Hospital for Sick Children, au conseil consultatif de Catalyst Canada et au Conseil canadien des affaires.</p> <p>Il est titulaire d'un MBA de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western et d'un baccalauréat en mathématiques de l'Université de Waterloo.</p>																			
Présence (Taux de présence de 100 %)																				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Membre du conseil</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;">7/7</td> <td style="text-align: center;">1/1</td> </tr> </tbody> </table> <p>M. McKay n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il assiste aux réunions des comités sur invitation de ceux-ci.</p>			Membre du conseil	Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	7/7	1/1												
Membre du conseil	Ordinaires	Extraordinaires																		
Conseil	7/7	1/1																		
Titres détenus à la fin de l'exercice																				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Exercice</th> <th style="text-align: center;">Nombre d'actions</th> <th style="text-align: center;">Nombre d'UAD/ UADR</th> <th style="text-align: center;">Nombre total d'actions/ UAD/ UADR</th> <th style="text-align: center;">Total en multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat de 8 x le salaire moyen des trois dernières années</th> <th style="text-align: left;">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>2017</td> <td style="text-align: center;">31 899</td> <td style="text-align: center;">226 250¹</td> <td style="text-align: center;">258 149</td> <td style="text-align: center;">18,3 x</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td style="text-align: center;">29 564</td> <td style="text-align: center;">194 075²</td> <td style="text-align: center;">223 639</td> <td style="text-align: center;">15,0 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'actionnariat 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.	2017	31 899	226 250 ¹	258 149	18,3 x		2016	29 564	194 075 ²	223 639	15,0 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'actionnariat 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.															
2017	31 899	226 250 ¹	258 149	18,3 x																
2016	29 564	194 075 ²	223 639	15,0 x																

- 1) Représente 209 500 unités d'actions différées au rendement aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement et 16 750 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 67 et 68 et à la page 71, respectivement).
- 2) 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.

<p>Heather Munroe-Blum, O.C., O.Q., Ph. D., MSRC Montréal (Québec) Canada 67 ans Administratrice depuis 2011</p> <p>Indépendante</p> <p>Assemblée annuelle 2017 Votes en faveur : 99,44 %</p> <p>Domaines d'expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> Affaires juridiques et réglementaires Commerce électronique de détail (B2C) Gestion du talent et rémunération de la haute direction Technologie/humérique <p>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</p> <ul style="list-style-type: none"> Groupe CGI inc. (2015 à aujourd'hui) 	<p>M^{me} 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 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.</p> <p>M^{me} 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.</p> <p>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.</p>																			
Présence¹ (Taux de présence global de 100 %)																				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Membre du conseil et des comités suivants</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;">7/7</td> <td style="text-align: center;">1/1</td> </tr> <tr> <td>Gestion des risques</td> <td style="text-align: center;">7/7</td> <td style="text-align: center;">5/5</td> </tr> <tr> <td>Gouvernance – présidente²</td> <td style="text-align: center;">5/5</td> <td style="text-align: center;">2/2</td> </tr> <tr> <td>Ressources humaines</td> <td style="text-align: center;">1/1</td> <td style="text-align: center;">–</td> </tr> </tbody> </table>			Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	7/7	1/1	Gestion des risques	7/7	5/5	Gouvernance – présidente ²	5/5	2/2	Ressources humaines	1/1	–			
Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires																		
Conseil	7/7	1/1																		
Gestion des risques	7/7	5/5																		
Gouvernance – présidente ²	5/5	2/2																		
Ressources humaines	1/1	–																		
Titres détenus à la fin de l'exercice																				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Exercice</th> <th style="text-align: center;">Nombre d'actions</th> <th style="text-align: center;">Nombre d'UADA</th> <th style="text-align: center;">Nombre total d'actions/ UADA</th> <th style="text-align: center;">Valeur totale des actions/UADA</th> <th style="text-align: center;">Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionnariat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td style="text-align: center;">1 660</td> <td style="text-align: center;">19 057</td> <td style="text-align: center;">20 717</td> <td style="text-align: center;">2 089 724 \$</td> <td style="text-align: center;">2,8 x</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td style="text-align: center;">1 660</td> <td style="text-align: center;">16 845</td> <td style="text-align: center;">18 505</td> <td style="text-align: center;">1 550 719 \$</td> <td style="text-align: center;">2,1 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'actionnariat	2017	1 660	19 057	20 717	2 089 724 \$	2,8 x	2016	1 660	16 845	18 505	1 550 719 \$	2,1 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'actionnariat															
2017	1 660	19 057	20 717	2 089 724 \$	2,8 x															
2016	1 660	16 845	18 505	1 550 719 \$	2,1 x															

- 1) Avec prise d'effet le 23 août 2017, M^{me} Munroe-Blum est devenue membre du comité des ressources humaines.
- 2) Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2018, M^{me} Munroe-Blum a cessé de siéger comme présidente et membre du comité de la gouvernance.

<p>Thomas A. Renyi New Harbor (Maine) États-Unis 71 ans Administrateur depuis 2013</p> <p>Indépendant</p> <p>Assemblée annuelle 2017 Votes en faveur : 98,27 %</p> <p>Domaines d'expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comptabilité et finances • Gestion du risque • Services financiers • Technologies/numérique <p>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</p> <ul style="list-style-type: none"> • The Hartford Financial Services Group Inc. (2010 à aujourd'hui) • Public Service Enterprise Group (administrateur principal) (2003 à aujourd'hui) 	<p>M. Renyi est administrateur de sociétés. Il était président exécutif du conseil 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.</p> <p>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.</p> <p>Il est titulaire d'un MBA ainsi que d'un baccalauréat ès arts en administration des affaires de l'Université Rutgers.</p>  <p style="text-align: center;">Présence¹ (Taux de présence global de 89 %)</p> <table border="1" data-bbox="336 510 967 638"> <thead> <tr> <th>Membre du conseil et des comités suivants</th> <th>Ordinaires</th> <th>Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil</td> <td>7/7</td> <td>1/1</td> </tr> <tr> <td>Audit</td> <td>3/4</td> <td>–</td> </tr> <tr> <td>Gestion des risques</td> <td>6/7</td> <td>4/5</td> </tr> <tr> <td>Gouvernance</td> <td>2/2</td> <td>2/2</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Titres détenus à la fin de l'exercice</p> <table border="1" data-bbox="63 662 967 762"> <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>2017</td> <td>1 491</td> <td>10 824</td> <td>12 315</td> <td>1 242 214 \$</td> <td>1,7 x</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>1 449</td> <td>7 887</td> <td>9 336</td> <td>782 357 \$</td> <td>1,0 x</td> </tr> </tbody> </table>	Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	7/7	1/1	Audit	3/4	–	Gestion des risques	6/7	4/5	Gouvernance	2/2	2/2	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	2017	1 491	10 824	12 315	1 242 214 \$	1,7 x	2016	1 449	7 887	9 336	782 357 \$	1,0 x
Membre du conseil et des comités suivants	Ordinaires	Extraordinaires																																
Conseil	7/7	1/1																																
Audit	3/4	–																																
Gestion des risques	6/7	4/5																																
Gouvernance	2/2	2/2																																
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																													
2017	1 491	10 824	12 315	1 242 214 \$	1,7 x																													
2016	1 449	7 887	9 336	782 357 \$	1,0 x																													

1) Avec prise d'effet le 5 avril 2017, M. Renyi a cessé de siéger au comité d'audit et est devenu membre du comité de la gouvernance.

<p>Kathleen Taylor, C.M. Toronto (Ontario) Canada 60 ans Administratrice depuis 2001 Présidente du conseil depuis 2014</p> <p>Indépendante</p> <p>Assemblée annuelle 2017 Votes en faveur : 98,80 %</p> <p>Domaines d'expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affaires juridiques et réglementaires • Commerce électronique de détail (B2C) • Comptabilité et finances • Gestion du talent et rémunération de la haute direction <p>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Air Canada (2016 à aujourd'hui) • Groupe Adecco (vice-présidente du conseil) (2015 à aujourd'hui) 	<p>M^{me} 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>M^{me} Taylor est présidente du conseil de la SickKids Foundation, 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>  <p style="text-align: center;">Présence (Taux de présence de 100 %)</p> <table border="1" data-bbox="336 1260 967 1308"> <thead> <tr> <th>Membre du conseil</th> <th>Ordinaires</th> <th>Extraordinaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil – présidente</td> <td>7/7</td> <td>1/1</td> </tr> </tbody> </table> <p>En tant que présidente du conseil, M^{me} Taylor ne siège à aucun comité du conseil, mais elle assiste et participe aux réunions des comités. Au cours de l'exercice 2017, elle a assisté à toutes les réunions de comités prévues au calendrier ainsi qu'à toutes les réunions de comités extraordinaires, à l'exception de deux.</p> <p style="text-align: center;">Titres détenus à la fin de l'exercice</p> <table border="1" data-bbox="63 1436 967 1533"> <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>2017</td> <td>31 640</td> <td>71 151</td> <td>102 791</td> <td>10 368 528 \$</td> <td>13,8 x</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>31 640</td> <td>67 076</td> <td>98 716</td> <td>8 272 401 \$</td> <td>11,0 x</td> </tr> </tbody> </table>	Membre du conseil	Ordinaires	Extraordinaires	Conseil – présidente	7/7	1/1	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	2017	31 640	71 151	102 791	10 368 528 \$	13,8 x	2016	31 640	67 076	98 716	8 272 401 \$	11,0 x
Membre du conseil	Ordinaires	Extraordinaires																							
Conseil – présidente	7/7	1/1																							
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																				
2017	31 640	71 151	102 791	10 368 528 \$	13,8 x																				
2016	31 640	67 076	98 716	8 272 401 \$	11,0 x																				

<p>Bridget A. van Kralingen New York (New York) États-Unis 54 ans Administratrice depuis 2011</p> <p>Indépendante</p> <p>Assemblée annuelle 2017 Votes en faveur : 99,37 %</p> <p>Domaines d'expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Commerce électronique de détail (B2C) • Gestion du talent et rémunération de la haute direction • Services financiers • Technologie/numérique <p>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aucune 		<p>M^{me} 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>M^{me} van Kralingen siège au conseil d'administration de la New York Historical Society et au conseil d'administration du Partnership for New York City.</p> <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> 			
Présence (Taux de présence global de 92 %)					
Membre du conseil et des comités suivants		Ordinaires	Extraordinaires		
Conseil		7/7	1/1		
Gestion des risques		7/7	3/5		
Ressources humaines		5/5	1/1		
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
2017	1 431	19 628	21 059	2 124 221 \$	2,8 x
2016	1 390	16 376	17 766	1 488 791 \$	2,0 x

<p>Thierry Vandal Mamaroneck (New York) États-Unis 57 ans Administrateur depuis 2015</p> <p>Indépendant</p> <p>Assemblée annuelle 2017 Votes en faveur : 99,38 %</p> <p>Domaines d'expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affaires juridiques et réglementaires • Comptabilité et finances • Gestion du risque • Gestion du talent et rémunération de la haute direction <p>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</p> <ul style="list-style-type: none"> • TransCanada Corporation (2017 à aujourd'hui) • Veresen Inc. (2015 à 2017) 		<p>M. Vandal est président d'Axium Infrastructure US Inc. (société de gestion de placements). M. Vandal a été président-directeur général d'Hydro-Québec de 2005 jusqu'à son départ en 2015.</p> <p>Il siège au conseil consultatif international de HEC Montréal et est gouverneur émérite de l'Université McGill.</p> <p>M. Vandal est titulaire d'un MBA avec spécialisation en finance de HEC Montréal et d'un baccalauréat en génie de l'École Polytechnique de Montréal.</p> 			
Présence (Taux de présence global de 100 %)					
Membre du conseil et des comités suivants		Ordinaires	Extraordinaires		
Conseil		7/7	1/1		
Audit		7/7	–		
Ressources humaines		5/5	1/1		
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
2017	1 077	6 780	7 857	792 536 \$	1,1 x
2016	1 038	3 987	5 025	421 095 \$	0,6 x

<p>Jeffery Yabuki Brookfield (Wisconsin) États-Unis 57 ans Administrateur depuis 2017</p> <p>Indépendant</p> <p>Assemblée annuelle 2017 s.o.¹</p> <p>Domaines d'expertise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comptabilité et finances • Services financiers • Technologie/humérique <p>Membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes (au cours des cinq dernières années)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiserv, Inc. (2005 à aujourd'hui) 	<p>M. Yabuki est président et chef de la direction de Fiserv, Inc. (chef de file mondial de solutions technologiques dans le secteur des services financiers) depuis 2005. Auparavant, il a été vice-président exécutif et chef de l'exploitation de H&R Block, Inc.</p> <p>M. Yabuki est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en administration des affaires et en comptabilité de l'Université d'État de la Californie et détenait auparavant le titre de comptable professionnel agréé.</p> 												
Présence¹ (Taux de présence global de 100 %)													
<p>Membre du conseil et des comités suivants</p> <p>Conseil</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;">1/1</td> <td style="text-align: center;">–</td> </tr> </tbody> </table>		Ordinaires	Extraordinaires	Conseil	1/1	–						
	Ordinaires	Extraordinaires											
Conseil	1/1	–											
Titres détenus à la fin de l'exercice													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Exercice</th> <th>Nombre d'actions</th> <th>Nombre d'UADA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td style="text-align: center;">2 000</td> <td style="text-align: center;">206</td> </tr> </tbody> </table>	Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA	2017	2 000	206	<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;">2 206</td> <td style="text-align: center;">222 519 \$</td> <td style="text-align: center;">0,3 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	2 206	222 519 \$	0,3 x
Exercice	Nombre d'actions	Nombre d'UADA											
2017	2 000	206											
Nombre total d'actions/UADA	Valeur totale des actions/UADA	Total en multiple de la ligne directrice de 750 000 \$ en matière d'actionariat											
2 206	222 519 \$	0,3 x											

1) Avec prise d'effet le 19 octobre 2017, M. Yabuki a été nommé administrateur et est devenu membre du comité d'audit et du comité de la gouvernance.

Compétences

Le conseil établit une grille qui met en relief les compétences et l'expérience qu'il juge essentielles pour assurer la réussite stratégique à long terme de RBC. Notre grille vise à aider le comité de la gouvernance ainsi que le conseil à ajuster les compétences et l'expérience que devraient posséder les membres du conseil en regard du dynamisme du marché et du contexte réglementaire en constante évolution.

Comme le montre la grille, les candidats aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle de 2018 apportent 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 stratégiques et financiers.

Les candidats aux postes d'administrateur possèdent tous des connaissances et des compétences qu'ils ont acquises à titre de cadres supérieurs au sein de grandes organisations, y compris de l'expérience en matière de gouvernance, et partagent un engagement, dont ils sont redevables, à promouvoir la citoyenneté d'entreprise, grâce à laquelle nous menons nos affaires afin d'avoir une incidence positive sur la société, l'environnement et l'économie. Conformément à notre politique sur la diversité au sein du conseil et compte tenu de notre engagement à favoriser un conseil équilibré et caractérisé par la diversité, le comité de la gouvernance prend en considération d'autres facteurs importants, dont la diversité et la non-binarité de genre, l'âge, la région géographique, les antécédents et l'origine ethnique.

		Chisholm	Côté	Daruvala	Denison	Laberge	McCain	McKay	Munroe-Blum	Renyi	Taylor	van Kralingen	Vandal	Yabuki
Compétences et expérience														
Compétences importantes¹	Affaires juridiques et réglementaires	x	x	x					x		x		x	
	Commerce électronique de détail (B2C)				x		x	x	x		x	x		
	Comptabilité et finances	x	x		x	x		x		x	x		x	x
	Gestion du risque	x	x	x	x		x	x		x			x	
	Gestion du talent et rémunération de la haute direction		x			x	x		x		x	x	x	
	Services financiers	x		x	x			x		x		x		x
	Technologie/numérique					x	x		x	x		x		x
Expérience importante	Expertise américaine	x		x			x	x	x	x	x	x	x	x
	Poste de direction au sein d'une société ouverte						x	x		x	x			x
	Responsabilité à lignes multiples	x	x		x	x	x	x	x	x		x		
	Transformation d'entreprise	x	x	x	x		x	x	x	x		x	x	x

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

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 équitable 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 canadien composé de sociétés et d'institutions financières dont la portée, la complexité et l'envergure des activités sont similaires :

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

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.

Au cours de l'exercice 2017, les administrateurs de RBC ont touché la rémunération suivante :

Rémunération forfaitaire annuelle	(\$)
Administrateur	250 000
Présidente du conseil	275 000
Président de comité	50 000

David McKay ne touche aucune rémunération en tant qu'administrateur puisqu'il est chef de la direction de RBC.

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

Aucun changement touchant la rémunération des administrateurs n'a été apporté en 2017 et aucun changement n'a été recommandé ou approuvé pour 2018.

Corrélation entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires

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

1. 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 \$, 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.

2. Investissement de la rémunération des administrateurs

Le régime d'achat d'actions pour les administrateurs (dans le cas des actions ordinaires 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 ordinaires. La valeur d'une UADA, lorsqu'elle est portée au crédit du compte de l'administrateur ou que l'UADA est rachetée par l'administrateur, est calculée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédents.

Les administrateurs doivent investir au moins 150 000 \$ de leur rémunération forfaitaire annuelle (la tranche en titres de capitaux propres) en actions ordinaires 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 ordinaires. Les actions ordinaires 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 ordinaires.

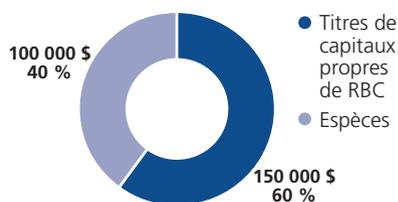
Tant qu'ils siègent au conseil, les administrateurs ne peuvent pas vendre d'actions ordinaires de RBC achetées au moyen de la tranche en titres de capitaux propres de leur rémunération forfaitaire annuelle ni demander le rachat d'UADA.

3. 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

Ventilation de la rémunération forfaitaire des administrateurs



- de 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.

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 siége 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 2017, il a touché une rémunération forfaitaire des administrateurs de 135 000 \$ US ainsi que des tranches proportionnelles de la rémunération forfaitaire de 30 000 \$ US accordée au président du comité de gestion des risques et au président du comité des ressources humaines et de la gouvernance. M. Renyi a touché sa rémunération relative à 2017 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 2017. Les administrateurs ayant siégé pendant une partie de l'exercice ont été rémunérés proportionnellement à la durée de leur mandat.

En 2017, les administrateurs ont touché **85 % de leur rémunération forfaitaire** sous forme de titres de capitaux propres.

Administrateurs	Honoraires (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)	Ventilation des honoraires versés par RBC (\$)	
				Actions/UADA	Espèces
W. Beattie ¹	125 000	50 000	175 000	125 000	–
A. Chisholm	250 000	–	250 000	250 000	–
J. Côté	250 000	–	250 000	250 000	–
T. Daruvala ²	300 000	–	300 000	300 000	–
D. Denison ³	300 000	–	300 000	300 000	–
R. George ⁴	187 500	50 000	237 500	187 500	–
A. Laberge ⁵	300 000	–	300 000	225 000	75 000
M. McCain	250 000	–	250 000	250 000	–
H. Munroe-Blum ⁶	300 000	–	300 000	150 000	150 000
T. Renyi ⁷	250 000	212 735	462 735	462 735	–
E. Sonshine ⁸	125 000	50 000	175 000	125 000	–
K. Taylor ⁹	525 000	–	525 000	150 000	375 000
B. van Kralingen	250 000	–	250 000	250 000	–
T. Vandal	250 000	–	250 000	250 000	–
J. Yabuki ¹⁰	20 833	–	20 833	20 833	–
TOTAL			4 046 068	3 296 068	600 000

- 1) M. Beattie s'est retiré du conseil le 5 avril 2017. Durant l'exercice 2017, il a assisté à trois réunions du conseil, à deux réunions du comité des ressources humaines et à deux réunions du comité d'audit. RBC versera un don de 50 000 \$ à un organisme de bienfaisance choisi par M. Beattie en reconnaissance de son apport. M. Beattie ne retirera aucun avantage financier de ce don.
- 2) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire du président du comité de gestion des risques.
- 3) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire du président du comité d'audit.
- 4) M. George est décédé le 1^{er} août 2017. Durant l'exercice 2017, il a assisté à six réunions du conseil, à neuf réunions du comité de gestion des risques et à trois réunions du comité des ressources humaines. RBC versera un don de 50 000 \$ à un organisme de bienfaisance choisi par la succession de M. George en reconnaissance de son apport. Sa succession ne retirera aucun avantage financier de ce don.
- 5) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire de la présidente du comité des ressources humaines.
- 6) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire de la présidente du comité de la gouvernance.
- 7) 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 = 1,2893 \$ CA, soit le taux de change en vigueur le dernier jour de bourse de l'exercice 2017.
- 8) M. Sonshine s'est retiré du conseil le 5 avril 2017. Durant l'exercice 2017, il a assisté à quatre réunions du conseil, à deux réunions du comité de la gouvernance et à quatre réunions de comité d'audit. RBC a versé un don de 50 000 \$ à un organisme de bienfaisance choisi par M. Sonshine en reconnaissance de son apport. M. Sonshine n'a retiré aucun avantage financier de ce don.
- 9) Ces honoraires comprennent la rémunération forfaitaire de la présidente du conseil.
- 10) M. Yabuki a été nommé administrateur le 19 octobre 2017.

Rapports des comités du conseil

Rapport du comité d'audit

Membres (à la fin de l'exercice)	<ul style="list-style-type: none"> • D. Denison (président), A. Chisholm, J. Côté, M. McCain, T. Vandal et J. Yabuki
Compétences financières et expertise en matière d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • 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. Denison, J. Côté, T. Vandal et J. Yabuki peuvent être qualifiés d'« experts financiers du comité d'audit » selon la définition donnée par la Securities and Exchange Commission des États-Unis.
Réunions	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité a tenu sept réunions au cours de l'exercice 2017 (deux des réunions ont comporté des séances conjointes avec le comité de gestion des risques) et l'auditeur externe a assisté à chacune d'elles. • Chaque réunion comportait une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents. • Des séances distinctes à huis clos ont aussi eu lieu avec l'auditeur externe à l'occasion de chaque réunion prévue au calendrier et avec l'auditeur en chef, le chef de la conformité à la réglementation, le chef de la lutte anti-blanchiment, le conseiller général et le chef des finances tous les trimestres.
Responsabilités	Faits marquants de 2017
Information financière et contrôles internes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recommandation des rapports financiers trimestriels et annuels à l'approbation du conseil. ✓ Examen des jugements importants en ce qui a trait à : <ul style="list-style-type: none"> • la juste valeur des instruments financiers; • la provision pour pertes sur créances; • les provisions liées à des incertitudes fiscales et la communication d'information à cet égard; • la perte de valeur du goodwill; et • l'adoption d'IFRS 9, <i>Instruments financiers</i> en 2018 et d'autres nouvelles normes comptables et réglementaires. ✓ Examen des contrôles et procédures applicables à la présentation de l'information et du contrôle interne à l'égard de l'information financière.
Fonction de l'auditeur interne	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen et approbation du plan d'audit interne annuel et supervision de son exécution. ✓ Examen de la stratégie d'audit interne triennale. ✓ Examen des rapports trimestriels portant sur les activités, les conclusions et les recommandations en matière d'audit. ✓ Surveillance du rôle de l'auditeur interne relativement à d'importants projets, dont l'adoption d'IFRS 9 et le processus d'examen et d'analyse détaillés des fonds propres aux États-Unis.

Auditeur externe (PwC)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Discussion avec PwC de ses responsabilités reliées 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. ✓ Discussion avec PwC des risques importants liés aux questions comptables et des jugements importants posés par la direction. ✓ Obtention d'une confirmation écrite de PwC témoignant de son indépendance. ✓ Approbation au préalable de toutes les missions additionnelles de PwC (y compris les services non liés à l'audit). ✓ Réalisation de l'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.
Gestion du talent et planification de la relève	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Supervision de l'entrée en fonction du nouveau chef des finances. ✓ Examen des évaluations du rendement du chef des finances, de l'auditeur en chef, du chef de la conformité à la réglementation et du chef de la lutte anti-blanchiment, dont le résultat s'est révélé satisfaisant dans chacun des cas. ✓ Coordination et examen d'un rapport indépendant portant sur la conception et la mise en place d'un programme de gouvernance au sein de la fonction des finances.
Questions juridiques, réglementaires et relatives aux fonds propres	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Obtention de mises à jour régulières du conseiller général sur des questions juridiques, du chef de la conformité à la réglementation sur des questions de conformité à la réglementation ainsi que du chef de la lutte anti-blanchiment sur les règlements en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et de lutte contre le financement d'activités terroristes. ✓ Examen des résultats du programme général de simulation de crises de 2017 et approbation du processus interne d'évaluation de la suffisance des fonds propres et du plan relatif aux fonds propres pour 2018.
Surveillance des filiales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exercice du rôle de comité d'audit pour certaines filiales réglementées de RBC. ✓ Réception et examen des états financiers, des rapports sur le contrôle interne et des rapports fournis par les chefs des finances de ces filiales réglementées.

Honoraires de l'auditeur

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 les exercices clos les 31 octobre 2017 et 31 octobre 2016, qui se sont chiffrés à 40,1 millions de dollars et à 35,7 millions de dollars, respectivement, sont détaillés ci-dessous. Les différentes catégories d'honoraires sont aussi décrites ci-après.

	Exercice clos le 31 octobre 2017 (en millions de dollars)			Exercice clos le 31 octobre 2016 ¹ (en millions de dollars)		
	Banques et filiales	Fonds communs de placement ²	Total	Banques et filiales	Fonds communs de placement ²	Total
Honoraires d'audit	30,1	2,0	32,1	28,0	1,7	29,7
Honoraires pour services liés à l'audit	6,6	–	6,6	4,7	–	4,7
Honoraires pour services fiscaux	0,1	0,3	0,4	0,1	0,3	0,4
Autres honoraires	0,5	0,5	1,0	0,5	0,4	0,9
Total des honoraires	37,3	2,8	40,1	33,3	2,4	35,7

- 1) Les montants de 2016 ont été mis à jour pour tenir compte des honoraires additionnels au titre de l'audit et des services liés à l'audit de 4,5 millions de dollars qui se rapportent à l'exercice clos le 31 octobre 2016.
- 2) 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.

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
- l'audit de diverses fiducies et sociétés en commandite.

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.

Rapport du comité de la gouvernance

Membres (à la fin de l'exercice)	<ul style="list-style-type: none"> • H. Munroe-Blum (présidente), A. Chisholm, J. Côté, T. Daruvala, T. Renyi et J. Yabuki
Réunions	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité a tenu cinq réunions ordinaires et deux réunions extraordinaires au cours de l'exercice 2017. • Chaque réunion prévue au calendrier comportait une séance à huis clos, sans que les membres de la direction soient présents.
Responsabilités	Faits marquants de 2017
Suivi des pratiques exemplaires et des tendances	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. ✓ Approbation de mises à jour aux politiques clés du conseil et des comités en matière de gouvernance, y compris la politique sur la diversité au sein du conseil. ✓ Approbation de la nouvelle politique sur l'accès aux procurations. ✓ Approbation de l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance et examen du cadre de gouvernance. ✓ 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.
Recrutement des administrateurs et composition du conseil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Poursuite de la mise au point du bassin de candidats aux postes d'administrateur à l'aide du sous-comité de recrutement. ✓ Recommandation de 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. ✓ Recommandation de la nomination de Jacynthe Côté au poste de présidente du comité de la gouvernance et des changements touchant la composition des comités. ✓ Étude et approbation des candidats à l'élection aux postes d'administrateur en vue de leur élection et évaluation de l'indépendance des administrateurs.
Rémunération des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen des tendances actuelles en matière de rémunération des administrateurs chez nos concurrents à l'échelle mondiale et recommandation de ne pas apporter de changement pour 2018.
Efficacité des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Élaboration et approbation des priorités du conseil et de la présidente du conseil pour 2017 et examen de rapports d'étape périodiques à l'égard de ces priorités. ✓ Encadrement de l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, des comités et des pairs.
Orientation et formation des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Élaboration d'une nouvelle approche fondée sur des principes en matière d'orientation et d'intégration des administrateurs. ✓ Amélioration du programme de mentorat à l'intention des nouveaux administrateurs. ✓ Personnalisation des programmes de formation en fonction des besoins individuels. ✓ Coordination des programmes de formation continue destinés au conseil et aux comités.

Interaction avec les actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interaction poussée avec les actionnaires et les parties prenantes en matière de gouvernance en vue de l'élaboration d'une politique sur l'accès aux procurations. ✓ Participation à des discussions périodiques avec les actionnaires portant sur les questions et tendances clés et nouvelles en matière de gouvernance.
Citoyenneté d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen de la stratégie en matière de citoyenneté d'entreprise de la Banque et approbation du budget alloué aux dons pour 2018. ✓ Examen du rapport sur la citoyenneté d'entreprise et la déclaration de responsabilité publique de 2017.
Révision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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>. ✓ 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 établis propres à garantir le respect du Code de déontologie. ✓ Discussion avec la direction sur les tendances en matière de culture de gestion du risque.
Surveillance des filiales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exercice du rôle de comité de révision pour certaines de nos filiales qui sont des institutions financières assujetties au régime de réglementation fédéral. ✓ Examen du rapport annuel sur l'efficacité de la gouvernance des filiales chez RBC.

Rapport du comité des ressources humaines

Membres

(à la fin de l'exercice)

- A. Laberge (présidente), M. McCain, H. Munroe-Blum, B. van Kralingen et T. Vandal

Réunions

- Le comité a tenu cinq réunions ordinaires et une réunion extraordinaire au cours de l'exercice 2017 (une réunion ordinaire a comporté une séance conjointe avec le comité de gestion des risques).
- Chaque réunion comportait 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 2017

Rémunération des membres de la haute direction

- ✓ 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.
- ✓ Examen de l'évaluation du rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs de 2016 et discussion au sujet des buts et indicateurs de rendement de 2017.
- ✓ Recommandation au conseil concernant la rémunération du chef de la direction et d'autres membres de la haute direction aux échelons les plus élevés, y compris les chefs des fonctions de surveillance.

Rémunération des membres de la haute direction (suite)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen de l'analyse de la rémunération et recommandation au conseil d'approuver celle-ci. ✓ Examen des mécanismes de rémunération à l'intention du chef des finances, du chef de la stratégie et de l'expansion, du chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, de la chef de l'administration et de la chef des ressources humaines, et recommandation au conseil d'approuver ceux-ci.
Surveillance de la rémunération et gestion du risque	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tenue d'une rencontre avec le chef de la gestion du risque du Groupe afin d'examiner la correspondance entre la rémunération variable et les risques et le rendement économique. ✓ Examen d'une évaluation de la correspondance entre la rémunération du chef de la direction et le rendement de RBC effectuée par FW Cook. ✓ 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. Cet examen vise à ce que 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. ✓ Tenue d'une rencontre avec l'auditeur en chef 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.
Surveillance des programmes et politiques de rémunération et des régimes de retraite	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. ✓ 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 et aux normes du Conseil de stabilité financière. ✓ 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.
Gestion du talent et relève	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen et discussion de la stratégie de la Banque en matière de leadership, y compris l'ajout de nouveaux leaders compte tenu du contexte commercial en évolution rapide, des progrès réalisés par rapport aux principales priorités et de la profondeur du bassin de la relève. ✓ Supervision de l'entrée en fonction planifiée de nouveaux titulaires aux postes de chef des finances, de chef de la stratégie et de l'expansion, de chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, de chef de l'administration et de chef des ressources humaines.
Engagement des employés	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Étude des résultats du sondage mené auprès des employés en 2017 visant à évaluer l'engagement des employés et discussion à ce sujet.

Rapport du comité de gestion des risques

Membres (à la fin de l'exercice)	<ul style="list-style-type: none"> T. Daruvala (président), D. Denison, A. Laberge, H. Munroe-Blum, T. Renyi et B. van Kralingen
Réunions	<ul style="list-style-type: none"> Le comité a tenu sept réunions ordinaires et cinq réunions extraordinaires au cours de l'exercice 2017 (deux 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 prévue au calendrier comportait une séance à huis clos avec le chef de la gestion du risque du Groupe et une séance à huis clos sans que les membres de la direction soient présents.
Responsabilités	Faits marquants de 2017
Gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Discussion des principaux nouveaux risques, notamment les changements des habitudes de consommation, l'innovation et les concurrents non traditionnels, le Brexit, les changements climatiques et les catastrophes naturelles récentes (feux de forêt, ouragans) et la fin du programme d'assouplissement quantitatif. ✓ Examen des résultats de la surveillance de RBC exercée par les organismes de réglementation. ✓ Supervision des limites de délégation fixées pour la direction en matière de risque. ✓ Examen et approbation des paramètres en matière de risques de crédit. ✓ 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 technologies de l'information (TI). ✓ Examen et approbation des plans de règlement et de reprise des activités de la Banque. ✓ Examen des résultats du programme général de simulation de crises et approbation du processus interne d'évaluation de la suffisance des fonds propres. ✓ Tenue de séances de formation portant notamment sur la gestion des liquidités et les risques connexes, le bilan de RBC à travers le prisme du risque, le risque transactionnel, les activités de prêt investissement et le risque opérationnel. ✓ Examen et approbation du goût du risque eu égard aux activités de financement central. ✓ Obtention d'une mise à jour sur l'agrégation des données sur les risques et le rapport sur les risques.
Opérations importantes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen et approbation d'opérations importantes excédant les limites de délégation fixées pour la direction.

<p>Cadre de gestion du risque et surveillance de la culture à l'égard du risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen et approbation des cadres de gestion du risque suivants : <ul style="list-style-type: none"> • 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, ainsi qu'à soutenir les cadres de gestion du risque; • 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 • le cadre d'application de la conduite et de 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. ✓ Analyse de la façon dont RBC évalue la conduite à l'égard du risque et des principales mesures employées ou envisagées pour mieux renforcer la 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 et les pratiques recommandées au sein du secteur au fur et à mesure qu'elles évoluent.
<p>Surveillance de la fonction de gestion des risques</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen et approbation de la structure organisationnelle, du budget et des ressources de la fonction de gestion des risques. ✓ 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.
<p>Surveillance des filiales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Approbation du mandat du comité de gestion des risques de RBC USA Holdco Corporation, la société de portefeuille intermédiaire de la Banque. ✓ Examen de rapports sur le profil de risque de liquidité de la société de portefeuille intermédiaire. ✓ Examen et approbation des découverts quotidiens intrajournaliers auprès de la Federal Reserve Bank of New York pour la succursale de la Banque située à New York. Réception de mises à jour sur le système américain d'analyse et d'examen détaillés des fonds propres (<i>comprehensive capital analysis and review</i>). ✓ Examen et approbation des facilités de crédit pour les filiales de RBC.

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 à la *Loi sur les banques* et aux autres lois et règlements applicables, y compris la réglementation émanant des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM), de la TSX, de la Bourse de New York et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

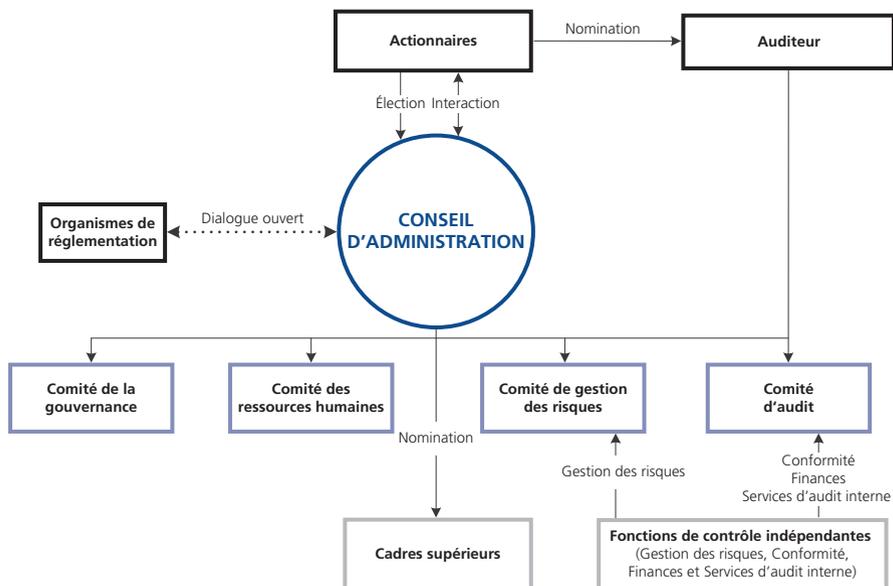
Nouveautés pour 2017 :

- ✓ Nous avons adopté une politique sur l'accès aux procurations suivant nos échanges avec diverses parties prenantes et par suite de consultations d'experts juridiques et d'organismes de réglementation.
- ✓ Nous avons élaboré une nouvelle approche fondée sur des principes en matière d'orientation des administrateurs qui s'articule autour des piliers importants que sont l'orientation, l'intégration et le perfectionnement individuel des administrateurs.

Structure de gouvernance

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

C'est par l'intermédiaire de cette structure que les valeurs éthiques 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 du conseil et des comités une fois l'an afin d'assurer la répartition adéquate des responsabilités, compte tenu des directives des organismes de réglementation et des pratiques exemplaires. Cet examen 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.

Le comité de la gouvernance émet ses recommandations quant à la composition des comités et aux plans de relève de la présidente du conseil et 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 une fois l'an 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 dont l'influence se fait sentir à tous les niveaux de RBC. Le Code énonce les principes fondamentaux guidant le conseil dans ses travaux 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 2017 à un membre de la haute direction ou à un administrateur.

Nous disposons d'un programme de formation en ligne pour améliorer la compréhension des valeurs et des principes qui sont énoncés dans le Code et, chaque année, les employés doivent remplir un questionnaire pour démontrer et attester qu'ils ont une bonne connaissance du Code. Les administrateurs doivent déclarer chaque année avoir lu et compris le Code et attester qu'ils s'y conforment. 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 de notre Code. Un exemplaire de notre Code se trouve à rbc.com/gouvernance et a été déposé auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur sedar.com.

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 font l'objet d'une enquête interne ou d'une enquête externe de la part d'un tiers indépendant et toute question importante est 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 en cause 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

Tous les candidats à un poste d'administrateur en 2018 sont **indépendants**, à l'exception de notre chef de la direction.

notre site Web à rbc.com/gouvernance. Elle impose des normes plus élevées, que les membres de notre comité d'audit et de notre comité des ressources humaines doivent respecter.

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.

Les relations entre un administrateur et RBC sont évaluées 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 de relations dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles nuisent 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 auxquelles l'administrateur est lié.

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 de ces comités.

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 quant aux 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 et la secrétaire 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.

Aucun des candidats aux postes d'administrateur ne siège à plus de **trois conseils de sociétés ouvertes**, en excluant RBC.

Politique sur l'appartenance commune à un conseil	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.
Participation aux comités d'audit de sociétés ouvertes	Aucun membre du comité d'audit ne peut siéger au comité d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes.

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.

Accès à la direction	Tous les administrateurs indépendants peuvent librement consulter la direction et les employés de RBC.
Conseillers externes	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.
Séances à huis clos	Pour faciliter les discussions franches et ouvertes entre les administrateurs, la présidente du conseil et les présidents de comité président des séances sans que les membres de la direction soient présents. Au cours de l'exercice 2017, des séances ont eu lieu sans que les membres de la direction soient présents lors de toutes les réunions du conseil et les réunions des comités prévues au calendrier.

Rôle 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 aux 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.

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;
- en collaboration avec le comité de la gouvernance, est chargée de l'évaluation de l'efficacité du conseil, ainsi qu'il est décrit aux pages 42 et 43, et de la planification de la relève des membres du conseil et du recrutement des administrateurs;
- interagit avec les administrateurs et les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés tout au long de l'année;
- rencontre des organismes de réglementation, des actionnaires et des parties prenantes pour le compte du conseil; et
- rencontre régulièrement les administrateurs indépendants de nos filiales.

Le conseil revoit et approuve le mandat de la présidente du conseil, qui peut être consulté à 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. Le comité de la gouvernance recommande également la nomination et le plan de relève de la présidente du conseil.

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 la charte de notre conseil sur notre site Web à 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.

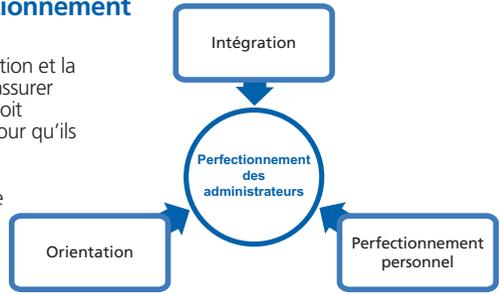
Principaux domaines faisant l'objet d'une surveillance de la part du conseil

Responsabilités	Activités
Culture d'intégrité	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Planification stratégique	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Approuver une fois l'an le plan stratégique, qui tient compte notamment des possibilités et des risques associés aux activités. • 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 de initiatives stratégiques. • Revoir et approuver la structure organisationnelle de la Banque. • 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. • Passer en revue les résultats d'une évaluation annuelle du rendement de nos secteurs d'exploitation.
Gestion du risque	<ul style="list-style-type: none"> • Revoir et approuver le cadre de gestion générale lié au goût du risque de la Banque. • Surveiller la gestion du risque stratégique, par l'intermédiaire de ses quatre comités, en approuvant des cadres et des politiques de gestion du risque et en surveillant la conduite à l'égard du risque au sein de RBC. • 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 la Banque appliqué à l'échelle de l'entreprise. • Rencontrer les organismes de réglementation pour discuter du goût du risque et du système de contrôle du risque de la Banque.
Information financière et contrôles internes	<ul style="list-style-type: none"> • Superviser la conformité aux exigences applicables en matière d'audit, de comptabilité et de communication de l'information financière. • 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. • Évaluer, par l'intermédiaire du comité d'audit, le caractère adéquat et l'efficacité des systèmes de contrôle interne. • Approuver les rapports financiers trimestriels et annuels.
Gestion du talent et planification de la relève	<p>En collaboration avec le comité des ressources humaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Passer en revue les stratégies et les programmes touchant l'évaluation et le perfectionnement de la haute direction. • 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. • Évaluer et approuver la rémunération du chef de la direction et des cadres supérieurs conformément à des incitatifs prudents. • Examiner et approuver annuellement le mandat du chef de la direction.
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

Orientation, intégration et perfectionnement personnel des administrateurs

Le comité de la gouvernance supervise l'orientation et la formation continue des administrateurs afin d'assurer que la transition vers leurs nouvelles fonctions soit harmonieuse et de les doter des outils voulus pour qu'ils puissent réussir dans leur rôle et apporter une contribution précieuse au conseil et à RBC.

Cette année, le comité de la gouvernance a adopté une nouvelle approche fondée sur des principes qui s'articule autour de trois axes prioritaires pour soutenir la capacité d'adaptation du conseil.



<p>Orientation et accueil</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Guide d'orientation détaillé exposant nos principes et nos politiques en matière de gouvernance, dont notre Code de déontologie et notre politique sur l'indépendance des administrateurs. • Exposés détaillés des stratégies et des activités par des membres du Groupe de la direction et des cadres supérieurs. • Séances d'accueil avec des cadres supérieurs clés des fonctions de la gouvernance, des affaires juridiques et d'autres fonctions visant à informer les administrateurs de leurs obligations de même que des pratiques de RBC en matière de contrôle interne. • Participation des administrateurs aux réunions des comités, y compris ceux dont ils ne sont pas membres. • Orientation avec des parrains membres de la haute direction et préparation des administrateurs appelés à présider un comité par la secrétaire.
<p>Intégration</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programme de mentorat jumelant les nouveaux administrateurs à des membres plus chevronnés. • Rencontres individuelles avec la présidente du conseil et les présidents de comité pour mieux comprendre la culture et la dynamique du conseil. • Interaction continue avec des cadres supérieurs afin de mieux cerner les objectifs stratégiques et de favoriser un dialogue ouvert et des relations constructives.
<p>Perfectionnement personnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Séances et documents de formation <ul style="list-style-type: none"> - Présentations par des membres de la haute direction portant sur le contexte commercial et le cadre réglementaire, y compris sur des aspects complexes et spécialisés de nos activités. - Série de conférences RBC, qui consiste en une série d'exposés donnés par des conférenciers externes à l'intention des administrateurs qui fait le point sur de grandes questions, dont les contextes politique et économique, les nouvelles tendances sectorielles et réglementaires et le dynamisme du marché. - Séances de formation mixtes auxquelles participent les comités concernés sur les dossiers d'intérêt commun et les domaines dont la responsabilité de surveillance est partagée. - Bibliothèque de ressources en ligne pour obtenir de l'information sur des sujets pertinents, y compris les possibilités de formation offertes à l'extérieur de RBC. • Personnalisation des programmes <ul style="list-style-type: none"> - Programmes qui répondent aux besoins particuliers d'un administrateur compte tenu de ses connaissances et de son expérience et qui reflètent ses champs d'intérêt. - Occasions offertes aux administrateurs de grandes institutions financières (p. ex. le Global Risk Institute, le Group of Thirty, le Bank Governance Leadership Network). • Adhésion à l'Institut des administrateurs de sociétés (Canada) et à la National Association of Corporate Directors (États-Unis).

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.

De plus, les membres du conseil prennent régulièrement part à des visites de nos installations pour leur permettre de mieux connaître nos activités. En 2017, le conseil et ses comités ont tenu des réunions à Londres, au Royaume-Uni, où les administrateurs ont eu l'occasion de se rendre dans les bureaux locaux, d'échanger avec des employés et des membres de la haute direction aux échelons les plus élevés et de rencontrer des représentants des organismes de réglementation et du gouvernement ainsi que des administrateurs indépendants de notre principale filiale au Royaume-Uni.

Au cours de l'exercice 2017, les administrateurs ont pris part aux séances de formation suivantes :

Trimestre	Séances de formation	Participation
T1 2017	Élections américaines et impacts attendus Situation mondiale en matière de cybersécurité – Un point de vue externe, qui s'inscrit dans le cadre de la série annuelle Mise à jour sur la cybersécurité Tour d'horizon de la méthode « Agile » – Accroître l'impact commercial au moyen de la technologie et des données Davos 2017 – Compte rendu de RBC Audit interne – Principales leçons sur les pratiques exemplaires et les tendances du marché Audit de la culture organisationnelle Mise à jour sur les affaires réglementaires et gouvernementales – Principales nouveautés dans le secteur financier Gestion des liquidités et du risque	Conseil Conseil Conseil Conseil Audit Audit et gestion des risques Gouvernance Gestion des risques
T2 2017	L'intelligence artificielle dans le domaine bancaire Les banques d'importance systémique mondiale et ce que ça implique Évaluation des fonds propres réglementaires – Mise à jour sur le contrôle et la gouvernance Mise à jour sur l'adoption d'IFRS 9 Mise à jour sur la cybersécurité et la technologie de l'information	Conseil Audit Audit Audit Gestion des risques
T3 2017	Mise à jour sur la gouvernance Mise à jour sur les affaires réglementaires et gouvernementales – Tendances au Canada, aux États-Unis et à l'échelle internationale Analyse de la rémunération du chef de la direction et étalonnage avec les pairs – Consultant indépendant en rémunération Stratégie et priorités de RBC concernant ses effectifs – Atteindre le succès en recrutant les meilleurs talents et en repensant les RH Les portefeuilles de prêts à travers le prisme du risque Prêts investissement – Exposition au risque, tendances et profil de risque	Gouvernance Gouvernance RH RH Gestion des risques Gestion des risques
T4 2017	Le contexte politique et économique actuel aux États-Unis – Point de vue d'un diplomate canadien Le Brexit – Point de vue d'un ministre du gouvernement du R.-U. Le Brexit et le contexte politique au R.-U. – Point de vue d'un diplomate canadien Le point sur la situation actuelle des FinTech au R.-U. et en Europe – Point de vue d'un entrepreneur FinTech Mise à jour sur les perspectives macroéconomiques en Europe Stratégies de développement du leadership et gestion des talents Évaluation et resserrement du code de conduite à l'égard du risque de la Banque Mise à jour sur les risques en matière de cybersécurité et de technologie de l'information Thèmes liés aux risques émergents	Conseil Conseil Conseil Conseil RH RH et gestion des risques Gestion des risques Gestion des risques Gestion des 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.

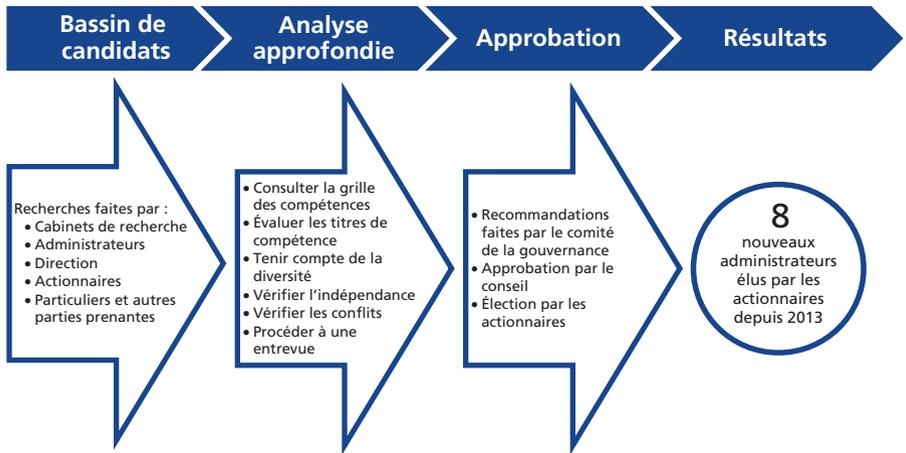
Les services d'un **cabinet de recherche indépendant** sont retenus pour la recherche de candidats prometteurs.

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

La force du conseil repose sur 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 ou à la réélection 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'expérience que chaque administrateur apporte au conseil. Cette grille se trouve à la page 17 de cette circulaire.

Le comité de la gouvernance tient également compte des résultats des évaluations de l'efficacité du conseil et des administrateurs 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 recherchées chez les candidats proposés à l'élection ou à la réélection au conseil.



Mise en candidature d'administrateurs par les actionnaires et d'autres parties prenantes

Recommandations par les actionnaires	Les actionnaires qui désirent recommander un candidat au comité de la gouvernance aux fins d'examen peuvent transmettre son nom ainsi que des renseignements biographiques à son sujet, notamment ses compétences et son expérience, à la présidente du conseil, dont les coordonnées figurent à la fin de cette circulaire.
Proposition en vertu de la Loi sur les banques	Conformément à la <i>Loi sur les banques</i> , les actionnaires admissibles peuvent proposer officiellement la candidature d'un particulier au poste d'administrateur.
Nomination aux termes de la politique sur l'accès aux procurations de RBC	Le conseil a adopté une politique sur l'accès aux procurations qui donne aux actionnaires admissibles une autre façon de soumettre des candidatures aux postes d'administrateur. Cette politique se trouve à rbc.com/gouvernance .

De plus, les particuliers ou d'autres parties prenantes peuvent soumettre des candidatures à la présidente du conseil, dont les coordonnées figurent à la fin de la circulaire.

Évaluation des candidats aux postes d'administrateur

Le comité de la gouvernance étudie, de concert avec la présidente du conseil, la candidature de toutes les personnes possédant les compétences requises et tient à jour une liste permanente de candidats possibles. Le comité de la gouvernance reçoit l'appui d'un sous-comité composé d'administrateurs de différents horizons. Ce sous-comité s'est réuni six fois en 2017.

Nous choisissons des candidats indépendants en fonction de leur jugement professionnel, de leur expérience professionnelle et commerciale, dont leur expertise pertinente du secteur financier et de la gestion des risques, de leur expérience internationale, de leurs 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 de la part 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 42. Le comité de la gouvernance privilégie également la diversité, dont la diversité et la non-binarité de genre, lors de l'évaluation des candidats à l'élection au conseil.

Politique sur la durée du mandat 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 et d'assurer le renouvellement régulier du conseil, nous disposons d'une politique sur la durée du mandat des administrateurs qui prévoit une durée maximale de celui-ci.

Administrateurs*	<ul style="list-style-type: none"> • La durée maximale du mandat est de 15 ans, mais expire avant si l'administrateur atteint l'âge de 70 ans. • Les nouveaux administrateurs peuvent siéger au conseil pendant au moins six ans, peu importe leur âge.
Président du conseil	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Présidents de comité	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

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

La règle sur la durée maximale des mandats est subordonnée à l'évaluation annuelle de l'efficacité des administrateurs.

Un administrateur doit présenter sa démission à la présidente du conseil lorsque :

- ses qualifications, son indépendance et ses titres de compétence changent;
- il ne respecte plus les règles d'admissibilité 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.

Politique sur le vote majoritaire

Le conseil dispose d'une politique écrite sur le vote majoritaire qui précise que, 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 :

13 candidats se présentent à l'élection comme administrateurs.

- 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 de la clientèle et des parties prenantes diversifiées 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.

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 qu'il est avantageux de promouvoir la diversité et l'inclusion, tant à l'échelle de RBC qu'au sein du conseil d'administration. Le conseil reconnaît également l'importance de favoriser l'inclusion dans la culture et les pratiques de RBC, ainsi que dans ses programmes et ses politiques. Nous souscrivons au principe de la diversité et de l'inclusion 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. RBC est aussi l'un des membres fondateurs de la section canadienne du 30% Club et a déjà dépassé l'objectif que celui-ci s'est fixé, qui consiste à avoir un taux de représentation des femmes au conseil d'administration de sociétés de 30 % d'ici 2020.

38 % des candidats proposés aux fins d'élection à un poste d'administrateur sont des femmes.

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 mesure, entre autres, son efficacité à guider le conseil 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 2018, 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 cette politique et compte tenu de notre engagement à favoriser un conseil équilibré et caractérisé par la diversité, le comité de la gouvernance prend toujours en considération des facteurs importants, dont la diversité et la non-binarité de genre, l'âge, la région géographique, les antécédents et l'origine ethnique.

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 86. Lorsque nous recrutons de hauts dirigeants ou des cadres supérieurs, nous prenons en considération divers aspects de la diversité, notamment la diversité et la non-binarité de genre, la race et l'origine ethnique. 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, 2 des 9 (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 haute direction aux échelons les plus élevés provenant de tous les 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 employés 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 2017, le taux de représentation des femmes occupant des postes de haute direction au Canada s'établissait à 44 %, pourcentage supérieur à l'objectif de 41 % d'ici 2018 que nous nous étions 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.

44 % de nos postes de haute direction au Canada sont occupés par des femmes.

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

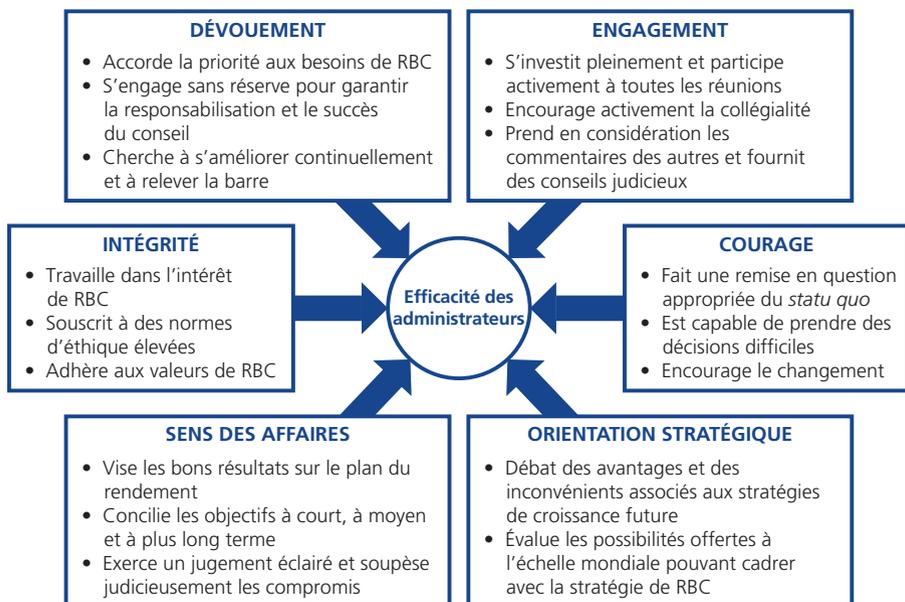
Le conseil et ses comités revoient annuellement leur efficacité dans le cadre de l'engagement qu'ils ont pris de continuellement améliorer leur surveillance, leurs directives et leurs interventions constructives auprès de la direction.

Un consultant indépendant conçoit et gère les évaluations.

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 requises 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.

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, lesquelles sont présentées ci-dessous. Ce cadre forme la base du volet de l'évaluation par les pairs et traduit l'engagement qu'a pris le conseil de favoriser 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, 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.

Commentaires

Les commentaires sont recueillis au moyen de questionnaires.

Le **conseil** est évalué par tous les administrateurs et les membres du Groupe de la direction.

La **présidente du conseil** est évaluée par tous les administrateurs, y compris le chef de la direction.

Les **comités** et **présidents de comité** sont évalués par les membres des comités et les cadres supérieurs pertinents.

Chaque **administrateur indépendant** effectue une évaluation personnelle et une évaluation de ses pairs. La présidente du conseil rencontre individuellement les administrateurs indépendants de façon régulière.

Analyse

Un consultant indépendant analyse les commentaires et rédige un rapport.

Les rapports sur le **conseil** et la **présidente du conseil** sont examinés par le comité de la gouvernance et par le conseil. La présidente du comité de la gouvernance présente au conseil son rapport sur l'efficacité de la présidente du conseil.

Les rapports sur les **comités** et les **présidents de comité** sont examinés par le comité de la gouvernance et par les comités pertinents. La présidente du conseil examine le rapport sur les présidents de comité.

Les rapports sur les **administrateurs indépendants** et les commentaires formulés par les pairs sont examinés par la présidente du conseil.

Résultats

Des priorités et des plans d'action sont établis pour le **conseil** et les **comités** ainsi que pour la **présidente du conseil** et les **présidents de comité** après l'examen de chaque rapport.

Des possibilités de perfectionnement sont ciblées pour chaque **administrateur indépendant**.

Les rapports et les évaluations par les pairs sont pris en compte au moment de proposer de nouveau la candidature d'un administrateur.

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. Chez RBC, la rémunération des administrateurs 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 18 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 au moyen d'un 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 26 et 27 ainsi que l'analyse de la rémunération, qui commence à la page 50 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 favorise l'uniformité et la transparence, et permet donc 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 :

<p>Conseil d'administration</p>	<p>Les actionnaires peuvent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • communiquer avec les administrateurs indépendants ainsi qu'il est expliqué dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, rbc.com/gouvernance; ou • écrire à la présidente du conseil, dont l'adresse figure à la fin de cette circulaire.
<p>Direction</p>	<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>
<p>Relations avec les investisseurs</p>	<p>Le service 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>

**Diffusions
en direct**

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, rbc.com/investisseurs. 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.

Information additionnelle sur la gouvernance

Les documents suivants sont disponibles dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, 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
- La politique sur l'indépendance des administrateurs
- L'énoncé des pratiques en matière de gouvernance
- La politique sur l'accès aux procurations
- Le rapport sur la citoyenneté d'entreprise
- La déclaration de responsabilité publique
- 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.

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 2017

Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Notre vision, qui est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde, guide notre équipe de la haute direction lorsqu'elle exécute nos principales priorités stratégiques.

Le comité des ressources humaines supervise, au nom du conseil d'administration, notre approche en matière de rémunération. Nous nous appliquons avec diligence, pour le compte des actionnaires, à aligner nos programmes de rémunération des membres de la haute direction sur le rendement de même qu'à fidéliser les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés de la Banque et à les encourager afin que soient générés 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 2017 ainsi que des faits saillants au chapitre du rendement dont nous avons tenu compte lorsque nous avons déterminé la rémunération accordée en 2017 à David McKay, notre président et chef de la direction. Nos décisions portant sur la rémunération de la haute direction, qui s'appuient sur nos principes directeurs en matière de rémunération, reflètent l'attention constante que nous portons à assurer la croissance durable et à créer de la valeur à long terme pour les actionnaires.

Rendement de RBC en 2017

Notre modèle d'affaires diversifié, jumelé à la discipline dont nous faisons preuve pour la gestion des risques et des coûts, continue de générer une valeur durable pour nos actionnaires.

En 2017, RBC a encore une fois réussi à afficher une forte croissance du bénéfice en misant sur ses clients, en affectant efficacement ses capitaux et en investissant pour l'avenir, tout en gérant prudemment les risques et les coûts. Notre bénéfice record s'élève à 11,5 milliards de dollars, une hausse de 10 % par rapport à l'exercice précédent, qui est attribuable aux solides résultats des secteurs Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, Gestion de patrimoine, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie, mais qui a été atténuée en partie par la diminution des profits du secteur Assurances, puisque les résultats de l'exercice précédent comprenaient un profit sur la vente de nos activités d'assurance habitation et automobile. Nous avons remis une somme record de 8,2 milliards de dollars de capital aux détenteurs de nos actions ordinaires sous forme de dividendes et de rachats d'actions, ce qui atteste que nous maintenons notre engagement envers les actionnaires tout en exécutant avec succès nos stratégies de croissance. Nous avons également accueilli de nouveaux membres talentueux dans notre équipe de haute direction.

Nous avons atteint tous nos objectifs financiers à moyen terme, affichant une croissance du bénéfice dilué par action (BPA) de 11,5 % et un rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires (RCP) de 17,0 %, tout en concluant l'exercice 2017 avec une solide position de capital grâce à un ratio de fonds propres de première catégorie sous forme d'actions ordinaires (CET1) de 10,9 %. Ces objectifs financiers servent à évaluer les progrès

Notre raison d'être et nos objectifs stratégiques

Inspirés par notre vision, qui est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde, et par notre raison d'être, qui est d'aider les clients et les collectivités à prospérer, nous voulons être :



Au Canada, le chef de file incontesté en matière de prestation de services financiers.



Aux États-Unis, le partenaire privilégié des grandes entreprises, des institutions et des clients fortunés et de leurs entreprises.



Dans des centres financiers mondiaux ciblés, un partenaire privilégié en matière de services financiers, réputé pour son expertise.

réalisés par rapport à notre objectif de rendement total pour les actionnaires (RTA) à moyen terme. En 2017, nous avons obtenu un RTA se situant dans la moitié supérieure à moyen terme et nos RTA sur trois ans et sur cinq ans étaient supérieurs à la moyenne de ceux de notre groupe de pairs à l'échelle mondiale, ce qui témoigne de notre rendement financier constant.

Programme incitatif à court terme

Indicateurs financiers	Cible fixée pour 2017	Résultats de 2017	Résultats par rapport à la cible
Bénéfice net (en millions de dollars)	10 665 \$	11 469 \$	Supérieur à la cible
Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires	16,0 %	17,0 %	Supérieur à la cible

Programmes incitatifs à moyen et à long terme

Objectifs financiers	Résultats de 2017	Atteinte des objectifs	
		2017	Moyenne sur 3 ans
Croissance du BPA dilué de 7 % +	11,5 %	✓	✓
RCP de 16 % +	17,0 %	✓	✓
Ratios de fonds propres (CET1) élevés	10,9 %	✓	✓

Nous sommes très satisfaits des accomplissements de RBC en 2017 sous la solide gouverne de notre président et chef de la direction, M. McKay, par rapport à un ensemble d'objectifs se rapportant à la clientèle, aux risques et à la stratégie. Parmi ces accomplissements, notons les suivants :

- Nous avons maintenu notre 1^{er} ou 2^e rang en ce qui concerne nos parts de marché dans tous les segments des services bancaires clés au Canada et avons conservé le 1^{er} rang en ce qui concerne les parts de marché des fonds communs de placement canadiens sous gestion.
- Nous avons poursuivi l'exécution de notre stratégie de croissance aux États-Unis en faisant croître les activités de banque d'investissement de Marchés des Capitaux et les activités de gestion de patrimoine aux États-Unis et en étendant le modèle d'affaires de City National Bank à certains marchés à forte croissance où les services de gestion de patrimoine et de marchés des capitaux sont très présents.
- Notre performance par rapport à nos objectifs de satisfaction et de fidélité de la clientèle dans l'ensemble de nos secteurs a été excellente et nous figurons au 1^{er} rang des cinq grandes banques canadiennes de détail en matière de satisfaction de la clientèle selon le sondage *Canadian Retail Banking Satisfaction* de 2017 de J.D. Power pour la deuxième année consécutive.
- Nous avons poursuivi nos efforts en vue de devenir une banque relationnelle à l'ère numérique. Nous avons en effet accéléré la numérisation de nos services bancaires et services de gestion de patrimoine, lancé plus de fonctions mobiles que nos concurrents et remporté le tout premier prix décerné par J.D. Power pour l'indice de satisfaction de la clientèle le plus élevé parmi les applications de services bancaires mobiles canadiennes.
- Nous avons approfondi nos compétences en intelligence artificielle et en apprentissage machine pour susciter l'innovation en fondant l'institut de recherche Borealis AI. En 2017, nous avons remporté le titre d'institution financière de l'année aux Canadian FinTech & AI Awards en reconnaissance de notre promotion de l'innovation à l'interne et de nos investissements dans des partenariats axés sur l'innovation qui contribueront à stimuler la réussite du Canada.
- Le haut degré d'engagement des employés dépasse encore le critère établi pour les sociétés très performantes.
- Nous nous sommes attardés sur la réalisation du plein potentiel de nos collègues en simplifiant notre modèle d'exploitation et en offrant à nos employés les plus prometteurs la possibilité de s'épanouir professionnellement. Nous avons aussi lancé un modèle de leadership misant sur l'avenir qui énonce clairement nos attentes en ce qui a trait au leadership dans le monde concurrentiel d'aujourd'hui.

Rendement et rémunération du chef de la direction

La rémunération totale du chef de la direction pour 2017 se chiffre à 12 430 000 \$, soit 10 % de plus que la rémunération cible, traduisant l'excellence du rendement en 2017.

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 en cours d'exercice par rapport à nos objectifs à moyen terme, ce qui constitue le facteur principal dans l'établissement des primes incitatives à moyen et à long terme. Une description détaillée de l'évaluation du rendement de M. McKay est donnée à partir de la page 78.

M. McKay a surpassé ses objectifs en 2017. Par conséquent, le conseil lui a attribué une rémunération directe totale de 12 430 000 \$, ce qui représente un montant supérieur de 10 % à sa rémunération cible pour 2017 et 8 % de plus qu'en 2016. Lorsque le conseil a établi ce montant, 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 des activités américaines de Moneris, puisque cette opération n'avait pas été envisagée dans le plan établi pour le programme incitatif à court terme. La rémunération directe totale de M. McKay est composée d'un salaire de base inchangé de 1 500 000 \$, d'une prime incitative à court terme de 3 055 000 \$ et de primes incitatives à moyen et à long terme totalisant 7 875 000 \$. 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 de ces primes avec les intérêts à long terme des actionnaires.

Nous estimons que la rémunération attribuée à M. McKay cette année reflète bien le leadership qu'il a exercé et qui a mené à l'obtention de notre excellent rendement et à la réalisation d'initiatives stratégiques clés qui façonnent l'avenir et améliorent notre capacité à créer de la valeur à long terme pour nos actionnaires.

Rémunération cible du chef de la direction pour 2018

Compte tenu des compétences de direction que M. McKay continue d'approfondir et des progrès réalisés au chapitre des principales initiatives stratégiques clés qui positionnent RBC en vue d'une croissance durable sous sa direction, le conseil a rehaussé de 750 000 \$ les cibles de M. McKay quant aux primes incitatives à moyen et à long terme, ce qui porte sa rémunération cible à 12 000 000 \$ pour l'exercice 2018.

Vous avez votre mot à dire

Les commentaires des actionnaires sur les questions de rémunération sont un élément important 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 de son résultat dans sa planification future de la rémunération.

L'an dernier, nous avons été heureux de constater que 95,25 % des voix exprimées par les actionnaires avaient été en faveur de notre approche en matière de rémunération. Si vous avez des commentaires ou des questions concernant cette approche, veuillez communiquer avec nous, aux coordonnées figurant à la fin de cette circulaire.

Nous nous réjouissons à l'avance de votre présence à notre prochaine assemblée annuelle des actionnaires et vous prions, d'ici là, d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

La présidente du comité des ressources humaines,



Alice Laberge

La présidente du conseil,



Kathleen Taylor

TABLE DES MATIÈRES

Analyse de la rémunération	50
Nos membres de la haute direction visés en 2017	50
Principes directeurs en matière de rémunération	50
Programmes et pratiques clés en matière de rémunération en vigueur au sein de RBC	51
Gouvernance en matière de rémunération	53
Gestion du risque lié à la rémunération	55
Processus décisionnel en matière de rémunération	60
Éléments de la rémunération pour 2017	65
Primes incitatives du chef de la direction et des membres de la haute direction visés en 2017	73
Rendement et rémunération du chef de la direction	78
Rendement et rémunération des autres membres de la haute direction visés	81
Gestion du talent et planification de la relève	86
Corrélation entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires	87
Ratio du coût de la direction	88
Tableaux de la rémunération de la haute direction	89
Obligations d'information supplémentaires prévues par le CSF et le comité de Bâle sur le contrôle bancaire	101

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 2017

David McKay	Président et chef de la direction
Rod Bolger	Chef des finances (avec prise d'effet le 1 ^{er} décembre 2016)
Janice Fukakusa	Chef de l'administration (du 26 janvier 2009 au 31 janvier 2017) et chef des finances (du 9 septembre 2004 au 30 novembre 2016)
Douglas Guzman	Chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances et président délégué, Marchés des Capitaux
Douglas McGregor	Chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie
Jennifer Tory	Chef de l'administration (avec prise d'effet le 1 ^{er} mai 2017; M ^{me} Tory a été chef de groupe, Services aux particuliers et aux entreprises du 21 avril 2014 au 30 avril 2017)

Principes directeurs en matière de rémunération

Fondée sur notre vision, qui est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde, et notre raison d'être, qui est de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités, notre approche en matière de rémunération, dont celle de la haute direction, s'articule autour des principes suivants.

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 favorise une vision à plus long terme de l'accroissement de la valeur pour les 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. Nos pratiques en matière de 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 en cause 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 potentiel.

5. La rémunération récompense les comportements conformes à nos valeurs et propices à une expérience client exceptionnelle

- Les valeurs de RBC, enchâssées dans notre Code de déontologie, définissent notre culture d'entreprise et sont à la base de notre engagement continu à faire passer les besoins de nos clients avant tout et à créer de la valeur pour toutes nos parties prenantes.
- La conduite à l'égard du risque et le respect des politiques et procédures sont pris en compte 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
La rémunération récompense le rendement	<ul style="list-style-type: none"> Nous évaluons le rendement du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction (soit les membres de la haute 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. 	63
Une part considérable de la rémunération est conditionnelle et dépend du rendement	<ul style="list-style-type: none"> Pour le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction, de 75 % à 90 % de la rémunération directe totale cible est conditionnelle, ce qui permet d'établir un lien solide entre la rémunération et le rendement. 	65
Ententes de report	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	59
Attributions de primes incitatives à moyen et à long terme selon le rendement au moment de l'octroi et de l'acquisition	<ul style="list-style-type: none"> 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 3 ans et prévoit la possibilité qu'aucun paiement ne soit fait si le seuil de rendement n'est pas atteint. 	67
Analyses par scénarios des programmes de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	64
Pouvoir discrétionnaire du comité des RH	<ul style="list-style-type: none"> 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 faire en sorte que la rémunération payée soit adéquate compte tenu des risques et des situations imprévues pouvant survenir en cours d'exercice. 	68
Gouvernance en matière de rémunération et gestion des risques		
Surveillance de la gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	53
Vote consultatif sur la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> 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, 95,25 % des voix de nos actionnaires ont été exprimées en faveur de celle-ci. 	4

Gouvernance en matière de rémunération et gestion des risques (suite)

Conseiller indépendant externe	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	54
Alignement avec les principes et les normes du Conseil de stabilité financière (CSF)	<ul style="list-style-type: none"> Notre approche quant à la gestion du risque lié 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. 	58-59
Clauses de perte et de récupération de la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> 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 en cas d'erreur ou d'inexactitude importante touchant les résultats financiers. 	58
Politique contre les opérations de couverture	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	58
Cycles de rendement alignés sur l'horizon temporel des risques	<ul style="list-style-type: none"> 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'actionnariat minimal. 	59
Détention de titres de capitaux propres après le départ à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	72
Plafonnement des régimes de primes incitatives	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	66-67
Gestion du talent et planification de la relève	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	86
Deux événements déclencheurs applicables en cas de changement de contrôle	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	97

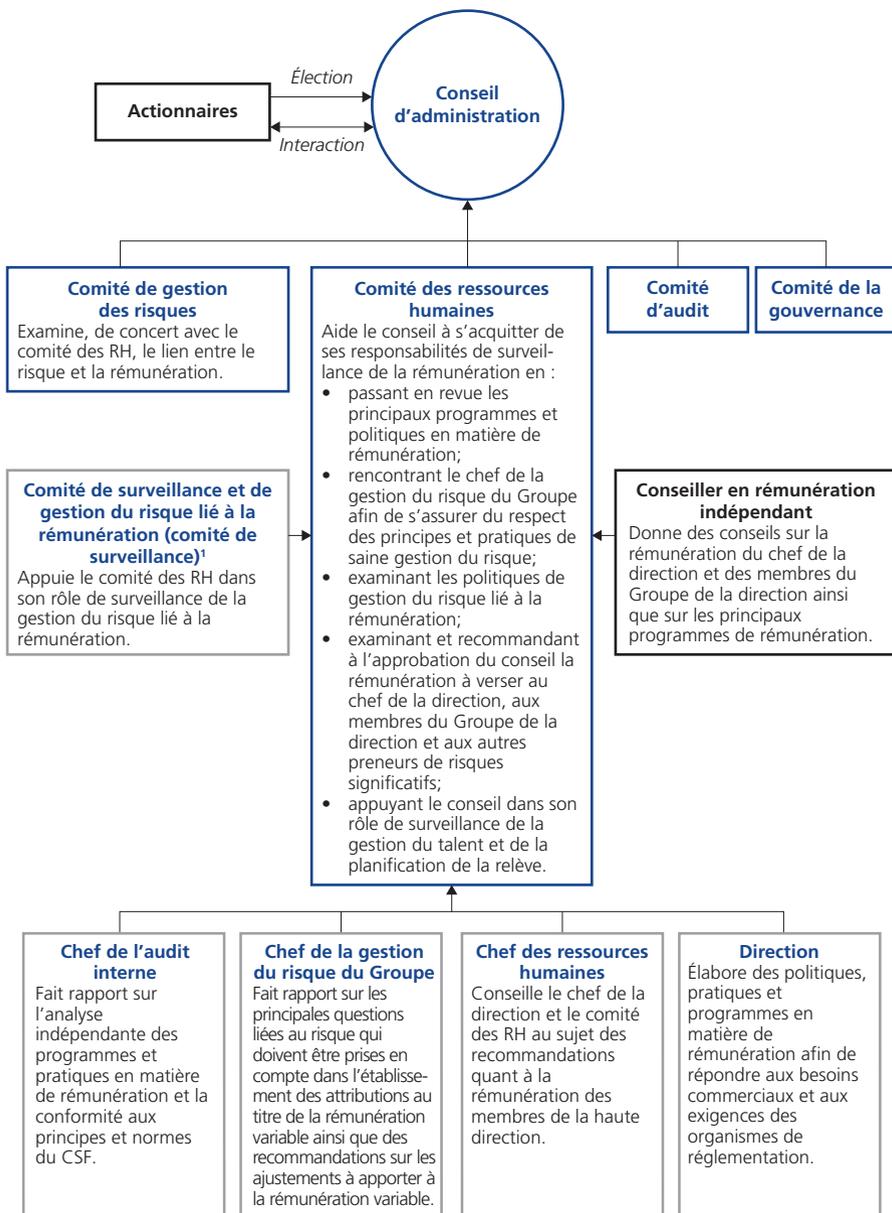
Programme de rémunération concurrentiel

Groupe de pairs : critères et application	<ul style="list-style-type: none"> 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 3 ans comparativement à notre groupe de pairs à l'échelle mondiale, lequel est décrit à la page 16 de notre rapport annuel 2017. 	61-62, 68
Possibilité de différer les primes annuelles sous forme d'unités d'actions différées	<ul style="list-style-type: none"> Afin d'accroître 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. 	71

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 le chef des finances.

Comité des ressources humaines

Le conseil reconnaît l'importance de nommer au comité des RH des personnes informées et expérimentées dotées des connaissances requises en matière de rémunération de la haute direction, de gestion du 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 2017, trois membres du comité des RH, soit M^{me} Laberge¹, M. McCain et M. Vandal, ont aussi siégé au comité d'audit de RBC. M^{me} Laberge et M. Vandal peuvent être qualifiés d'experts financiers du comité d'audit selon la définition donnée par la Securities and Exchange Commission des États-Unis. De plus, M^{me} Munroe-Blum et M^{me} 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 2017, le comité des RH et le comité de gestion des risques ont tenu une réunion conjointe afin d'examiner la 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 des membres 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 en cause 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.

La personne exerçant la présidence 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 voulue. De plus, le comité des RH rencontre le

1) M^{me} Laberge a siégé au comité d'audit jusqu'au 19 octobre 2017 et siège actuellement au comité de gestion des risques.

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 lui étaient destinés qui ont été fournis à RBC par FW Cook pendant l'exercice 2017 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 2017 comptait pour moins de 1 % des revenus globaux de FW Cook. Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés à FW Cook au cours des derniers exercices.

Exercice	Honoraires au titre de services liés à la rémunération de la haute direction ¹	Autres honoraires ²
2017	175 333 \$ US	52 928 \$ US
2016	185 000 \$ US	46 480 \$ US

1) En qualité de conseiller indépendant du comité des RH.

2) Au cours de chacun des deux derniers exercices, le conseil d'administration de City National Bank a retenu les services de FW Cook afin que cette société procède à une évaluation du risque lié à la rémunération associée aux programmes incitatifs de City National Bank. Ces montants représentent les honoraires versés à FW Cook à cet égard.

Gestion du risque lié à la rémunération

Les grandes lignes de notre approche quant à la gestion du risque lié à la rémunération sont données dans les politiques et pratiques décrites ci-après. Ces politiques et pratiques visent à assurer la corrélation entre la rémunération et les intérêts à, de 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 d'application de la conduite et de 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 et de rémunération. Chaque année, le comité des RH et le comité de la gestion des risques tiennent une réunion conjointe où leurs membres se penchent sur les façons de renforcer et de faire évoluer davantage la conduite et la culture de RBC à l'égard du risque afin que nous continuions d'adopter les bons comportements dans nos relations avec les clients, les fournisseurs et les employés et de répondre aux attentes croissantes des organismes de réglementation.

Le respect des politiques et procédures de l'entreprise, dont le Code de déontologie de RBC, est pris en considération pour calculer 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. Le chef de la gestion du risque du Groupe rencontre régulièrement le comité des RH pour lui faire part des facteurs clés se rapportant au risque devant être pris en compte dans l'établissement de la rémunération variable, et ce, afin d'appuyer le comité des RH dans son rôle de surveillance de la concordance de la rémunération et des résultats réels sur le plan du risque et du rendement. En 2017, le chef de la gestion du risque du Groupe a présenté des rapports sur l'évaluation de la conduite et des risques associés à la

réputation en rapport avec les pratiques de vente, point ayant retenu l'attention dans le secteur des services financiers. Le rôle du chef de la gestion du risque du Groupe par rapport à la gestion du risque lié à la rémunération est expliqué plus en détail ci-dessous.

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

Objet	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Principales caractéristiques (pour tous les employés)	<p>La politique :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; 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 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.

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

Objet	<ul style="list-style-type: none"> Des ajustements peuvent être apportés à l'ensemble d'un programme, à des secteurs d'exploitation donnés à l'intérieur d'un programme de rémunération et à 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.
Principales caractéristiques (pour tous les principaux programmes de rémunération et les PRS)	<ul style="list-style-type: none"> 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 et de gestion du risque lié à la rémunération (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, et tient compte du coût et de la quantité de capital. 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 des facteurs de risque qui pourraient ne pas avoir été pris en compte dans le rendement financier courant, mais qui 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 risque¹, le chef de la gestion du risque du Groupe tient compte de ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> le profil de risque de RBC et de chacun de ses secteurs d'exploitation par rapport au goût du risque; l'exposition au risque de marché et au risque de crédit par rapport aux plafonds établis et au goût du risque; le profil de risque opérationnel par rapport au goût du risque; la rigueur du système de contrôle; la gestion des risques liés à la conformité à la réglementation; l'exposition aux événements entraînant des tensions et aux risques extrêmes par rapport au goût du risque;

1) Se reporter à la section Gestion du risque d'entreprise de notre rapport annuel 2017 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 (suite)

	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - les répercussions possibles des risques émergents et des modifications à venir de la réglementation. <ul style="list-style-type: none"> • Nous évaluons également l'efficacité de la culture de gestion des risques de RBC 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. • 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

<p>Objet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous ciblons les PRS et surveillons leur conduite en ce qui a trait à leur gestion du risque et à leurs comportements éthiques qui pourraient avoir des incidences sur la rémunération pour déceler les événements posant un risque. Nous surveillons notamment les manquements à notre Code de déontologie et à d'autres politiques, aux plafonds de risque et aux pouvoirs délégués.
<p>Principales caractéristiques (pour les PRS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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 l'examen du chef de la gestion du risque du Groupe. Cette mesure vise à faire en sorte que la rémunération variable payée respecte les politiques en matière de gestion du risque de RBC, tienne compte des événements posant un 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.

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

Objet	<ul style="list-style-type: none"> Aider à assurer un équilibre judicieux 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.
Principales caractéristiques (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"> 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. Un déclencheur lié au traitement 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. 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.

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

Objet	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir la corrélation entre les intérêts de nos employés et ceux de nos actionnaires.
Principales caractéristiques (pour tous les employés)	<p>Il est interdit aux employés de RBC de faire ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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); 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 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.

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.

Principes du CSF	Pratiques en matière de rémunération en vigueur au sein de RBC
Le conseil supervise la structure et le fonctionnement des mécanismes de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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.
Le conseil surveille et revoit le fonctionnement des mécanismes de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. ✓ 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.

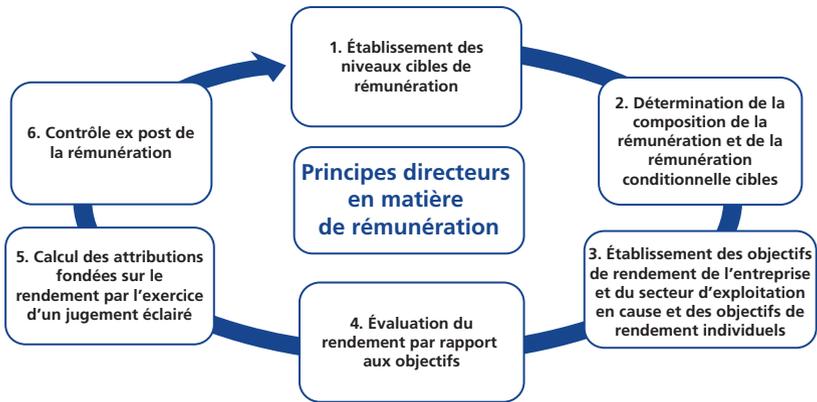
Principes du CSF	Pratiques en matière de rémunération en vigueur au sein de RBC (suite)
Indépendance des employés responsables des activités clés de contrôle financier et de contrôle des risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La rémunération des employés responsables des activités de contrôle financier et de contrôle des risques (par exemple risque, audit, conformité et finances) est établie indépendamment du rendement du secteur qu'ils supervisent.
La rémunération est ajustée en fonction des risques actuels et éventuels	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le comité des RH étudie les ajustements possibles à la rémunération versée tant pour l'ensemble d'un programme que sur le plan individuel 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 à la page 56. ✓ 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.
Il existe un parallèle entre la rémunération versée et le rendement obtenu	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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"> - les fonds alloués aux primes fondées sur le rendement sont établis en fonction du bénéfice net; - 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; - 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 - la politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération, décrite à la page 58, 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.
Le paiement de la rémunération est sensible à l'horizon temporel des risques	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. ✓ Nous nous sommes dotés d'exigences en matière d'actionnariat qui continuent de s'appliquer après le départ à la retraite du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction.
La combinaison d'espèces, de titres de capitaux propres et d'autres formes de rémunération est en lien avec le risque	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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.

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 2017 pour lui faire part des résultats de cette analyse pour l'exercice 2016 et a confirmé que les programmes et pratiques de RBC 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 50. 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 :

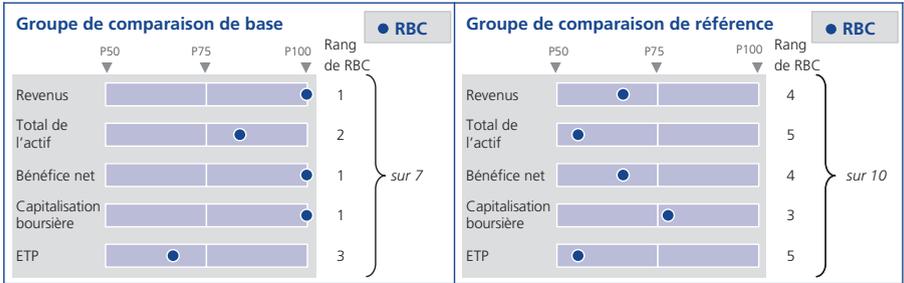
Critères de sélection	Groupe de comparaison de base
<p>Emplacement du siège social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Canada <p>Secteur d'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Banques et autres institutions financières exerçant des activités diversifiées <p>Caractéristiques clés des sociétés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principaux concurrents pour le recrutement de gens de talent • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Banque Canadienne Impériale de Commerce • Banque de Montréal • La Banque de Nouvelle-Écosse • La Banque Toronto-Dominion • Financière Manuvie • Financière Sun Life

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
<p>Emplacement du siège social</p> <ul style="list-style-type: none"> • À l'étranger <p>Secteur d'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Banques et autres institutions financières exerçant des activités diversifiées <p>Caractéristiques clés des sociétés</p> <p>Pertinentes en ce qui a trait aux aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • taille • diversité des activités • envergure des activités à l'extérieur du pays d'origine • situation financière 	<ul style="list-style-type: none"> • Barclays • BNP Paribas • Credit Suisse • JP Morgan Chase & Co. • National Australia Bank • PNC Financial • U.S. Bancorp • Wells Fargo & Company • Westpac Banking Corporation

Le tableau suivant¹ résume notre classement par rapport à chaque groupe pour les critères de sélection fondés sur la taille :



1) Les données sont tirées de documents publics déposés pour les quatre derniers trimestres présentés, disponibles au 31 décembre 2017; les données sur la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2017.

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

Chaque année, le comité des RH revoit la rémunération cible du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction et discute en profondeur de ses recommandations au conseil concernant les cibles devant être fixées pour le prochain exercice. Le comité des RH prend en considération l'importance des rôles respectifs, les progrès démontrés 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 des revenus, du bénéfice net et de la capitalisation boursière et la deuxième en importance sur le plan du total de l'actif, le comité des RH tire également des sociétés du groupe de comparaison de référence des 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 des institutions financières de l'extérieur du Canada sont fournis au comité des RH afin que celui-ci dispose 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 d'un membre de la haute direction nouvellement nommé à ses 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 recommande, 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 à ses objectifs. 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 à leur égard.

Les évaluations du rendement du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés pour 2017 sont décrites aux pages 78 à 85.

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 individuel 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

- des 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 est primordial au moment d'établir la rémunération finale 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 2017 est décrite aux pages 78 à 85.

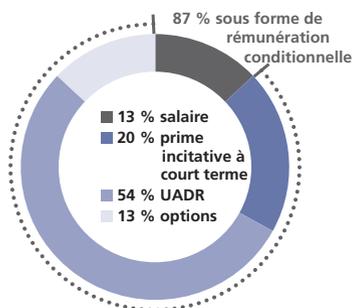
6. Contrôle ex post de la rémunération

Nous procédons annuellement à un contrôle ex post de la rémunération du chef de la direction, qui consiste en l'analyse de la valeur courante des primes incitatives au rendement attribuées au cours du mandat du chef de la direction (voir la page 80), afin de nous assurer du maintien du lien entre les primes payées et le rendement de 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 que les primes versées sont toujours en lien avec le rendement de RBC.

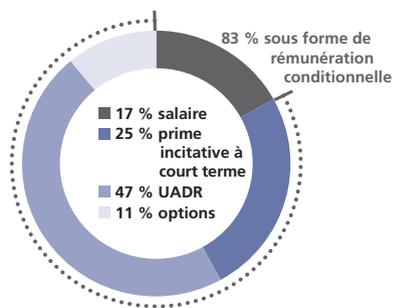
Éléments de la rémunération pour 2017

La rémunération directe totale comprend le salaire de base et les primes incitatives au rendement. 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 70 et 71), 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 reflète le niveau de responsabilités, les compétences et 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 62, dans le cas d'un membre de la haute direction nouvellement nommé à ses 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 établissons les attributions aux termes des programmes incitatifs à court, à moyen ou à long terme en fonction du rendement individuel, du rendement du secteur d'exploitation en cause et du rendement de RBC dans son ensemble. Bien que le programme incitatif à court terme annuel soit à base d'espèces, les membres de la haute direction ont la possibilité de différer la totalité ou une partie de leurs primes aux termes du programme d'unités d'actions différées (UAD) (voir la page 71 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.

Programme incitatif à court terme	
Vue d'ensemble	Récompense le rendement du secteur d'exploitation en cause et le rendement de RBC dans son ensemble.
Forme de l'attribution	Prime annuelle en espèces
Période de rendement	12 mois
Détermination de l'octroi/attribution	La prime incitative à court terme totale est déterminée en fonction des niveaux cibles de la rémunération totale, établis en pourcentage du salaire de base, et le rendement obtenu dans 3 catégories (objectifs se rapportant aux résultats financiers, à la clientèle ainsi qu'au risque et à la stratégie) est additionné 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.
Indicateurs du rendement	<p>Résultats financiers (comptant pour 60 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bénéfice net de RBC ou du secteur d'exploitation en cause 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 %). • Nous prenons aussi en compte les hypothèses à l'égard de l'économie et du marché posées au cours de la planification ainsi que la situation réelle par rapport à ces hypothèses pour déterminer s'il est justifié d'apporter des ajustements. <p>Satisfaction et fidélité de la clientèle (comptant pour 10 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • La satisfaction et la fidélité de la clientèle sont évaluées au moyen d'un indice de satisfaction de la clientèle comprenant les résultats des sondages menés auprès des clients de nos secteurs de détail : Services bancaires canadiens, Gestion de patrimoine et Assurances. Nous tenons également compte des classements et prix obtenus par l'ensemble de nos secteurs, y compris les secteurs Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie. Ces indicateurs de l'expérience client nous permettent de mettre davantage l'accent sur notre valeur qui est de faire passer le client avant tout et notre vision de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde. • Pour renforcer l'objectif partagé de RBC visant à offrir une expérience client exceptionnelle et à joindre nos forces pour réussir « Ensemble à RBC », le rendement du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction est mesuré par rapport à l'indice qui est appliqué à tous les secteurs d'exploitation. <p>Risque et stratégie (comptant pour 30 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objectifs de RBC et du secteur d'exploitation en cause 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.
Acquisition	Prime versée après la fin de l'exercice.

Programmes incitatifs à moyen et à long terme

Vue d'ensemble	Récompensent l'apport des membres de la haute direction au rendement à moyen et à long terme et leur apport futur potentiel.	
	Prime incitative à moyen terme	Prime incitative à long terme
Forme de l'attribution	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)
Période de rendement	3 ans	Jusqu'à 10 ans
Détermination de l'octroi/attribution	<p>La valeur des attributions octroyées peut être différente de la cible selon le rendement par rapport à nos objectifs à moyen terme eu égard à la croissance du BPA dilué, au RCP et aux ratios de fonds propres.</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 56 pour plus d'information).</p>	
Indicateurs du rendement au moment de l'acquisition	<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).</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 2017).</p>	Performance du cours des actions de RBC.
Acquisition	Prime acquise et payée après 3 ans.	La moitié est acquise après 3 ans La moitié est acquise après 4 ans

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 notre rapport annuel 2017. 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 2017.

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
- Financière Manuvie
- Financière Power

Banques américaines

- JP Morgan Chase & Co.
- Wells Fargo & Company

Autres

- Westpac Banking Corporation

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

Ajustements en fonction du risque et du rendement

Le comité des RH et le conseil peuvent ajuster les attributions par rapport aux niveaux cibles en fonction des recommandations du chef de la gestion du risque du Groupe relatives à des facteurs externes et internes importants touchant les résultats financiers.

Ajustements discrétionnaires

Le conseil peut utiliser son pouvoir discrétionnaire pour ajuster les attributions de primes incitatives à court terme afin d'éliminer les répercussions des éléments exceptionnels qui n'avaient pas été pris en compte au moment de la planification. Les attributions de primes incitatives à moyen terme peuvent également 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 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.

Motifs expliquant le recours aux indicateurs du rendement financier

<p>Programme incitatif à court terme</p>	<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>Bénéfice net – pour RBC et les secteurs d'exploitation</p> <p>Le bénéfice net est pertinent pour tous les secteurs d'exploitation et représente 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>RCP – pour RBC</p> <p>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 profits pour le compte de nos actionnaires.</p>
<p>Programmes incitatifs à moyen et à long terme</p>	<p>À l'octroi : 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>Croissance du BPA dilué</p> <p>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> <p>RCP</p> <p>Comme il est décrit ci-dessus.</p> <p>Ratios de fonds propres</p> <p>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.</p> <p>À l'acquisition : Les UADR comportent un facteur de modification du RTA relatif à la fin de la période de rendement de 3 ans.</p> <p>RTA</p> <p>Le RTA est en lien avec nos trois objectifs stratégiques (voir la page 46) 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 notre RTA par rapport à ceux de nos pairs sur une période donnée.</p>

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
Période de rendement	12 mois	
Calcul des fonds alloués au versement des primes		<ul style="list-style-type: none"> • D'après le bénéfice avant rémunération variable et impôts de Marchés des Capitaux, qui comprend le coût des fonds, la dotation à la provision pour pertes sur créances et les ajustements à la valeur du marché ainsi qu'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 être utilisé pour ajuster le montant des fonds alloués au versement des primes en fonction des conditions commerciales et concurrentielles. • 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.
Rendement individuel		<ul style="list-style-type: none"> • Le rendement du 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 également compte des données portant sur la rémunération 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 à l'extérieur du Canada afin de disposer de données supplémentaires vu l'envergure et 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.
Forme des attributions (pour le chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie)		<ul style="list-style-type: none"> • Prime en espèces (35 % de la rémunération variable) et • Rémunération différée (65 % de la rémunération variable), composée de ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> – UADR (80 %) – options sur actions (20 %) <p>Pour plus d'information sur ces attributions, voir la page 67.</p>
Ajustements en fonction du rendement		<ul style="list-style-type: none"> • 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.

Principales caractéristiques

Programme de rémunération de Marchés des Capitaux

Ajustements en fonction du rendement (suite)

- 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 à la page 58.

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

Principales caractéristiques

Programme d'UAD

Objet	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.
Calcul du nombre d'unités	Le pourcentage choisi de la prime est converti en UAD 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 après la fin de l'exercice. Les UAD donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme d'UAD additionnelles.
Rachat des attributions	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.

Programme d'unités d'actions de RBC

Principales caractéristiques

Programme d'unités d'actions

Objet	Attribuées aux fins d'une reconnaissance spéciale, habituellement à l'extérieur d'un cycle, à des moments où les autres primes fondées sur des titres de capitaux propres ne sont généralement pas attribuées.
Modalités d'acquisition	Dans certains cas, les attributions deviennent intégralement acquises à la fin d'une période de trois ans et, dans d'autres cas, elles s'acquièrent proportionnellement sur une période de trois ans.

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 ¹	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 100,87 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2017.

Nom	UADR (\$)	UAI (\$)	Avoirs personnels		Exigence	Total de l'avoir (en multiple de l'exigence) (\$)
			UAD ¹ (\$)	Actions (\$)		
D. McKay	21 132 288	–	1 689 557	3 217 732	8 x le salaire moyen	26 039 577 (18 x le salaire moyen)
R. Bolger	2 984 485	192 375	–	361 122	6 x le salaire moyen	3 537 982 (7 x le salaire moyen)
J. Fukakusa	9 917 039	–	–	6 326 163	6 x le salaire moyen	16 243 202 (29 x le salaire moyen)
D. Guzman	4 131 580	8 710 253	10 313 087	402 447	6 x le salaire moyen	23 557 367 (38 x le salaire moyen)
D. McGregor	21 329 771	–	49 544 923	8 264 100 ²	2 x la moyenne du salaire et des primes en espèces	79 138 794 ² (18 x la moyenne du salaire et des primes en espèces)
J. Tory	7 208 399	–	–	4 135 744	6 x le salaire moyen	11 344 143 (16 x le salaire moyen)

- 1) Les UAD comprennent 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) Les valeurs comprennent 5 000 actions privilégiées et sont fondées sur un prix de 24,33 \$, soit le cours de clôture des actions privilégiées de série BF le 31 octobre 2017.

Primes incitatives du chef de la direction et des membres de la haute direction visés en 2017

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 du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés dans leur ensemble par rapport aux objectifs qui appuient l'atteinte de nos objectifs stratégiques de 2017, mentionnés à la page 46.

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 3 à 5 ans) du groupe de pairs à l'échelle mondiale (comme il est indiqué à la page 16 de notre rapport annuel 2017), 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"> Bénéfice net et RCP comparativement aux cibles fixées pour le programme incitatif à court terme. Objectifs se rapportant à la clientèle. Objectifs se rapportant au risque et à la stratégie. 	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Pour le programme incitatif à moyen terme, le RTA relatif sur la période de 3 ans suivant la date de l'octroi comparativement à celui du groupe de pairs à l'échelle mondiale.

Le conseil peut exercer un 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 et résultats du programme incitatif à court terme

Objectifs financiers (comptant pour 60 %)

	Résultats de 2017	Cible fixée pour la prime incitative à court terme de 2017	Résultats par rapport à la cible
Bénéfice net de RBC (en millions de dollars)	11 469 \$	10 665 \$	Supérieur à la cible
RCP de RBC	17,0 %	16,0 %	Supérieur à la cible

- En 2017, RBC a enregistré un bénéfice net record de 11 469 millions de dollars, en hausse de 10 % par rapport à 2016 et surpassant de 8 % la cible de 10 665 millions de dollars fixée aux fins du programme incitatif à court terme.
- Le RCP s'est établi à 17,0 % en 2017, surpassant ainsi de 100 points de base la cible de 16,0 % fixée aux fins du programme incitatif à court terme et en hausse de 70 points de base par rapport au résultat de 16,3 % comptabilisé en 2016.

- Le secteur Services aux particuliers et aux entreprises a enregistré un bénéfice net de 5 755 millions de dollars, en hausse de 11 % par rapport à 2016, et surpassant de 8 % la cible de 5 322 millions de dollars fixée aux fins du programme incitatif à court terme, surtout grâce à une croissance des volumes de 6 % et à notre quote-part du profit tiré de la vente des activités américaines de Moneris au cours de l'exercice. L'augmentation des revenus tirés des services tarifés au Canada et la baisse de la dotation à la provision pour pertes sur créances ont aussi contribué à la hausse du bénéfice. Ces facteurs ont été en partie neutralisés par la hausse des coûts pour soutenir l'expansion des activités qui reflète les investissements soutenus dans les technologies, notamment le numérique, et la hausse des frais de commercialisation.
- Le secteur Marchés des Capitaux a enregistré un bénéfice net de 2 525 millions de dollars, en hausse de 11 % par rapport à 2016, par suite surtout de la hausse des résultats des secteurs Services à la grande entreprise et services de banque d'investissement et Marchés mondiaux, reflétant l'accroissement des revenus tirés des services tarifés, la baisse de la dotation à la provision pour pertes sur créances et un repli du taux d'imposition effectif attribuable à des changements à la composition des bénéfices. Ces facteurs ont été partiellement annulés par une augmentation des coûts liés aux changements touchant le calendrier de versement de la rémunération différée, par la hausse de la rémunération variable découlant de résultats supérieurs et par l'incidence du change.
- Le secteur Gestion de patrimoine a enregistré un bénéfice net de 1 838 millions de dollars, en hausse de 25 % par rapport à 2016, en raison surtout d'une croissance de la moyenne des actifs liés aux services tarifés des clients, d'une hausse du revenu net d'intérêt et d'une augmentation des revenus de transaction. Ces facteurs ont été atténués en partie par une augmentation de la rémunération variable découlant de résultats supérieurs ainsi que par une hausse des coûts pour soutenir l'expansion des activités, coûts qui traduisent surtout l'accroissement des coûts liés au personnel aux États-Unis et les investissements soutenus dans les technologies, notamment le numérique.
- Le secteur Services aux investisseurs et de trésorerie a enregistré un bénéfice net de 741 millions de dollars, en hausse de 21 % par rapport à 2016, en raison de l'augmentation, dans tous les principaux segments, des bénéfices tirés des activités de financement et de gestion de liquidités et de la progression des résultats de nos services d'administration d'actifs. Ces facteurs ont été annulés en partie par une hausse des investissements dans les technologies.
- Le secteur Assurances a enregistré un bénéfice net de 726 millions de dollars, en baisse de 19 % par rapport à 2016, en raison surtout du profit tiré de la vente de nos activités d'assurance habitation et automobile en juillet 2016. Compte non tenu de ce profit¹, le bénéfice du secteur Assurances a été en hausse de 9 % par rapport à 2016, surpassant de 6 % la cible de 688 millions de dollars fixée aux fins du programme incitatif à court terme, principalement du fait de révisions à la hausse des hypothèses actuarielles annuelles favorables et de l'expansion des activités, surtout du segment Assurances – Canada. Ces facteurs ont été compensés en partie par la baisse des profits tirés de nouveaux contrats de rente au Royaume-Uni et le recul du profit sur la vente de nos activités d'assurance habitation et automobile.

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 comprenant les résultats des sondages menés auprès des clients de nos secteurs de détail : Services bancaires canadiens, Gestion de patrimoine et Assurances. Nous tenons également compte des classements et prix obtenus par l'ensemble de nos secteurs, y compris les secteurs Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie. Ces indicateurs de l'expérience client nous permettent de mettre davantage l'accent sur notre

1) Les résultats excluant les éléments précisés sont des mesures hors PCGR. Pour de plus amples renseignements, voir la section sur les mesures hors PCGR à la page 25 de notre rapport annuel 2017.

valeur de faire passer le client avant tout et notre vision de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde.

En 2017, les résultats des sondages menés auprès des clients du secteur Services bancaires canadiens ont atteint la cible et ceux des secteurs Gestion de patrimoine et Assurances ont dépassé les cibles. Nos secteurs de détail ont obtenu une belle reconnaissance de la part de l'industrie, tout comme les secteurs Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie. Dans l'ensemble, l'indice de satisfaction de la clientèle s'est élevé à 110 % en 2017, soit 10 % au-dessus de la cible.

En 2017, nous avons amélioré nos résultats au chapitre de la satisfaction et de la fidélité de la clientèle, comme le soulignent les nombreux prix et classements obtenus, dont les suivants :

- Nous nous sommes classés au 1^{er} rang au chapitre de la satisfaction de la clientèle parmi les cinq grandes banques de détail canadiennes pour la 2^e année consécutive (*J.D. Power*, 2017).
- Nous nous sommes classés au 1^{er} rang des prix décernés aux meilleurs services bancaires par *Ipsos* dans 12 catégories parmi 13; à égalité au 1^{er} rang pour l'excellence des services à la clientèle en général pour la première fois.
- Nous nous sommes classés au 5^e rang en importance des entreprises de gestion de patrimoine pour ce qui est de l'actif des clients à l'échelle mondiale, rang que nous occupons depuis 2015 (au palmarès *Global Private Banking KPI Benchmark* de Scorpio Partnership).
- Nous avons été nommés meilleure banque d'investissement au Canada pour la 10^e année consécutive (*Euromoney*, prix d'excellence nord-américains 2017).
- Nous nous sommes classés au 1^{er} rang des meilleures sociétés mondiales de services de garde pour la 7^e année consécutive (*Global Custody Survey*) et nous avons obtenu pour la première fois le titre de premier administrateur de fonds mondial de l'année (*Global Investor/ISF*, 2017).

Risque et stratégie (comptant pour 30 %)

Gestion des risques

Profil de risque à l'intérieur des paramètres du goût du risque	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons maintenu des notes de crédit élevées (d'au moins « A » ou l'équivalent). • Nous avons maintenu un profil de risque à l'intérieur des paramètres du goût du risque qui se situe dans la moitié supérieure de notre groupe de pairs.
Solides positions de fonds propres, de liquidité et de financement	<ul style="list-style-type: none"> • Notre ratio de fonds propres (CET1) se chiffre à 10,9 %, en hausse comparativement à 10,8 % en 2016. • Les ratios de liquidité et de financement ont atteint ou surpassé les exigences réglementaires. • Les pertes de crédit attendues ont été inférieures au BNAI d'un trimestre et le ratio de la dotation à la provision pour pertes sur créances moyen s'est établi à 50 points de base ou moins sur un cycle économique de 7 ans.
Contrôles internes rigoureux	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons obtenu des résultats des plus satisfaisants en matière de réglementation, d'audit et de conformité et resserré nos contrôles internes. • Nous avons maintenu l'efficacité et la rigueur des mesures de contrôle interne au sein de RBC.
Conduite et culture efficaces à l'égard du risque	<ul style="list-style-type: none"> • Les résultats du sondage portant sur l'opinion des employés relativement aux risques ont dépassé de beaucoup la norme dans le secteur des services financiers à l'échelle mondiale. • Des initiatives sont en cours pour faire davantage connaître à l'interne la culture de gestion des risques.

Exécution de la stratégie

Croissance durable	<ul style="list-style-type: none"> • Au Canada, nous avons maintenu notre 1^{er} ou 2^e rang en ce qui concerne nos parts de marché dans tous les segments des services bancaires et avons conservé le 1^{er} rang en ce qui concerne les parts de marché des fonds communs de placement canadiens sous gestion. • Nous avons poursuivi l'exécution de notre stratégie de croissance aux États-Unis en accroissant les activités de banque d'investissement de Marchés des Capitaux et les activités de gestion de patrimoine américain et en étendant le modèle d'affaires de City National Bank à certains marchés à forte croissance où les services de gestion de patrimoine et marchés des capitaux sont très présents.
Expérience client exceptionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Nous poursuivons nos efforts en vue de devenir une banque relationnelle à l'ère numérique. Nous avons en effet accéléré la numérisation de nos services bancaires et services de gestion de patrimoine, lancé plus de fonctions mobiles que nos concurrents et remporté le tout premier prix décerné par J.D. Power pour l'indice de satisfaction de la clientèle le plus élevé parmi les applications de services bancaires mobiles canadiennes. • Nous avons accéléré les investissements dans des outils et fonctionnalités permettant de simplifier, numériser et automatiser des tâches et processus dans le but d'améliorer l'expérience client.
Innovation	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons fondé l'institut de recherche Borealis AI dans le but d'approfondir nos compétences en intelligence artificielle et en apprentissage machine pour susciter l'innovation. En 2017, nous avons remporté le titre d'institution financière de l'année aux Canadian FinTech & AI Awards en reconnaissance de notre promotion de l'innovation à l'interne et de nos investissements dans des partenariats axés sur l'innovation qui contribueront à stimuler la réussite du Canada. • Nous avons établi une nouvelle approche organisationnelle de collaboration avec des partenaires stratégiques afin de pouvoir offrir à nos clients de nouvelles occasions dans l'ensemble de nos secteurs.

Gestion du talent et culture

Exploitation du plein potentiel	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons simplifié notre modèle d'exploitation et offert à nos employés les plus prometteurs la possibilité de s'épanouir professionnellement. • Nous avons lancé un modèle de leadership misant sur l'avenir qui énonce clairement nos attentes en ce qui a trait au leadership dans le monde concurrentiel d'aujourd'hui.
Engagement des employés	<ul style="list-style-type: none"> • L'engagement des employés a baissé de 1 % par rapport à 2016, mais demeure néanmoins élevé et dépasse toujours le critère établi pour les sociétés très performantes. • Nous sommes reconnus comme un employeur de choix (<i>Meilleurs lieux de travail au Canada, Meilleurs employeurs pour les jeunes</i>).
Diversité et inclusion	<ul style="list-style-type: none"> • Les taux de représentation des femmes parmi la direction et des minorités visibles ont augmenté d'un exercice à l'autre et nous nous classons au 2^e rang des grandes banques canadiennes à ce chapitre. Comme il est décrit à la page 41, la proportion de femmes occupant un poste de direction au Canada s'établit à 44 %, ce qui est supérieur à notre objectif visant à atteindre 41 % d'ici 2018. • Nous nous classons parmi les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada (<i>Mediacorp Canada</i>) et avons reçu le prix de distinction sectorielle lors de la remise des prix de réalisation pour l'équité dans l'emploi (<i>Emploi et Développement social Canada</i>).

Gestion de la marque, retombées communautaires et sociales

Marque forte et leadership en citoyenneté d'entreprise

- Nous avons conservé la 1^{re} position au Canada pour ce qui est de la valeur de la marque et nous nous classons parmi les 30 premières institutions financières à l'échelle mondiale (au 16^e rang) (*Brand Finance*).
- Nous figurons à l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones pour la 13^e année consécutive.
- Nous avons annoncé le projet Objectif avenir RBC, d'une durée de 10 ans et d'une valeur de 500 millions de dollars, visant à aider des jeunes à acquérir l'expérience, les aptitudes et les réseaux nécessaires à leur avenir professionnel.
- Nous avons versé plus de 98 millions de dollars en argent sous forme de dons et d'investissements dans la collectivité en 2017, ce qui a entraîné des retombées sociales positives dans les collectivités où nous exerçons nos activités.

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 calculer les attributions de primes incitatives à moyen et à long terme. À notre avis, ces indicateurs traduisent une recherche à plus long terme d'un rendement financier solide et constant.

En 2017, nous avons atteint chacun de ces objectifs à moyen terme, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Objectifs à moyen terme	Résultats de 2017	Atteinte des objectifs	
		2017	Moyenne sur trois ans
Croissance du BPA dilué de 7 % +	11,5 %	✓	✓
RCP de 16 % +	17,0 %	✓	✓
Ratios de fonds propres (CET1) élevés	10,9 %	✓	✓

La maximisation du RTA est en lien avec nos trois objectifs stratégiques mentionnés à la page 46 et représente le moyen le plus approprié de création de valeur pour les actionnaires. En 2017, nous avons obtenu un RTA se situant dans la moitié supérieure du rendement à moyen terme et nos RTA sur trois et cinq ans étaient supérieurs aux moyennes de ceux du groupe de pairs à l'échelle mondiale, ce qui témoigne de notre rendement financier solide et constant.

RTA annualisé par rapport à celui du groupe de pairs	RTA sur trois ans ¹	RTA sur cinq ans ¹
Banque Royale du Canada	12 % Moitié supérieure	17 % Moitié supérieure
Moyenne du groupe de pairs à l'échelle mondiale (en excluant RBC)	10 %	15 %

1) Les RTA annualisés sur trois et cinq ans sont calculés 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 2014 au 31 octobre 2017 et pour la période allant du 31 octobre 2012 au 31 octobre 2017, respectivement.

Pour 2018, nos objectifs à moyen terme en matière de rendement financier demeurent les mêmes.

Rendement et rémunération du chef de la direction

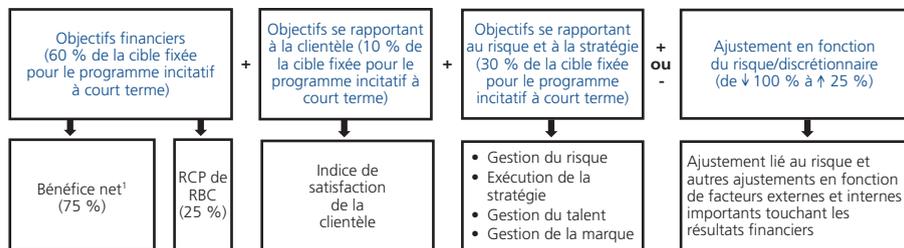


David McKay, président et chef de la direction

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 l'excellence en matière de rendement, 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 façonnant la culture d'entreprise, en veillant à ce que l'accent soit mis sur l'innovation et le caractère exceptionnel de l'expérience client au sein du modèle d'affaires diversifié de RBC. Il se doit également de veiller au perfectionnement des talents et au renforcement de la marque RBC afin que l'organisation impose des critères élevés de citoyenneté d'entreprise à titre de chef de file en la matière et 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 établie comme suit :



1) Calcul fondé sur le bénéfice net de l'ensemble de RBC pour le chef de la direction et le chef des finances et sur le bénéfice net du secteur en cause pour les chefs de groupe.

Le comité des RH et le conseil ont tenu compte des résultats résumés aux pages 73 à 77 pour calculer 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 3 055 000 \$ à M. McKay, comme il est décrit ci-après.

Objectifs financiers (60 %)	<ul style="list-style-type: none"> 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 1 728 000 \$ pour le rendement financier, soit 28 % de plus que la cible.
Objectifs se rapportant à la clientèle (10 %)	<ul style="list-style-type: none"> Le comité des RH a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime de 247 000 \$ pour les résultats se rapportant à la satisfaction et à la fidélité de la clientèle, soit 10 % de plus que la cible.

Objectifs se rapportant au risque et à la stratégie (30 %)	<ul style="list-style-type: none"> 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 75 à 77. Le comité des RH a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime de 1 080 000 \$ pour les résultats obtenus par M. McKay par rapport à ces objectifs, soit 60 % de plus que la cible, en reconnaissance de son rendement.
Ajustement en fonction du risque/discrétionnaire	<ul style="list-style-type: none"> Le chef de la gestion du risque du Groupe a pris en compte le degré d'intégration totale 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. Pour 2017, 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 tiré de la vente des activités américaines de Moneris, qui n'avait pas été envisagée au moment de la planification.

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 en 2017 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.

Présentant une croissance du BPA dilué de 11,5 %, un RCP de 17,0 % et un ratio de fonds propres CET1 de 10,9 %, RBC a atteint ces objectifs à moyen terme et a obtenu un RTA se situant dans la moitié supérieure du groupe de pairs à l'échelle mondiale à moyen terme. En reconnaissance du fort leadership dont M. McKay a fait preuve en positionnant RBC pour une 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 7 875 000 \$. 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 ce qu'elles concordent 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.

Résumé de la rémunération du chef de la direction

Rémunération directe totale en 2017

La rémunération totale de M. McKay pour 2017 est de 10 % supérieure à sa cible de 11 250 000 \$ et de 8 % supérieure à celle de 2016.

	Rémunération réelle pour 2017	Rémunération cible pour 2017	Rémunération réelle pour 2016	Composition de la rémunération réelle pour 2017
Salaires de base	1 500 000 \$	1 500 000 \$	1 500 000 \$	<p>88 % sous forme de rémunération conditionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> 12 % salaire 24 % prime incitative à court terme 51 % UADR 13 % options
Prime incitative à court terme	3 055 000	2 250 000	2 521 000	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	6 300 000	6 000 000	6 000 000	
Options sur actions	1 575 000	1 500 000	1 500 000	
Total	7 875 000	7 500 000	7 500 000	
Rémunération directe totale	12 430 000 \$¹⁾	11 250 000 \$	11 521 000 \$	

1) En 2017, 72 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

Rémunération cible du chef de la direction pour 2018

Au moment de son analyse portant sur la rémunération cible pour 2018, le comité des RH a tenu compte des facteurs suivants :

- l'approfondissement par M. McKay de ses aptitudes de direction et de son expérience ainsi que la portée du rôle qu'il occupe;
- la taille et l'envergure des activités de RBC, qui est la plus grande banque canadienne au chapitre des revenus, du bénéfice net et de la capitalisation boursière et une banque dotée de l'un des modèles d'affaires les plus diversifiés et complexes parmi les 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.

Compte tenu des compétences de direction que M. McKay continue d'approfondir et des progrès réalisés au chapitre des initiatives stratégiques clés qui positionnent RBC pour l'avenir, le conseil a rehaussé de 750 000 \$ les cibles quant à ses primes incitatives à moyen et à long terme, ce qui porte sa rémunération cible à 12 000 000 \$ pour l'exercice 2018.

Rémunération du 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 au chef de la direction au cours des cinq dernières années (M. Nixon de 2013 à juillet 2014 et M. McKay d'août 2014 à 2017) avec la valeur réalisée ou réalisable indiquée établie au 31 décembre 2017. Nous avons également comparé la valeur de la rémunération à la valeur reçue par les actionnaires à l'aide d'un indice de 100 \$ pour que la comparaison soit pertinente.

Exercice	Valeur au 31 décembre 2017 (en millions de dollars)				Période	Valeur d'un placement de 100 \$	
	RDT attribuée ¹	A Rému- nération réalisée ²	B Rému- nération réalisable ³	A+B=C Valeur actuelle		Pour le chef de la direction ⁴ (\$)	Pour les actionnaires ⁵ (\$)
2013	12,7	18,5	0,0	18,5	31-10-12 au 31-12-17	146	219
2014	11,8	15,9	0,6	16,5	31-10-13 au 31-12-17	140	171
2015	10,9	3,6	13,3	16,9	31-10-14 au 31-12-17	155	144
2016	11,5	4,0	9,5	13,5	31-10-15 au 31-12-17	117	148
2017	12,4	4,6	6,3	10,9	31-10-16 au 31-12-17	88	127
Moyenne						129 \$	162 \$

- 1) Représente la rémunération directe totale (salaire et rémunération variable) attribuée à la fin de l'exercice pour le rendement au cours de l'exercice.
- 2) La rémunération réalisée correspond à la somme du salaire, 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, en date du 31 décembre 2017 pour chacune des périodes.
- 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

Une description détaillée des résultats par rapport aux objectifs financiers et aux objectifs se rapportant à la clientèle des membres de la haute direction visés est donnée aux pages 73 à 75.



Rod Bolger, chef des finances (avec prise d'effet le 1^{er} décembre 2016)

En tant que chef des finances, Rod Bolger est responsable des divisions Finances, Relations avec les investisseurs, Trésorerie générale, Fiscalité et Groupe juridique. Il compte parmi les membres du Groupe de la direction, chargé de définir l'orientation stratégique globale de RBC. De plus, il préside le Comité de gestion de l'actif et du passif de RBC, qui supervise les perspectives et prévisions économiques, la gestion du bilan, le risque lié aux taux d'intérêt, les risques de liquidité et les cibles en matière de financement et de capital.

Faits saillants de 2017 au chapitre du rendement

- RBC a maintenu une solide position de capital grâce à un ratio de fonds propres CET1 de 10,9 %, au-delà de la cible réglementaire de 2017 fixée par le BSIF, et a remis 8,2 milliards de dollars de capital aux détenteurs d'actions ordinaires sous forme de versements de dividendes et de rachats d'actions.
- Il a favorisé le rendement de l'entreprise grâce à des stratégies efficaces en matière de fiscalité, de capital, de financement et de liquidités.
- Il a fait porter une attention soutenue au ratio du levier d'exploitation et au coefficient de rendement et a maintenu un environnement de contrôle interne rigoureux et efficace au sein de RBC.
- Il a contribué à l'amélioration des résultats au chapitre de l'engagement des employés.

Primes incitatives à court, à moyen et à long terme de 2017

Le comité des RH a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 959 700 \$, qui comprend une réduction discrétionnaire appliquée afin d'éliminer l'incidence favorable du profit tiré de la vente des activités américaines de Moneris. De plus, le comité des RH a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à moyen terme de 1 529 040 \$ et d'une prime incitative à long terme de 382 260 \$.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2017 ¹	Rémunération cible pour 2017 ¹	Composition de la rémunération réelle pour 2017
Salaires de base	629 452 \$	650 000 \$	<p>82 % sous forme de rémunération conditionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 18 % salaire ■ 27 % prime incitative à court terme ■ 44 % UADR ■ 11 % options
Prime incitative à court terme	959 700	812 500	
Primes incitatives à moyen et à long terme			
UADR	1 529 040	1 520 000	
Options sur actions	382 260	380 000	
Total	1 911 300	1 900 000	
Rémunération directe totale	3 500 452 \$²	3 362 500 \$	

- 1) M. Bolger a été nommé chef des finances et s'est joint au Groupe de la direction le 1^{er} décembre 2016. La rémunération de M. Bolger tient compte à la fois du poste de chef des finances qu'il occupe actuellement et du poste de vice-président directeur, Finances, et contrôleur qu'il occupait précédemment.
- 2) En 2017, 67 % de la rémunération conditionnelle a été différée.



Janice R. Fukakusa, chef de l'administration et chef des finances (retraîtée depuis le 31 janvier 2017)

Avant son départ à la retraite, M^{me} Fukakusa comptait parmi les membres du Groupe de la direction, chargé de définir l'orientation stratégique globale de RBC. Elle dirigeait les fonctions Finances, Relations avec les investisseurs, Trésorerie générale, Services aux entreprises, Fiscalité et Groupe juridique.

Faits saillants de 2017 au chapitre du rendement

- RBC a maintenu une solide position de capital grâce à un ratio de fonds propres CET1 de 10,9 %, au-delà de la cible réglementaire de 2017 fixée par le BSIF.
- Elle a favorisé le rendement de l'entreprise grâce à des stratégies efficaces en matière de fiscalité, de capital, de financement et de liquidités.
- Elle était une 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 2017

Le comité des RH a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 328 800 \$, qui comprend une réduction discrétionnaire appliquée afin d'éliminer l'incidence favorable du profit tiré de la vente des activités américaines de Moneris.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2017 ¹	Rémunération cible pour 2017 ²	Rémunération réelle pour 2016	Composition de la rémunération réelle pour 2017
Salaire de base	187 500 \$	750 000 \$	750 000 \$	
Prime incitative à court terme	328 800	937 500	1 149 000	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	–	–	2 750 000 ³	
Options sur actions	–	–	–	
Total	–	–	2 750 000	
Rémunération directe totale	516 300 \$	1 687 500 \$	4 649 000 \$	

1) Rémunération calculée au pro rata pour l'exercice.

2) M^{me} Fukakusa, qui a pris sa retraite le 31 janvier 2017, n'était pas admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres. Sa rémunération cible a été annualisée pour 2017.

3) Étant donné sa décision de prendre sa retraite en 2017, M^{me} Fukakusa a choisi de toucher son attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 2016 sous forme d'UADR.



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

En tant que chef de groupe, RBC Gestion de patrimoine et RBC Assurances, M. Guzman dirige les entreprises de RBC répondant aux besoins de gestion de capital des clients fortunés et des clients disposant d'un avoir net élevé à l'échelle mondiale et les équipes offrant des produits de gestion d'actifs et de fiducie. Il supervise également le secteur RBC Assurances, qui offre un large éventail de produits et solutions d'assurance voyage, vie, maladie, habitation, automobile, patrimoine et réassurance ainsi que des services d'assurance crédit et entreprise 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 agit comme le principal directeur relationnel pour un certain nombre de clients clés.

Faits saillants de 2017 au chapitre du rendement

- Nous avons maintenu notre position de chef de file au sein de l'industrie en matière de services de gestion privée de patrimoine traditionnels et conservé le 1^{er} rang en ce qui concerne les parts de marché des fonds communs de placement canadiens sous gestion.
- Nous avons amélioré l'expérience client et la productivité des conseillers par l'approfondissement de notre engagement numérique (p.ex. lancement de l'application Assistant virtuel du conseiller).
- Nous avons enregistré une croissance solide des ventes dans notre secteur Assurances – Canada et conservé notre 1^{er} rang dans les ventes d'assurance invalidité individuelle, tout en devançant par ailleurs la croissance dans l'industrie pour nos produits d'assurance vie temporaire individuelle.

Primes incitatives à court, à moyen et à long terme de 2017

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, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 1 140 000 \$. De plus, le comité des RH a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à moyen terme de 2 876 000 \$ et d'une prime incitative à long terme de 719 000 \$.

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, l'octroi d'une prime de Marchés des Capitaux de 2 000 000 \$.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2017	Rémunération cible pour 2017	Rémunération réelle pour 2016	Composition de la rémunération réelle pour 2017
Salaire de base	700 000 \$	700 000 \$	700 000 \$	<p>90 % sous forme de rémunération conditionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> 10 % salaire 30 % prime incitative à court terme 50 % UADR 10 % options
Chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances				
Prime incitative à court terme	1 140 000	875 000	896 000	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	2 876 000	2 740 000	2 740 000	
Options sur actions	719 000	685 000	685 000	
Total	3 595 000	3 425 000	3 425 000	
Rémunération directe totale	5 435 000 \$	5 000 000 \$	5 021 000 \$	
Président délégué, Marchés des Capitaux				
Prime de Marchés des Capitaux	2 000 000 ¹	2 000 000 ²	2 000 000	
Rémunération directe totale	7 435 000 \$²	7 000 000 \$	7 021 000 \$	

1) Une tranche de 40 % de la prime de Marchés des Capitaux a été différée.

2) En 2017, 65 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

3) Les fonds alloués au versement de primes de Marchés des Capitaux sont déterminés d'après le rendement du secteur selon le bénéficiaire et 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'attribution de primes incitatives est discrétionnaire (plafond de 2 000 000 \$).



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

En tant que chef de groupe, président du conseil et chef de la direction de RBC Marchés des Capitaux, M. McGregor supervise à l'échelle mondiale les activités de la Division des marchés mondiaux et du service Grande entreprise et services de banque d'investissement de l'entreprise qui sont menées par ses quelque 7 500 employés partout dans le monde. Il dirige aussi directement les activités de prêts immobiliers de services de banque d'investissement. En sa qualité de chef de groupe de RBC Services aux investisseurs et de trésorerie, M. McGregor est responsable des services de garde, de trésorerie et de financement offerts aux clients institutionnels de cette entreprise à l'échelle mondiale.

Faits saillants de 2017 au chapitre du rendement

- Au Canada, nous avons consolidé nos relations avec les clients existants et en avons attiré de nouveaux en tirant parti de notre grand potentiel mondial et en resserrant la collaboration avec nos entreprises partenaires.
- Nous avons continué d'axer nos efforts sur l'utilisation efficace de nos capitaux et sur la croissance de nos activités dans l'ensemble, en nous départissant d'actifs improductifs et en réattribuant les capitaux aux activités à rendement plus élevé et à rentabilité accrue.
- Nous avons continué de faire croître nos activités de banque d'investissement aux États-Unis en étant présents dans tous les secteurs d'activité et avons accru nos relations avec des clients clés afin de générer des revenus additionnels.

Primes incitatives à court, à moyen et à long terme de 2017

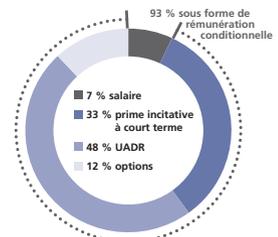
M. McGregor participe au programme de rémunération de RBC Marchés des Capitaux (voir les pages 70 et 71 pour un complément d'information sur ce programme). Les fonds alloués au versement de primes de Marchés des Capitaux sont déterminés d'après le rendement du secteur selon le bénéfice et peuvent faire 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'attribution de primes incitatives est discrétionnaire.

Le comité des RH a recommandé, et le conseil a approuvé, une rémunération incitative de 10 000 000 \$, qui a été répartie comme suit : 35 % en espèces (3 500 000 \$); 52 % sous forme d'unités d'actions différées au rendement (5 200 000 \$); et 13 % sous forme d'options sur actions (1 300 000 \$).

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2017	Rémunération réelle pour 2016
Salaire de base	750 000 \$	750 000 \$
Primes incitatives au rendement		
Prime annuelle	3 500 000	3 237 500
UADR	5 200 000	4 810 000
Options sur actions	1 300 000	1 202 500
Rémunération directe totale	10 750 000 \$¹	10 000 000 \$
Attribution d'UAD	–	2 000 000 ²
Rémunération directe totale	10 750 000 \$	12 000 000 \$

Composition de la rémunération réelle pour 2017



1) En 2017, 65 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

2) M. McGregor a reçu une attribution d'UAD d'une valeur de 2 000 000 \$ en décembre 2015, comme il est décrit à la page 97.



Jennifer Tory, chef de l'administration (avec prise d'effet le 1^{er} mai 2017)

En tant que chef de l'administration de RBC, M^{me} Tory est responsable des fonctions Marque, Citoyenneté d'entreprise, Communications, Approvisionnement et Services immobiliers à l'échelle mondiale. De plus, elle dirige et supervise les projets transformationnels, en mettant particulièrement l'accent sur la collaboration au sein de l'entreprise pour propulser la réussite de RBC. Elle compte parmi les membres du Groupe de la direction, chargé de définir l'orientation stratégique globale de RBC. Avant le 1^{er} mai 2017, M^{me} Tory occupait les fonctions de chef de groupe, Services aux particuliers et aux entreprises.

Faits saillants de 2017 au chapitre du rendement

- Nous figurons au 1^{er} rang des cinq grandes banques canadiennes de détail en matière de satisfaction de la clientèle (*J.D. Power*, 2017) pour la 2^e année consécutive.
- Nous avons maintenu notre 1^{er} ou 2^e rang en ce qui concerne nos parts de marché dans tous les segments des services bancaires.
- Nous avons accéléré la numérisation de nos services bancaires, en lançant plus de fonctions mobiles que nos concurrents, et remporté le tout premier prix décerné par *J.D. Power* pour l'indice de satisfaction de la clientèle le plus élevé parmi les applications de services bancaires mobiles canadiennes.
- Nous avons annoncé le projet Objectif avenir RBC, d'une durée de 10 ans et d'une valeur de 500 millions de dollars, visant à aider des jeunes à acquérir l'expérience, les aptitudes et les réseaux nécessaires à leur avenir professionnel.

Primes incitatives à court, à moyen et à long terme de 2017

Le comité des RH a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à court terme de 1 073 000 \$, qui comprend une réduction discrétionnaire appliquée afin d'éliminer l'incidence favorable du profit tiré de la vente des activités américaines de Moneris. De plus, le comité des RH a recommandé, et le conseil a approuvé, l'attribution d'une prime incitative à moyen terme de 2 248 000 \$ et d'une prime incitative à long terme de 562 000 \$.

Rémunération directe totale

	Rémunération réelle pour 2017	Rémunération cible pour 2017	Rémunération réelle pour 2016	Composition de la rémunération réelle pour 2017
Salaires de base	700 000 \$	700 000 \$	700 000 \$	<p>85 % sous forme de rémunération conditionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 15 % salaire ■ 24 % prime incitative à court terme ■ 49 % UADR ■ 12 % options
Prime incitative à court terme	1 073 000	875 000	897 000	
Primes incitatives à moyen et à long terme				
UADR	2 248 000	2 140 000	2 140 000	
Options sur actions	562 000	535 000	535 000	
Total	2 810 000	2 675 000	2 675 000	
Rémunération directe totale	4 583 000 \$¹⁾	4 250 000 \$	4 272 000 \$	

1) En 2017, 72 % de la rémunération conditionnelle a été différée.

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 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. Cette année, nous avons lancé un modèle de leadership misant sur l'avenir qui énonce clairement nos attentes en ce qui a trait au leadership dans l'environnement concurrentiel actuel.

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. En complément, nous recrutons avec soin à l'externe des personnes dotées des compétences et aptitudes essentielles, comblons les lacunes en matière de relève et favorisons la diversité de points de vue. Nous disposons également d'un programme officiel de perfectionnement du leadership.

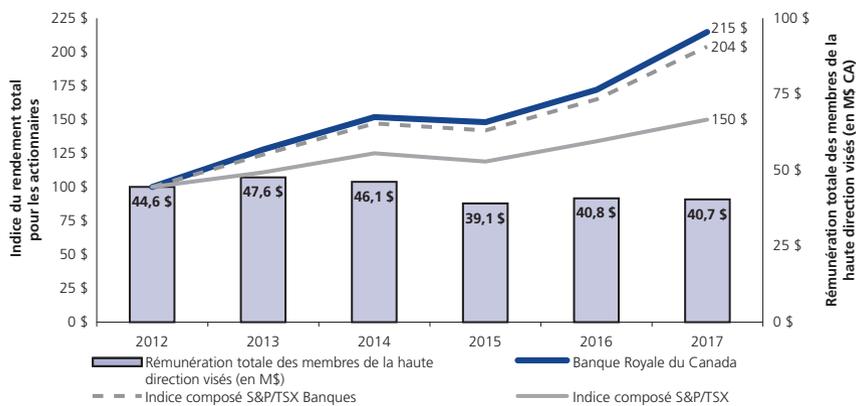
Le comité des RH joue un rôle clé en aidant le conseil à s'acquitter de ses fonctions de supervision de la gestion du talent et de la planification de la relève. Le comité des RH revoit annuellement le rapport sur la gestion des talents de haute direction, qui décrit les processus et les pratiques visant 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 suivante, 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 surveillance, 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 cumulé d'un placement de 100 \$ dans des actions (en supposant le réinvestissement des dividendes) du 31 octobre 2012 au 31 octobre 2017 au rendement total cumulé de l'indice composé S&P/TSX Banques et de l'indice composé S&P/TSX 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 d'un placement de 100 \$ et tendance de la rémunération des membres de la haute direction visés



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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Banque Royale du Canada	100 \$	128 \$	152 \$	148 \$	172 \$	215 \$
Indice composé S&P/TSX Banques	100 \$	124 \$	147 \$	142 \$	165 \$	204 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	111 \$	125 \$	119 \$	134 \$	150 \$

Rémunération des membres de la haute direction visés

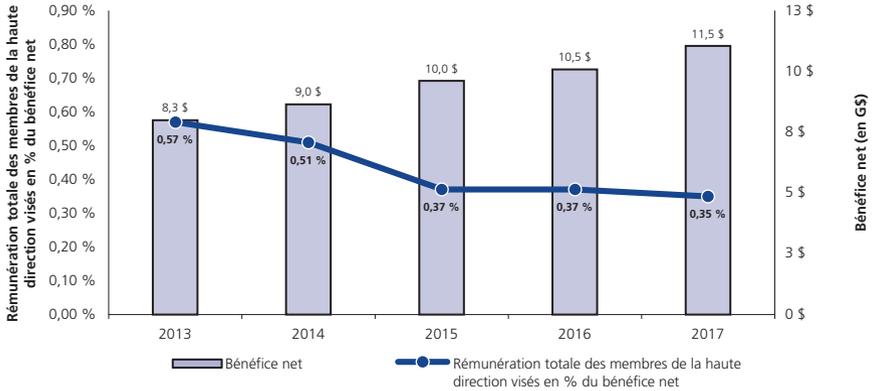
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en M\$) ¹	44,6	47,6	46,1	39,1	40,8	40,7

- 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^{me} Fukakusa, de M. Lewis, ancien chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances, de M^{me} 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 et président délégué, Marchés des Capitaux. Les montants indiqués à l'égard de 2015 et de 2016 ont été modifiés par rapport à ceux qui ont été présentés précédemment afin d'inclure les UAD d'une valeur de 2 000 000 \$ attribuées à M. McGregor pour chacun des exercices, comme il est décrit à la page 97. Les montants portant sur l'exercice 2017 comprennent la rémunération de M. Bolger en tant que chef des finances et celle de M^{me} Fukakusa, qui a pris sa retraite le 31 janvier 2017.

Ratio du coût de la direction

Nous avons 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 2017.

Coût de la direction



	2013	2014	2015	2016	2017
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en M\$) ¹	47,6	46,1	39,1	40,8	40,7

- 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^{me} Fukakusa, de M. Lewis, de M^{me} 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 et président délégué, Marchés des Capitaux. Les montants indiqués à l'égard de 2015 et de 2016 ont été modifiés par rapport à ceux qui ont été présentés précédemment afin d'inclure les UAD d'une valeur de 2 000 000 \$ attribuées à M. McGregor pour chacun des exercices, comme il est décrit à la page 97. Les montants portant sur l'exercice 2017 comprennent la rémunération de M. Bolger en tant que chef des finances et celle de M^{me} Fukakusa, qui a pris sa retraite le 31 janvier 2017.

Tableaux de la rémunération de la haute direction

Toute l'information présentée dans cette section porte sur l'exercice clos le 31 octobre 2017, 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 ¹ (\$)	Attributions fondées sur des options ² (\$)	Rémunération en vertu de régimes incitatifs annuels non fondés sur des titres de capitaux propres ³ (\$)	Valeur des régimes de retraite ⁴ (\$)	Autre rémunération ⁵ (\$)	Rémunération totale (\$)
D. McKay Président et chef de la direction	2017	1 500 000	6 300 000	1 575 000	3 055 000	886 000	44 877	13 360 877
	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
R. Bolger Chef des finances ⁶	2017	629 452	1 529 040	382 260	959 700	180 000	18 296	3 698 748
	2016	400 000	780 000	195 000	576 000	44 000	14 800	2 009 800
	2015	400 000	780 000	195 000	648 000	40 000	14 081	2 077 081
J. Fukakusa Chef de l'administration et chef des finances ⁷	2017	189 041	–	–	328 800	74 000	6 904	598 745
	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
D. Guzman Chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurances et président délégué, Marchés des Capitaux ⁸	2017	700 000	3 676 000	719 000	2 340 000	6 500	4 500	7 446 000
	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
D. McGregor Chef de groupe, Marchés des Capitaux et Services aux investisseurs et de trésorerie	2017	750 000	5 200 000	1 300 000	3 500 000	6 500	4 500	10 761 000
	2016	750 000	6 810 000	1 202 500	3 237 500	6 500	4 500	12 011 000
	2015	750 000	7 460 000	1 365 000	3 675 000	6 500	4 500	13 261 000
J. Tory Chef de l'administration ⁹	2017	700 000	2 248 000	562 000	1 073 000	255 000	20 942	4 858 942
	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

- 1) Les montants indiqués à l'égard de 2017 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 11 décembre 2017 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 101,602 \$, en fonction du cours de clôture moyen des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'octroi. Les montants indiqués à l'égard de 2016 et de 2015 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 ont été modifiés par rapport à ceux qui ont été présentés précédemment afin de tenir compte du fait que M. McGregor a également reçu une attribution d'UADR d'une valeur de 2 000 000 \$ en 2015 et en 2016, comme il est décrit à la page 97.
- 2) Les montants indiqués pour chaque membre de la haute direction visé représentent les attributions aux termes du régime d'options d'achat d'actions. RBC a recours au modèle Black-Scholes d'évaluation des attributions d'options sur actions aux fins de la rémunération. Pour l'exercice 2017, RBC a changé de méthode d'évaluation, passant d'une évaluation fondée sur la juste valeur moyenne sur 5 ans utilisant la volatilité du cours des actions quotidienne sur 3 ans pour chacun des exercices respectifs à une évaluation unique utilisant la volatilité du cours des actions quotidienne sur 10 ans pour s'aligner avec la durée des options octroyées ainsi qu'avec les pratiques des sociétés du notre groupe de comparaison de base. La valeur de la rémunération s'établissait à 16,86 % du prix de l'octroi (102,333 \$) pour 2017, à 9 % du prix de l'octroi (90,230 \$) pour 2016 et à 12 % du prix de l'octroi (74,392 \$) pour 2015. Les hypothèses suivantes sous-tendent la valeur des attributions d'options aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes.

Exercice	Durée	Taux d'intérêt sans risque	Taux de dividende	Volatilité
2017	10 ans	2,0 %	3,6 %	24,2 %
2016	10 ans	1,5 %	3,8 %	14,9 %
2015	10 ans	1,7 %	3,7 %	13,1 %

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 consolidés 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 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. La valeur comptable s'établissait à 6,5 % du prix de l'octroi pour 2017, à 5,8 % du prix de l'octroi pour 2016 et à 6,7 % du prix de l'octroi pour 2015. 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 2017 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 101,602 \$.
- 4) La valeur des régimes de retraite représente les variations attribuables à des éléments rémunérateurs. Voir les pages 94 à 96 pour un complément d'information au sujet des prestations de retraite des membres de la haute direction visés. La valeur indiquée pour 2017 pour M. Bolger 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 des finances, 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. Voir la page 96 pour un complément d'information au sujet de ces régimes.
- 6) M. Bolger a été nommé chef des finances le 1^{er} décembre 2016, succédant ainsi à M^{me} Fukakusa, qui a pris sa retraite le 31 janvier 2017.
- 7) M^{me} 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^{er} novembre 2015. Pour chacun des exercices 2016 et 2017, M. Guzman a touché une rémunération incitative de 2 000 000 \$ sous forme 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 d'un montant de 800 000 \$ en reconnaissance des responsabilités qu'il assume en tant que président délégué, Marchés des Capitaux.
- 9) M^{me} Tory a exercé les fonctions de chef de groupe, Services aux particuliers et aux entreprises du 21 avril 2014 au 30 avril 2017. Avec prise d'effet le 1^{er} mai 2017, elle a assumé le rôle de chef de l'administration.

Attributions en vertu d'un régime incitatif

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Dans le tableau de la page 91, 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 2017. La valeur des unités non acquises attribuées aux termes du programme d'UADR suppose qu'aucun ajustement au titre du rendement n'est apporté pour tenir compte du RTA relatif et que la moyenne du RCP sur 3 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 cours par action de 100,87 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2017, dernier jour de bourse de l'exercice. Voir les pages 67 et 68 et la page 71 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 2017. La valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2017 correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et 100,87 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2017, 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 exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Valeur des options exercées ^{1,2} (\$)	Actions ou unités d'actions non acquises ³ (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non acquises (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises (non payées ou distribuées) (\$)
D. McKay	12 déc. 2006	–	54,990	12 déc. 2016	–	48 645			
	10 déc. 2007	3 577	52,944	10 déc. 2017	1 71 431	1 515 247			
	6 juin 2008	37 472	50,547	6 juin 2018	1 885 703	958 190			
	15 déc. 2008	113 100	35,368	15 déc. 2018	7 408 276				
	16 déc. 2009	90 842	55,041	16 déc. 2019	4 163 198				
	15 déc. 2010	82 668	52,595	15 déc. 2020	3 990 798				
	14 déc. 2011	58 542	48,933	14 déc. 2021	3 040 496				
	11 déc. 2012	44 852	58,648	11 déc. 2022	1 893 741				
	17 déc. 2013	45 438	69,170	17 déc. 2023	1 440 385				
	15 déc. 2014	74 852	78,587	15 déc. 2024	1 667 927				
	14 déc. 2015	162 428	74,392	14 déc. 2025	4 300 769				
	12 déc. 2016	184 714	90,230	12 déc. 2026	1 965 357				
Totaux		898 485			31 928 081	2 522 082	209 500	21 132 288	–
R. Bolger	14 déc. 2011	10 644	48,933	14 déc. 2021	552 817				
	11 déc. 2012	11 862	58,648	11 déc. 2022	500 837				
	17 déc. 2013	11 360	69,170	17 déc. 2023	360 112				
	15 déc. 2014	12 352	78,587	15 déc. 2024	275 240				
	14 déc. 2015	21 844	74,392	14 déc. 2025	578 386				
	12 déc. 2016	24 014	90,230	12 déc. 2026	255 509				
Totaux		92 076			2 522 901	–	31 495	3 176 860	–
J. Fukakusa	16 déc. 2009	–	55,041	16 déc. 2019	–	3 202 802			
	15 déc. 2010	–	52,595	15 déc. 2020	–	2 872 768			
	14 déc. 2011	–	48,933	14 déc. 2021	–	2 529 260			
	11 déc. 2012	40 774	58,648	11 déc. 2022	1 721 560				
	17 déc. 2013	41 652	69,170	17 déc. 2023	1 320 369				
	15 déc. 2014	43 040	78,587	15 déc. 2024	959 060				
	14 déc. 2015	66 092	74,392	14 déc. 2025	1 749 984				
Totaux		191 558			5 750 973	8 604 830	98 315	9 917 039	–
D. Guzman	12 déc. 2016	84 354	90,230	12 déc. 2026	897 527				
Totaux		84 354			897 527	–	127 311	12 841 833	–
D. McGregor	14 déc. 2011	–	48,933	14 déc. 2021	–	987 404			
	11 déc. 2012	10 412	58,648	11 déc. 2022	439 615	3 150 444			
	17 déc. 2013	91 736	69,170	17 déc. 2023	2 908 031				
	15 déc. 2014	102 174	78,587	15 déc. 2024	2 276 743				
	14 déc. 2015	152 908	74,392	14 déc. 2025	4 048 698				
	12 déc. 2016	148 080	90,230	12 déc. 2026	1 575 572				
Totaux		505 310			11 248 659	4 137 848	211 458	21 329 771	9 153 282
J. Tory	12 déc. 2006	–	54,990	12 déc. 2016	–	34 761			
	10 déc. 2007	512	52,944	10 déc. 2017	24 538	216 363			
	16 déc. 2009	4 130	55,041	16 déc. 2019	189 274				
	15 déc. 2010	4 340	52,595	15 déc. 2020	209 514				
	14 déc. 2011	6 388	48,933	14 déc. 2021	331 774				
	11 déc. 2012	4 450	58,648	11 déc. 2022	187 888				
	17 déc. 2013	4 132	69,170	17 déc. 2023	130 984				
	15 déc. 2014	17 966	78,587	15 déc. 2024	400 336				
	14 déc. 2015	64 412	74,392	14 déc. 2025	1 705 501				
	12 déc. 2016	65 882	90,230	12 déc. 2026	700 984				
Totaux		172 212			3 880 793	251 124	71 462	7 208 399	–

- 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^{me} Tory, dont l'expiration était prévue en décembre 2016, en décembre 2017 et en juin 2018, 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 52 158 actions qui sont devenues acquises le 31 octobre 2017 et ont été payées le 15 décembre 2017.

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 2017. Il présente également la prime incitative à court terme ou la prime annuelle attribuée pour l'exercice 2017 et versée en décembre 2017 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 2017.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice ¹ (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice ^{2, 3} (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
D. McKay	1 220 096	4 333 044	3 055 000
R. Bolger	315 301	1 210 089	959 700
J. Fukakusa	1 113 041	3 971 957	328 800
D. Guzman	–	6 075 397	2 340 000
D. McGregor	2 540 186	16 739 460	3 500 000
J. Tory	116 828	493 399	1 073 000

- En ce qui a trait aux options octroyées le :
 - 11 décembre 2012 au prix d'exercice de 58,65 \$, 50 % des options sont devenues acquises le 11 décembre 2016 en fonction d'une juste valeur marchande de 90,30 \$, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent.
 - 17 décembre 2013 au prix d'exercice de 69,17 \$, 50 % des options sont devenues acquises le 17 décembre 2016 en fonction d'une juste valeur marchande de 91,63 \$, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent.
- Dans le cas de M. McKay, de M. Bolger, de M^{me} Fukakusa, de M. McGregor et de M^{me} Tory, les montants indiqués représentent les valeurs provenant des attributions faites aux termes du programme d'UADR. Les attributions sont devenues acquises le 17 décembre 2016 et ont été payées en espèces en fonction d'un cours par action de 91,06 \$, soit le cours moyen des actions à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant le 17 décembre 2016. Au moment de l'acquisition, l'élément de l'attribution lié au rendement a été payé à raison de 110 % pour tenir compte du RTA de la Banque par rapport à celui du groupe de comparaison du rendement financier. 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 2016 et ont été payées en espèces en décembre 2016 en fonction d'un cours par action de 83,68 \$, soit le cours moyen des actions à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 octobre 2016.
- Les montants touchés par M. Bolger et par M^{me} Tory tiennent également compte des unités d'actions reçues aux termes du programme d'unités d'actions de RBC. Les attributions sont devenues acquises le 17 décembre 2016 et ont été payées en espèces en fonction d'un cours par action de 91,06 \$, soit le cours moyen des actions à la TSX pour la période de cinq jours de bourse précédant le 17 décembre 2016.

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 2017. 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.

	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))
Catégorie de régime	(a) (n ^{bre})	(b) (\$)	(c) (n ^{bre})
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	6 224 111 ¹	70,62	9 933 412
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	–	–	–
Total	6 224 111	70,62	9 933 412

1) Les options sur actions prises en charge dans le cadre de l'acquisition de City National Bank ne sont pas incluses dans ce tableau; le nombre de ces options en cours en date du 31 octobre 2017 totalise 2 341 885. Le prix d'exercice moyen pondéré des options sur actions en cours de City National Bank s'élève à 49,91 \$. 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 7,76 % des actions émises et en circulation au 8 février 2018). Comme il est indiqué dans le tableau qui suit, au 31 octobre 2017, les options sur actions en cours représentaient 0,4 % 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 97 à 99), 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. Voir les pages 97 à 99 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 2017. Pour un complément d'information sur le régime d'options d'achat d'actions, voir la page 67.

RBC a recours au modèle Black-Scholes d'évaluation des attributions d'options sur actions aux fins de la rémunération. À la suite de l'examen de cette méthode d'évaluation par le comité des RH au cours de l'exercice 2017, RBC a changé de méthode d'évaluation, passant d'une évaluation fondée sur la juste valeur moyenne sur 5 ans utilisant la volatilité du cours des actions quotidienne sur 3 ans pour chacun des exercices respectifs à une évaluation unique utilisant la volatilité du cours des actions quotidienne sur 10 ans pour s'aligner avec la durée des options octroyées ainsi qu'avec les pratiques des sociétés de notre groupe de comparaison de base.

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 2017 (n ^{bre})	Options sur actions en pourcentage du nombre d'actions ordinaires en circulation au 31 octobre 2017			
		Cible	2017	2016	2015
Offre excédentaire (options en cours et pouvant être octroyées)	16 157 523	< 10 %	1,1 %	1,1 %	1,3 %
Dilution (options actuellement en cours)	6 224 111	< 5 %	0,4 %	0,5 %	0,6 %
Taux d'utilisation (nombre d'options émises chaque exercice)	1 509 088	< 1 %	0,10 %	0,10 %	0,06 %

Prestations en vertu d'un régime de retraite

Régime de retraite à prestations définies

M. McKay, M^{me} Fukakusa, M. Bolger et M^{me} 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^{me} Fukakusa, M. Bolger et M^{me} 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^{me} Tory ne seront pas réduites dans le cas d'une retraite anticipée, puisqu'elle compte 35 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 assujéti 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, 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 font pas augmenter le montant de ses prestations de retraite.

Autres membres de la haute direction visés

M^{me} Fukakusa a pris sa retraite avec prise d'effet le 31 janvier 2017. Sa rente annuelle se chiffre à 612 000 \$, montant qui comprend les prestations versées aux termes du régime de retraite à prestations définies canadien de RBC.

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 :

- Le mécanisme de retraite applicable à M. Bolger prévoit une rente annuelle de 125 000 \$ lorsqu'il aura 55 ans, laquelle augmentera de 30 000 \$ pour chaque année de service additionnelle de 55 à 60 ans et de 15 000 \$ pour chaque année de service additionnelle de 60 à 65 ans, jusqu'à concurrence d'une rente annuelle maximale de 350 000 \$ lorsqu'il aura 65 ans.
- Les prestations de retraite de M^{me} 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^{er} avril 2014, ou 750 000 \$ pour les années de service par la suite.

Nom	Années décomptées (n ^{bre})	Prestations annuelles payables (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires ² (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires ³ (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)
		À la fin de l'exercice ¹	À 65 ans				
D. McKay	13,9	649 000	1 250 000	12 048 000	886 000	223 000	13 157 000
R. Bolger	2,5	44 000	350 000	280 000	180 000	16 000	476 000
J. Fukakusa	22,3	612 000	598 000	10 457 000	74 000	(131 000)	10 400 000
J. Tory	22,1	202 000	245 000	3 309 000	255 000	(152 000)	3 412 000

- 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^{er} novembre 2016 au 31 octobre 2017. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 17 des états financiers consolidés annuels de 2017 de RBC portant sur l'exercice clos le 31 octobre 2017.
- 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 qui sont 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 2017.

Nom	Années décomptées (n ^{bre})	Années de service au sein de RBC (n ^{bre})
D. McKay	13,9	29,6
R. Bolger	2,5	6,6
J. Fukakusa	22,3	31,4
J. Tory	22,1	39,5

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 d'y verser de 0 % jusqu'à 8 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel (19 730 \$ en 2017). RBC y 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^{er} janvier 2002. Les membres sont tenus d'y verser 3 % de leurs gains, jusqu'à concurrence de 6 500 \$ par année, et peuvent choisir d'y verser une cotisation additionnelle allant de 1 % à 5 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel (13 010 \$ en 2017). RBC y 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 (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) ¹	Valeur accumulée au 31 octobre 2017 (\$)
D. Guzman	481 828	6 500	616 104
D. McGregor	149 675	6 500	184 339

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.

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

RBC 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 en cause.

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 (UAD) de 2 000 000 \$ en reconnaissance de ses responsabilités accrues. L'attribution est devenue acquise en décembre 2016.

Aux termes de l'arrangement conclu au moment de la nomination de M. McGregor, ce dernier devait recevoir jusqu'à concurrence de 4 000 000 \$ additionnels en cas de congédiement sans motif sérieux. Des précisions ont été apportées à cet arrangement de sorte que M. McGregor a touché une attribution d'UAD d'une valeur de 2 000 000 \$ en décembre 2014 de même qu'en décembre 2015 et les montants applicables indiqués pour 2015 et 2016 ont été modifiés par rapport à ceux qui ont été présentés précédemment. Ces attributions d'UAD sont devenues acquises en décembre 2016 et sont payables au moment de son départ à la retraite ou en cas de congédiement sans motif sérieux.

Changement de contrôle

RBC s'est dotée d'une politique en cas de changement de contrôle applicable aux membres de la haute direction visés et à 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. Voir la page 58 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
Salaires de base	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
Prime incitative à court terme annuelle et prime annuelle en espèces	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
Unités d'actions différées	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
Unités d'actions différées au rendement / unités d'actions de RBC	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 ¹	Acquisition immédiate de toutes les attributions non acquises dès le congédiement
Options sur actions	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 ¹	Acquisition immédiate dès le congédiement; exercice obligatoire dans les 90 jours suivant la date du 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
Avantages sociaux	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
Avantages indirects	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 de la page 100 présente la valeur des paiements additionnels estimatifs ou des prestations additionnelles estimatives qui pourraient être versés 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 sans motif sérieux par suite d'un changement de contrôle, en supposant que l'emploi ait pris fin le 31 octobre 2017.

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 100,87 \$ est utilisé, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2017, dernier jour de bourse de l'exercice. M^{me} Fukakusa a pris sa retraite le 31 janvier 2017 et n'a pas reçu de paiement additionnel ni de prestations additionnelles après son départ à la retraite.

Événement	D. McKay (\$)	R. Bolger (\$)	D. Guzman (\$)	D. McGregor (\$)	J. Tory (\$)
Retraite	–	–	–	–	–
Congédiement pour motif sérieux / démission ¹	–	–	–	–	–
Congédiement sans motif sérieux					
Indemnité de départ	7 252 667	1 911 800	7 755 667	8 558 333	3 026 000
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ²	5 106 119	568 968	3 012 610	–	–
Valeur des prestations de retraite additionnelles ³	2 800 000	51 000	13 000	13 000	467 000
Autre rémunération ⁴	192 906	106 474	111 906	20 494	141 136
Congédiement sans motif sérieux par suite d'un changement de contrôle					
Indemnité de départ	7 252 667	1 911 800	7 755 667	8 558 333	3 026 000
Rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	29 786 533	4 273 675	8 478 185	30 684 800	10 080 713
Valeur des prestations de retraite additionnelles ³	2 800 000	51 000	13 000	13 000	467 000
Autre rémunération ⁴	192 906	106 474	111 906	20 494	141 136

- 1) Si RBC congédiait M. McKay, M. Bolger ou M^{me} 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. McGregor et M^{me} Tory étaient admissibles à la retraite en date du 31 octobre 2017.
- 3) Dans le cas de M. McKay, de M. Bolger et de M^{me} Tory, les valeurs indiquées représentent la valeur actuelle au 31 octobre 2017 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. Bolger, qui aurait droit à 18 mois de service additionnels aux fins du régime de retraite à prestations définies canadien de RBC). Comme M. Bolger 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 seraient payables qu'au moment où il quitterait 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. Bolger et à M^{me} Tory s'élèveraient à 152 000 \$, à 5 000 \$ 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 2017 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 aux pages 101 et 102 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 2017 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 aux pages 56 et 57. 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)	2017		2016	
	Cadres dirigeants	Autres PRS	Cadres dirigeants	Autres PRS
Nombre d'employés	10	213	8	214
Rémunération fixe				
En espèces	7 \$	97 \$	6 \$	96
Rémunération variable¹				
En espèces (non différée) ²	15 \$	184 \$	13 \$	173 \$
En espèces (différée)	–	3 \$	–	2 \$
En actions et en instruments liés à des actions (non différée)	–	9 \$	–	7 \$
En actions et en instruments liés à des actions (différée)	31 \$	178 \$	31 \$ ³	166 \$

- 1) La rémunération variable à l'égard de 2017 et de 2016 ne comprend pas les attributions garanties versées au cours de l'exercice et indiquées dans le tableau « Autre rémunération versée ».
- 2) 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.
- 3) Le montant indiqué pour 2016 a été modifié par rapport à celui qui a été présenté précédemment afin d'inclure des UAD d'une valeur de 2 000 000 \$ attribuées à M. McGregor en décembre 2015, comme il est décrit à la page 97.

Autre rémunération versée

(en millions de dollars)	2017				2016			
	Cadres dirigeants		Autres PRS		Cadres dirigeants		Autres PRS	
	Nombre d'employés	Montant						
Primes à la signature	–	–	1	0 \$	–	–	4	1 \$
Primes garanties	–	–	3	4 \$	–	–	2	8 \$
Indemnités de départ ¹	–	–	10	22 \$	–	–	11	11 \$

- 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 qui a été versée. En 2017, l'indemnité de départ la plus élevée qui a été versée se chiffrait à 5,2 millions de dollars.

Rémunération différée¹

(en millions de dollars)	2017 ^{2, 4}		2016 ^{3, 4}	
	Cadres dirigeants	Autres PRS	Cadres dirigeants	Autres PRS
En cours				
Acquise	44 \$	265 \$	37 \$	253 \$
Non acquise	110 \$	405 \$	89 \$ ⁵	393 \$
Paiements pendant l'exercice	34 \$	243 \$	39 \$	225 \$

- 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 2017, les données sur l'acquisition des attributions sont en date du 31 octobre 2017. Les valeurs de la rémunération différée en dollars canadiens sont fondées sur un cours par action de 100,87 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 31 octobre 2017, dernier jour de bourse de l'exercice. La rémunération différée en dollars américains est fondée sur un cours par action de 78,15 \$ US, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de New York le 31 octobre 2017.
- 3) 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 cours 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 cours par action de 62,48 \$ US, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de New York le 31 octobre 2016.
- 4) Les valeurs indiquées pour 2017 et 2016 à l'égard de la rémunération différée en cours comprennent une rémunération différée en espèces de 9 millions de dollars et de 19 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 2017 ni en 2016 à l'égard des cadres dirigeants.
- 5) Le montant indiqué pour 2016 a été modifié par rapport à celui qui a été présenté précédemment afin d'inclure des UAD d'une valeur de 2 000 000 \$ attribuées à M. McGregor, comme il est décrit à la page 97.

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 à la rubrique Corrélation entre la rémunération et les résultats sur le plan du risque et du rendement aux pages 56 et 57. 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 2017.

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 salariés aux mêmes conditions que celles dont sont assortis les prêts normalement consentis à nos autres clients présentant une solvabilité comparable. Le tableau suivant présente l'encours total des prêts, au 31 janvier 2018, qui ont été consentis par la Banque ou une de ses filiales aux personnes qui agissent ou qui ont déjà agi comme administrateur, membre de la haute direction et salarié de la Banque ou d'une de ses filiales. Ce montant ne comprend pas les soldes aux termes de prêts de caractère courant, définis ci-dessous.¹

Finalité	Consentis par RBC (\$)	Consentis par une autre entité (\$)
Achat de titres	–	–
Autres	2 718 380	–

- 1) Les prêts de caractère courant comprennent :
- 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 \$;
 - 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;
 - les prêts, autres qu'aux salariés à plein temps, qui sont 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 qui ne comportent pas de risque de recouvrement inhabituel; et
 - 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.

Le tableau suivant présente les prêts consentis à chaque personne qui est ou a été, au cours de l'exercice 2017, administrateur ou membre de la haute direction, ainsi qu'à chaque candidat à un poste d'administrateur et à chaque personne avec laquelle ceux-ci ont des liens. Ces prêts ne comprennent pas les prêts de caractère courant qui ont été entièrement remboursés.

Nom et poste principal	Participation de RBC	Encours le plus élevé au cours de l'exercice 2017 (\$)	Encours en date du 31 janvier 2018 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice 2017 (n ^{bres})	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice 2017 (\$)
Plans de souscription de titres		–	–	–	–
Autres plans					
M. Dobbins Chef de la stratégie et de l'expansion	Prêteur	1 663 621 ¹	1 600 884 ¹	–	0
N. McLaughlin Chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises	Prêteur	1 168 502 ¹	1 117 496 ¹	–	0

- 1) Prêts hypothécaires résidentiels garantis par une hypothèque sur la résidence de l'emprunteur et consentis au taux d'intérêt applicable aux meilleurs clients conformément au programme de prêts hypothécaires résidentiels de la Banque.

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 2018, 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 150 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'élèvent à environ 1,9 million de dollars annuellement.

Approbaton 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 2018

La vice-présidente, conseillère générale associée et secrétaire,



Karen McCarthy

Annexe A : Propositions d'actionnaires

Linda Schwey

À la suite de discussions avec RBC, Linda Schwey a convenu de retirer une proposition d'actionnaires portant sur le recours à des fournisseurs de l'extérieur du pays. RBC emploie près de 58 000 personnes partout au Canada, ce qui en fait l'un des plus importants employeurs du pays. Nous continuons à respecter et à faire respecter notre code de déontologie à l'intention des fournisseurs et à honorer notre engagement public pris en 2013 de faire tout en notre pouvoir pour offrir des possibilités d'emploi au Canada.

Vancity Investment Management Inc.

Compte tenu des mesures prises par RBC concernant les risques et occasions liés au climat, Vancity Investment Management Inc. a accepté de retirer une proposition d'actionnaires ayant trait aux processus qu'utilise le conseil d'administration pour s'assurer que les risques liés aux changements climatiques sont pris en compte lorsque la Banque s'engage à financer des projets dans le secteur de l'énergie. Ces mesures comprennent notre Déclaration de principe et divulgation sur les changements climatiques pour l'exercice 2017, qui s'articule autour des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (Task Force on Climate-related Financial Disclosures – TCFD) et qui peut être consultée sur notre site Web à rbc.com/environnement, notre participation à un projet mondial dirigé par les Nations Unies visant à analyser les risques liés aux changements climatiques auxquels sont exposés certains secteurs particuliers dans l'optique des recommandations du TCFD ainsi que la tenue d'une séance conjointe du comité de gestion des risques et du comité d'audit en 2018 pour discuter des risques, des occasions et des divulgations liés au climat.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC)

À la suite de discussions avec RBC, le MÉDAC a convenu qu'aucune de ses quatre propositions ne serait soumise au vote des actionnaires. À la demande du MÉDAC, ces propositions de même que l'argumentaire du MÉDAC et la réponse du conseil à celles-ci sont présentés ci-après.

PROPOSITION 1 : Démocratisation de l'accès aux postes de deux administrateurs

Il est proposé que le conseil d'administration adopte un règlement ouvrant la voie, pour deux postes d'administrateurs, à une mise en candidature issue du public, lesquels devront être élus par les actionnaires, chacun pour un mandat d'un an ou jusqu'à ce qu'un successeur soit élu ou nommé.

Argumentaire

Un tel processus de mise en candidature vise à élargir les sources de mise en candidature de nouveaux administrateurs tout en identifiant de nouveaux talents qui n'auraient pu être considérés en utilisant les sources traditionnelles : références de la direction ou d'un administrateur, sélection par un cabinet de recherche de cadres ou d'administrateurs, références par un actionnaire influent détenant plus de 5 % des actions de la Banque.

Pour se porter candidats, les personnes devraient répondre aux exigences suivantes :

- *Être engagé dans le milieu socio-économique;*
- *Être appuyé par au moins trois groupes représentant des parties prenantes de la Banque;*
- *Être administrateur d'un organisme à but lucratif ou non lucratif;*
- *Répondre aux exigences de compétences et d'expériences recherchées par la Banque pour ses administrateurs;*
- *Être préférablement certifié par un institut ou un collège dédié à la formation d'administrateurs de sociétés. Notons que depuis maintenant plus de dix ans, plusieurs milliers de personnes ont suivi une formation spécifique pour siéger à des conseils d'administration, et ce partout au Canada.*

Les candidats intéressés pourraient exprimer leur intérêt à la suite d'un processus d'appel public à candidatures par voie de presse et d'affichage électronique sur le site de la Banque. La conformité des candidatures face aux exigences énoncées devrait être appréciée par le comité de mise en candidatures de la Banque. Les candidatures retenues seraient incluses

dans la circulaire de la direction en précisant qu'elles proviennent de l'appel public à candidatures. Les deux personnes ayant obtenu le plus grand nombre de votes lors du scrutin seraient élues. Ces dernières seraient éligibles à une réélection chaque année jusqu'à concurrence d'un terme cumulatif maximum de douze ans.

Soulignons que nous sommes bien au fait que des candidats autres que ceux repérés par la direction ou des membres du conseil d'administration peuvent soumettre leurs candidatures. En posant l'hypothèse que certains puissent transmettre leurs candidatures, il nous a été difficile d'identifier quelques profils d'administrateurs qui sortent des sentiers traditionnels de mise en nomination et qui apporteraient une valeur ajoutée différente. Nous nous permettons ici de suggérer que le rapport annuel des activités du comité de mise en nomination de la Banque pourrait être enrichi des efforts faits pour diversifier leurs sources de candidatures en vue d'identifier les meilleurs talents pour siéger au conseil d'administration.

Cette proposition vise donc à développer une nouvelle source de nomination et à assurer à des candidats proposant des perspectives à la prise de décision différentes qu'ils pourront se joindre au conseil en leur réservant deux sièges, pourvu que les critères de sélection soient satisfaits.

Un tel processus est utilisé actuellement par le Fonds de solidarité FTQ et permet d'atteindre les objectifs poursuivis par cette proposition.

RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION À LA PROPOSITION 1 :

La force du conseil repose sur la diversité, les qualités, les compétences et l'expérience de ses membres. 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, parmi ses rôles fondamentaux, figurent le repérage et la recommandation de candidats à l'élection au conseil.

Le comité repère des candidats éventuels au moyen de sources variées, y compris à l'aide de recommandations faites par des agences de recrutement indépendantes, des administrateurs, des membres de la direction, des actionnaires, des particuliers et d'autres parties prenantes. Par ailleurs, un sous-comité a été créé en 2017 pour assister le comité de la gouvernance dans le cadre de ces activités de recrutement.

Comme il est indiqué à la page 38, tout actionnaire, particulier ou autre partie prenante peut transmettre à la présidente du conseil, dont les coordonnées figurent à la fin de cette circulaire, la candidature d'une personne qu'il recommande aux fins de son examen par le comité de la gouvernance. Les actionnaires admissibles peuvent également proposer la candidature d'un particulier au poste d'administrateur, conformément à la *Loi sur les banques* ou aux termes de la nouvelle politique sur l'accès aux procurations de RBC adoptée en 2017.

Le comité de la gouvernance étudie, de concert avec la présidente du conseil, la candidature de toutes les personnes compétentes et revoit les titres de compétence et l'expérience des candidats proposés aux postes d'administrateur et évalue leurs compétences et leur expérience par rapport à celles que le conseil juge importantes pour l'atteinte des objectifs stratégiques à long terme de RBC et par rapport à celles que le conseil, dans son ensemble, devrait posséder (comme il est souligné aux pages 17 et 39).

Le comité de la gouvernance examine aussi 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 cette politique et compte tenu de notre engagement à favoriser l'équilibre et la diversité du conseil, le comité considère d'autres facteurs importants, dont la diversité et la non-binarité de genre, l'âge, la région géographique, les antécédents et l'origine ethnique. Les candidats se doivent aussi de posséder de l'expérience en matière de gouvernance en plus de partager un engagement, dont ils sont redevables, à promouvoir la citoyenneté d'entreprise.

Le conseil de RBC revoit régulièrement son processus de recrutement des administrateurs pour s'assurer que RBC bénéficie de l'encadrement nécessaire pour réussir dans un marché dynamique. Le conseil estime que le processus actuel, en raison de son ouverture et de sa transparence, demeure conforme aux pratiques exemplaires du marché et cadre avec les intérêts de nos organismes de réglementation, de nos actionnaires et de nos autres parties prenantes. Le comité de la gouvernance continuera de passer régulièrement en revue son modèle de recrutement de candidats aux postes d'administrateur, y compris le recours à une expertise et à une perspective externes.

PROPOSITION 2 : Engagement vers la décarbonisation

Il est proposé que la Banque publie annuellement un bref rapport permettant à ses actionnaires d'évaluer son exposition au risque climatique ainsi que sa contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Les recommandations du TCFD devraient guider cette divulgation.

Argumentaire

Lors d'une conférence d'un des principaux responsables de la Banque du Canada à Montréal, le sous-gouverneur Timothy Lane affirmait que les changements climatiques bouleverseront l'économie canadienne. Selon ce dernier, « l'adaptation à une économie à faibles émissions de carbone supposera sans doute davantage de changements structurels profonds pour le Canada que pour beaucoup d'autres pays. Le Canada est un grand producteur de combustibles fossiles et son secteur manufacturier – comme les industries de l'automobile et de l'aéronautique – y est lié de près. »

Nous croyons que la Banque, comme les autres banques canadiennes, ont un rôle important à jouer dans cet effort de décarbonisation.

S'inspirant du groupe de travail TCFD portant sur les divulgations en matière de changement climatique (« Task Force on Climate-related Financial Disclosures »), nous proposons que la Banque divulgue annuellement :

- *ses engagements à court, moyen et long terme en cette matière assortis des résultats atteints;*
- *sa réflexion sur les différents scénarios considérés pour évaluer les impacts des changements climatiques sur ses opérations et les mesures prises pour les mitiger.*

Les enjeux climatiques et environnementaux sont de plus en plus au cœur de la nouvelle gouvernance de nos organisations. Cette divulgation devrait de plus traiter des moyens mis en place par le conseil d'administration pour intégrer les facteurs environnementaux et sociaux dans sa gouvernance.

RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION À LA PROPOSITION 2 :

RBC est la première institution financière canadienne à publier un document d'information sur les changements climatiques qui tienne compte des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (Task Force on Climate-related Financial Disclosures – TCFD) du Conseil de stabilité financière.

Notre Déclaration de principe et divulgation sur les changements climatiques pour l'exercice 2017 (qui peut être consultée à rbc.com/environnement) confirme l'engagement pris par RBC de fournir des produits et des services financiers qui appuient la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, et de préserver la croissance économique en regard des changements climatiques grâce à une gestion efficace des risques.

Cette déclaration décrit les mesures que nous prenons pour appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et fournit aux parties prenantes un survol de l'approche adoptée par RBC à l'égard des risques et occasions liés au climat. Conformément à cette déclaration, nous nous emploierons à recenser, à évaluer et à atténuer les risques liés au climat ayant des répercussions importantes sur nos activités. Nous avons également pris l'engagement de publier au moins annuellement de l'information sur les changements climatiques autour des thèmes de la gouvernance, de la stratégie, de la gestion des risques et des paramètres et objectifs qui tient compte des recommandations du TCFD.

RBC participe, de concert avec 15 autres institutions financières internationales, à un projet pilote mondial coordonné par l'Initiative Finance du Programme des Nations Unies pour l'environnement, qui porte sur la mise en œuvre des recommandations du TCFD. Il s'agit entre autres d'élaborer, avec le soutien d'experts externes, des scénarios de changements climatiques, des indicateurs et des méthodologies permettant de déterminer et d'évaluer l'incidence de cette transition et des risques physiques liés aux changements climatiques sur nos activités. En 2018, l'information que nous communiquerons sur les changements climatiques contiendra des précisions sur les résultats de ces travaux.

Le conseil reconnaît l'importance des enjeux liés au climat et à l'environnement et surveille ces questions directement et par l'intermédiaire de plusieurs comités, dont le comité de la gouvernance, qui est chargé de revoir notre stratégie en matière de citoyenneté d'entreprise, et le comité de gestion des risques, qui supervise quant à lui les risques environnementaux et sociaux, y compris les changements climatiques. Le comité de la gouvernance a approuvé la Déclaration de principe et divulgation sur les changements climatiques de RBC en novembre 2017, et une séance conjointe du comité de gestion des risques et du comité d'audit a été tenue en janvier 2018 pour discuter des risques, des occasions et de la divulgation d'information liés au climat.

RBC montre la voie à suivre sur le plan environnemental depuis 1991, lorsque nous avons lancé notre première politique environnementale. Depuis 2007, les changements climatiques comptent parmi les enjeux prioritaires de notre stratégie environnementale, soit la Stratégie RBC en matière d'environnement (qui peut être consultée à rbc.com/environnement). Notre stratégie vise à réduire notre empreinte écologique, à offrir des produits et des services qui contribuent à la croissance des entreprises durables sur le plan environnemental et à assujettir nos services de crédit ainsi que d'émission d'actions et de titres de créance à un contrôle diligent sur le plan environnemental et social, s'il y a lieu.

Les changements climatiques comptent parmi les problèmes les plus criants de notre époque. Ils présentent des défis sans précédent, mais créent aussi des possibilités, permettant ainsi à RBC de faire preuve de leadership et d'innovation en vue de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.

PROPOSITION 3 : Certification de saines pratiques commerciales en matière de vente de produits et services financiers

Il est proposé que le conseil d'administration requiert de ses hauts dirigeants une déclaration écrite sur le respect de principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans ses relations avec la clientèle, laquelle déclaration serait assortie de mesures disciplinaires dans le cas d'une fausse déclaration.

Argumentaire

Au cours de l'année 2017, près de 1000 courriels des employés de la banque Royale, de la banque de Montréal, de la banque canadienne impériale de commerce, de la banque Toronto-Dominion et de la banque de Nouvelle-Écosse de partout au Canada ont fait part à Radio-Canada des pressions qu'ils subissent pour atteindre des cibles de vente et de la supervision excessive dont ils font l'objet. Ceci conduisait l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) à lancer un processus d'examen des pratiques commerciales des institutions financières. Le Comité permanent des finances de la Chambre des communes a également tenu des audiences sur le sujet en juin dernier.

Outre d'entacher la réputation de nos banques, ces révélations ont un effet sur la valeur de nos actions comme ce fut le cas pour la Banque TD dont l'action a perdu plus de 5,5 % au moment de la divulgation de cette situation.

Les actionnaires des banques et leurs parties prenantes s'attendent qu'elles respectent des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans leurs relations avec la clientèle et qu'elles prennent toutes les mesures nécessaires pour la maîtrise des risques de non-conformité à de tels principes.

S'inspirant de la certification que doivent signer les hauts dirigeants quant à la fiabilité des informations financières, cette déclaration aurait pour objectif de rassurer les actionnaires et les clients de la Banque que la haute direction a mis en place des politiques de vente de produits et de services respectant des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté, que des contrôles permettent de donner une assurance raisonnable de leur respect et que des mesures disciplinaires sont prévues afin de faire face à des comportements inacceptables en regard des principes énoncés.

Des déclarations fausses et trompeuses par les dirigeants signataires de la Déclaration devraient faire également l'objet de sanctions.

RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION À LA PROPOSITION 3 :

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.

Notre Code de déontologie (Code) et nos valeurs énoncent les attentes qui s'appliquent aux administrateurs, aux membres de la haute direction et à tous les employés, qui doivent tous agir avec honnêteté, intégrité et dans le respect de l'éthique.

Le conseil revoit et approuve le Code chaque année et collabore étroitement avec la direction pour donner l'exemple et favoriser une culture d'entreprise axée sur une saine gouvernance à tous les niveaux de RBC. Le Code énonce les principes fondamentaux guidant tous nos actes et 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.

Tous les employés, y compris les membres de la haute direction, doivent remplir chaque année un questionnaire en ligne pour démontrer et attester qu'ils ont une bonne connaissance du Code et qu'ils comprennent les valeurs et les principes qui y sont énoncés. Le non-respect du Code entraîne des mesures correctives ou disciplinaires, qui peuvent comprendre des réprimandes, des conséquences sur les cotes de rendement et la rémunération ou le congédiement. Les administrateurs doivent également déclarer chaque année avoir lu et compris le Code et attester qu'ils s'y conforment.

Les dérogations au Code ne sont acceptées que dans des circonstances exceptionnelles. Les dérogations accordées à un membre de la haute direction ou à un administrateur et les cas de non-conformité les concernant doivent être signalés au comité de la gouvernance ou au conseil et doivent être divulgués publiquement conformément à la loi.

À la suite de reportages et d'enquêtes de médias, en mars 2017, l'Agence de la consommation en matière financière du Canada a annoncé qu'elle amorcerait un examen des pratiques de vente conjointe des institutions financières canadiennes sous réglementation fédérale. Le Bureau du surintendant des institutions financières participe également à la conduite de cet examen auquel nous collaborons pleinement. Comme nous l'avons indiqué lors des audiences du Comité permanent des finances de la Chambre des communes tenues en juin 2017, nous prenons cette question très au sérieux.

Dans le cadre de la revue annuelle habituelle du Code ayant suivi ces événements, nous avons mis à jour la section du Code intitulée Intégrité dans nos activités afin de clarifier certaines dispositions relatives à nos activités à caractère commercial conclues avec les clients, notamment pour souligner l'engagement continu que nous prenons pour nous assurer que nos pratiques de vente sont justes et n'induisent pas en erreur. La version révisée du Code a été approuvée par le conseil avec prise d'effet en janvier 2018 et peut être consultée sur notre site Web à rbc.com/gouvernance.

Le comité de la gouvernance reçoit des rapports produits régulièrement en matière de déontologie et de conformité, y compris des rapports sur la conformité aux dispositions ayant trait aux activités à caractère commercial, lesquels aident le conseil à assurer le respect du Code. Le comité de gestion des risques et le comité des ressources humaines tiennent annuellement une séance conjointe dans le cadre de laquelle ils analysent le rapport annuel sur la conduite et la culture à l'égard du risque et où ils étudient comment nous pouvons continuer de renforcer et de faire évoluer nos pratiques en matière de conduite et de culture à l'égard du risque, et nous assurer de toujours agir à bon escient dans nos relations avec les clients, les fournisseurs et les employés tout en répondant aux attentes toujours plus grandes des organismes de réglementation. Le conseil cherche également à obtenir de la direction l'assurance que des politiques, processus et contrôles appropriés sont en place pour communiquer nos principes et veiller à ce que tous les membres de la direction et les employés s'y conforment.

La vision de RBC – *compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde* – de même que nos valeurs orientent les actes des administrateurs, des cadres supérieurs et des employés de RBC et établissent les attentes en matière de comportements et de décisions éthiques à l'égard de nos clients. Le conseil estime que

l'obligation de rendre compte et d'attestation qu'impose notre Code de même que la surveillance exercée par le conseil répondent aux préoccupations soulevées dans cette proposition.

PROPOSITION 4 : Divulgence du ratio d'équité

Il est proposé que la Banque divulgue le ratio d'équité utilisé par le comité de rémunération dans son exercice de fixation de la rémunération.

Argumentaire

Depuis sa création, le MÉDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du PDG de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio d'équité ou l'écart entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane d'un employé, ce que nous appelons ratio d'équité. Nos demandes et la perspective que la divulgation de cette information puisse devenir obligatoire aux États-Unis conduisaient les six principales banques canadiennes à demander à Meridian, conseiller en rémunération, d'examiner leurs pratiques de fixation de la rémunération qui s'appuient notamment sur des comparaisons de rémunérations entre pairs de diverses entreprises. Bien que la conclusion de cette étude favorisait le maintien du recours à cette méthode, Meridian soulignait que l'utilisation du ratio d'équité permettrait de porter un jugement encore plus éclairé sur le caractère approprié de la rémunération des hauts dirigeants.

Étant donné qu'il est permis de penser que votre comité de rémunération utilise le ratio d'équité comme élément d'information pour fixer la rémunération du PDG et de ses hauts dirigeants, nous demandons que le conseil d'administration accepte de divulguer cette information dans la prochaine circulaire de la direction. À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et de ses principaux collaborateurs est alignée avec nos intérêts financiers, l'information sur le ratio d'équité permettrait aux actionnaires d'apprécier si la rémunération des employés évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants, les employés autres que les dirigeants contribuant aussi à la performance de l'organisation. Elle leur permettrait également de juger si cette rémunération consentie à leur équipe de direction est socialement acceptable et n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation.

RÉPONSE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION À LA PROPOSITION 4 :

Le comité des ressources humaines du conseil, qui est indépendant, supervise la stratégie de rémunération à l'égard des membres de la haute direction et de l'ensemble des autres employés. Il analyse les ratios de rémunération verticaux choisis afin de contextualiser davantage 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, ainsi que l'évolution de cette comparaison au fil du temps.

Nos pratiques en matière de rémunération variable visent principalement à promouvoir une rémunération au rendement. Bien que tous les employés salariés soient admissibles à un programme incitatif fondé sur le rendement, les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés ont un plus grand pouvoir d'influence sur les résultats de RBC et, par conséquent, un pourcentage nettement plus élevé de leur rémunération est variable et dépend de leur rendement individuel et de celui de l'entreprise. À titre d'exemple, 87 % de la rémunération cible du chef de la direction constitue une rémunération variable et conditionnelle. De plus, une part importante des attributions totales de notre équipe de haute direction aux échelons les plus élevés est liée au rendement futur de l'entreprise à plus long terme.

Nos pratiques en matière de rémunération prennent aussi en compte d'autres facteurs, notamment les pratiques en matière de rémunération adoptées par d'autres sociétés. Nous procédons à l'étalonnage de la rémunération et évaluons nos pratiques afin de garantir que la rémunération des membres de la haute direction et des employés dans son ensemble est juste et équitable pour chaque échelon au sein de l'entreprise et conforme à celle qui est versée par nos concurrents. En l'absence d'exigences de divulgation visant les émetteurs canadiens, la communication volontaire de nos ratios de rémunération verticaux pourrait soulever d'importantes préoccupations sur le plan de la concurrence en ce qui a trait à notre capacité à attirer et à conserver des membres de la haute direction.

Le conseil est d'avis que la divulgation faite dans cette circulaire permet de donner de l'information plus pertinente et utile aux actionnaires que ne le ferait un ratio de rémunération et que l'utilisation d'un tel ratio aux fins de l'étalonnage de la rémunération de la haute direction ne répondrait pas de façon efficace aux préoccupations soulevées par les actionnaires concernant l'équité en matière de revenus. De plus, le nombre d'employés à temps plein figure et continuera de figurer dans notre rapport annuel.

Nous demeurons résolu à interagir avec les investisseurs et à tenir compte de leurs préoccupations lorsque nous révisons notre approche en matière de rémunération de la haute direction, comme en fait foi l'étude indépendante menée par Meridian Compensation Partners dont il est question dans la proposition, étude qui avait été commandée par RBC et d'autres banques canadiennes. Le conseil suit toujours l'évolution des questions touchant la rémunération de la haute direction et la communication d'information à ce sujet en vue de maintenir des pratiques exemplaires.

Pour toute correspondance :

Secrétaire
Banque Royale du Canada
200 Bay Street, South Tower
Toronto (Ontario) M5J 2J5
Canada
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

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, 8th 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

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
155 Wellington Street West
Toronto (Ontario) M5V 3K7
Canada

Tél. : 416-955-7802
investrel@rbc.com
