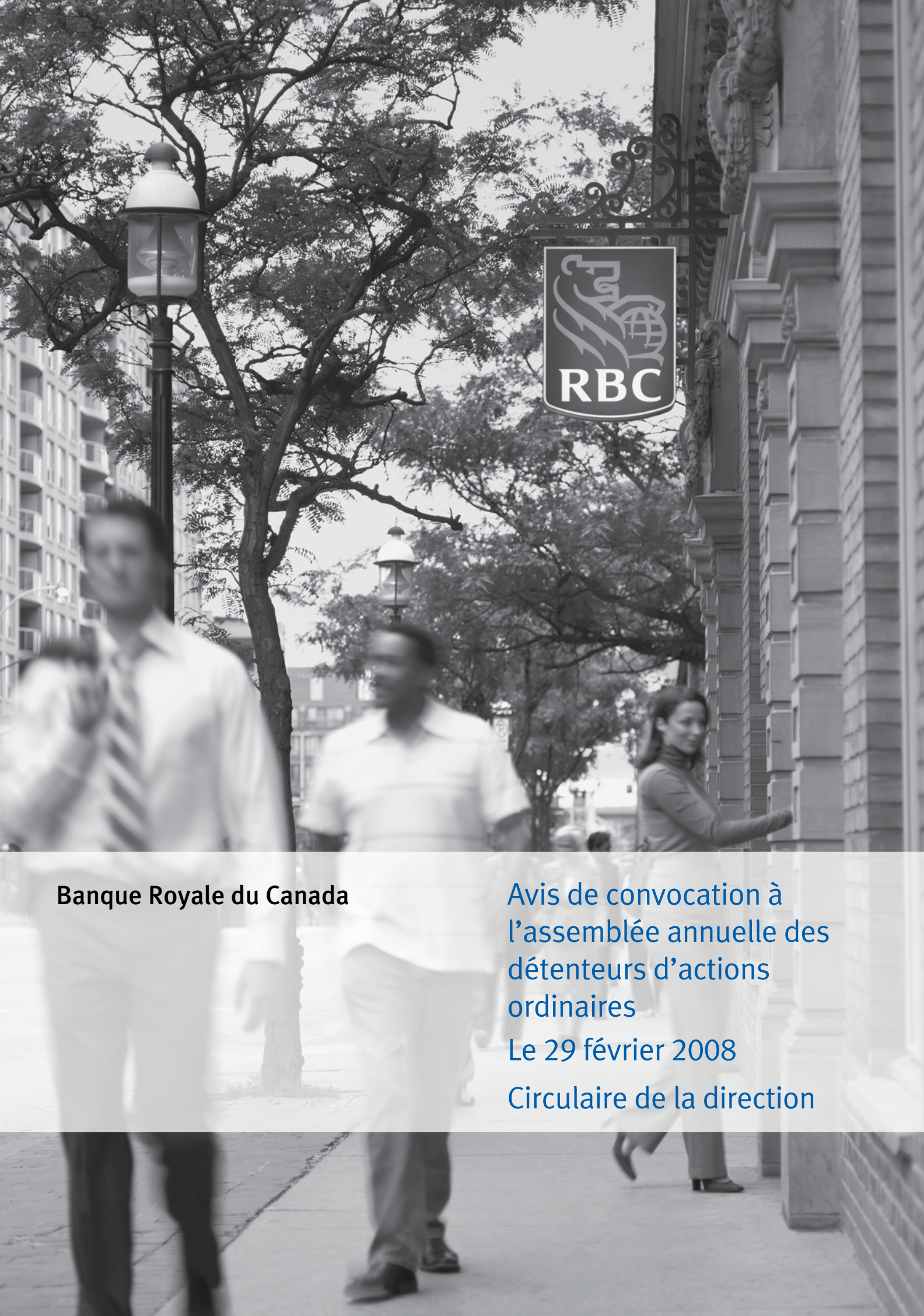


Banque Royale du Canada

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

Le 29 février 2008

Circulaire de la direction

Madame,
Monsieur,

L'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque aura lieu au Palais des congrès du Toronto métropolitain, Édifice Nord, Salle Constitution, 255 Front Street West, Toronto (Ontario) Canada, le vendredi 29 février 2008 à 9 h (heure normale de l'Est).

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

Nous vous convions à cette assemblée où vous aurez la possibilité de poser des questions et de rencontrer les membres de la direction et du conseil d'administration ainsi que d'autres actionnaires. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée en personne, vous pourrez tout de même en suivre le déroulement en direct sur Internet au *rbc.com/investisseurs* à compter de 9 h (heure normale de l'Est).

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le président du conseil,

David P. O'Brien

Le président et chef de la direction,

Gordon M. Nixon

TABLE DES MATIÈRES

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES DÉTENTEURS D'ACTIONS ORDINAIRES
CIRCULAIRE DE LA DIRECTION

Renseignements sur le vote	**3**
Questions soumises à l'assemblée	
États financiers	**5**
Élection des administrateurs	**5**
Nomination du vérificateur	**5**
Honoraires du vérificateur	**5**
Propositions d'actionnaires	**5**
Candidats à l'élection aux postes d'administrateur et participation aux réunions	**6**
Rémunération des administrateurs	**12**
Rapports des comités	
Rapport du comité de vérification	**15**
Rapport du comité de révision et de la politique du risque	**16**
Rapport du comité de la gouvernance et des affaires publiques	**17**
Rapport du comité des ressources humaines	**18**
Analyse de la rémunération de la haute direction	**20**
Graphique sur le rendement total	**26**
Information additionnelle volontaire sur la rémunération de la haute direction	**27**
Rémunération des dirigeants	**30**
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	**36**
Autres questions	
Gouvernance	**37**
Assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants	**37**
Approbation du conseil d'administration	**37**
Annexes	
Annexe A : Énoncé des pratiques et lignes directrices en matière de gouvernance	**38**
Annexe B : Propositions d'actionnaires	**45**

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

Date
Le vendredi 29 février 2008

Heure
9 h (heure normale de l'Est)

Lieu
Palais des congrès du Toronto métropolitain
Édifice Nord
Salle Constitution
255 Front Street West
Toronto (Ontario)
Canada

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

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à :

1) recevoir les états financiers de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 et le rapport du vérificateur s'y rapportant;

2) élire les administrateurs;

3) nommer le vérificateur;

4) étudier les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe B de la circulaire de la direction; et

5) étudier toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires.

Par ordre du conseil d'administration

La vice-présidente et secrétaire,

Carol J. McNamara
Le 4 janvier 2008

Important
À la date de référence fixée pour l'assemblée, soit le 4 janvier 2008, il y avait 1 277 164 856 actions ordinaires en circulation donnant droit de vote à l'assemblée, sous réserve des restrictions applicables prévues dans la *Loi sur les banques*.

Les actionnaires qui ne peuvent pas assister à l'assemblée sont priés de bien vouloir remplir et signer le formulaire de procuration ci-joint et de le retourner sans délai, soit par la poste dans l'enveloppe fournie à cet effet, soit par télécopieur au 1-866-249-7775 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-263-9524 (dans tous les autres pays). Pour que votre vote soit pris en compte, votre procuration doit parvenir à la Société de fiducie Computershare du Canada, agent des transferts de la Banque, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est) le mercredi 27 février 2008. Pour voter en personne à l'assemblée, veuillez vous reporter à la rubrique intitulée « Renseignements sur le vote » à la page 3 de la circulaire de la direction préparée relativement à cette assemblée.

Circulaire de la direction

En date du 4 janvier 2008, sauf indication contraire.

Renseignements sur le vote

Quelles sont les questions qui seront mises aux voix?

Vous voterez sur les questions suivantes :

- l'élection des administrateurs;
- la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. en tant que vérificateur; et
- les propositions d'actionnaires.

Comment les décisions sont-elles prises à l'assemblée?

Pour être approuvée, chacune des questions énoncées dans cette circulaire devra recueillir la majorité simple des voix exprimées en personne ou par procuration.

Qui a droit de vote?

Vous avez droit de vote si vous étiez un détenteur d'actions ordinaires de la Banque à la fermeture des bureaux le 4 janvier 2008, date de référence pour déterminer les actionnaires ayant droit de recevoir avis de l'assemblée et habiles à voter au moment de l'assemblée.

Chaque action ordinaire confère une voix, sous réserve des restrictions mentionnées ci-après.

Restrictions sur le droit de vote

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

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

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

Combien y a-t-il d'actions donnant droit de vote?

Le nombre d'actions ordinaires en circulation le 4 janvier 2008 est indiqué sous « Important » au bas de l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. Ces actions donnent droit de vote à l'assemblée, sous réserve de certaines restrictions prévues par la *Loi sur les banques*.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, personne n'est propriétaire, n'exerce le contrôle, ni n'a la haute main sur plus de 10 % des actions ordinaires en circulation.

Comment puis-je voter?

La façon de voter varie selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit.

Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions ordinaires sont inscrites à votre nom et que vous détenez un certificat d'actions ou que vous détenez vos actions par l'entremise d'un système d'inscription directe aux États-Unis.

Vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions ordinaires sont inscrites au nom d'un intermédiaire comme un fiduciaire, une institution financière, un courtier en valeurs mobilières ou une chambre de compensation dont l'intermédiaire est un adhérent.

Exercice du droit de vote par un actionnaire inscrit

Exercice du droit de vote à l'assemblée

- Il n'est pas nécessaire de remplir ou de retourner le formulaire de procuration.
- Il suffit d'assister à l'assemblée, où votre vote sera compté.
- À votre arrivée, présentez-vous à la table d'inscription.

Exercice du droit de vote par procuration

- Vous pouvez nommer un fondé de pouvoir qui votera pour vous, peu importe que vous assistiez ou non à l'assemblée.
- Veuillez voter en cochant les cases appropriées sur le formulaire de procuration ci-joint, en le signant, en le datant et en suivant les instructions relatives au retour des documents. Vous donnez ainsi aux administrateurs ou dirigeants de la Banque nommés sur le formulaire de procuration le pouvoir d'exercer les droits de vote attachés à vos actions à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.
- **Vous pouvez choisir de nommer une autre personne physique ou morale comme fondé de pouvoir, y compris quelqu'un qui n'est pas actionnaire de la Banque, en biffant les noms imprimés sur le formulaire de procuration ci-joint et en indiquant le nom de la personne physique ou morale de votre choix dans l'espace prévu à cette fin. L'autre personne ainsi nommée doit être présente à l'assemblée pour y exercer les droits de vote attachés à vos actions.**

De quelle façon seront exercés mes droits de vote par procuration?

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

Si vous avez donné des instructions sur le formulaire de procuration quant à la façon d'exercer vos droits de vote sur une question en particulier (en cochant POUR, CONTRE ou S'ABSTENIR DE VOTER), votre fondé de pouvoir devra alors s'y conformer. Si vous n'avez pas donné d'instructions, votre fondé de pouvoir votera alors selon son bon jugement.

Note : Le contenu des sites Web mentionnés dans cette circulaire et les renseignements auxquels ces sites donnent accès ne font pas partie intégrante de cette circulaire. Les renvois aux sites Web ne sont faits qu'à titre de référence et ne constituent pas des hyperliens.

À moins d'indication contraire, les droits de vote attachés aux actions ordinaires visées par une procuration donnée à la direction seront exercés :

- **POUR l'élection en tant qu'administrateurs des candidats présentés dans les pages suivantes;**
- **POUR la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. en tant que vérificateur;**
- **POUR les propositions de la direction en général; et**
- **CONTRE les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe B.**

Qu'arrive-t-il si des modifications sont apportées aux questions ou si d'autres questions sont soumises à l'assemblée?

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

Au moment de l'impression de cette circulaire, la direction n'avait connaissance d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée. Toutefois, s'il y en avait, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint se prévaudront du pouvoir discrétionnaire conféré à cet égard.

Puis-je changer d'avis et révoquer la procuration que j'ai donnée?

Vous pouvez révoquer votre procuration en tout temps tant qu'elle n'a pas été exercée. Il suffit de faire parvenir un avis écrit indiquant clairement que vous désirez révoquer votre procuration à la secrétaire de la Banque, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée, ou encore de le remettre au président le jour même de celle-ci ou de sa reprise en cas d'ajournement.

Exercice du droit de vote par les actionnaires non inscrits

Si vos actions ne sont pas immatriculées à votre nom, votre intermédiaire est tenu de vous demander des instructions quant à la façon d'exercer les droits de vote attachés à vos actions. Par conséquent, vous avez reçu, avec cette circulaire, un formulaire d'instructions de vote que vous pouvez utiliser pour demander à votre intermédiaire de voter pour votre compte.

Exercice du droit de vote à l'assemblée

La Banque n'a pas librement accès aux noms de ses actionnaires non inscrits. Nous pourrions n'avoir aucun document établissant que vous êtes actionnaire ou que vous avez droit de vote si vous assistez à l'assemblée, à moins que votre intermédiaire ne vous ait nommé fondé de pouvoir. Par conséquent, si vous désirez voter à l'assemblée :

- veuillez inscrire votre propre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote que l'intermédiaire vous a fait parvenir, signer le formulaire et le retourner conformément aux instructions données. De cette façon, vous vous trouvez à donner instruction à votre intermédiaire de vous nommer fondé de pouvoir;
- ne remplissez pas le reste du formulaire étant donné que vous exercerez vous-même vos droits de vote à l'assemblée; et
- à votre arrivée, présentez-vous à la table d'inscription.

Exercice du droit de vote au moyen du formulaire d'instructions de vote

- Veuillez suivre les instructions relatives à la signature et au retour des documents figurant sur le formulaire d'instructions de vote que votre intermédiaire vous a transmis.
- Si vous avez voté et désirez par la suite changer vos instructions de vote ou voter en personne à l'assemblée, veuillez communiquer avec votre intermédiaire afin de voir s'il est possible de le faire et de connaître la marche à suivre.

Qui compte les votes?

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

Mon vote est-il confidentiel?

L'agent des transferts préserve le caractère confidentiel du vote des actionnaires, sauf a) lorsque l'actionnaire a clairement l'intention de faire connaître son opinion au conseil ou à la direction et b) si la loi applicable en exige la divulgation.

Sollicitation de procurations

La direction de la Banque sollicite votre procuration en vue de son utilisation à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. La Banque assumera le coût de la sollicitation de procurations. Celle-ci se fait essentiellement par la poste. Toutefois, les administrateurs, dirigeants et employés de la Banque peuvent aussi solliciter des procurations par téléphone, par écrit ou en personne. Pour l'aider dans la sollicitation de procurations, la Banque a retenu les services de Georgeson Shareholder Communications Canada, Inc., au coût estimatif de 30 000 $.

Questions soumises à l'assemblée

États financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 figurent dans le rapport annuel qui a été envoyé par la poste aux actionnaires avec cette circulaire.

Élection des administrateurs

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

Nomination du vérificateur

Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint se proposent de voter pour la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. comme vérificateur de la Banque jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. Deloitte & Touche s.r.l. est l'un des cabinets de vérification de la Banque depuis le 11 janvier 1990 et est devenu le seul cabinet de vérification de la Banque le 23 septembre 2003. PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. a également agi comme l'un des deux cabinets de vérification de la Banque du 5 mars 1998 au 23 septembre 2003. Des représentants du vérificateur seront présents à l'assemblée annuelle pour répondre aux questions.

Honoraires du vérificateur

Les honoraires du cabinet Deloitte & Touche s.r.l. et des sociétés faisant partie de son groupe pour les exercices terminés les 31 octobre 2007 et 31 octobre 2006, qui se chiffrent respectivement à 29,4 millions de dollars et à 25,9 millions de dollars, sont détaillés ci-dessous.

(millions $)	Exercice terminé le 31 octobre 2007[1]	Exercice terminé le 31 octobre 2006[1]
Honoraires de vérification	27,1 $	23,9 $
Honoraires pour services liés à la vérification	1,7	1,7
Honoraires pour services fiscaux	0,3	–
Autres honoraires	0,3	0,3
	29,4 $	25,9 $

1) Les honoraires de 2007 comprennent un ajustement net de 3,0 millions de dollars au titre de montants se rapportant aux vérifications de l'exercice 2006. L'ajustement reflète les coûts additionnels liés aux procédures de vérification ayant trait au contrôle interne à l'égard de l'information financière et à d'autres questions dont le montant n'avait pu être estimé au moment de la publication de l'information de l'an dernier. De façon semblable, les honoraires de 2006 comprenaient un montant de 1,5 million de dollars au titre de montants se rapportant aux vérifications de l'exercice 2005.

Les différentes catégories d'honoraires sont décrites ci-après.

Honoraires de vérification

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

Honoraires pour services liés à la vérification

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

- des services d'attestation spéciaux non exigés par la loi ou la réglementation;
- la préparation de rapports sur l'efficacité des contrôles internes exigés pour des motifs d'ordre contractuel ou commercial;
- des consultations en matière de comptabilité et des mandats spéciaux de vérification dans le cadre d'acquisitions;
- la vérification des états financiers des différents régimes de retraite et organismes de charité de la Banque;
- la vérification de diverses fiducies et sociétés en commandite; et
- la vérification de certaines structures d'accueil se rapportant à des produits à structure complexe.

Honoraires pour services fiscaux

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

Autres honoraires

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

Politiques et procédures d'approbation préalable

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

Propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires qui ont été soumises pour délibération à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires figurent à l'annexe B de cette circulaire. La date limite pour la présentation de propositions par les actionnaires de la Banque afin que celles-ci soient incluses dans la circulaire de la direction se rapportant à la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires est le 6 octobre 2008.

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

On trouvera dans les pages suivantes le nom des candidats proposés aux postes d'administrateur ainsi que leur municipalité et pays de résidence, leur âge, l'année de leur élection ou nomination initiale au conseil, leur principale occupation ou les principaux autres postes d'administrateur qu'ils occupent, les comités dont ils sont membres et leur participation aux réunions (à l'exception de la participation aux réunions des comités régionaux d'administrateurs). Sont également indiqués dans ces pages, pour chacun des candidats, au 4 janvier 2008, le nombre d'actions ordinaires de la Banque dont le candidat était véritable propriétaire, directement ou indirectement, ou sur lesquelles il exerçait le contrôle ou avait la haute main ainsi que leur valeur de même que le nombre d'unités d'actions différées d'administrateurs (UADA) à son crédit aux termes du Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs[1]. Une description de ce régime est donnée dans cette circulaire sous la rubrique « Rémunération des administrateurs ». Le nombre d'actions ordinaires et d'UADA détenues par chaque candidat ainsi que leur valeur vers la même date l'an dernier sont aussi indiqués ci-dessous[2].

Sauf lorsque cela est requis pour qu'il soit éligible à titre d'administrateur d'une filiale, aucun des administrateurs de la Banque ne détient d'actions de filiales de celle-ci. Pour plus d'information sur les candidats proposés, y compris les conseils d'administration dont ils ont déjà été membres, se reporter à la rubrique « Administrateurs et haute direction » de la notice annuelle de la Banque datée du 29 novembre 2007 et déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur *sedar.com*. Il est possible d'obtenir sans frais un exemplaire de la notice annuelle en s'adressant à la secrétaire de la Banque.

1) La valeur des actions ordinaires/UADA a été calculée en fonction de la juste valeur marchande des actions ordinaires à la TSX le 4 janvier 2008, soit 49,40 $ l'action.
2) La valeur des actions ordinaires/UADA vers la même date l'an dernier a été calculée en fonction de la juste valeur marchande des actions ordinaires à la TSX le 10 janvier 2007, soit 53,50 $ l'action.

Indépendant

W. Geoffrey Beattie, Toronto (Ontario) Canada

M. Beattie, 47 ans, siège au conseil de la Banque depuis le 23 mai 2001. M. Beattie est président et chef de la direction ainsi qu'administrateur de Woodbridge Company Limited (société de placement). Il est également vice-président du conseil et administrateur de Thomson Corporation (société d'édition et d'information) ainsi que président du conseil et administrateur de CTVglobemedia Inc. et administrateur de RBC Centura Banks, Inc. M. Beattie est administrateur du Conseil canadien des chefs d'entreprise, du conseil consultatif du doyen de la Joseph L. Rotman School of Management (University of Toronto) ainsi que du University Health Network. Au cours des cinq dernières années, M. Beattie a siégé au conseil d'administration de Hydro One Inc. et de Tm Bioscience Corporation.

	Participation aux réunions	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
Conseil	13 sur 13	2007	2 000	24 498	26 498	1 309 023
Gouvernance et affaires publiques	3 sur 3	2006	2 000	20 684	22 684	1 213 594
Révision et politique du risque	7 sur 7					

Indépendant

Douglas T. Elix, A.O., Ridgefield (Connecticut) États-Unis

M. Elix, 59 ans, siège au conseil de la Banque depuis le 22 août 2000. M. Elix est vice-président principal et directeur de groupe, Ventes et distribution, d'IBM Corporation (société informatique). Avant mai 2004, M. Elix était vice-président principal et directeur de groupe, Services mondiaux IBM, d'IBM Corporation.

	Participation aux réunions	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 81,3 %	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
Conseil	11 sur 13	2007	–	27 662	27 662	1 366 520
Ressources humaines	2 sur 3	2006	–	24 087	24 087	1 288 655

Indépendant

John T. Ferguson, F.C.A., Edmonton (Alberta) Canada

M. Ferguson, 66 ans, siège au conseil de la Banque depuis le 3 avril 1990. M. Ferguson est fondateur, chef de la direction, président du conseil et administrateur de Princeton Developments Ltd. et de Princeton Ventures Ltd. (sociétés immobilières). Il est également président du conseil et administrateur de Suncor Energy Inc., administrateur de Strategy Summit Ltd., de Fountain Tire Ltd. et de l'Institut C.D. Howe, membre du groupe consultatif des administrateurs de l'Institut Canadien des Comptables Agréés ainsi que membre consultatif auprès de l'Institut canadien des recherches avancées, et il siège au conseil consultatif d'affaires de la School of Business (University of Alberta). Au cours des cinq dernières années, M. Ferguson a été président du conseil et administrateur de TransAlta Corporation.

	Participation aux réunions	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
Conseil	13 sur 13	2007	11 630	25 860	37 490	1 852 022
Ressources humaines, président	3 sur 3	2006	11 420	22 689	34 109	1 824 832
Gouvernance et affaires publiques	3 sur 3					

Indépendante

L'hon. Paule Gauthier, C.P., O.C., O.Q., c.r., Québec (Québec) Canada

Mme Gauthier, 64 ans, siège au conseil de la Banque depuis le 1er octobre 1991. Mme Gauthier est associée principale du cabinet d'avocats Stein Monast, S.E.N.C.R.L. Elle est administratrice de la Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs, du Groupe Cossette Communication Inc., de Metro Inc., de Rothmans Inc. et de TransCanada Corporation. Elle est également présidente et administratrice de l'Institut québécois des hautes études internationales (Université Laval).

	Participation aux réunions	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
Conseil/comités dont elle est membre	Taux de participation de 100 %	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
Conseil	13 sur 13	2007	29 487	29 072	58 559	2 892 797
Gouvernance et affaires publiques	3 sur 3	2006	14 209	25 813	40 022	2 141 177
Révision et politique du risque	7 sur 7					

Indépendant

Timothy J. Hearn, Calgary (Alberta) Canada

M. Hearn, 63 ans, siège au conseil de la Banque depuis le 3 mars 2006. M. Hearn est président du conseil, président et chef de la direction de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée (société pétrolière intégrée) depuis avril 2002. M. Hearn s'est joint à la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée en 1967 et est devenu vice-président de son entreprise de marketing – ventes au détail en 1986. Depuis, il a gravi progressivement les échelons au sein de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée et des sociétés de son groupe, devenant vice-président, Ressources humaines d'Exxon Mobil Corporation (société pétrolière intégrée) en 1999 et président de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée en janvier 2002. M. Hearn siège aussi comme président du conseil de l'Institut C.D. Howe. Il est membre du Conseil canadien des chefs d'entreprise et coprésident d'une campagne de financement nationale pour la University of Alberta de même que président d'une campagne de financement pour le Tyndale University College.

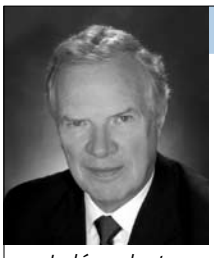
	Participation aux réunions	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 88 %	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
Conseil	12 sur 13	2007	20 810	5 571	26 381	1 303 200
Gouvernance et affaires publiques	2 sur 3	2006	15 300	2 377	17 677	945 720
Vérification	8 sur 9					

Indépendante

Alice D. Laberge, Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Mme Laberge, 51 ans, siège au conseil de la Banque depuis le 18 octobre 2005. Mme Laberge est administratrice de Potash Corporation of Saskatchewan, de Russel Metals Inc., de United Way of the Lower Mainland et de la fondation du St. Paul's Hospital. De décembre 2003 à juillet 2005, Mme Laberge a été présidente, chef de la direction et administratrice de Fincentric Corporation (fournisseur mondial de solutions informatiques pour les institutions financières). D'octobre 2000 à novembre 2003, elle a été chef des finances de Fincentric Corporation. Auparavant, Mme Laberge était chef des finances et vice-présidente principale des finances de MacMillan Bloedel Limited. Au cours des cinq dernières années, Mme Laberge a été administratrice de BC Hydro et de Catalyst Paper Corporation.

	Participation aux réunions	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
Conseil/comités dont elle est membre	Taux de participation de 100 %	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
Conseil	13 sur 13	2007	3 000	7 163	10 163	502 034
Révision et politique du risque	7 sur 7	2006	2 500	3 702	6 202	331 807
Vérification	9 sur 9					



Indépendant

Jacques Lamarre, O.C., Montréal (Québec) Canada

M. Lamarre, 64 ans, siège au conseil de la Banque depuis le 23 septembre 2003. M. Lamarre est président et chef de la direction ainsi qu'administrateur du Groupe SNC-Lavalin inc. (groupe de sociétés internationales d'ingénierie et de construction). M. Lamarre est administrateur du Conseil canadien des chefs d'entreprise et membre du Conference Board du Canada, du Forum économique mondial, de l'Institut canadien des ingénieurs et de plusieurs autres organismes sans but lucratif. Au cours des cinq dernières années, M. Lamarre a été administrateur de Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée.

	Participation aux réunions	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 89,7 %	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
Conseil	12 sur 13	2007	15 000	17 173	32 173	1 589 329
Révision et politique du risque	6 sur 7	2006	15 000	13 476	28 476	1 523 466
Vérification	8 sur 9					

Indépendant

Brandt C. Louie, F.C.A., West Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

M. Louie, 64 ans, siège au conseil de la Banque depuis le 20 novembre 2001. M. Louie est président et chef de la direction ainsi qu'administrateur de H.Y. Louie Co. Limited (société de distribution au détail de produits alimentaires) de même que président du conseil et chef de la direction ainsi qu'administrateur de London Drugs Limited (société de distribution au détail de produits pharmaceutiques). M. Louie est également vice-président du conseil et administrateur d'IGA Canada Limited, chancelier de la Simon Fraser University, gouverneur du Vancouver Board of Trade/World Trade Centre, gouverneur du British Columbia Business Council de même que membre du Conseil canadien des chefs d'entreprise et du conseil du doyen de la John F. Kennedy School of Government de la Harvard University. Au cours des cinq dernières années, M. Louie a été président du conseil et administrateur de la British Columbia Lottery Corporation, vice-président du conseil et administrateur de Canfor Corporation ainsi que président du conseil et administrateur de Slocan Forest Products Ltd.

	Participation aux réunions	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 90,5 %	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
Conseil	12 sur 13	2007	37 216	22 978	60 194	2 973 603
Gouvernance et affaires publiques	3 sur 3	2006	37 216	19 314	56 530	3 024 355
Ressources humaines[1]	2 sur 2					
Révision et politique du risque[1]	2 sur 3					

1) Avec prise d'effet le 2 mars 2007, M. Louie a été nommé membre du comité des ressources humaines et a cessé de siéger au comité de révision et de la politique du risque.

Indépendant

Michael H. McCain, Toronto (Ontario) Canada

M. McCain, 49 ans, siège au conseil de la Banque depuis le 18 octobre 2005. M. McCain est président et chef de la direction ainsi qu'administrateur des Aliments Maple Leaf Inc. (société de transformation de produits alimentaires). M. McCain est président du conseil et administrateur de Pain Canada Compagnie, Limitée, administrateur de McCain Capital Corporation, de McCain Foods Group Inc. et du American Meat Institute, membre du Conseil canadien des chefs d'entreprise, membre du conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business et membre du conseil d'administration du Hospital for Sick Children. Au cours des cinq dernières années, M. McCain a été administrateur de Bombardier Inc.

	Participation aux réunions	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 95 %	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
Conseil	12 sur 13	2007	26 400	6 472	32 872	1 623 893
Révision et politique du risque	7 sur 7	2006	26 400	3 419	29 819	1 595 317

En tant que président et chef de la direction, M. Nixon n'est pas indépendant.

Gordon M. Nixon, Toronto (Ontario) Canada

M. Nixon, 50 ans, siège au conseil de la Banque depuis le 1er avril 2001. M. Nixon est président et chef de la direction de la Banque depuis le 1er août 2001. M. Nixon s'est tout d'abord joint à RBC Dominion valeurs mobilières Inc. il y a 28 ans et y a occupé un certain nombre de postes en exploitation, dont celui de chef de la direction de décembre 1999 à avril 2001. M. Nixon est membre du conseil d'administration du Hospital for Sick Children, membre du conseil de l'International Monetary Conference et du Conseil canadien des chefs d'entreprise, membre du conseil consultatif de Catalyst Canada et de celui de DaimlerChrysler Canada Inc. ainsi que membre du conseil de la Toronto Region Research Alliance.

	Participation aux réunions	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
Conseil	13 sur 13	2007	604 148	307 492[1]	911 641	45 035 044
s.o.[2]		2006	440 789	322 453	763 242	40 833 447

Indépendant

David P. O'Brien, Calgary (Alberta) Canada

M. O'Brien, 66 ans, président du conseil de la Banque, siège au conseil de la Banque depuis le 7 mai 1996. M. O'Brien est également président du conseil et administrateur d'EnCana Corporation (société pétrolière et gazière). D'octobre 2001 à avril 2002, M. O'Brien a été président du conseil et chef de la direction ainsi qu'administrateur de PanCanadian Energy Corporation (société pétrolière et gazière), qui a fusionné avec Alberta Energy Company Ltd. en avril 2002 pour former EnCana Corporation. M. O'Brien est aussi chancelier de l'Université Concordia, administrateur de FET Resources Ltd. (Focus Energy Trust), de Molson Coors Brewing Company, de TransCanada Corporation et de l'Institut C.D. Howe ainsi que membre du Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation du gouvernement du Canada. Au cours des cinq dernières années, M. O'Brien a siégé au conseil d'Air Canada, de Fairmont Hotels & Resorts Inc. et d'Inco Limitée. Avant le 1er octobre 2001, M. O'Brien a été pendant une période de cinq ans président du conseil et président et chef de la direction de Canadien Pacifique Limitée et a siégé à un certain nombre de conseils d'administration de filiales de cette même société.

	Participation aux réunions[3]	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
Conseil	13 sur 13	2007	116 912	–	116 912	5 775 453
Gouvernance et affaires publiques,		2006	112 055	–	112 055	5 994 943
président	3 sur 3					
Ressources humaines	3 sur 3					

1) Représente 136 892 unités d'actions différées aux termes du Régime d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction de la Banque et 170 600 unités d'actions différées au rendement aux termes du Programme d'unités d'actions différées au rendement (une description de ces programmes est donnée sous la rubrique « Analyse de la rémunération de la haute direction » dans cette circulaire).
2) Comme il est président et chef de la direction de la Banque, M. Nixon n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il assiste aux réunions de tous les comités sur invitation du conseil lorsque cela est possible.
3) Comme il est président du comité de la gouvernance et des affaires publiques et membre du comité des ressources humaines, M. O'Brien a assisté à toutes les réunions de ces comités. En tant que président du conseil, M. O'Brien assiste aux réunions des autres comités lorsque cela est possible.

Indépendant

J. Pedro Reinhard, Key Biscayne (Floride) États-Unis

M. Reinhard, 62 ans, siège au conseil de la Banque depuis le 18 mai 2000. M. Reinhard est président de Reinhard & Associates de même qu'administrateur de Colgate-Palmolive Company et de Sigma-Aldrich Corporation. De 1996 à 2005, M. Reinhard a occupé le poste de vice-président directeur et chef des finances auprès de Dow Chemical Company (société du domaine des sciences et de la technologie). Au cours des cinq dernières années, M. Reinhard a siégé au conseil de Coca-Cola Company, de Dow Chemical Company et de Dow Corning Corporation.

	Participation aux réunions	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
Conseil	13 sur 13	2007	–	34 881	34 881	1 723 103
Révision et politique du risque, président	7 sur 7	2006	–	30 389	30 389	1 625 812
Vérification	9 sur 9					

S'il est élu, il sera indépendant.

Edward Sonshine, c.r., Toronto (Ontario) Canada

M. Sonshine, 60 ans, est président et chef de la direction du Fonds de placement immobilier RioCan (propriétaire de centres commerciaux) depuis janvier 1994. Il est aussi président et administrateur de Chesswood Income Fund, président de la fondation du Mount Sinai Hospital ainsi qu'administrateur du Mount Sinai Hospital et de plusieurs autres organismes sans but lucratif. Au cours des cinq dernières années, M. Sonshine a siégé au conseil de Cineplex Galaxy Income Fund et de Cangene Corporation.

	Participation aux réunions	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation s.o.	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
s.o.	s.o.	2007	7 000	–	7 000	345 800

Indépendante

Kathleen P. Taylor, Toronto (Ontario) Canada

Mme Taylor, 50 ans, siège au conseil de la Banque depuis le 20 novembre 2001. Mme Taylor est présidente et chef de l'exploitation de Four Seasons Holdings Inc. (société de gestion d'hôtels et de centres de villégiature), dont elle était présidente, Exploitation commerciale internationale avant le 1er janvier 2007. Mme Taylor est administratrice de la fondation du Hospital for Sick Children ainsi que membre du cabinet de United Way of Greater Toronto, du World Travel & Tourism Council, du conseil consultatif de l'Industry Real Estate Financing de l'American Hotel and Motel Association et du conseil consultatif international de la Schulich School of Business (York University).

	Participation aux réunions	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
Conseil/comités dont elle est membre	Taux de participation de 84 %	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
Conseil	11 sur 13	2007	11 640	23 565	35 205	1 739 126
Ressources humaines	2 sur 3	2006	9 240	19 782	29 022	1 552 677
Vérification	8 sur 9					

Indépendant

Victor L. Young, O.C., St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) Canada

M. Young, 62 ans, siège au conseil de la Banque depuis le 2 avril 1991. De 1984 à mai 2001, M. Young a été président du conseil et chef de la direction de Fishery Products International Limited (société de produits de la mer surgelés). M. Young est fiduciaire du Fonds de revenu Bell Aliant et administrateur de BCE Inc., de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée, de McCain Foods Limited et de la Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs.

Conseil/comités dont il est membre	Participation aux réunions	Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ UADA ($)
	Taux de participation de 96,2 %	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA	
Conseil	13 sur 13	2007	16 333	18 338	34 671	1 712 731
Gouvernance et affaires publiques[1]	1 sur 1	2006	15 804	16 136	31 940	1 708 790
Révision et politique du risque	7 sur 7					
Vérification[1]	4 sur 5					

1) Avec prise d'effet le 2 mars 2007, M. Young a été nommé membre du comité de vérification et a cessé de siéger au comité de gouvernance et des affaires publiques.

Participation des administrateurs aux réunions tenues pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2007

Les administrateurs se doivent d'assister à l'assemblée annuelle ainsi qu'aux réunions du conseil et des comités dont ils sont membres. Un taux de présence d'au moins 75 % est exigé des administrateurs pour les réunions du conseil et des comités. Le nombre de réunions auxquelles chaque candidat à un poste d'administrateur a assisté est indiqué précédemment.

Sommaire des réunions du conseil et des comités

Conseil	13
Comité de la gouvernance et des affaires publiques	3
Comité de révision et de la politique du risque	7
Comité de vérification	9
Comité des ressources humaines	3
Réunion des comités régionaux du conseil :	
Atlantique	1
Québec	–
Ontario	1
Prairies	1
Colombie-Britannique	1

Participation des administrateurs qui ne se représentent pas comme candidats à l'élection au conseil le 29 février 2008

George A. Cohon – Taux de participation de 95,5 %	
Conseil	12 sur 13
Comité de la gouvernance et des affaires publiques	2 sur 2
Comité de vérification	4 sur 4
Comité des ressources humaines	3 sur 3
Robert B. Peterson – Taux de participation de 100 %	
Conseil	13 sur 13
Comité de vérification	9 sur 9
Comité des ressources humaines	3 sur 3

M. Cecil W. Sewell, Jr., qui ne s'est pas représenté comme candidat à l'élection au conseil lors de l'assemblée annuelle tenue le 2 mars 2007, a assisté à 5 réunions du conseil sur 5.

Rémunération des administrateurs

Les administrateurs qui sont également des dirigeants de la Banque ou de ses filiales ne touchent aucune rémunération en tant qu'administrateurs.

Les autres membres du conseil d'administration ont reçu, au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2007, la rémunération forfaitaire annuelle et les jetons de présence suivants :

i) rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs sous forme d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées d'administrateurs	Valeur de 90 000 $
ii) rémunération forfaitaire annuelle de base des administrateurs	30 000 $
iii) rémunération forfaitaire annuelle additionnelle du président du comité de vérification	50 000 $
iv) rémunération forfaitaire annuelle additionnelle des présidents des autres comités du conseil (sauf les comités régionaux d'administrateurs)	10 000 $
v) rémunération forfaitaire annuelle additionnelle des membres du comité de vérification (sauf le président du comité)	6 000 $
vi) rémunération forfaitaire annuelle additionnelle des membres des autres comités du conseil (sauf les présidents d'un comité et les membres d'un comité régional d'administrateurs)	3 000 $
vii) chaque présence à une réunion du conseil	2 000 $
viii) chaque présence à une réunion d'un comité (sauf les comités régionaux d'administrateurs)	1 500 $
ix) chaque présence à une réunion d'un comité régional d'administrateurs (jusqu'à concurrence de deux réunions)	1 000 $
x) rémunération forfaitaire annuelle additionnelle du président du conseil	275 000 $

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

Rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs
La rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs, d'une valeur de 90 000 $, est versée sous forme d'actions ordinaires aux termes du Régime d'achat d'actions pour les administrateurs, sauf si l'administrateur choisit de se la faire verser sous forme d'unités d'actions différées d'administrateurs (UADA) aux termes du Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs de la Banque. La rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs continue d'être investie, même lorsque l'administrateur a atteint le niveau minimal d'actionnariat prévu par la ligne directrice. Les administrateurs doivent conserver toutes les UADA et toutes les actions ordinaires acquises au moyen de la rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs tant qu'ils siègent au conseil.

Régime d'achat d'actions pour les administrateurs
Le Régime d'achat d'actions pour les administrateurs permet à ceux-ci de toucher sous forme d'actions ordinaires :

- la totalité de la rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs; et
- la totalité ou une partie de toute autre forme de rémunération d'administrateurs, c'est-à-dire la rémunération forfaitaire des administrateurs ou des membres des comités et les jetons de présence.

Tous les frais d'administration ainsi que tous les frais de courtage liés à l'achat et à l'inscription des actions ordinaires sont payés par la Banque.

Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs
Aux termes du Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs de la Banque, ceux-ci peuvent choisir de recevoir sous forme d'UADA :

- la totalité de la rémunération forfaitaire annuelle réservée des administrateurs; et
- la moitié ou la totalité de toute autre forme de rémunération d'administrateurs.

Chaque UADA a une valeur initiale correspondant à la valeur marchande d'une action ordinaire au moment où l'UADA est portée au crédit de l'administrateur. La valeur d'une UADA, au moment de sa conversion en espèces, correspond à la valeur marchande d'une action ordinaire au moment de la conversion. Les UADA donnent droit à des dividendes, qui sont versés sous forme d'UADA additionnelles, selon le même taux que celui des dividendes versés sur les actions ordinaires. Un administrateur ne peut convertir ses UADA en espèces tant qu'il siège au conseil.

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

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

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

Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs
Le 19 novembre 2002, le conseil d'administration a cessé définitivement d'octroyer des options aux termes du Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs. Les options non exercées octroyées avant qu'il soit mis fin au régime demeurent en cours de validité.

Le prix d'exercice des options octroyées aux termes du régime a été fixé à la valeur marchande des actions ordinaires au moment de l'octroi. Les options octroyées peuvent être exercées pendant une période de 10 ans à compter de la date d'octroi; toutefois, elles sont annulées 5 ans après que leur titulaire cesse de siéger au conseil ou 2 ans après son décès. Avec prise d'effet en mai 2007, les administrateurs pouvaient choisir de participer à un programme d'exercice automatique

des options d'achat d'actions. Ce choix est irrévocable. Aux termes de ce programme, les options d'achat d'actions sont exercées automatiquement, à compter de la 7e année après leur octroi, en tranches trimestrielles le 10e jour ouvrable suivant la publication des résultats financiers trimestriels de la Banque.

Total des options exercées par les administrateurs pendant le dernier exercice et valeur des options à la fin de l'exercice[1, 2]

Nom	Nombre d'options exercées pendant l'exercice 2007	Valeur globale réalisée ($)	Nombre d'options non exercées au 31 octobre 2007	Valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2007[3] ($)
W.G. Beattie	Aucune	Aucune	20 000	629 120
G.A. Cohon	Aucune	Aucune	36 000	1 334 320
D.T. Elix	Aucune	Aucune	28 000	924 520
J.T. Ferguson	Aucune	Aucune	36 000	1 334 320
P. Gauthier	36 000	1 322 717	Aucune	Aucune
D.P. O'Brien	Aucune	Aucune	36 000	1 334 320
R.B. Peterson	Aucune	Aucune	36 000	1 334 320
J.P. Reinhard	Aucune	Aucune	28 000	956 680
K.P. Taylor	Aucune	Aucune	20 000	632 120
V.L. Young[4]	2 500	95 613	33 500	1 231 720

1) Le détail des options octroyées à M. G.M. Nixon aux termes du Régime d'options d'achat d'actions pour les employés admissibles de la Banque figure sous la rubrique « Rémunération des dirigeants » dans cette circulaire.
2) Aucune option n'a été octroyée aux administrateurs s'étant joints au conseil après le 19 novembre 2002, date à laquelle l'octroi d'options aux termes du Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs a été définitivement abandonné.
3) La valeur des options dans le cours non exercées correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options et la juste valeur marchande des actions ordinaires le 31 octobre 2007, soit 56,04 $ l'action.
4) M. V.L. Young a irrévocablement choisi de participer au programme d'exercice automatique des options à l'intention des administrateurs.

Rémunération des administrateurs de la Banque siégeant aux conseils de filiales

Au cours de l'exercice 2007, certains administrateurs de la Banque ont touché une rémunération pour siéger au conseil de RBC Centura Banks, Inc. et de RBC Centura Bank, filiales de la Banque[1], et de Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs, société dans laquelle la Banque détient indirectement une participation de 50 %.

M. W.G. Beattie est administrateur de RBC Centura Banks, Inc. et de RBC Centura Bank de même que président du comité de gouvernance et membre du comité de direction de leur conseil. En tant qu'administrateur ne faisant pas partie de la direction de ces filiales, M. Beattie touche les sommes suivantes :

i) une seule rémunération forfaitaire annuelle pour siéger à ces deux conseils	25 000 $ US
ii) une seule rémunération forfaitaire annuelle en tant que président du comité de gouvernance de ces deux conseils	5 000 $ US
iii) un seul jeton de présence lorsqu'il assiste à des réunions simultanées des deux conseils	2 000 $ US
iv) un seul jeton de présence lorsqu'il assiste à des réunions simultanées des comités de gouvernance des deux conseils	3 000 $ US
v) un seul jeton de présence lorsqu'il assiste à des réunions simultanées des comités de direction des deux conseils	2 000 $ US

Le 1er janvier 2007, ces filiales ont instauré le Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs de RBC Centura, qui est essentiellement semblable au Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs de la Banque. Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007, M. Beattie a touché 66 000 $ US pour ses services en tant que membre des conseils de RBC Centura Banks, Inc. et de RBC Centura Bank, somme qu'il a choisi de toucher sous forme d'unités d'actions différées pour les administrateurs aux termes du Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs de RBC Centura. La valeur de ces unités d'actions différées pour les administrateurs est équivalente à celle des actions ordinaires de la Banque.

M. G.A. Cohon, Mme P. Gauthier et M. V.L. Young siègent, en tant qu'administrateurs ne faisant pas partie de la direction, au conseil de Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs et touchent chacun une rémunération annuelle de 30 000 $. De plus, Mme Gauthier touche annuellement une somme de 5 000 $ pour siéger au comité de révision et de la politique du risque comme présidente; il en est de même pour M. Young à titre de président du comité de vérification. Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007, les gains de M. Cohon, de Mme Gauthier et de M. Young à titre d'administrateurs de cette filiale ont totalisé 30 000 $, 35 000 $ et 35 000 $, respectivement.

1) Avant de quitter son siège au conseil d'administration de la Banque le 2 mars 2007, M. C.W. Sewell, Jr. a été président du conseil de RBC Centura Banks, Inc. et de RBC Centura Bank jusqu'en décembre 2006, de même que membre du conseil et des comités de direction et de gouvernance de ces deux sociétés jusqu'en février 2007. Pour la période où il était en poste pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2007, M. Sewell a gagné une part proportionnelle de la rémunération forfaitaire ainsi que des jetons de présence du président du conseil, soit des gains totalisant 23 143 $ US.

Rémunération individuelle des administrateurs au cours de l'exercice 2007[1]

Le tableau suivant indique les montants, avant les retenues d'impôt, que chaque administrateur ne faisant pas partie de la direction a gagnés pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2007 pour siéger au conseil d'administration de la Banque et aux comités du conseil.

Nom	Rémunération forfaitaire des administrateurs		Rémunération forfaitaire – membre d'un comité ($)	Jetons de présence – réunion du conseil[3] ($)	Jetons de présence – réunion d'un comité ($)	Rémunération totale gagnée ($)	Rémunération totale		
	Réservée[2] ($)	De base ($)					En espèces ($)	Sous forme d'actions ordinaires/ UADA ($)	Répartition de la rémunération entre espèces et actions ordinaires/UADA
W.G. Beattie	90 000	30 000	6 000	28 000	15 000	169 000	–	169 000	100 % en UADA
G.A. Cohon[4]	90 000	30 000	7 000	26 000	13 500	166 500	–	166 500	Rémunération forfaitaire réservée en actions Autre – 50 % en UADA/ 50 % en actions
D.T. Elix	90 000	30 000	3 000	24 000	3 000	150 000	–	150 000	100 % en UADA
J.T. Ferguson	90 000	30 000	13 000[5]	28 000	10 000[6]	171 000	40 500	130 500	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Autre – 50 % en UADA/ 50 % en espèces
P. Gauthier	90 000	30 000	6 000	28 000	15 000	169 000	39 500	129 500	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Autre – 50 % en UADA/ 50 % en espèces
T.J. Hearn	90 000	30 000	9 000	24 000	16 000[6]	169 000	–	169 000	100 % en UADA
A.D. Laberge	90 000	30 000	9 000	28 000	24 000	181 000	–	181 000	100 % en UADA
J. Lamarre	90 000	30 000	9 000	26 000	21 000	176 000	–	176 000	100 % en UADA
B.C. Louie	90 000	30 000	6 000	26 000	11 500[6]	163 500	–	163 500	100 % en UADA
M.H. McCain	90 000	30 000	3 000	26 000	10 500	159 500	–	159 500	100 % en UADA
D.P. O'Brien	90 000	305 000[7]	13 000[5]	28 000	10 000[6]	446 000	326 000	120 000	Rémunération forfaitaire de président du conseil en espèces Rémunération forfaitaire réservée en actions Autre – 37 % en actions/ 63 % en espèces
R.B. Peterson[8]	90 000	30 000	53 000[9]	28 000	18 000	219 000	–	219 000	100 % en UADA
J.P. Reinhard	90 000	30 000	16 000[5]	28 000	24 000	188 000	–	188 000	100 % en UADA
C.W. Sewell, Jr.[10]	37 500	12 500	–	10 000	–	60 000	22 500	37 500	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Autre en espèces
K.P. Taylor	90 000	30 000	9 000	24 000	16 000[6]	169 000	–	169 000	100 % en UADA
V.L. Young	90 000	30 000	8 000	28 000	19 000[6]	175 000	85 000	90 000	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Autre en espèces
TOTAL	1 387 500	737 500	170 000	410 000	226 500	2 931 500	513 500	2 418 000	

1) Ne comprend pas les administrateurs qui sont aussi des dirigeants de la Banque ou de ses filiales. Ne comprend pas la rémunération touchée en contrepartie des services fournis en tant qu'administrateur de filiales ou de sociétés dans lesquelles la Banque détient une participation importante, comme il est décrit ci-dessus à la rubrique « Rémunération des administrateurs de la Banque siégeant au conseil de filiales ».
2) La rémunération forfaitaire annuelle réservée doit être versée sous forme d'actions ordinaires ou d'UADA.
3) Comprend une somme de 2 000 $ pour la participation à la réunion stratégique annuelle.
4) M. G.A. Cohon ne se représente pas comme candidat à l'élection à l'assemblée annuelle le 29 février 2008.
5) Comprend la rémunération forfaitaire du président du comité s'élevant à 10 000 $.
6) Comprend les jetons de présence aux réunions d'un comité régional.
7) Comprend une rémunération forfaitaire additionnelle en espèces de 275 000 $ que M. D.P. O'Brien touche à titre de président du conseil.
8) M. R.B. Peterson ne se représente pas comme candidat à l'élection à l'assemblée annuelle le 29 février 2008.
9) Comprend la rémunération forfaitaire du président du comité de vérification s'élevant à 50 000 $.
10) M. C.W. Sewell, Jr. a quitté le conseil d'administration de la Banque le 2 mars 2007.

Rapports des comités

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

Rapport du comité de vérification

Comme l'exige la *Loi sur les banques*, aucun des membres du comité de vérification n'est un dirigeant ou un employé de la Banque ou d'une filiale de la Banque. Aucun membre du comité n'est « membre du groupe » de la Banque selon les règlements pris en vertu de la *Loi sur les banques*. De plus, le conseil a déterminé que tous les membres du comité de vérification étaient des administrateurs indépendants qui répondaient également aux normes additionnelles sur l'indépendance précisées à l'égard des membres du comité de vérification dans la Politique sur l'indépendance des administrateurs de la Banque. Aucun membre de ce comité ne touche, directement ou indirectement, de rémunération de la Banque ou d'une de ses filiales, si ce n'est en contrepartie des services qu'il fournit en tant qu'administrateur et membre d'un comité du conseil de la Banque ou d'une filiale. Le conseil a établi que tous les membres du comité avaient des « compétences financières » au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières relatives aux comités de vérification et au sens donné à l'expression « financially literate » dans les normes d'inscription en matière de gouvernance de la Bourse de New York. Lorsqu'il étudie les critères pour déterminer les compétences financières, le conseil s'attarde sur la capacité de lire et de comprendre un bilan, un état des résultats et un état des flux de trésorerie d'une institution financière. Le conseil a établi que Timothy J. Hearn, Alice D. Laberge, J. Pedro Reinhard et Victor L. Young pouvaient tous être qualifiés d'« expert financier du comité de vérification » au sens donné à l'expression « audit committee financial expert » dans les règles de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (SEC).

Le comité aide le conseil d'administration dans son rôle de surveillance : i) de l'intégrité des états financiers de la Banque, ii) des titres de compétence, du rendement et de l'indépendance du vérificateur externe, Deloitte & Touche s.r.l., iii) du caractère adéquat et de l'efficacité des contrôles internes et iv) du respect des obligations légales et réglementaires. Le comité a le pouvoir de retenir, aux frais de la Banque, les services d'un conseiller juridique indépendant et d'autres conseillers externes et de fixer leurs honoraires.

Le comité a la responsabilité de recommander la nomination et la révocation de la nomination du vérificateur externe et d'approuver sa rémunération. Le comité est directement responsable de la surveillance des travaux du vérificateur externe, y compris la résolution de désaccords entre la direction et le vérificateur externe au sujet de l'information financière. Il détient le pouvoir exclusif en ce qui a trait à l'approbation de tous les honoraires et modalités liés aux missions de vérification ainsi qu'à l'approbation de tout service non lié à la vérification permis par la loi qui est fourni par le vérificateur externe, et il a établi des politiques et procédures pour l'approbation au préalable de tous les services de vérification et services non liés à la vérification permis par la loi. Le comité est responsable de l'examen de l'indépendance et de l'objectivité du vérificateur externe, y compris l'examen des relations entre le vérificateur externe et la Banque qui pourraient avoir une incidence sur cette indépendance et cette objectivité. Le comité est également chargé de revoir avec le vérificateur externe les questions liées à la vérification et la façon dont la direction y donne suite. Le comité détient le pouvoir de communiquer directement avec le vérificateur externe.

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

Le comité aide aussi le conseil dans son rôle de surveillance du rendement de la fonction de vérification interne de la Banque et détient le pouvoir de communiquer directement avec les vérificateurs internes de la Banque.

De plus, le comité a établi des procédures concernant la réception et le traitement des plaintes reçues par la Banque au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou de la vérification de même que des procédures concernant l'envoi confidentiel par les employés, sous le couvert de l'anonymat, de préoccupations touchant des points discutables en matière de comptabilité ou de vérification.

Pour plus d'information sur le comité de vérification et le vérificateur externe de la Banque, se reporter à la rubrique intitulée « Comité de vérification » de la notice annuelle de la Banque datée du 29 novembre 2007 qui a été déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur *sedar.com* ou que l'on peut obtenir sans frais en s'adressant à la secrétaire de la Banque. Le texte intégral de la charte du comité est affiché sur notre site Web au *rbc.com/gouvernance*.

Faits marquants de 2007

Le comité évalue annuellement son efficacité à s'acquitter des responsabilités prévues par sa charte et est d'avis qu'il les a remplies de façon efficace. Les principales activités du comité, qui s'est réuni neuf fois cette année, sont résumées ci-dessous.

- Le comité a examiné les états financiers trimestriels non vérifiés et les états financiers annuels vérifiés au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2007, et en a discuté avec la direction et Deloitte & Touche s.r.l.
- Le comité a recommandé au conseil d'approuver les états financiers trimestriels non vérifiés, les états financiers vérifiés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007, les communiqués de presse annonçant les résultats trimestriels et annuels, la notice annuelle 2007, le rapport annuel 2007 ainsi que le rapport annuel de la Banque sur formulaire 40-F pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 devant être déposé auprès de la SEC. Les recommandations du comité étaient fondées sur les rapports et discussions mentionnés dans le présent rapport et ont été formulées sous réserve

des restrictions visant le rôle et les responsabilités du comité, tels que précisés dans sa charte.

- Le comité a discuté avec Deloitte & Touche s.r.l. des responsabilités de ce cabinet dans le cadre de l'exécution d'une vérification intégrée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada et aux normes publiées par le Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis (PCAOB) et de la conception de la vérification. Les buts visés par cette vérification sont d'exprimer une opinion sur la présentation fidèle des états financiers consolidés de la Banque et sur l'efficacité du contrôle interne à l'égard de l'information financière de la Banque.
- Le comité a discuté avec Deloitte & Touche s.r.l. des questions découlant de la vérification sur lesquelles il est tenu de se pencher conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada et au Statement on Auditing Standards No. 61, *Communication with Audit Committees*, en sa version modifiée et adoptée par le PCAOB.
- Le comité a reçu les informations écrites et la lettre de Deloitte & Touche s.r.l. exigées aux termes des normes de vérification généralement reconnues du Canada et par l'Independence Standards Board Standard No. 1, *Independence Discussions with Audit Committees*, en sa version adoptée par le PCAOB, divulguant tous les liens que la Banque et ses entités reliées ont avec le vérificateur externe et ses entités reliées et qui, selon le jugement du vérificateur externe, peuvent raisonnablement être considérés comme susceptibles d'influer sur son indépendance, et confirmant l'indépendance de Deloitte & Touche s.r.l. par rapport à la Banque. Dans le cadre de son évaluation de l'indépendance du vérificateur externe, le comité de vérification a discuté avec Deloitte & Touche s.r.l. de l'indépendance de ce cabinet.
- Dans l'accomplissement de ses fonctions de surveillance, le comité exige que la direction mette en place et maintienne en vigueur des mécanismes appropriés de contrôle interne, notamment un contrôle interne à l'égard de l'information financière. Au cours de l'exercice, le comité a revu les progrès faits par la direction en vue de son évaluation lui ayant permis de conclure que le contrôle interne de la Banque à l'égard de l'information financière est efficace et a reçu le rapport de la direction portant sur chaque trimestre et sur l'exercice terminé le 31 octobre 2007.
- Le comité a rencontré régulièrement Deloitte & Touche s.r.l. sans la présence de la direction et, au moins tous les trimestres, a rencontré séparément le vérificateur externe, le chef de la vérification interne, le conseiller général et le chef de la conformité pour discuter et faire l'étude de questions précises qu'il jugeait pertinentes.
- Le comité a passé en revue les résultats d'une évaluation portant sur le rendement de Deloitte & Touche s.r.l.
- Le comité a approuvé des politiques et procédures d'approbation préalable des services devant être fournis par des cabinets d'experts-comptables qui visent toutes les missions confiées au vérificateur externe ainsi que toute mission confiée à d'autres cabinets d'experts-comptables portant sur la prestation de services de vérification, d'examen et d'attestation.
- Le comité a approuvé au préalable toutes les missions du vérificateur externe, Deloitte & Touche s.r.l., a revu l'étendue de la mission de vérification annuelle, a reçu le résumé des commentaires et des recommandations concernant des questions de comptabilité et de communication de l'information découlant de leurs examens trimestriels et vérifications de fin d'exercice et a approuvé la totalité des honoraires de Deloitte & Touche s.r.l.
- Le comité a passé en revue les tâches et responsabilités du chef de la vérification interne et de la fonction de vérification interne et reçu des rapports trimestriels portant sur toutes les activités de vérification menées par la fonction de vérification interne.
- Le comité a revu les prospectus se rapportant à l'émission de titres par la Banque.
- Le comité a reçu des rapports trimestriels sur la conformité, y compris la conformité à la réglementation en matière de lutte anti-blanchiment mondiale, incluant à la fin de l'exercice une opinion de la part du chef de la conformité affirmant que l'organisation respectait à tous les égards importants les lois et règlements applicables.
- Le comité a approuvé le processus d'évaluation de la suffisance des fonds propres de la Banque, qui répond aux exigences de la structure de la gestion des fonds propres de la Banque et à celles de l'Accord de Bâle II sur les fonds propres.
- Le comité a rencontré des représentants du Bureau du surintendant des institutions financières et a revu les résultats de leurs examens périodiques.
- Le comité a rencontré des représentants d'autres importants organismes de réglementation du secteur bancaire des États-Unis et du Royaume-Uni.
- Le comité a reçu régulièrement des mises à jour sur les changements visant les normes comptables.

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

Membres : R.B. Peterson (président), T.J. Hearn, A.D. Laberge, J. Lamarre, O.C., J.P. Reinhard, K.P. Taylor et V.L. Young, O.C.

Rapport du comité de révision et de la politique du risque

Le comité de révision et de la politique du risque est composé uniquement d'administrateurs indépendants. Le comité remplit le rôle de comité de révision de la Banque et de certaines de ses filiales en veillant à ce que la direction soit dotée de politiques et de procédures établies visant le respect des dispositions sur les opérations avec apparentés de la *Loi sur les banques*. Le comité est également responsable de surveiller la gestion des risques de la Banque et de ses groupes commerciaux en s'assurant que la direction dispose de politiques et de procédures visant à déterminer et à gérer efficacement les principaux risques auxquels la Banque est exposée. Le texte intégral de la charte du comité est affiché sur notre site Web au *rbc.com/gouvernance*.

Faits marquants de 2007

Le comité évalue annuellement son efficacité à s'acquitter des responsabilités prévues par sa charte et est d'avis qu'il les a remplies de façon efficace. Les principales activités du comité, qui s'est réuni sept fois cette année, sont résumées ci-dessous.

- Le comité a revu des rapports sur les opérations permises avec les apparentés de la Banque afin de s'assurer de leur conformité aux dispositions sur les opérations avec apparentés de la *Loi sur les banques* et des dispositions pertinentes de la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et des règles connexes.
- Le comité a étudié et approuvé des modifications touchant le Code de déontologie.

- Le comité a reçu un rapport sur la procédure en vue de traiter les plaintes de clients, y compris le rapport annuel de l'ombudsman de la Banque sur le règlement des plaintes, et sur d'autres dispositions visant la protection du consommateur, y compris un rapport sur la conformité aux exigences de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada.
- Le comité a revu un rapport sur le cadre des contrôles internes de la Banque visant à régler les conflits d'intérêts.
- Le comité a rencontré des représentants du Bureau du surintendant des institutions financières et a revu les résultats de leurs examens périodiques de la Banque.
- Le comité a rencontré des représentants d'autres importants organismes de réglementation du secteur bancaire des États-Unis et du Royaume-Uni.
- Le comité a reçu régulièrement des mises à jour sur la mise en œuvre par la direction des exigences de l'Accord de Bâle II sur les fonds propres.
- Le comité s'est vu remettre un aperçu de l'évolution des marchés mondiaux des capitaux du point de vue de la gestion des risques.
- Le comité a revu l'architecture de la politique du risque de la Banque et a approuvé un nouveau cadre de gestion du risque 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 auxquels l'organisation fait face. Ce cadre de gestion du risque s'appuie sur une série de cadres propres à chaque risque qui décrivent plus en détail les incidences de chaque risque important sur la Banque et les mécanismes mis en place à la Banque afin de cerner, de gérer et de déclarer ces risques. En 2007, le comité a approuvé des cadres propres à la gestion du risque de crédit, du risque de marché, du risque d'assurance, du risque opérationnel, du risque d'illiquidité et de financement ainsi qu'à la gestion du capital.
- Le comité a examiné des rapports périodiques sur les risques liés à l'entreprise, notamment des rapports détaillés sur la qualité du portefeuille de crédit de la Banque et sur l'évaluation, la surveillance et le contrôle efficace d'autres risques auxquels l'organisation fait face comme le risque de marché, le risque opérationnel, le risque d'illiquidité, le risque lié à l'environnement réglementaire, le risque environnemental et le risque d'assurance.
- Le comité s'est vu remettre, lors de chaque réunion, des analyses approfondies de questions importantes portant sur les risques par le chef du risque.
- Le comité a reçu régulièrement, dans le cadre du programme continu de gestion générale de la conformité de la Banque, des rapports sur des questions de respect de la réglementation, y compris des rapports détaillés sur l'état des politiques et du programme de conformité à la réglementation en matière de lutte anti-blanchiment mondiale de la Banque, le programme de gestion des risques liés à l'impartition et les questions de gestion des risques liés à l'information et à la protection des renseignements personnels.
- Le comité a revu, et recommandé au conseil à des fins d'approbation, les limites de délégation des risques fixées pour la direction et a approuvé les opérations excédant les pouvoirs délégués.
- Le comité a revu les résultats initiaux du programme général de simulation de crise de la Banque.
- Le comité a reçu régulièrement des mises à jour sur les activités du comité de surveillance des opérations structurées de la Banque, chargé de revoir les opérations structurées et les opérations de crédit complexes.
- Le comité a revu l'infrastructure du contrôle des risques appuyant les entreprises de la Banque œuvrant dans les marchés des capitaux.

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

Membres : J.P. Reinhard (président), W.G. Beattie, P. Gauthier, C.P., O.C., O.Q., C.R., A.D. Laberge, J. Lamarre, O.C., M.H. McCain et V.L. Young, O.C.

Rapport du comité de la gouvernance et des affaires publiques

Le comité de la gouvernance et des affaires publiques, composé uniquement d'administrateurs indépendants, agit comme comité des candidatures chargé de recommander au conseil la candidature de personnes compétentes pour devenir membres du conseil d'administration. Le comité est également chargé de conseiller et d'aider le conseil dans l'application des principes et pratiques de gouvernance, de suivre l'évolution de la gouvernance et d'adapter les pratiques exemplaires aux besoins et à la situation de la Banque, de surveiller le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs, d'étudier les propositions d'actionnaires et de recommander au conseil les réponses à donner à ces propositions, de surveiller les modes d'évaluation de l'efficacité du conseil, des comités et des administrateurs ainsi que de faire des recommandations au conseil concernant l'efficacité du système de gouvernance de la Banque, notamment en ce qui a trait à ce qui suit :

- les besoins d'information du conseil;
- la fréquence et le contenu des réunions;
- les modes de communication entre le conseil et la direction;
- les chartes du conseil et de ses comités; et
- les politiques régissant le départ ou la démission des membres du conseil de même que la taille et la composition du conseil.

Le texte intégral de la charte du comité est affiché sur notre site Web au *rbc.com/gouvernance*.

Consultant indépendant
Le comité détient le pouvoir exclusif de retenir, s'il le juge nécessaire, les services de tout consultant indépendant pour l'aider à mener à bien ses responsabilités, et d'approuver ses honoraires. En 2007, le comité a retenu les services d'un consultant indépendant, soit Thane Crossley Partners, afin qu'il conçoive l'évaluation de l'efficacité du conseil pour 2007 et en analyse les résultats.

Faits marquants de 2007
Le comité évalue annuellement son efficacité à s'acquitter des responsabilités prévues par sa charte et est d'avis qu'il les a remplies de façon efficace. Les activités principales du comité, qui s'est réuni trois fois cette année, sont résumées ci-dessous.

- Le comité a procédé à l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil d'administration.
- Le comité a étudié les titres de compétence et le rendement des personnes dont la candidature aux postes d'administrateur a été proposée et a évalué leur indépendance, indiquant au conseil que 14 des 15 candidats aux postes d'administrateur présentés dans cette circulaire étaient indépendants.

- Le comité a revu le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs et a recommandé que la rémunération des membres du conseil ne soit pas augmentée pour la prochaine année.
- Le comité a continué de se tenir au fait de la nouvelle législation et des pratiques exemplaires et a recommandé que des révisions soient apportées aux chartes de chaque comité, recommandations que le conseil a suivies.
- Le comité a revu l'énoncé des pratiques et lignes directrices en matière de gouvernance compris dans cette circulaire.
- Le comité a pris connaissance de rapports portant sur la fidélité de la clientèle, la couverture médiatique, les relations gouvernementales et la réputation de la Banque dans l'industrie.
- Le comité a revu l'élaboration de programmes et de politiques de la Banque en matière de dons d'entreprise et d'engagement communautaire.
- Le comité a revu la Stratégie RBC en matière d'environnement.

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

Membres : D.P. O'Brien (président), W.G. Beattie, G.A. Cohon, O.C., O.Ont, J.T. Ferguson, F.C.A., P. Gauthier, C.P., O.C., O.Q., c.r., T.J. Hearn et B.C. Louie, F.C.A.

Rapport du comité des ressources humaines

Le comité des ressources humaines, qui est composé uniquement d'administrateurs indépendants, agit comme comité de la rémunération du conseil. Ce comité est chargé de fournir au conseil d'administration des conseils sur les principes en matière de rémunération et de ressources humaines ainsi que sur les politiques, les programmes et les régimes connexes conçus en vue de l'atteinte des objectifs stratégiques et financiers de la Banque. Le conseil approuve la rémunération du président et chef de la direction en fonction des recommandations du comité compte tenu du rendement de la Banque par rapport aux objectifs approuvés et par rapport à des institutions financières nord-américaines comparables. Le comité fait aussi des recommandations au conseil concernant la rémunération des cadres supérieurs, y compris ceux dont la rémunération est indiquée dans la rubrique « Analyse de la rémunération de la haute direction » dans cette circulaire (membres de la haute direction visés). Le comité fait sa recommandation quant au montant de la rémunération du président et chef de la direction en fonction de l'évaluation du rendement de celui-ci faite par le comité et le conseil; quant au montant de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé, il est fixé par le comité en fonction de l'évaluation faite et des recommandations formulées par le président et chef de la direction ainsi que de la connaissance approfondie qu'a le comité des objectifs et résultats d'affaires de même que des aptitudes de leader et des points forts des membres de la haute direction visés. Également, ce comité approuve le Code de déontologie, étudie les plans de relève pour les cadres supérieurs et les programmes de développement du leadership et revoit la divulgation de la rémunération des membres de la haute direction ainsi que les questions concernant les régimes de retraite de la Banque. Le texte intégral de la charte du comité est affiché sur notre site Web au *rbc.com/gouvernance*.

Le conseil reconnaît l'importance de nommer, au comité, des personnes averties et d'expérience ayant acquis les connaissances nécessaires en matière de rémunération des membres de la haute direction pour que le comité s'acquitte de ses obligations envers le conseil et les actionnaires. Tous les membres du comité ont une grande expérience du domaine de la rémunération des membres de la haute direction en raison de l'expérience que leur confèrent les postes de chef de la direction qu'ils ont occupés au sein de grandes organisations complexes ou le rôle de leader de premier plan qu'ils y ont joué. Aucun des membres du comité n'est actuellement chef de la direction d'une société ouverte. Le président et chef de la direction ne participe pas à la nomination des membres du comité.

Le comité reconnaît que pour pouvoir gérer efficacement les programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction, il est crucial qu'il soit indépendant de la direction et, depuis 2007, il a instauré une nouvelle pratique, qui est de tenir pendant chaque réunion du comité une séance à huis clos à laquelle les membres de la direction n'assistent pas.

Consultant indépendant

Le comité détient le pouvoir exclusif de retenir les services et d'approuver les honoraires d'un consultant indépendant en rémunération pour l'aider à fixer la rémunération des membres de la haute direction de la Banque. À l'heure actuelle, le comité retient les services d'un consultant indépendant en rémunération du Groupe Hay afin qu'il lui fournisse des conseils sur des questions portant sur la rémunération des membres de la haute direction. Le président du comité peut communiquer directement avec ce consultant.

En plus des services de consultation qu'il fournit au comité, le Groupe Hay offre à la Banque d'autres services de consultation, sous la forme d'évaluation des postes et d'études concernant les données du marché sur la rémunération des dirigeants et non-dirigeants canadiens. Tant les services que les honoraires pour ces services sont revus chaque année par le comité. Les honoraires versés au Groupe Hay, en 2007, pour la prestation de ces services sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

Services fournis	Honoraires versés au cours de l'exercice 2007
Services fournis à titre de consultant indépendant du comité	54 504 $
Services d'évaluation des postes et d'études concernant les données du marché	126 687 $

Principes sous-jacents à la rémunération des membres de la haute direction

Le comité reconnaît l'importance pour la Banque d'avoir une équipe de haute direction des plus compétentes dont les efforts sont concentrés sur la création de valeur pour les actionnaires. Afin de recruter, de retenir et de motiver des membres de la haute direction faisant montre des compétences, des aptitudes et de l'expérience voulues de même que de l'engagement nécessaire pour que ses objectifs à court terme, à moyen terme et à long terme soient atteints, la Banque intègre tous les éléments de la rémunération en un programme complet établissant une corrélation entre le rendement individuel, d'une part, et les résultats des secteurs d'activités de la Banque et les résultats de celle-ci, d'autre part.

Les principes applicables à la rémunération des membres de la haute direction de la Banque sont décrits ci-dessous :

1. Les programmes de rémunération de RBC permettent d'établir une corrélation avec les intérêts des actionnaires.

2. RBC verse une rémunération au rendement.

3. RBC offre une rémunération concurrentielle.

4. RBC forme des membres de la haute direction et les garde à son service.

1. ***Les programmes de rémunération de RBC permettent d'établir une corrélation avec les intérêts des actionnaires***. Les objectifs fixés par la Banque à l'intention des membres de la haute direction vont de pair avec la création de valeur à long terme pour les actionnaires, le rendement des membres de la haute direction étant évalué, et les primes d'encouragement en découlant étant déterminées, en fonction d'indicateurs financiers et stratégiques clés liés à des objectifs à court terme, à moyen terme et à long terme. La Banque verse une partie importante de la rémunération incitative variable sous forme d'octrois de titres de participation à moyen terme et à long terme selon le degré d'influence qu'exerce le membre de la haute direction sur les affaires, son degré d'imputabilité de même que les décisions et les mesures qu'il prend ainsi que leur effet sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Des exigences en matière d'actionnariat ont été officiellement mises en place afin de faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires.

2. ***RBC verse une rémunération au rendement****, car elle veut obtenir des résultats financiers se situant dans le quartile supérieur et un avantage concurrentiel*. Les programmes de rémunération incitative de la Banque établissent un lien entre le rendement de la Banque et de ses secteurs d'activité et le rendement individuel. Cette approche permet de créer un climat favorisant un rendement élevé et récompensant la contribution supérieure de chacun et l'atteinte de résultats supérieurs par les secteurs d'activité, ce qui optimise la valeur du placement des actionnaires. La rémunération et le rendement sont liés par les différentes mesures suivantes :
   - Une part importante de la rémunération des membres de la haute direction est à risque et est versée sous forme de primes d'encouragement annuelles à court terme variables ainsi que de primes d'encouragement à moyen terme et à long terme : jusqu'à 85 % dans le cas du président et chef de la direction et des membres du Groupe de la direction.
   - Les décisions quant à la rémunération reflètent le rendement absolu de la Banque, le rendement de la Banque par rapport au groupe nord-américain auquel elle se compare ainsi que la contribution individuelle de chacun.
   - Des seuils de rendement pour les membres de la direction fixant un rendement minimal pour les actionnaires devant être atteint avant qu'un paiement ne soit fait aux termes d'un programme d'encouragement, le comité conservant le droit d'ajuster les primes d'encouragement au besoin.
   - Des programmes d'encouragement offrant des primes se situant dans le quartile supérieur des primes offertes par les sociétés de services financiers composant le groupe nord-américain auquel la Banque se compare lorsque son rendement est élevé au regard de ses objectifs financiers et des résultats financiers de ses concurrents.

3. ***RBC offre une rémunération concurrentielle*** *afin de recruter et de conserver à son service des membres de la haute direction dont la contribution est essentielle au succès de la Banque*. Le niveau de la rémunération est concurrentiel tant par rapport au rôle du membre de la haute direction qu'aux marchés applicables dans lesquels la Banque évolue et est en concurrence pour ce qui est du recrutement de personnel clé. Pour la majorité des membres de la haute direction, la rémunération est analysée et établie par rapport à des sondages sur la rémunération provenant de sources indépendantes et à des renseignements publics sur des membres de la haute direction assumant des responsabilités semblables, principalement au sein de sociétés de services financiers canadiennes. Cependant, la rémunération pour certains postes est aussi comparée à celle de postes similaires au sein d'autres grandes sociétés canadiennes et sociétés de services financiers américaines et internationales.

4. ***RBC forme des membres de la haute direction et les garde à son service*** *afin de tirer parti de leurs connaissances et de leur expérience en vue d'assurer la croissance de l'entreprise*. Les programmes de rémunération de la Banque favorisent la rétention des membres de la haute direction parce qu'ils ont toujours été au cœur de la stratégie de croissance de la Banque et lui ont permis de connaître ses succès passés. Pour encourager les membres de la haute direction à faire carrière à long terme au sein de la Banque, la part de la rémunération annuelle qui est versée sous forme de titres de participation peut être perdue s'ils quittent la Banque, autrement qu'en raison de leur départ à la retraite, avant que ces titres ne soient devenus acquis.

Faits marquants de 2007

Le comité évalue annuellement son efficacité à s'acquitter des responsabilités prévues par sa charte et est d'avis qu'il les a remplies de façon efficace. Les activités principales du comité, qui s'est réuni trois fois cette année, sont résumées ci-dessous.

- Le comité a revu l'approche générale de la Banque en matière de rémunération, y compris en ce qui a trait à la conception des programmes, aux politiques et aux régimes. Le comité a recommandé au conseil des modifications aux programmes d'encouragement fondés sur le rendement de la Banque à l'intention des membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés de la hiérarchie, et ce, afin d'établir une correspondance encore plus étroite entre la contribution individuelle et le rendement financier de la Banque.
- Le comité a revu attentivement la rémunération du président et chef de la direction et des cadres supérieurs, y compris les membres de la haute direction visés, et a fait des recommandations au conseil à ce sujet.
- Le comité a revu les plans de relève pour la haute direction de la Banque.
- Le comité a évalué l'efficacité des programmes de développement du leadership ainsi que la profondeur et la force de l'équipe de la haute direction en vue d'appuyer les objectifs stratégiques de la Banque.
- Le comité a examiné le financement, le rendement, la stratégie de placement et la structure de la gouvernance des régimes de retraite de la Banque.
- Le comité a examiné et approuvé la mise à jour du Code de déontologie.
- Le comité a examiné et approuvé l'Analyse de la rémunération de la haute direction incluse dans cette circulaire.

Ce rapport a été adopté et approuvé par les membres du comité des ressources humaines.

Membres : J.T. Ferguson, F.C.A. (président), G.A. Cohon, O.C., O.Ont., D.T. Elix, A.O., B.C. Louie, F.C.A., D.P. O'Brien, R.B. Peterson et K.P. Taylor

Analyse de la rémunération de la haute direction

La rémunération constitue l'un des principaux moyens qu'utilise la Banque afin de recruter, de retenir et de motiver les membres de la haute direction faisant preuve de la compétence, des aptitudes, de l'expérience et de l'engagement nécessaires à la création d'une valeur durable pour les actionnaires. À la Banque, la rémunération s'articule autour de primes d'encouragement fondées sur le rendement qui sont directement liées au rendement général de la Banque, en ce qui a trait aux objectifs à court terme, à moyen terme et à long terme, et ce, dans le but d'assurer une correspondance avec les intérêts actuels et futurs des actionnaires. Cette approche vise particulièrement les membres de la direction situés aux échelons les plus élevés de la hiérarchie, qui ont une influence marquée sur le rendement de la Banque.

Principes directeurs de la Banque en matière de rémunération des membres de la haute direction
Le programme de rémunération des membres de la haute direction de la Banque comporte trois éléments principaux : le salaire de base, les avantages et les primes d'encouragement fondées sur le rendement, lesquelles sont versées par l'intermédiaire du Programme d'encouragement annuel à court terme variable et des programmes d'encouragement à base de titres de participation à moyen terme et à long terme. La combinaison et la pondération de ces éléments pour chaque poste de haute direction traduisent les responsabilités liées au poste et l'influence du dirigeant sur les objectifs à court terme, à moyen terme et à long terme. Pour les membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés, l'accent est davantage mis sur la rémunération variable, ce qui permet de renforcer le lien entre la rémunération et le rendement. Une partie considérable de la rémunération fondée sur le rendement est versée par l'entremise de titres de participation différés afin qu'une plus grande correspondance soit établie avec le rendement à moyen terme et à long terme de l'entreprise. Le tableau suivant présente la pondération cible de la rémunération du président et chef de la direction et des membres du Groupe de la direction (soit les membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés et relevant directement du président et chef de la direction) ainsi que le pourcentage de la rémunération à risque de ces hauts décideurs.

Salaire de base	Programme d'encouragement annuel à court terme variable	Programme d'encouragement à moyen terme	Programme d'encouragement à long terme	Pourcentage de la rémunération à risque
15 %	35 %	25 %	25 %	85 %

Les éléments de la rémunération
Les éléments du programme de rémunération de la Banque et les principales caractéristiques de ceux-ci sont indiqués ci-dessous :

Salaire de base et avantages

Élément de rémunération	Admissibilité	Caractéristiques
Salaire de base	Tous les membres de la haute direction	• Tient compte des responsabilités, des connaissances et de l'expérience ainsi que de la contribution attendue de chacun. • Fixé en comparaison des salaires versés à l'externe et s'établissant généralement au niveau du salaire moyen versé par le groupe de comparaison pour des postes comparables. Revu annuellement et ajusté au besoin.
Avantages	Tous les membres de la haute direction	• Fixés selon le pays et selon les avantages moyens versés par le groupe de comparaison.

Primes d'encouragement fondées sur le rendement
Le ***Programme d'encouragement annuel à court terme variable*** est un moyen de récompenser les membres de la haute direction de leur contribution tant au rendement de leur secteur d'activité qu'au rendement général de la Banque. Les facteurs clés de rendement applicables au programme d'encouragement annuel sont la croissance d'un exercice à l'autre du bénéfice net après impôts (BNAI) et le rendement des capitaux propres (RCP) relativement au groupe nord-américain de comparaison de la Banque. Le comité des ressources humaines et le conseil d'administration déterminent si le lien recherché entre les primes d'encouragement annuelles à court terme variables versées et le rendement de la Banque est approprié et permettra la différenciation souhaitée des primes. Le comité fixe également les seuils quant à la croissance d'un exercice à l'autre du BNAI et au RCP qui doivent être atteints pour qu'une prime puisse être versée aux termes de ce programme.

Élément de rémunération	Forme des primes d'encouragement	Admissibilité	Caractéristiques
Primes d'encouragement annuelles à court terme variables	Espèces	Tous les membres de la haute direction	• La période de rendement correspond à l'exercice. • Des cibles sont établies en fonction de la rémunération incitative concurrentielle versée sur le marché. • Les primes versées tiennent compte du rendement individuel ainsi que du rendement du secteur d'activité et de la Banque. Le niveau de la prime peut être ajusté à la hausse ou à la baisse, et aucune prime n'est versée lorsque le seuil de rendement n'est pas atteint.
	Régime d'unités d'actions différées (UAD) volontairement reçues	Tous les membres de la haute direction	• Il associe les primes d'encouragement annuelles à court terme variables à la valeur future des actions ordinaires de la Banque, renforçant la correspondance entre les intérêts du membre de la haute direction et les intérêts à long terme des actionnaires. • Avant le début de l'exercice, les membres de la haute direction peuvent faire le choix irrévocable de différer un pourcentage précis de leur prime d'encouragement annuelle à court terme variable (0 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %). • Lorsque la prime d'encouragement annuelle à court terme variable est déterminée suivant la fin de l'exercice, le montant choisi est converti en UAD en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque pendant les cinq jours de bourse précédant la fin de l'exercice. • Les UAD donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme d'UAD additionnelles. • Le rachat des UAD n'est possible que si le participant prend sa retraite, souffre d'une invalidité permanente, décède ou cesse d'occuper son emploi. La valeur correspond à la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque à la date du rachat.

Les sociétés de services financiers composant le groupe nord-américain auquel la Banque compare son rendement et ses pratiques en matière de rémunération sont choisies selon leur champ d'activités et la portée de celles-ci, leur taille et les régions où elles exercent leurs activités. Les 20 sociétés de services financiers nord-américaines ayant servi de point de référence à la Banque en 2007 sont les suivantes :

Groupe nord-américain de comparaison		
Sociétés canadiennes	**Sociétés américaines**	
BMO Groupe financier	BB&T Corporation	Northern Trust Corporation
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Bank of America	The PNC Financial Services Group
Banque Nationale du Canada	The Bank of New York	Sun Trust Banks Inc.
Banque de Nouvelle-Écosse	Fifth Third Bancorp	U.S. Bancorp
Groupe Financier Banque TD	J.P. Morgan Chase & Co.	Wachovia Corporation
Société Financière Manuvie	Keycorp	Wells Fargo & Company
Financière Sun Life inc.	National City Corporation	

Les primes d'encouragement annuelles à court terme variables versées sont calculées comme suit :

Salaire de base		Prime annuelle cible		Multiple du rendement individuel		Multiple du rendement de l'entreprise		Prime d'encouragement annuelle à court terme variable
Selon les responsabilités, les connaissances et l'expérience personnelles	×	Un pourcentage du salaire de base – varie selon le membre de la haute direction/poste	×	Selon le rendement personnel par rapport aux objectifs personnalisés (0 à 2,0 x fourchette cible)	×	70 % Rendement du secteur d'activité + 30 % Rendement de RBC Indicateurs du rendement : croissance du BNAI et rendement des capitaux propres relatif	=	

Pour l'exercice 2007, le comité a fixé la prime d'encouragement annuelle à court terme variable cible du président et chef de la direction à 1,5 fois le salaire de base. Pour les autres membres de la haute direction visés (à l'exception du chef de groupe, Marchés des capitaux et du chef de groupe, Technologie et exploitation mondiales), cette prime cible varie entre 1,0 et 1,25 fois le salaire de base. Dans le cas du chef de groupe, Marchés des capitaux et du chef de groupe, Technologie et exploitation mondiales, les primes d'encouragement annuelles à court terme variables cibles ont été établies en fonction de la rémunération cible. Le rendement personnel des membres de la haute direction visés est évalué par le président et chef de la direction et par le comité par rapport à divers facteurs, dont les résultats de l'entreprise, les qualités de leader démontrées et la contribution globale au succès de la Banque. Le multiple du rendement de l'entreprise applicable au président et chef de la direction ainsi qu'aux membres de la haute direction des groupes Services fonctionnels généraux et Technologie et exploitation mondiales correspond à la moyenne pondérée des résultats des quatre secteurs d'activité (Services bancaires canadiens, Services bancaires américains et internationaux, Gestion de patrimoine et Marchés des capitaux).

La prime d'encouragement annuelle à court terme variable n'est versée que lorsque certains seuils de rendement sont atteints. Le conseil dispose du pouvoir discrétionnaire de majorer ou de diminuer la prime d'encouragement annuelle à court terme variable (PECT) afin de tenir compte du rendement personnel, du rendement de la Banque ou d'autres facteurs qu'il juge pertinents. Le tableau suivant présente les niveaux de rendement prévus par le programme de PECT et la prime correspondante :

Niveau de rendement	Prime correspondante
Rendement supérieur	Supérieure à la cible
Rendement élevé	Cible
Rendement inférieur	Inférieure à la cible
Rendement sous le seuil	Aucune

En 2007, la Banque a déclaré un BNAI record de 5 492 millions de dollars pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007, en hausse de 764 millions, ou 16 %, par rapport à l'exercice précédent. Le RCP s'est élevé à 24,6 %, par rapport à 23,5 % à l'exercice précédent, soit dans le premier tiers du groupe de comparaison. Le RCP et la croissance d'un exercice à l'autre du BNAI ont dépassé les critères de rendement fixés par la Banque pour la PECT. Au moment du calcul des PECT devant être versées, la Banque a néanmoins ajusté le BNAI à l'égard de certains postes, comme le gain découlant de l'échange de la participation de la Banque à titre de membre dans l'Association Visa Canada contre des actions de Visa Inc. et la hausse de la charge à payer liée au programme de récompenses des clients détenteurs d'une carte de crédit. Ces ajustements aux fins de l'établissement des PECT ont entraîné une diminution de la croissance d'un exercice à l'autre du BNAI, donnant ainsi lieu à une diminution générale du niveau des PECT versées en 2007 par rapport à 2006.

Facteurs de rendement influant sur les primes d'encouragement annuelles à court terme variables de 2007	
Indicateur	**Résultat réel**
Croissance du BNAI	16 %
RCP de la Banque RCP relatif	24,6 % Premier tiers

Les programmes d'encouragement à base de titre de participation à moyen terme et à long terme qui récompensent la constance du rendement personnel, la contribution au succès de la Banque à moyen terme et à long terme de même que le potentiel de contribution future ont pour but de faire correspondre plus étroitement les intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires.

Élément de rémunération	Forme des primes d'encouragement	Admissibilité	Caractéristiques
Primes d'encouragement à moyen terme	Unités d'actions différées au rendement (ADR)	Membres de la haute direction	• Ces primes récompensent les participants du rendement, mesuré selon le rendement total pour les actionnaires (RTA) de la Banque sur trois ans relativement à celui du groupe nord-américain de comparaison. • Les octrois d'ADR aux membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés sont fondés en totalité sur le rendement. Sous réserve du déterminant de rendement, au moment où l'octroi est acquis, celui-ci peut demeurer le même, être majoré jusqu'à concurrence de 50 % ou être diminué jusqu'à concurrence de 50 % selon le rendement relatif de la Banque. Une disposition prévoyant qu'aucune prime n'est versée aux membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés si les seuils de rendement ne sont pas atteints a pris effet au moment de l'octroi de décembre 2006. • Les ADR donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme d'ADR additionnelles. • Les octrois deviennent acquis dans leur intégralité à la fin d'une période de trois ans. La valeur des unités d'actions est égale à la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque à la date d'acquisition.
	Unités d'actions RBC	Membres de la haute direction clés	• Ces primes sont utilisées sélectivement pour recruter et retenir des membres de la direction clés. • Les octrois sont faits sous forme d'actions ordinaires réelles de la Banque détenues en fiducie donnant droit à des dividendes ou sous forme d'unités d'actions ordinaires de la Banque donnant droit à des équivalents de dividendes. • Les octrois deviennent acquis dans leur intégralité à la fin d'une période de trois ans ou à raison de un tiers par année sur une période de trois ans. • La valeur des actions ou des unités d'actions est égale à la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque à la date d'acquisition.
Primes d'encouragement à long terme	Options d'achat d'actions	Membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés	• Ces primes offrent aux membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés un incitatif supplémentaire à accroître la valeur du placement des actionnaires à long terme. • Les options sont octroyées aux membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés en vue de l'achat d'un nombre préétabli d'actions ordinaires à un prix d'exercice déterminé. • Les options peuvent être exercées sur une période de 10 ans; une tranche de 25 % des options est acquise 1 an après la date de l'octroi, puis l'octroi s'acquiert annuellement par tranches additionnelles de 25 % au cours des 3 années suivantes.

Pour ce qui est des ***actions différées au rendement (ADR)*** octroyées en décembre 2004 qui sont devenues acquises en décembre 2007, une tranche de 50 % de l'octroi était liée au rendement. Au moment de l'acquisition, le RTA de la Banque se situait dans le quartile supérieur de son groupe de comparaison, ce qui a fait en sorte que la portion de l'octroi liée au rendement a été majorée de 50 %. Des données historiques sont présentées dans le tableau suivant :

Fourchettes des paiements aux termes du Programme d'actions différées au rendement						
	Janv. 2003	**Déc. 2003**	**Déc. 2004**	**Déc. 2005**	**Déc. 2006**	**Déc. 2007**
Date de l'octroi	(acquisition janv. 2006)	(acquisition déc. 2006)	(acquisition déc. 2007)	(acquisition déc. 2008)	(acquisition déc. 2009)	(acquisition déc. 2010)
Fourchette des paiements	75 % – 125 %	75 % – 125 %	75 % – 125 %	75 % – 125 %	0 % – 150 % pour les membres de la direction situés aux échelons les plus élevés; 75 % – 125 % pour tous les autres participants	0 % – 150 % pour les membres de la direction situés aux échelons les plus élevés; 75 % – 125 % pour tous les autres participants
Prime versée	100 %	125 %	125 %	–	–	–
Groupe de comparaison	15 institutions financières	15 institutions financières	Groupe de comparaison nord-américain	Groupe de comparaison nord-américain	Groupe de comparaison nord-américain	Groupe de comparaison nord-américain

Les pratiques de la Banque en matière d'octroi d'***options d'achat d'actions*** sont conformes aux exigences de la Bourse de Toronto. Le conseil procède aux octrois annuellement à une date déterminée à l'avance qui tombe pendant une période de négociation permise conformément aux lignes directrices en matière d'opérations d'initiés de la Banque. La Banque n'antidate pas ses options d'achat d'actions. Le 30 novembre 2007, le conseil a approuvé des octrois d'options d'achat d'actions devant être faits le 10 décembre 2007, cinq jours ouvrables après la publication des résultats financiers de 2007, soit pendant la période de négociation permise. Le prix d'exercice des options visées par chaque octroi correspond au plus élevé des cours suivants : le cours moyen pondéré en fonction du volume par action ordinaire de la Banque d'un lot régulier d'actions négociées à la Bourse de Toronto :

i) le jour précédant la date de l'octroi; et
ii) pour la période de cinq jours de bourse consécutifs précédant la date de l'octroi.

Aucun participant ne peut se voir octroyer à lui seul des options visant plus de 5 % des actions ordinaires de la Banque en circulation. Le nombre d'options en cours de validité ou la valeur dans le cours de telles options ne sont pas des facteurs qui interviennent dans la décision d'octroyer des options d'achat d'actions. Si un participant cesse d'être un employé à temps plein pour toute autre raison que son départ à la retraite, son invalidité ou son décès, les options qui sont acquises à la date de cessation de son emploi viendront à échéance i) à l'expiration de la durée initiale de 10 ans des options ou ii) 3 mois après la date de cessation de son emploi, selon la première de ces éventualités à survenir, après quoi toutes les options non exercées seront perdues. En cas de départ à la retraite ou d'invalidité du participant, les options viendront à échéance i) à l'expiration de la durée initiale de 10 ans des options ou ii) 60 mois après le départ à la retraite ou le début de l'invalidité, selon la première de ces éventualités à survenir; les conditions normales d'acquisition sont maintenues pendant cette période. Si le participant décède, avant ou après son départ à la retraite, les options deviennent immédiatement acquises et viendront à échéance i) à l'expiration de la durée initiale de 10 ans des options ou ii) 24 mois suivant la date du décès, selon la première de ces éventualités à survenir.

Le président et chef de la direction, le chef des finances, d'autres membres du Groupe de direction et certains membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés peuvent faire le choix irrévocable de participer au programme d'exercice automatique des options d'achat d'actions. Aux termes de ce programme, les options d'achat d'actions sont exercées automatiquement, à compter de la 7e année suivant leur octroi, en tranches trimestrielles le 10e jour ouvrable suivant la publication des résultats financiers trimestriels de la Banque. Avec prise d'effet en 2003, la Banque a commencé à passer en charges les options d'achat d'actions dans ses états financiers.

Au fil des années, la Banque a eu de moins en moins recours aux options d'achat d'actions comme élément de rémunération totale, ce qui a donné lieu à une baisse des options en cours de validité et disponibles à des fins d'octroi (dilution potentielle totale), des options en cours de validité (dilution) et du nombre d'options émises chaque année (taux d'utilisation).

Indicateur (en % du nombre d'actions ordinaires de la Banque en circulation au 31 octobre 2007)				
	Cible	**2007**	**2006**	**2005**
Dilution potentielle totale	< 10 %	3,8 %	4,3 %	4,9 %
Dilution	< 5 %	2,1 %	2,5 %	3,0 %
Taux d'utilisation	< 1 %	0,14 %	0,14 %	0,16 %

Actionnariat

La Banque exige que les membres de la haute direction détiennent des actions ordinaires de la Banque, y compris des UAD et des ADR, proportionnellement à la rémunération annuelle qu'ils reçoivent et aux responsabilités qu'ils assument. Pour renforcer le lien entre les intérêts des membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés et ceux des actionnaires, les exigences en matière d'actionnariat à l'égard du président et chef de la direction et des membres du Groupe de direction ont été augmentées, avec prise d'effet en mai 2007; de plus, ces exigences continuent maintenant de

s'appliquer un certain temps pendant la retraite, soit pendant une période de deux ans suivant le départ à la retraite dans le cas du président et chef de la direction et de un an suivant le départ à la retraite, pour les membres du Groupe de direction.

La Banque favorise aussi la propriété d'actions ordinaires afin de faire correspondre plus étroitement les intérêts de tous les employés à ceux des actionnaires. À cette fin, la Banque offre des régimes d'épargne et d'actionnariat auxquels la grande majorité des membres de la haute direction participe. Tous les membres de la haute direction visés (et une grande majorité de nos employés à l'échelle mondiale) détiennent des actions ordinaires de la Banque par l'entremise de l'un de ces régimes. En vertu des régimes canadiens, un membre de la haute direction peut cotiser jusqu'à 10 % de son salaire de base en vue de l'achat d'actions ordinaires de la Banque, celle-ci versant une contribution sous forme d'actions ordinaires de la Banque additionnelles correspondant à 50 % des cotisations admissibles, sous réserve d'un plafond de 3 % du salaire de base du membre de la haute direction. En ce qui concerne les employés canadiens de Marchés des Capitaux, la Banque verse une contribution équivalant aux cotisations admissibles jusqu'à concurrence de 4 500 $.

Exigences en matière d'actionnariat minimal	
Membres du Groupe de la direction	
Président et chef de la direction	8 fois la moyenne du salaire de base des trois dernières années. L'exigence en matière d'actionnariat s'applique pendant les deux premières années de la retraite.
Membres du Groupe de la direction (sauf le chef de groupe, Marchés des capitaux)	6 fois la moyenne du salaire de base des trois dernières années. L'exigence en matière d'actionnariat s'applique pendant la première année de la retraite.
Chef de groupe, Marchés des capitaux	2 fois la moyenne du salaire de base et de la prime d'encouragement annuelle à court terme variable des trois dernières années. L'exigence en matière d'actionnariat s'applique pendant la première année de la retraite.
Autres membres de la haute direction	
Vice-présidents directeurs	3 fois la moyenne du salaire de base des trois dernières années.
Premiers vice-présidents	2 fois la moyenne du salaire de base des trois dernières années.
Membres du comité de l'exploitation de Marchés des capitaux	1,5 fois la moyenne du salaire de base et de la prime d'encouragement annuelle à court terme variable des trois dernières années.
Vice-présidents	1 fois la moyenne du salaire de base des trois dernières années.

Les membres de la haute direction de la Banque disposent de trois ans pour atteindre le niveau d'actionnariat minimal exigé, tandis que les membres de la haute direction nouvellement embauchés disposent de cinq ans. Tous les membres de la haute direction répondent aux exigences prévues par les lignes directrices en matière d'actionnariat ou les dépassent.

Rendement et rémunération du président et chef de la direction

Le comité tient compte de plusieurs facteurs lorsqu'il fixe le niveau juste et concurrentiel de la rémunération du président et chef de la direction, notamment, le rendement de la Banque par rapport aux objectifs approuvés et les pratiques en matière de rémunération en vigueur au sein du groupe de comparaison de la Banque.

Le président et chef de la direction participe aux mêmes programmes de rémunération que les autres membres de la haute direction de la Banque. Ces programmes sont décrits aux pages 20 à 24 de cette circulaire. Lorsqu'elle établit le niveau de la rémunération totale du président et chef de la direction, la Banque définit la rémunération directe totale comme étant l'ensemble du salaire de base, de la prime d'encouragement annuelle à court terme variable et des primes d'encouragement à base de titres de participation à moyen terme et à long terme. La Banque juge que la valeur annuelle de la rente de retraite, bien qu'elle ne soit pas versée de façon courante, est un élément du programme global de rémunération. Des renseignements sur le coût annuel des services rendus aux fins des prestations de retraite, les charges de retraite à payer et les prestations annuelles payables à la retraite sont donnés dans le tableau sur la valeur des prestations de retraite des membres de la haute direction à la page 35 de cette circulaire.

Chaque année, le conseil détermine les objectifs clés ainsi que les objectifs financiers et autres priorités de l'entreprise du président et chef de la direction pour l'exercice suivant. Pour l'exercice 2007, les objectifs de rendement du président et chef de la direction déterminés par le comité étaient répartis à parts égales entre les résultats financiers de la Banque et d'autres priorités de l'entreprise comme le positionnement stratégique de la Banque, le profil du risque et la qualité du crédit, le développement d'employés clés et la gestion des plans de relève ainsi que l'image de l'entreprise.

Le comité a étudié le rendement du président et chef de la direction par rapport aux objectifs financiers et aux priorités de l'entreprise fixés pour l'exercice. Dans l'ensemble, M. G.M. Nixon a fait preuve, comme par le passé, d'un leadership fort et efficace. Les actionnaires ont tiré avantage de solides résultats financiers (voir le tableau suivant) reflétant la position de chef de file de la Banque en ce qui concerne ses activités principales au Canada ainsi que son expansion aux États-Unis et à l'échelle mondiale. Au cours de 2007, la Banque a continué à rembourser du capital à ses actionnaires au moyen de hausses des dividendes et de rachats d'actions, ce qui lui a permis d'obtenir un rendement total pour les actionnaires de 16 % sur un an. Grâce à son excellente gestion et à sa discipline en matière d'exploitation, la Banque a réussi à faire face à la turbulence du marché à partir du milieu de 2007. Les pratiques rigoureuses en matière de gestion des risques ainsi que la solide position de capital de la Banque lui ont permis de maintenir ses cotes de crédit élevées et de rassurer les investisseurs tout en stimulant leur confiance en la Banque. La Banque dispose d'une solide relève et de pratiques efficaces de perfectionnement professionnel, et ses employés sont très engagés. Le leadership de M. Nixon, jumelé au rendement de la Banque et à sa compétitivité sur

la scène internationale, lui ont valu d'être nommé P.-D. G. de l'année du Canada. Le comité a jugé que le rendement global de M. Nixon avait dépassé les objectifs de rendement que le conseil lui avait fixés.

Le tableau suivant donne un aperçu des principaux résultats financiers de la Banque en 2007 :

Résultats financiers de la Banque en 2007				
Indicateur de rendement	**Objectifs**	**Résultats atteints en 2007**		**Faits saillants de 2007**
Croissance du bénéfice dilué par action	10 % +	17 %	Objectif surpassé	La croissance du BDA se compare favorablement avec les objectifs annuels, ce qui reflète surtout un solide rendement dans la plupart de nos activités.
Levier d'exploitation défini[1]	> 3 %	2,6 %	Objectif non atteint	Le ratio du levier d'exploitation défini s'est situé en deçà de l'objectif annuel, résultat qui s'explique par la hausse des coûts à l'appui de la croissance de nos activités et par les investissements à l'appui des initiatives visant la croissance future, y compris les acquisitions.
Rendement des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires	20 % +	24,6 %	Objectif surpassé	Le RCP s'est chiffré à 24,6 %, comparativement à 23,5 % l'an dernier.
Ratio du capital de première catégorie	8 % +	9,4 %	Objectif surpassé	La situation de capital demeure solide, le ratio du capital de première catégorie étant considérablement plus élevé que l'objectif cible.
Rendement total pour les actionnaires sur trois ans	Quartile supérieur à moyen terme	25 %	Objectif atteint	La moyenne du RTA annuel sur 3 ans de la Banque se chiffre à 25 %, soit un résultat qui se situe dans le quartile supérieur par rapport au groupe de comparaison de la Banque et qui se compare favorablement à la moyenne du RTA annuel sur 3 ans de 8 % obtenue par ce groupe. Le rendement de la Banque reflète de solides résultats financiers, y compris les rendements sur les investissements effectués dans ses secteurs d'exploitation, ainsi qu'une gestion efficace des risques et du capital, qui a permis à la Banque d'atteindre la plupart de ses objectifs annuels au chapitre du bénéfice et des ratios de capital au cours des trois derniers exercices.

1) Se reporter à la page 37 du rapport annuel de 2007 pour obtenir plus d'information sur le levier d'exploitation défini.

Le salaire de base de M. Nixon a été revu par le comité et par le conseil, et aucun changement n'y a été apporté pour 2008. En reconnaissance du rendement de M. Nixon en 2007, le comité a recommandé qu'une prime annuelle à court terme de 4 000 000 $ lui soit versée, ce que le conseil a approuvé. En raison de sa contribution soutenue et de sa contribution future attendue au succès à moyen terme et à long terme de la Banque et afin que sa rémunération soit directement liée à la création de valeur à long terme pour les actionnaires, M. Nixon s'est vu octroyer des ADR d'une valeur de 2 750 000 $ (52 046 unités d'actions au rendement assorties d'un prix de 52,84 $) et des options d'achat d'actions d'une valeur de 2 750 000 $ (247 344 options d'achat d'actions assorties d'un prix d'exercice de 52,94 $).

Afin de tester l'efficacité du principe de la rémunération au rendement de la Banque et de s'assurer qu'il permette d'obtenir les résultats voulus, le comité a envisagé différents scénarios quant au rendement futur de la Banque et en a évalué les effets éventuels sur les primes à base de titres de participation courantes du président et chef de la direction. Ainsi, la fourchette de valeurs possibles de ces primes sur une période de trois ans de rendement exceptionnel de l'entreprise de même que la valeur considérablement moins élevée de ces primes en cas de rendement relativement faible ont été prises en considération. Le comité en est venu à la conclusion que les primes octroyées à M. Nixon en 2007 permettraient de bien associer la rémunération au rendement compte tenu de la fourchette de paiements possibles au moment de l'acquisition des octrois.

Le comité est d'avis que les intérêts de M. Nixon correspondent étroitement à ceux des actionnaires, étant donné que l'avoir de M. Nixon sous forme de primes d'encouragement à moyen terme et son important avoir en actions de la Banque excèdent de beaucoup les exigences en matière d'actionnariat prescrites, qui sont de huit fois son salaire de base moyen des trois dernières années :

Exigence en matière d'actionnariat			Avoir en actions au 31 octobre 2007[1]					
Nom	Multiple	Montant requis	UAD[2] (conversion volontaire de la prime d'encouragement annuelle à court terme variable en actions ordinaires de la Banque)	ADR[2]	Régime d'épargne et d'actionnariat des employés	Avoir personnel	Total de l'avoir en actions	Total exprimé en multiple du salaire
G.M. Nixon	8 x salaire	11 200 000 $	135 537	194 518	22 985	580 472	933 512	37 x

1) Calcul selon la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2007, soit 56,04 $.
2) Détenues sous forme d'unités d'actions.

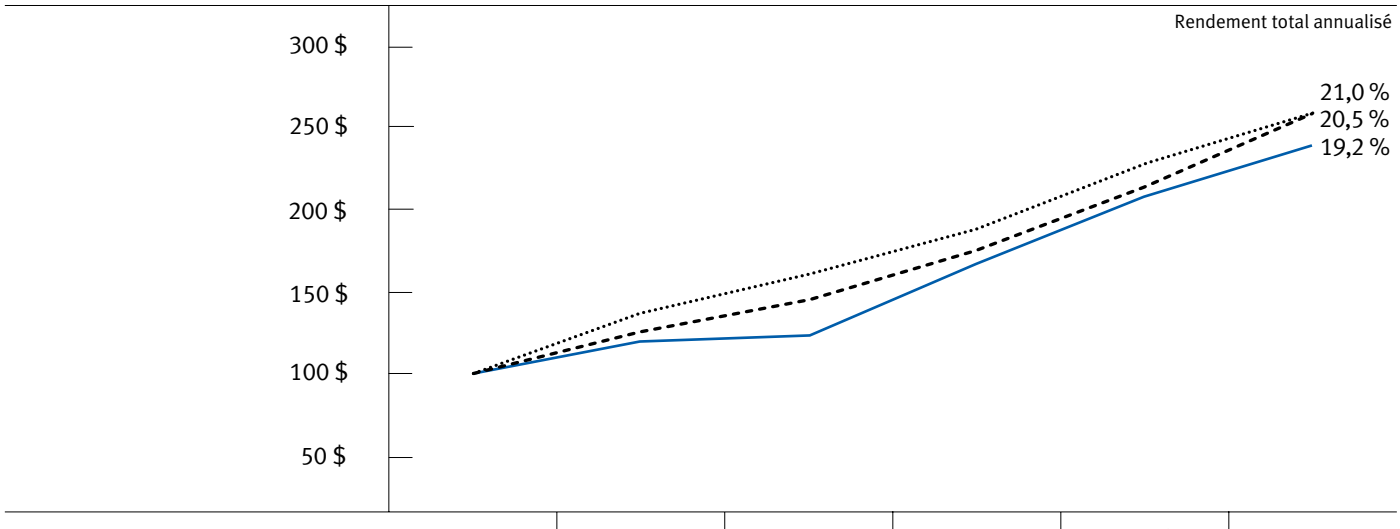
Un sommaire de la rémunération totale du président et chef de la direction pour 2007 et les deux exercices précédents se trouve à la rubrique « Information additionnelle volontaire sur la rémunération de la haute direction » à la page 27 cette circulaire.

Cette analyse de la rémunération de la haute direction est présentée par le comité dont les membres sont :

J.T. Ferguson, F.C.A. (président du comité)
G.A. Cohon, O.C., O.Ont.
D.T. Elix, A.O.
B.C. Louie, F.C.A.
D.P. O'Brien
R.B. Peterson
K.P. Taylor

Graphique sur le rendement total

Le graphique sur le rendement ci-dessous indique le rendement total cumulatif des actions ordinaires de la Banque Royale du Canada (à supposer que les dividendes sont réinvestis) comparativement au rendement de l'Indice composé S&P/TSX Banques et de l'Indice composé S&P/TSX sur la période de cinq exercices terminée le 31 octobre 2007. Le graphique et le tableau indiquent la valeur d'un placement de 100 $ fait à la fin de l'exercice 2002 dans les actions ordinaires de la Banque Royale du Canada et dans chacun des indices pour chacun des exercices. Le rendement total annualisé exprimé en pourcentage est également indiqué.



	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Banque Royale du Canada	100 $	120 $	124 $	168 $	207 $	240 $
Indice composé S&P/TSX Banques	100 $	138 $	162 $	188 $	228 $	254 $
Indice composé S&P/TSX	100 $	127 $	147 $	175 $	214 $	259 $

Information additionnelle volontaire sur la rémunération de la haute direction

Les tableaux suivants indiquent la rémunération directe totale ainsi que les prestations de retraite et les autres formes de rémunération annuelle du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés pour les trois dernières années (2007, 2006 et 2005).

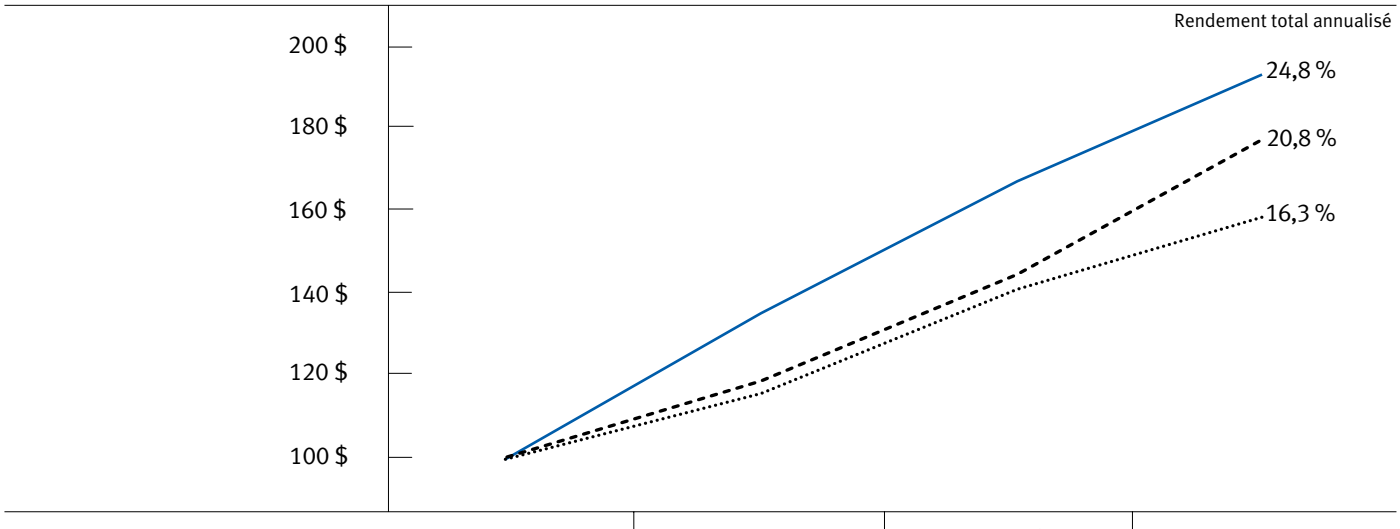
G.M. Nixon **Président et chef de la direction**	**Année**		
	2007 ($)	**2006 ($)**	**2005 ($)**
Salaire de base annualisé	1 400 000	1 400 000	1 400 000
Rémunération au rendement			
Prime d'encouragement annuelle à court terme	4 000 000	5 000 000	2 600 000
Actions différées au rendement[1]	2 750 000	2 750 000	2 750 000
Options d'achat d'actions[2]	2 750 000	2 750 000	2 750 000
Rémunération au rendement totale	9 500 000	10 500 000	8 100 000
Rémunération directe totale	**10 900 000**	**11 900 000**	**9 500 000**
Avantages indirects	–	135 037	150 710
Régime d'épargne et d'actionnariat des employés	41 893	41 885	41 885
Coût annuel des services rendus aux fins des prestations de retraite[3]	782 000	766 000	620 000
Total	**11 723 893**	**12 842 922**	**10 312 595**

Lien rémunération/rendement	**2007***	**2006**	**2005**
Capitalisation boursière	71,5 milliards $	63,8 milliards $	53,9 milliards $
Rendement des capitaux propres	24,6 %	23,5 %	18,0 %
Rendement total pour les actionnaires – Taux de croissance annuel composé sur 3 exercices	25 %	20 %	19 %
Bénéfice dilué par action	4,19 $	3,59 $	2,57 $

* Se reporter à la page sur les faits saillants financiers et à la page 37 du rapport annuel 2007.
Note : Les notes de bas de tableau se trouvent à la page 28.

Le graphique sur le rendement ci-dessous indique le rendement total cumulatif des actions ordinaires de la Banque Royale du Canada sur la période de trois exercices terminée le 31 octobre 2007. Ce graphique est fondé sur les mêmes données que le graphique sur le rendement total sur cinq exercices de la page précédente.

Rendement total sur trois exercices d'un placement de 100 $*



	2004	2005	2006	2007
Banque Royale du Canada	100 $	135 $	167 $	194 $
Indice composé S&P/TSX Banques	100 $	116 $	141 $	157 $
Indice composé S&P/TSX	100 $	119 $	145 $	176 $

* En supposant le réinvestissement des dividendes.

J.R. Fukakusa **Chef des finances**	**Année**		
	2007 ($)	**2006 ($)**	**2005 ($)**
Salaire de base annualisé[4]	500 000	400 000	400 000
Rémunération au rendement			
Prime d'encouragement annuelle à court terme	1 150 000	1 100 000	700 000
Actions différées au rendement[1]	700 000	500 000	450 000
Options d'achat d'actions[2]	700 000	500 000	450 000
Rémunération au rendement totale	2 550 000	2 100 000	1 600 000
Rémunération directe totale	**3 050 000**	**2 500 000**	**2 000 000**
Avantages indirects	55 771	54 200	55 811
Régime d'épargne et d'actionnariat des employés	14 386	11 967	11 829
Coût annuel des services rendus aux fins des prestations de retraite[3]	213 000	160 000	122 000
Total	**3 333 157**	**2 726 167**	**2 189 640**

W.J. Westlake **Chef de groupe, Affaires bancaires canadiennes**	**Année**		
	2007 ($)	**2006 ($)**	**2005 ($)**
Salaire de base annualisé	700 000	600 000	600 000
Rémunération au rendement			
Prime d'encouragement annuelle à court terme	1 550 000	1 725 000	1 300 000
Actions différées au rendement[1]	1 100 000	1 100 000	1 000 000
Options d'achat d'actions[2]	1 100 000	1 100 000	1 000 000
Rémunération au rendement totale	3 750 000	3 925 000	3 300 000
Rémunération directe totale	**4 450 000**	**4 525 000**	**3 900 000**
Avantages indirects	58 750	61 715	59 732
Régime d'épargne et d'actionnariat des employés	20 371	17 951	17 951
Coût annuel des services rendus aux fins des prestations de retraite[3]	252 000	212 000	165 000
Total	**4 781 121**	**4 816 666**	**4 142 683**

M.J. Lippert **Chef de groupe, Technologie et exploitation mondiales**	**Année**		
	2007 ($)	**2006 ($)**	**2005 ($)**
Salaire de base annualisé	700 000	500 000	500 000
Rémunération au rendement			
Prime d'encouragement annuelle à court terme	2 000 000	1 500 000	1 500 000
Actions différées au rendement[1]	1 100 000	1 100 000	1 000 000
Options d'achat d'actions[2]	1 100 000	1 100 000	1 000 000
Rémunération au rendement totale	4 200 000	3 700 000	3 500 000
Rémunération directe totale	**4 900 000**	**4 200 000**	**4 000 000**
Avantages indirects	74 630	83 318	77 886
Régime d'épargne et d'actionnariat des employés	19 796	14 959	14 959
Indemnité canadienne[5]	300 000	600 000	900 000
Coût annuel des services rendus aux fins des prestations de retraite[3]	250 000	174 000	131 000
Total	**5 544 426**	**5 072 277**	**5 123 845**

C.M. Winograd **Chef de groupe, Marchés des capitaux**	**Année**		
	2007 ($)	**2006 ($)**	**2005 ($)**
Salaire de base annualisé	400 000	400 000	400 000
Rémunération au rendement			
Prime d'encouragement annuelle à court terme	3 750 000	5 000 000	2 800 000
Actions différées au rendement[1]	1 875 000	2 500 000	1 400 000
Options d'achat d'actions[2]	1 875 000	2 500 000	1 400 000
Rémunération au rendement totale	7 500 000	10 000 000	5 600 000
Rémunération directe totale	**7 900 000**	**10 400 000**	**6 000 000**
Régime d'épargne et d'actionnariat des employés	4 500	4 500	4 500
Coût annuel des services rendus aux fins des prestations de retraite[3]	26 000	24 000	21 000
Total	**7 930 500**	**10 428 500**	**6 025 500**

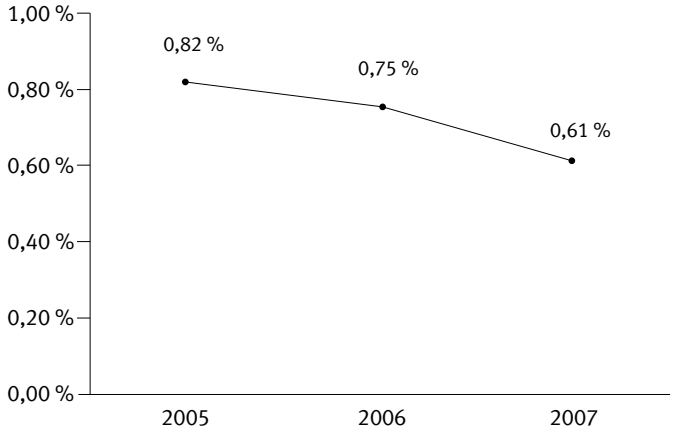
Notes afférentes aux tableaux sur la rémunération annuelle totale :

1) Cet élément représente la part de la rémunération directe totale qui a été octroyée aux termes du Programme d'actions différées au rendement. En ce qui concerne l'octroi fait en décembre 2007, ce montant représente 52 046 unités d'actions différées au rendement pour M. G.M. Nixon, 13 248 unités d'actions différées au rendement pour Mme J.R. Fukakusa, 20 818 unités d'actions différées au rendement pour M. M.J. Lippert, 20 818 unités d'actions différées au rendement pour M. W.J. Westlake et 35 486 unités d'actions différées au rendement pour M. C.M. Winograd, toutes octroyées à un prix d'octroi de 52,84 $.
2) Cet élément représente la part de la rémunération directe totale qui a été octroyée sous forme d'options d'achat d'actions. Aux fins de la rémunération, l'octroi fait en décembre 2007 est évalué en utilisant la valeur moyenne sur 5 ans de Black Scholes, soit 21 % (les valeurs correspondantes pour 2006 et 2005 étaient respectivement de 21 % et 26 %). Le prix d'exercice des options octroyées en décembre 2007 était de 52,94 $. M. G.M. Nixon s'est vu octroyer 247 344 options; Mme J.R. Fukakusa, 62 960; M. M.J. Lippert, 98 940; M. W.J. Westlake, 98 940; et M. C.M. Winograd, 168 644.
3) Le coût annuel des services rendus aux fins des prestations de retraite correspond à la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pour l'année de service créditée pour l'exercice en particulier. Le coût annuel des services rendus aux fins des prestations de retraite augmente avec l'âge et fluctue en fonction des taux d'intérêt.
4) Avec prise d'effet le 1er janvier 2008, le salaire de base annuel de Mme J.R. Fukakusa est passé à 550 000 $.
5) Représente l'indemnité canadienne annuelle visant à reconnaître la différence entre la valeur des monnaies et les impôts découlant de la mutation de M. Lippert des États-Unis au Canada en 1997. Cette indemnité n'est plus versée.

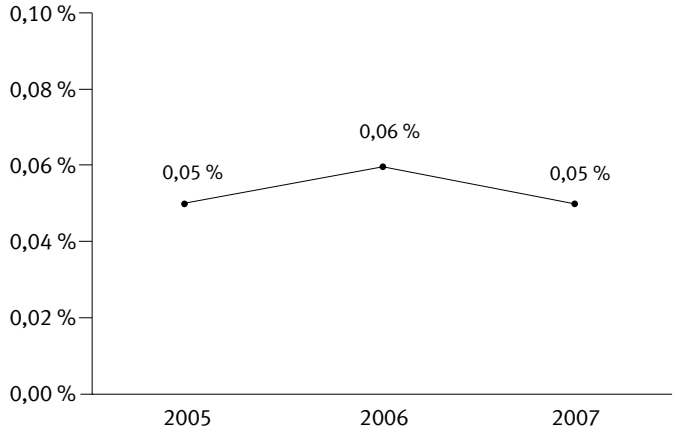
Rémunération au rendement

La Banque tient à présenter une information transparente aux actionnaires et, en collaboration avec d'autres grandes sociétés de services financiers canadiennes, a élaboré une norme visant le ratio du coût de gestion. Les graphiques suivants démontrent le lien entre le rendement de la Banque et la rémunération des membres de la haute direction visés en présentant la rémunération globale du président et chef de la direction, de la chef des finances et des trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés exerçant un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations pour les exercices 2005, 2006 et 2007, en pourcentage du bénéfice net après impôts et de la capitalisation boursière totale de la Banque.

Rémunération globale des membres de la haute direction visés exprimée en % du bénéfice net après impôts



Rémunération globale des membres de la haute direction visés exprimée en % de la capitalisation boursière



Rémunération des dirigeants

Rémunération des membres de la haute direction visés de la Banque

Le tableau sommaire de la rémunération présente le détail de la rémunération annuelle et de la rémunération à long terme reçues au cours de la période de trois exercices terminée le 31 octobre 2007 par le président et chef de la direction, la chef des finances et les trois autres cadres dirigeants de la Banque les mieux rémunérés, déterminés en fonction du salaire de base et des primes d'encouragement annuelles à court terme variables gagnés au cours de l'exercice 2007.

Le tableau sommaire de la rémunération est prescrit par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières. L'information qui y est présentée diffère de celle des tableaux sur la rémunération des trois dernières années figurant aux pages 27 à 28, lesquels comprennent les primes d'encouragement octroyées pendant l'année civile.

		Rémunération annuelle			Rémunération à long terme Octrois			
Nom et poste principal	**Exercice**	**Salaire ($)**	**Primes ($)** [a)]	**Autre rémunération annuelle ($)** [c)]	**Titres faisant l'objet d'options octroyées (nombre d'actions)**	**Actions ou unités dont la revente est soumise à des restrictions ($)**	**Toute autre rémunération ($)** [g)]	**Paiements aux termes du RELT au titre d'exercices antérieurs ($)**
G.M. Nixon Président et chef de la direction	2007	1 400 000	4 000 000	–	238 140	2 750 000 Note d)	617 229	6 469 783 en fonction de 96 773 actions Note e)
	2006	1 400 000	5 000 000	135 037	239 704	2 750 000 Note d)	511 075	5 116 514 en fonction de 112 082 actions Note e)
	2005	1 400 000	2 600 000	150 709	244 752	2 250 000 Note d)	462 958	2 768 584 en fonction de 88 452 actions Note e)
J.R. Fukakusa Chef des finances	2007	483 333	21 415 unités d'actions en fonction de 1 150 000 $ Note b)	55 771	43 300	500 000 Note d)	204 065	682 093 en fonction de 10 202 actions Note e) et 586 458 en fonction de 10 616 actions Note f)
	2006	400 000	550 000 et 11 066 unités d'actions en fonction de 550 000 $	54 200	39 224	450 000 Note d)	149 362	647 180 en fonction de 14 176 actions Note e)
	2005	400 000	8 498 unités d'actions en fonction de 700 000 $	55 811	47 592	437 500 Note d)	107 469	344 535 en fonction de 11 004 actions Note e)
M.J. Lippert Chef de groupe, Technologie et exploitation mondiales	2007	666 667	2 000 000	374 630	95 256	1 100 000 Note d)	214 174	2 293 754 en fonction de 34 309 actions Note e)
	2006	500 000	1 500 000 + 200 000	683 318	87 168	1 000 000 Note d)	171 408	1 813 701 en fonction de 39 730 actions Note e)
	2005	500 000	1 300 000 + 1 175 000	977 866	106 064	975 000 Note d)	155 772	957 041 en fonction de 30 576 actions Note e)

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme Octrois		Toute autre rémunération ($)[g)]	Paiements aux termes du RELT au titre d'exercices antérieurs ($)
		Salaire ($)	Primes ($)[a)]	Autre rémunération annuelle ($)[c)]	Titres faisant l'objet d'options octroyées (nombre d'actions)	Actions ou unités dont la revente est soumise à des restrictions ($)		
W.J. Westlake Chef de groupe, Affaires bancaires canadiennes	2007	683 333	1 550 000	58 750	95 256	1 100 000 Note d)	222 404	2 293 754 en fonction de 34 309 actions Note e)
	2006	600 000	1 725 000	61 715	87 168	1 000 000 Note d)	180 276	929 821 en fonction de 20 368 actions Note e)
	2005	600 000	1 300 000	59 732	106 064	975 000 Note d)	137 430	512 700 en fonction de 16 380 actions Note e)
C.M. Winograd Chef de groupe, Marchés des Capitaux	2007	400 000	3 750 000	–	216 492	2 500 000 Note d)	1 582 724	2 117 447 en fonction de 31 672 actions Note e)
	2006	400 000	5 000 000	–	122 032	1 400 000 Note d)	1 191 600	725 881 Note h)
	2005	378 633	2 800 000	–	179 488	1 650 000 Note d)	908 782	1 275 052 Note h)

Note : Le nombre d'actions ordinaires de la Banque, d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions tient compte de la division des actions ordinaires de la Banque à raison de deux actions pour une sous forme d'un dividende en actions ayant eu lieu le 6 avril 2006.

a) La prime d'encouragement annuelle à court terme variable totale de chaque membre de la haute direction visé est composée du montant en espèces et/ou du montant versé sous forme d'unités d'actions différées (UAD) indiqués dans la colonne « Primes ».

b) La valeur des UAD que l'administrateur a volontairement choisi de recevoir en guise de paiement de la prime d'encouragement annuelle à court terme variable de l'exercice 2007 a été déterminée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque pendant les 5 jours de bourse précédant le 31 octobre 2007, soit 53,70 $. Des UAD additionnelles sont créditées afin de tenir compte des dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque. Le nombre global d'UAD détenues au 31 octobre 2007 et la valeur de celles-ci, en fonction d'un prix par action ordinaire de la Banque de 56,04 $ au 31 octobre 2007, s'établissent comme suit :

Nom	Nombre global d'UAD volontairement reçues détenues au 31 octobre 2007	Valeur des UAD volontairement reçues ($) au 31 octobre 2007
G.M. Nixon	135 537	7 595 483
J.R. Fukakusa	77 123	4 321 972
M.J. Lippert	33 878	1 898 500
W.J. Westlake	38 414	2 152 695
C.M. Winograd	801 583	44 920 701

c) Les montants indiqués dans cette colonne représentent les avantages indirects, les autres avantages imposables et toute autre forme de rémunération annuelle, dont des frais de location d'automobile de 33 771 $ dans le cas de Mme J.R. Fukakusa, de 49 629 $ dans le cas de M. M.J. Lippert et de 33 751 $ dans le cas de M. W.J. Westlake de même qu'une indemnité pour conseils financiers de 15 000 $ dans le cas de M. Westlake. Les montants figurant dans cette colonne pour M. Lippert à l'égard de 2005, 2006 et 2007 comprennent une indemnité canadienne visant à reconnaître la différence entre la valeur des monnaies et les impôts découlant de sa mutation des États-Unis au Canada en 1997. À compter de l'exercice 2002, l'indemnité canadienne de M. Lippert a commencé à être progressivement réduite. Pour l'exercice 2007, l'indemnité a été fixée à 300 000 $. Cette indemnité n'est plus versée depuis le 1er novembre 2007. En 2007, M. G.M. Nixon a renoncé à la location d'une automobile fournie par la Banque.

d) Les montants indiqués à l'égard de l'exercice 2007 pour M. G.M. Nixon, Mme J.R. Fukakusa, M. M.J. Lippert, M. W.J. Westlake et M. C.M. Winograd représentent les octrois faits le 12 décembre 2006 aux termes du Programme d'actions différées au rendement (PADR) de la Banque. Les octrois aux termes de ce programme sont faits en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pendant la période de cinq jours de bourse consécutifs se terminant immédiatement avant la date de l'octroi. Le prix d'octroi était de 31,70 $ pour 2005, de 44,13 $ pour 2006 et de 54,43 $ pour 2007. Les équivalents de dividendes accumulés pendant l'exercice sont crédités sous forme d'unités additionnelles aux termes du PADR. Le nombre global d'unités d'actions différées octroyées aux termes de ce programme détenues au 31 octobre 2007 et la valeur de celles-ci, en fonction d'un prix par action ordinaire de 56,04 $, s'établissent comme suit :

Nom	Nombre global d'unités d'actions différées au rendement détenues au 31 octobre 2007	Valeur des unités d'actions différées au rendement ($) au 31 octobre 2007
G.M. Nixon	194 518	10 900 778
J.R. Fukakusa	35 145	1 969 539
M.J. Lippert	77 991	4 370 604
W.J. Westlake	77 991	4 370 604
C.M. Winograd	137 011	7 678 114

e) Les montants indiqués à l'égard des exercices 2005, 2006 et 2007 pour M. G.M. Nixon, Mme J.R. Fukakusa, M. M.J. Lippert, M. W.J. Westlake et M. C.M. Winograd représentent les paiements découlant des octrois faits le 14 janvier 2002, le 17 janvier 2003 et le 12 décembre 2003 aux termes du Programme d'actions différées au rendement. Les équivalents de dividendes accumulés pendant la période d'acquisition ont été crédités sous forme d'unités additionnelles. Les octrois sont devenus acquis 3 ans suivant la date d'octroi, soit le 14 janvier 2005, le 17 janvier 2006 et le 12 décembre 2006, et ont été payés à chaque membre de la haute direction sous forme d'actions ordinaires de la Banque en fonction d'un prix par action de 31,30 $, de 45,65 $ et de 54,43 $, respectivement. L'octroi fait le 12 décembre 2006 a été ajusté au moment de l'acquisition pour tenir compte du RTA dans le quartile supérieur relativement à celui du groupe de comparaison.

f) Le montant indiqué à l'égard de l'exercice 2007 dans le cas de Mme J.R. Fukakusa représente un paiement par suite d'un octroi fait aux termes du Régime d'unités d'actions RBC le 7 janvier 2004. Ces actions ont été acquises le 7 janvier 2007 et avaient une valeur égale à la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque à la date d'acquisition, soit 55,24 $. Elles ont été réglées sous forme d'actions ordinaires de la Banque.

g) Les montants de cette colonne représentent la contribution de la Banque en vertu des régimes d'épargne et d'actionnariat des employés. Ces dirigeants participent à ces régimes aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à tous les autres employés de la Banque. Les employés peuvent cotiser jusqu'à 10 % de leur salaire en vue de l'achat d'actions ordinaires de la Banque, celle-ci versant une contribution correspondant à 50 % des cotisations admissibles, sous réserve d'un maximum de 3 % du salaire de l'employé. Les montants indiqués dans cette colonne comprennent également le montant des dividendes accumulés pendant l'exercice et crédités sous forme d'unités additionnelles aux termes du Régime d'unités d'actions différées, du Programme d'actions différées au rendement et du Régime d'unités d'actions RBC.

h) Les montants de cette colonne représentent la portion différée du Programme d'encouragement de RBC Marchés des Capitaux versée à M. C.M. Winograd. Aux termes de ce programme, une tranche de 30 % du salaire et de la prime d'encouragement combinés de M. Winograd a été différée sous forme d'unités d'actions. Des unités d'actions additionnelles sont créditées afin de tenir compte des dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque. Le montant différé est payable à raison de un tiers par année et est versé en espèces au cours alors en vigueur des actions ordinaires. Depuis décembre 2003, M. Winograd participe aux programmes d'encouragement à moyen terme et à long terme de la Banque et ne participe plus à la portion différée du Programme d'encouragement de RBC Marchés des Capitaux.

Unités d'actions différées au rendement

Le tableau suivant indique les unités d'actions octroyées à chaque membre de la haute direction visé aux termes du Programme d'actions différées au rendement au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2007. La valeur réalisée au moment de l'acquisition correspondra à la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque à la date d'acquisition. Les octrois d'actions différées au rendement sont acquis trois ans après la date d'octroi. Les unités d'actions ont été octroyées le 12 décembre 2006 au prix de 54,43 $.

La valeur des unités d'actions différées au rendement non acquises à la fin de l'exercice est équivalente au produit du nombre d'unités d'actions octroyées par la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2007, soit 56,04 $ l'action. Une description du programme est donnée aux pages 22 et 23 de cette circulaire.

Octrois en vertu d'un régime d'encouragement à base de titres de participation à moyen terme pendant le dernier exercice

Nom	Nombre de titres, d'unités ou d'autres droits	Période de rendement ou autre délai à courir jusqu'à l'échéance ou au paiement	Paiements à venir estimatifs au titre de régimes non fondés sur le cours de titres		
			Seuil[1] ($)	Cible[1] ($)	Plafond[1] ($)
G.M. Nixon	50 524	12 décembre 2009	0	2 831 364	4 247 047
J.R. Fukakusa	9 186	12 décembre 2009	0	514 783	772 175
M.J. Lippert	20 209	12 décembre 2009	0	1 132 512	1 698 768
W.J. Westlake	20 209	12 décembre 2009	0	1 132 512	1 698 768
C.M. Winograd	45 931	12 décembre 2009	0	2 573 973	3 860 959

1) Les paiements à venir estimatifs sont calculés en fonction de la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2007, soit 56,04 $. Les paiements qui seront effectivement versés seront établis en fonction de la valeur des actions ordinaires à la date d'acquisition et pourront par conséquent différer des montants indiqués dans le tableau. À la date d'acquisition, l'octroi peut demeurer au même niveau, être majoré de 50 % ou être réduit à zéro selon le RTA relatif de la Banque, comme il est décrit à la page 22 de cette circulaire.

Régime d'options d'achat d'actions

Le tableau qui suit indique les options d'achat d'actions octroyées à chaque membre de la haute direction visé aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Banque au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2007. Les options d'achat d'actions ont été octroyées le 12 décembre 2006 au prix de 54,99 $.

Octrois de primes d'encouragement à base de titres de participation à long terme pendant le dernier exercice

Nom	Nombre de titres faisant l'objet d'options octroyées	% du total des options octroyées aux employés pendant l'exercice 2007	Prix d'exercice ou de base ($/action ordinaire)	Valeur marchande[1] des titres sous-jacents aux options à la date de l'octroi ($/action ordinaire)	Échéance
G.M. Nixon	238 140	12,98	54,99	54,99	12 décembre 2016
J.R. Fukakusa	43 300	2,36	54,99	54,99	12 décembre 2016
M.J. Lippert	95 256	5,19	54,99	54,99	12 décembre 2016
W.J. Westlake	95 256	5,19	54,99	54,99	12 décembre 2016
C.M. Winograd	216 492	11,79	54,99	54,99	12 décembre 2016

1) Aux fins de la rémunération, l'octroi fait en décembre 2006 est évalué en utilisant la valeur moyenne sur 5 ans de Black Scholes de 21 %. La valeur aux fins de la rémunération de l'octroi d'options d'achat d'actions a été de 2 750 000 $ pour M. G.M. Nixon, de 500 000 $ pour Mme J.R. Fukakusa, de 1 100 000 $ pour M. M.J. Lippert, de 1 100 000 $ pour M. W.J. Westlake et de 2 500 000 $ pour M. C.M. Winograd.

Le tableau ci-après indique, à l'égard de chaque membre de la haute direction visé :

- le nombre d'actions ordinaires de la Banque acquises par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2007;
- la valeur globale réalisée au moment de l'exercice, le cas échéant; et
- le nombre d'actions ordinaires de la Banque visées par des options non exercées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Banque au 31 octobre 2007.

La valeur réalisée au moment de l'exercice est égale à la différence entre la juste valeur marchande des actions ordinaires de la Banque à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option. La valeur des options dans le cours non exercées en fin d'exercice est égale à la différence entre le prix d'exercice des options et la juste valeur marchande des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2007, soit 56,04 $ l'action.

Total des options exercées pendant le dernier exercice et valeur des options à la fin de l'exercice

Nom	Nombre de titres acquis lors de l'exercice	Valeur globale réalisée ($)	Nombre d'options non exercées au 31 octobre 2007		Valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2007 ($)	
			Pouvant être exercées	Ne pouvant être exercées	Pouvant être exercées	Ne pouvant être exercées
G.M. Nixon	930 000[1]	29 033 072	762 740	616 000	18 861 915	7 242 565
J.R. Fukakusa	24 000	898 938	251 242	104 498	7 180 820	1 172 580
M.J. Lippert	24 800	856 262	1 285 824	240 504	42 053 721	2 833 392
W.J. Westlake	Aucun	Aucune	469 584	240 504	13 136 857	2 833 392
C.M. Winograd	Aucun	Aucune	194 580	422 536	4 385 632	4 114 781

1) Le produit net après impôts découlant de l'exercice des options d'achat d'actions par M. G.M. Nixon en 2007 a été, en majeure partie, conservé sous forme d'actions ordinaires de la Banque ou versé à une organisation caritative.

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

Le tableau suivant indique, en date du 31 octobre 2007, les régimes de rémunération aux termes desquels des titres de participation nouveaux de la Banque peuvent être émis. L'information a été regroupée par régimes de rémunération à base de titres de participation prévoyant l'émission d'actions ordinaires de la Banque qui ont été approuvés antérieurement par les actionnaires et qui n'ont pas été approuvés antérieurement par les actionnaires. À noter qu'il n'existe aucun régime de cette dernière catégorie. Les données indiquées à la ligne « Régimes de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs » se rapportent au régime d'options d'achat d'actions de la Banque. Une description du régime d'options d'achat d'actions est donnée aux pages 22 et 23 de cette circulaire.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis au moment de l'exercice des options en cours de validité a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours de validité ($) b)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération à base de titres de participation (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a)) c)
Régimes de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs	26 622 581	27,71	21 527 306
Régimes de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs	0	0	0
Total	26 622 581	27,71	21 527 306

Prestations de retraite

Des mécanismes de retraite existent afin de procurer à certains membres de la haute direction situés dans les échelons les plus élevés, dont les membres de la haute direction visés, un revenu de retraite annuel viager pouvant atteindre 65 % de la moyenne de leurs gains ouvrant droit à pension, y compris les prestations payables en vertu du régime de retraite de la Banque, du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec. Les mécanismes de retraite offerts à M. G.M. Nixon, à Mme J.R. Fukakusa, à M. M.J. Lippert et à M. W.J. Westlake comportent trois éléments :

i) un régime de retraite à prestations déterminées agréé auquel l'employeur contribue jusqu'à concurrence du plafond prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
ii) une entente complémentaire de retraite à prestations déterminées offrant des prestations de retraite calculées sur la première tranche de 175 000 $ de la moyenne des gains ouvrant droit à pension, déduction faite de la tranche visée par le régime agréé; et
iii) une entente complémentaire par capitalisation partielle offrant le revenu de retraite décrit dans la présente rubrique.

Les deux premiers éléments sont offerts à tous les employés canadiens à temps plein de la Banque. Depuis janvier 2002, la Banque finance la charge à payer au titre des prestations de retraite pour les membres actifs et retraités des régimes de retraite par une convention de retraite combinée aux régimes de retraite agréés de la Banque, jusqu'à concurrence de la première tranche de 120 000 $ de la rente annuelle totale.

Les rentes sont établies en fonction des années décomptées et de la moyenne des gains ouvrant droit à pension annuels, soit le salaire de base plus la prime d'encouragement annuelle à court terme variable, y compris le montant reçu, au choix, sous forme d'UAD, durant la période de 60 mois consécutifs pendant laquelle la rémunération a été la plus élevée au cours des 10 dernières années d'emploi. Les gains ouvrant droit à pension ne peuvent excéder 160 % du salaire de base final dans le cas de M. Nixon, 150 % dans le cas de M. Lippert et de M. Westlake, et 145 % dans le cas de Mme Fukakusa.

Les prestations en vertu de ces mécanismes de retraite s'accumulent habituellement à compter de l'âge de 40 ans selon un pourcentage annuel spécifique, comme suit : 2 % par année de 40 à 44 ans; 3 % par année de 45 à 59 ans; 2 % par année de 60 à 64 ans, jusqu'à concurrence de 65 % de la moyenne des gains ouvrant droit à pension. L'âge normal de la retraite en vertu de ces mécanismes est de 65 ans. Il est possible de bénéficier de prestations de retraite anticipée à compter de 55 ans; toutefois, le montant de la rente payable est réduit, sauf si le bénéficiaire participe au régime de retraite depuis au moins 35 ans ou s'il a plus de 60 ans et qu'il participe au régime de retraite depuis au moins 25 ans.

Le tableau des prestations de retraite ci-après présente les prestations de retraite payables selon le nombre d'années décomptées et le montant des gains ouvrant droit à pension.

Tableau des prestations de retraite

Gains ouvrant droit à pension ($)	Années décomptées à l'âge normal de la retraite de 65 ans			
	10	15	20	25
500 000	125 000	200 000	275 000	325 000
750 000	187 500	300 000	412 500	487 500
1 000 000	250 000	400 000	550 000	650 000
1 250 000	312 500	500 000	687 500	812 500
1 500 000	375 000	600 000	825 000	975 000
1 750 000	437 500	700 000	962 500	1 137 500
2 000 000	500 000	800 000	1 100 000	1 300 000
2 250 000	562 500	900 000	1 237 500	1 462 500
2 500 000	625 000	1 000 000	1 375 000	1 625 000
2 750 000	687 500	1 100 000	1 512 500	1 787 500

Les mécanismes de retraite applicables à MM. G.M. Nixon et M.J. Lippert prévoient des modalités d'accumulation différentes des modalités habituelles décrites précédemment :

- Le mécanisme applicable à M. Nixon prévoit un taux d'accumulation de 4,4 % par année de 40 à 44 ans, de 4,5 % par année de 45 à 49 ans et de 4,1 % par année par la suite, jusqu'à concurrence de 65 % de la moyenne des gains ouvrant droit à pension. M. Nixon peut bénéficier de prestations de retraite anticipée, sous réserve de l'approbation du conseil.
- Le mécanisme applicable à M. Lippert prévoit un taux d'accumulation de 2 % par année de 38 à 44 ans et de 60 à 64 ans, de 3 % par année de 45 à 49 ans et de 55 à 59 ans et de 2,2 % par année de 50 à 54 ans.

M. C.M. Winograd est membre du régime de retraite à l'intention des directeurs de RBC Dominion valeurs mobilières Inc. aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à tous les directeurs de RBC Dominion valeurs mobilières Inc. Ce régime prévoit des prestations de retraite jusqu'à concurrence de la rente maximale permise aux termes d'un régime de retraite agréé en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. La rente annuelle estimative payable à M. Winograd à l'âge normal de la retraite se chiffre à 67 044 $.

L'information qui suit ne fait pas partie des obligations d'information et est fournie volontairement par la Banque. Le tableau ci-après présente, pour les membres de la haute direction visés, des données estimatives sur le coût des services rendus aux fins des prestations de retraite, les charges à payer au titre des prestations constituées et les prestations de retraite annuelles aux termes des régimes de retraite de la Banque.

Données sur la valeur des prestations de retraite des membres de la haute direction[1, 2]

Nom	Coût des services rendus courant 2007 ($)[3]	Charges à payer au 31 octobre 2007 ($)[4]	Prestations de retraite annuelles payables à 65 ans ($)[5]	Âge au 31 octobre 2007	Années décomptées au 31 octobre 2007	Âge normal de la retraite
G.M. Nixon	782 000	8 526 000	1 456 000	50	10,8	65
J.R. Fukakusa	213 000	3 027 000	471 250	52	13,0	65
M.J. Lippert	250 000	2 050 000	682 500	48	10,2	65
W.J. Westlake	252 000	3 375 000	669 900	53	12,8	65
C.M. Winograd	26 000	813 000	67 044	59	29,9	65

1) Les prestations de retraite prévues par l'entente complémentaire par capitalisation partielle ne deviennent acquises qu'au 55e anniversaire du membre de la haute direction visé, sauf pour M. G.M. Nixon, dont les prestations de retraite peuvent être acquises avant, sur approbation du conseil. Pour ce qui est de M. C.M. Winograd, la rente accumulée à ce jour est déjà acquise.
2) Les montants indiqués comprennent les prestations de retraite aux termes du régime de retraite agréé et des régimes complémentaires de retraite de la Banque, sauf pour M. C.M. Winograd qui ne participe qu'au régime de retraite à l'intention des directeurs de RBC Dominion valeurs mobilières Inc.
3) Le coût des services rendus représente la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 1er novembre 2006 au 31 octobre 2007. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 20 des états financiers consolidés de 2007.
4) Les charges à payer au 31 octobre 2007 représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pour les services rendus au 31 octobre 2007. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 20 des états financiers consolidés de 2007. Les charges à payer varient d'exercice en exercice. Ces variations peuvent comprendre les intérêts courus sur les charges à payer en début d'exercice, les gains réalisés et les pertes subies ainsi que les changements apportés aux hypothèses actuarielles. L'augmentation des charges à payer est principalement attribuable, dans le cas de Mme J.R. Fukakusa, de M. M.J. Lippert et de M. W.J. Westlake, à l'augmentation de leur salaire de base. La variation dans les charges à payer, déduction faite du coût des services rendus courant, se chiffre comme suit : (138 000 $) dans le cas de M. G.M. Nixon, 577 000 $ dans le cas de Mme J.R. Fukakusa, 472 000 $ dans le cas de M. M.J. Lippert, 388 000 $ dans le cas de M. W.J. Westlake et 47 000 $ dans le cas de M. C.M. Winograd.
5) Les montants indiqués sont établis en fonction de la rémunération actuelle et du nombre présumé d'années de service accumulées à 65 ans pour chacun des membres de la haute direction visés.

Cessation d'emploi, contrats d'emploi et changement de contrôle

La Banque est dotée d'un programme de cessation d'emploi à l'intention des employés canadiens admissibles qui sont congédiés sans motif valable. Les détails de ce programme figurent ci-dessous :

Élément	
Période visée par l'indemnité et paiement	• La formule pour calculer la période visée par l'indemnité est basée sur les années de service, l'âge, le salaire et la moyenne des primes d'encouragement annuelles à court terme des trois dernières années. Dans le cas des membres de la haute direction visés, le montant versé correspondrait à deux ans de salaire de base et à la moyenne des primes d'encouragement annuelles à court terme sur deux ans.
Actions différées au rendement et unités d'actions RBC	• Au moment de la cessation d'emploi, le membre de la haute direction touche un paiement proportionnel selon le pourcentage de la période d'acquisition écoulée en date de la cessation d'emploi.
Options d'achat d'actions	• Au moment de la cessation d'emploi, toutes les options non acquises sont perdues. • Les options acquises continuent de pouvoir être exercées pendant une période de 90 jours suivant la cessation d'emploi.
Avantages	• Les avantages sont maintenus pendant la période visée par l'indemnité.

Jusqu'au 31 octobre 2006, M. M.J. Lippert avait un contrat d'emploi avec la Banque prévoyant un paiement annuel, à l'exclusion du salaire de base, de 1 500 000 $, y compris sa prime d'encouragement annuelle à court terme variable et ses avantages aux termes d'une entente d'indemnité canadienne établie au moment de sa mutation des États-Unis au Canada afin de reconnaître la différence entre la valeur des monnaies et les impôts sur le revenu d'emploi. L'indemnité canadienne s'est chiffrée à 1 500 000 $ pour l'exercice terminé le 31 octobre 2003 et, à compter de l'exercice 2004, cette indemnité a été réduite de 300 000 $ par année. Pour l'exercice 2007, l'indemnité canadienne de M. M.J. Lippert s'est élevée à 300 000 $. Cette indemnité n'est plus versée depuis le 1er novembre 2007.

En mai 2001, la Banque a adopté une politique en cas de changement de contrôle, qui a été réaffirmée en mai 2003 et de nouveau en mai 2006. La politique vise, en l'absence d'autres arrangements contractuels, les membres de la haute direction visés et certains autres membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés de la hiérarchie. La politique a pour but d'assurer la pérennité au sein de la direction en cas d'opération importante touchant la Banque.

Une *opération importante* s'entend des situations suivantes :

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

Les dispositions sur le changement de contrôle pour les membres de la haute direction concernés s'appliqueront en cas d'opération importante et de congédiement sans motif valable dans la période de 24 mois suivant l'opération importante. Les détails de l'indemnité de cessation d'emploi qui sera versée aux membres de la haute direction visés et aux autres membres de la haute direction concernés qui sont congédiés sans motif valable dans la période de 24 mois suivant une opération importante figurent ci-après :

Élément	
Période visée par l'indemnité et paiement	• Montant forfaitaire. • La formule pour calculer à la période visée par l'indemnité est basée sur les années de service, l'âge, le salaire et la moyenne des primes d'encouragement annuelles à court terme des trois dernières années. Dans le cas des membres de la haute direction visés, le montant versé correspondrait à deux ans de salaire de base et à la moyenne des primes d'encouragement annuelles à court terme sur deux ans.
Actions différées au rendement et unités d'actions RBC	• Elles deviennent acquises dès la cessation d'emploi pour tous les participants.
Options d'achat d'actions	• Les options deviennent acquises dès la cessation d'emploi pour tous les participants et continuent de pouvoir être exercées pendant une période de 90 jours suivant la cessation d'emploi.
Avantages	• Les avantages sont maintenus pendant la période visée par l'indemnité.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Dans le cours de ses affaires, la Banque octroie des prêts à des administrateurs, à des membres de la haute direction et à d'autres employés aux conditions normalement consenties à ses autres clients présentant une solvabilité comparable. Sauf pour les soldes aux termes de prêts de caractère courant[1], aucun solde n'est impayé sur des prêts consentis par la Banque ou ses filiales aux personnes qui agissent ou qui ont déjà agi comme administrateurs, membres de la haute direction ou employés.

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

Autres questions

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

Assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants
La Banque a souscrit, à ses frais, un programme d'assurance intégré qui comprend une assurance responsabilité pour les administrateurs et les dirigeants. Cette assurance offre une protection aux administrateurs et aux dirigeants à l'égard de toute responsabilité qu'ils encourent en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants de la Banque et de ses filiales. L'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants comporte une limite de garantie réservée de 300 000 000 $ par demande de règlement et globalement pour la période de 12 mois se terminant le 1er juin 2008. Il n'y a pas de franchise pour cette garantie. L'assurance s'applique dans les circonstances où la Banque ne peut pas indemniser ses administrateurs et ses dirigeants pour leurs actes ou leurs omissions. Les primes payées par la Banque pour l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants s'élèvent à environ 1,2 million de dollars annuellement.

Documents disponibles
La Banque est un émetteur assujetti en vertu des lois sur les valeurs mobilières de toutes les provinces du Canada et, par conséquent, elle est tenue de déposer des états financiers et des circulaires d'information auprès des diverses commissions des valeurs mobilières. La Banque dépose également une notice annuelle auprès des commissions des valeurs mobilières. Des renseignements financiers sont donnés dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion de la Banque. Des exemplaires de ces documents et des renseignements additionnels sur la Banque se trouvent sur SEDAR à l'adresse *sedar.com* ou peuvent être obtenus sur demande auprès de la secrétaire de la Banque.

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

Le 4 janvier 2008

La vice-présidente et secrétaire,

Carol J. McNamara

Annexe A Énoncé des pratiques et lignes directrices en matière de gouvernance

La Banque et son conseil d'administration sont déterminés à maintenir des normes élevées de gouvernance dans un contexte en constante évolution. Notre système de gouvernance est continuellement revu et amélioré. Le conseil a adopté de façon proactive des politiques et des pratiques en matière de gouvernance qui visent à faire correspondre les intérêts du conseil et de la direction à ceux des actionnaires et à favoriser un comportement éthique répondant aux critères les plus élevés qui soient à tous les niveaux de l'organisation.

Les actions ordinaires de la Banque sont inscrites à la cote de la Bourse de Toronto (TSX), de la Bourse de New York (NYSE) et de la Bourse suisse (SWX). Le conseil exerce ses pouvoirs conformément à notre Code de déontologie et à nos règlements ainsi qu'à la *Loi sur les banques* et aux autres lois et règlements applicables, y compris la réglementation émanant des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM), de la TSX, de la NYSE et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (SEC). Nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes aux lignes directrices sur la gouvernance des ACVM (lignes directrices des ACVM) et à leurs règles sur les comités de vérification. En tant que société non américaine, la Banque n'est pas tenue de suivre la plupart des normes d'inscription en matière de gouvernance de la NYSE (règles de la NYSE) applicables aux émetteurs américains et peut suivre plutôt les pratiques canadiennes en matière de gouvernance. Sauf comme il est résumé sur notre site Web au *rbc.com/gouvernance*[1], nous respectons et surpassons même parfois, à tous les égards importants, les règles de la NYSE.

Sur recommandation de son comité de la gouvernance et des affaires publiques, le conseil d'administration a approuvé cet énoncé sur la gouvernance.

Indépendance du conseil

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

Le conseil a adopté la Politique sur l'indépendance des administrateurs de la Banque Royale du Canada qui énonce les critères servant à déterminer si les administrateurs sont indépendants. Ces critères sont inspirés, entre autres, du règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en vertu de la *Loi sur les banques* et des définitions de la notion d'« indépendance » figurant dans les lignes directrices des ACVM. Un administrateur sera considéré comme indépendant seulement si le conseil a conclu que l'administrateur n'a pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la Banque. L'expression « relation importante » s'entend d'une relation dont le conseil d'administration pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance du jugement d'un administrateur. L'administrateur qui est indépendant aux termes de notre Politique sur l'indépendance des administrateurs ne sera pas membre du groupe de RBC selon la *Loi sur les banques* et sera indépendant au sens des lignes directrices des ACVM. Cette politique s'inscrit dans la foulée des lignes directrices des ACVM, des règles de la NYSE et des exigences de la SEC, et impose des normes supérieures aux membres de notre comité de vérification. Notre Politique sur l'indépendance des administrateurs a été déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur *sedar.com* et se trouve sur notre site Web au *rbc.com/gouvernance*. Il est possible d'en obtenir sans frais un exemplaire en s'adressant au secrétaire de la Banque.

Le conseil utilise les renseignements sur les relations personnelles et les relations d'affaires qu'entretient chaque administrateur avec la Banque lorsqu'il analyse et détermine ultérieurement si cet administrateur est indépendant. Ces renseignements, recueillis au cours d'une vérification diligente, proviennent de différentes sources, soit :

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

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

Le conseil a analysé les relations entre chaque candidat à un poste d'administrateur et la Banque et, suivant l'avis du comité de la gouvernance et des affaires publiques, a conclu que 14 des 15 candidats proposés à l'élection aux postes d'administrateur dans la circulaire de direction, soit 93,3 % d'entre eux, n'entretenaient pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la Banque et, par conséquent, n'étaient pas membres du groupe de la Banque au sens de la *Loi sur les banques* et étaient indépendants. Gordon M. Nixon n'est pas indépendant et est membre du groupe de la Banque étant donné qu'il est président et chef de la direction. Le conseil a aussi déterminé que chacun des membres du comité de vérification répondait aux exigences canadiennes et américaines additionnelles quant à l'indépendance des membres des comités de vérification de sociétés ouvertes.

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

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

1) Le contenu des sites Web mentionnés dans cet Énoncé des pratiques et lignes directrices en matière de gouvernance et les renseignements auxquels ces sites donnent accès ne font pas partie intégrante du présent énoncé. Les renvois aux sites Web dans le présent énoncé ne sont faits qu'à titre de référence et ne constituent pas des hyperliens.

- Pour faciliter les discussions franches et ouvertes entre les administrateurs, le président du conseil préside, après chaque réunion du conseil, des réunions auxquelles seuls les administrateurs ne faisant pas partie de la direction assistent et, au moins une fois l'an, il préside des séances réunissant uniquement les administrateurs indépendants. Au cours de l'exercice 2007, il y a eu une séance de ce genre.
- Le conseil impose des limites au nombre de conseils d'administration communs auxquels peuvent siéger des administrateurs ainsi qu'au nombre de comités de vérification de sociétés ouvertes dont un administrateur peut être membre.

Appartenance commune à un conseil
Les politiques du conseil ne permettent pas à plus de deux membres de la direction de siéger au conseil et prévoient en outre qu'au plus deux membres du conseil peuvent siéger au conseil d'administration d'une même société ouverte[2]. Les notices professionnelles présentées de la page 6 à la page 11 de la circulaire de la direction indiquent les conseils des autres émetteurs assujettis auxquels siège chaque candidat. Les sociétés ouvertes dont plus d'un de nos administrateurs sont membres du conseil figurent ci-dessous. Le conseil a déterminé que cette appartenance commune à un conseil n'empêchait pas les administrateurs d'exercer un jugement indépendant en tant que membres de notre conseil.

Société	Administrateur
TransCanada Corporation	Paule Gauthier
	David P. O'Brien
Compagnie Pétrolière Impériale Ltée	Timothy J. Hearn
	Victor L. Young

Indépendance du président du conseil
Un administrateur indépendant, David P. O'Brien, remplit le rôle de président du conseil non membre de la direction depuis le 27 février 2004. Il agit aussi comme président du comité de la gouvernance et des affaires publiques.

Le président du conseil non membre de la direction a la responsabilité de la direction, du développement et du fonctionnement efficace du conseil d'administration et il guide le conseil dans tous les aspects de ses travaux. Dans l'exécution de son mandat, le président du conseil :
- préside les assemblées des actionnaires et les réunions du conseil d'administration, y compris les réunions où la direction n'est pas présente, ainsi que les séances des administrateurs indépendants;
- participe à l'orientation et au mentorat des nouveaux administrateurs et à la formation permanente des administrateurs en poste;
- supervise le processus d'évaluation périodique des administrateurs par leurs pairs et complète ce processus d'évaluation officiel en rencontrant chaque administrateur individuellement;
- exerce le rôle de conseiller clé auprès du président et chef de la direction pour les enjeux importants; et
- assure la liaison entre les administrateurs et entre le conseil et les cadres supérieurs.

Le conseil a approuvé et revoit annuellement la description de poste écrite du président du conseil, qui peut être consultée au *rbc.com/gouvernance*.

Présence des administrateurs
Les administrateurs se doivent d'assister à l'assemblée annuelle ainsi qu'aux réunions du conseil et des comités dont ils sont membres. Un taux de participation à au moins 75 % de ces réunions est exigé des administrateurs, à moins que le comité de la gouvernance et des affaires publiques juge que des facteurs indépendants de la volonté de l'administrateur l'ont empêché de respecter ce taux de participation. Au cours de l'exercice 2007, tous les administrateurs ont assisté à un minimum de 75 % des réunions du conseil et des comités. Plus précisément, 13 réunions du conseil et 22 réunions de comités ont été tenues et, en moyenne, le taux de participation des administrateurs à ces réunions s'est établi à 95,9 % et à 93,4 %, respectivement. Le relevé de présence de chaque administrateur figure avec leur notice professionnelle à partir de la page 6 de la circulaire de la direction.

Rôle du conseil
Le conseil doit assumer la responsabilité de gérance générale de la Banque. Les administrateurs sont élus par les actionnaires afin de superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Banque dans le but d'accroître la valeur à long terme du placement des actionnaires. Dans le cadre de son rôle, le conseil prend les décisions importantes en matière de grandes orientations, participe à la planification stratégique, délègue à la direction le pouvoir et la responsabilité d'administrer les affaires courantes et passe en revue le rendement et l'efficacité de la direction.

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

Certaines des autres responsabilités de supervision du conseil sont décrites ci-dessous. Les fonctions du conseil sont décrites en détail dans sa charte, qui a été déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur *sedar.com* et qui se trouve sur notre site Web au *rbc.com/gouvernance*. Il est possible d'en obtenir sans frais un exemplaire en s'adressant au secrétaire de la Banque.

Planification stratégique
- Le conseil surveille notre orientation stratégique et les décisions importantes en matière de grandes orientations.
- Les stratégies et leur mise en œuvre font fréquemment l'objet de discussions aux réunions du conseil.

2) Selon la politique du conseil, plus de deux administrateurs peuvent siéger au conseil d'une filiale de la Banque ou, lorsqu'il y va de l'intérêt de la Banque afin d'assurer une surveillance adéquate, d'une entité dans laquelle la Banque a un intérêt de groupe financier.

- Le conseil participe chaque année, avec la direction, à une réunion consacrée à la planification stratégique.
- Le conseil approuve la stratégie de l'entreprise, qui tient compte notamment des possibilités et des risques associés aux activités.
- Le conseil revoit et approuve nos objectifs financiers et plans d'exploitation, dont les imputations sur les fonds propres, les dépenses et les opérations importantes qui excèdent les pouvoirs délégués.

Détermination des risques
- Par l'intermédiaire de son comité de révision et de la politique du risque, le conseil détermine les principaux risques associés à nos activités et veille à ce qu'un système de contrôle des risques efficace soit en place. Entre autres, ce comité examine les politiques et les processus de gestion des risques, notamment en ce qui concerne le risque de crédit, le risque de marché, le risque opérationnel, le risque d'illiquidité et de financement, le risque lié à la réputation, le risque lié à l'environnement réglementaire et juridique, le risque environnemental, le risque d'assurance, le risque stratégique, le risque de concurrence et le risque systémique. Le comité reçoit régulièrement des rapports sur les principaux risques touchant la Banque.
- Le comité de vérification revoit les rapports du chef de vérification interne et examine les contrôles internes ainsi que les politiques et les processus de gestion des risques liés à la gestion des fonds propres et des liquidités ainsi qu'à la prévention et à la détection des fraudes et des erreurs.
- Tant le comité de vérification que le comité de révision et de la politique du risque reçoivent des rapports portant sur la conformité à la réglementation.

Planification de la relève
- Le comité des ressources humaines revoit la planification de la relève du président et chef de la direction et d'autres cadres dirigeants clés, revoit les plans de la Banque en matière de perfectionnement professionnel de la haute direction et étudie les candidatures aux postes les plus élevés de la hiérarchie.
- Le comité fait rapport au moins une fois l'an au conseil sur des questions de planification de la relève.
- Le président et chef de la direction a un objectif écrit qui fait de la planification de la relève une priorité.

Communications
- Le conseil examine et approuve le contenu d'importants documents d'information, notamment le rapport annuel, les rapports trimestriels aux actionnaires, la notice annuelle, le rapport de gestion de même que la circulaire de la direction.
- Le conseil approuve la politique de la Banque en matière de communication de l'information qui porte sur la façon dont nous interagissons avec les analystes, les investisseurs et le public, et qui prévoit des mesures pour éviter la communication sélective d'information conformément à nos politiques et procédures et aux exigences de communication de l'information prévues par la loi.
- Il existe une marche à suivre afin de fournir l'information occasionnelle aux investisseurs actuels et éventuels et de répondre à leurs questions.
- Notre groupe des relations avec les investisseurs est chargé des communications avec le public investisseur. Nous avons pour principe de répondre rapidement à toute question soumise par un actionnaire. Les actionnaires peuvent communiquer avec le personnel des relations avec les investisseurs par téléphone, par courriel ou par télécopieur, et les documents d'information importants peuvent être consultés au *rbc.com/investisseurs*.
- Des membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés, y compris le président et chef de la direction, le chef de l'exploitation, le chef des finances et le chef, Relations avec les investisseurs, rencontrent régulièrement les analystes financiers et les investisseurs institutionnels.
- Les conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels avec les analystes et les investisseurs institutionnels sont diffusées en direct et archivées pendant trois mois dans la section de notre site Web consacrée aux relations avec les investisseurs au *rbc.com/investisseurs*.
- Les actionnaires peuvent communiquer directement avec les administrateurs indépendants en écrivant au président du conseil d'administration, Banque Royale du Canada, Royal Bank Plaza, C.P. 1, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5.

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

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

Descriptions de postes

Le conseil d'administration a approuvé les descriptions écrites pour les postes de président du conseil non membre de la direction, de présidents des comités du conseil et de président et chef de la direction. Ces descriptions de postes se trouvent sur notre site Web au *rbc.com/gouvernance*.

La description de poste du président du conseil et celle du président et chef de la direction sont revues annuellement.

Le comité des ressources humaines du conseil approuve les objectifs d'entreprise que le président et chef de la direction doit atteindre et évalue ce dernier selon ces objectifs.

Formation continue et orientation des administrateurs

La Banque dispose de mécanismes permettant au conseil d'avoir accès en temps opportun à l'information dont il a besoin pour remplir ses fonctions. Notamment, les administrateurs :
- reçoivent un dossier d'information complet avant chaque réunion du conseil et chaque réunion de comité;
- sont consultés pour l'établissement de l'ordre du jour des réunions du conseil et des comités;
- assistent à une séance annuelle de planification stratégique;

- peuvent consulter à leur gré nos cadres supérieurs et nos employés; et
- reçoivent régulièrement des mises à jour entre les réunions du conseil sur les questions touchant notre entreprise.

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

L'objectif de notre programme d'orientation à l'intention des administrateurs est que les nouveaux administrateurs saisissent pleinement la nature et le fonctionnement de nos entreprises, le rôle du conseil et de ses comités et la contribution attendue de chaque administrateur en ce qui a trait notamment à l'investissement de temps et d'énergie. Nous préparons et mettons à jour, à l'intention des membres du conseil, nouveaux et existants, un guide de l'administrateur qui présente le rôle du conseil, de ses comités et des administrateurs et contient nos politiques et procédures importantes ainsi que l'information pertinente concernant la Banque et sa direction. Les nouveaux administrateurs rencontrent aussi les membres du Groupe de la direction, lequel représente nos secteurs d'activité de base, ainsi que d'autres cadres dirigeants pour discuter de nos fonctions et activités commerciales.

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

Au cours de l'exercice 2007, les administrateurs ont pris part à des séances de formation sur les sujets suivants :

- la gestion des risques d'illiquidité et de financement;
- les contrôles opérationnels et la communication des risques de crédit conformément à l'Accord de Bâle II sur les fonds propres;
- les faits nouveaux sur les marchés mondiaux des capitaux;
- la vérification diligente applicable au courtage de valeurs mobilières;
- l'infrastructure du contrôle du risque soutenant les entreprises de courtage du groupe Marchés des capitaux de la Banque;
- le passage aux normes de communication de l'information financière internationales; et
- les conséquences des nouvelles normes applicables aux instruments financiers et des nouvelles normes comptables sur les états financiers et les attestations et contrôles à l'égard de l'information financière, y compris l'incidence des nouvelles normes comptables américaines et la présentation des instruments financiers à leur juste valeur aux termes des principes comptables généralement reconnus canadiens, américains et internationaux.

Code de déontologie

En donnant le ton, le conseil d'administration favorise une culture d'entreprise axée sur la saine gouvernance à tous les niveaux de l'organisation. Le conseil d'administration appuie les principes et les éléments de conformité énoncés dans notre Code de déontologie, aussi approuvé annuellement par le comité des ressources humaines, qui a été déposé auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur *sedar.com* et se trouve sur notre site Web au *rbc.com/gouvernance*.

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

- respect de la loi en tout temps;
- confidentialité et protection des renseignements personnels;
- équité à tous les égards;
- responsabilité sociale et contribution positive à la société;
- loyauté en protégeant les avoirs des clients et des sociétés;
- objectivité et évitement des conflits d'intérêts;
- intégrité et vérité dans toutes les communications; et
- responsabilité individuelle et respect dans les rapports professionnels.

Le Code traite aussi de la dénonciation de tout comportement illicite ou contraire à l'éthique. Il crée un cadre de référence pour traiter les questions complexes et délicates et prévoit l'imputabilité en cas de non-respect des normes de conduite. Les dérogations au Code ne sont envisagées que dans des circonstances exceptionnelles. Toute dérogation accordée à un employé ou à un contractuel doit être signalée au comité de révision et de la politique du risque ainsi qu'au comité des ressources humaines. Les dérogations accordées aux membres de l'équipe de haute direction doivent être approuvées par le comité de révision et de la politique du risque et signalées au comité des ressources humaines. Les dérogations consenties aux administrateurs doivent être approuvées par le conseil d'administration sur recommandation du comité de révision et de la politique du risque. Les dérogations dont bénéficient les membres de l'équipe de haute direction ou les administrateurs doivent être divulguées sans délai. Au cours de l'exercice 2007, aucune dérogation au Code n'a été accordée.

Afin d'améliorer la compréhension des valeurs et principes énoncés dans le Code de déontologie dans notre organisation à l'échelle internationale, un programme de formation en ligne a été conçu et mis en œuvre, de concert avec des tests réguliers en ligne avec un suivi pour assurer que les employés, y compris les cadres supérieurs, les ont remplis. Chaque année, les membres du conseil d'administration doivent déclarer avoir lu et compris le Code et attester qu'ils respectent les principes qui leur sont applicables.

Le conseil a approuvé la création et le mandat d'un comité de déontologie et de conformité formé de cadres supérieurs et chargé de contrôler l'efficacité de notre programme général de déontologie et de conformité à promouvoir une culture qui encourage la conduite éthique et le respect des lois et des règlements. Ce comité met en œuvre des programmes de formation et de sensibilisation en matière de déontologie et de conformité, et conseille les cadres supérieurs et le conseil d'administration sur d'importantes questions de conformité et questions réglementaires.

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

question conflictuelle et s'abstenir de voter ou de prendre part à la décision.

Mise en candidature des administrateurs
La force du conseil repose sur les antécédents, la diversité, les qualités, les aptitudes et l'expérience de ses membres. Les administrateurs sont élus par les actionnaires à chaque assemblée annuelle afin d'exercer leur mandat jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

Comité des candidatures
Le comité de la gouvernance et des affaires publiques, composé uniquement d'administrateurs indépendants, agit comme comité des candidatures chargé de recommander au conseil la candidature de personnes compétentes pour devenir membres du conseil d'administration. Chaque année, le comité revoit les titres de compétence et le rendement des candidats proposés et évalue leurs compétences et aptitudes par rapport à celles qu'il considère que le conseil dans son ensemble devrait posséder. Au cours de ce processus, il s'assure que chacun est éligible en vertu des lois, des règlements et des règles applicables et prend en considération les besoins de la Banque ainsi que les compétences particulières des membres siégeant déjà au conseil. Le comité détermine, selon son évaluation des points forts du conseil et des besoins en constante évolution de l'entreprise, les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles recherchées chez les nouveaux administrateurs en vue de créer une valeur additionnelle pour l'organisation. Le comité étudie toutes les candidatures des personnes possédant les compétences requises portées à sa connaissance par les membres du conseil d'administration, par la direction et par les actionnaires.

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

En ne perdant pas de vue la capacité du candidat à représenter efficacement les intérêts des actionnaires, le comité étudie les renseignements biographiques de chaque candidat, évalue la pertinence de la candidature en fonction de critères qu'il a élaborés et qui sont énoncés dans sa charte, et tient compte des résultats des vérifications diligentes internes et externes.

Pour effectuer cette analyse, le comité doit faire preuve d'un jugement indépendant. Le comité suit la même démarche pour tous les candidats potentiels, y compris ceux qui sont recommandés par les actionnaires. Dans ce contexte, le comité tente de déterminer si le candidat :

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

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

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

Mise en candidature d'administrateurs par les actionnaires
Les actionnaires qui désirent recommander un candidat au comité doivent transmettre son nom ainsi que des renseignements biographiques sur lui, notamment ses antécédents, ses compétences et son expérience, au président du conseil d'administration, Banque Royale du Canada, Royal Bank Plaza, C.P. 1, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5. Les candidats potentiels peuvent être approchés officieusement dans le but de déterminer leur intérêt à devenir membres du conseil.

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

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

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

l'assemblée annuelle, y compris les motifs du rejet de la démission, le cas échéant.

Taille du conseil
Le conseil d'administration a étudié attentivement les questions liées à sa taille. La taille optimale du conseil suppose un certain équilibre entre deux pôles : d'une part, la nécessité, d'un point de vue commercial, d'une forte représentation géographique, professionnelle et sectorielle et, d'autre part, le besoin d'avoir un nombre d'administrateurs suffisamment restreint pour favoriser l'efficacité et l'ouverture du processus de délibération et de prise de décisions. Pour donner suite à une décision prise par le conseil et fondée sur la recommandation du comité de la gouvernance et des affaires publiques, cette année, 15 candidats sont proposés en vue de leur élection aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle du 29 février 2008.

Rémunération des membres du conseil
Le comité de la gouvernance et des affaires publiques, composé uniquement d'administrateurs indépendants, étudie le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs. Le comité détient le pouvoir exclusif de retenir les services et d'approuver les honoraires de tout consultant spécialisé en rémunération pour l'aider à fixer la rémunération des administrateurs. Le comité n'a pas retenu les services d'un consultant à cette fin pendant l'exercice 2007.

Lorsqu'il recommande le mode de rémunération des administrateurs, le comité vise à faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires. Les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires ou des unités d'actions différées d'administrateurs d'une valeur d'au moins 500 000 $. De plus, les administrateurs touchent une rémunération forfaitaire annuelle réservée sous forme d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées d'administrateurs, qui doivent être conservées tant qu'ils siègent au conseil.

En 2007, le comité a étudié la rémunération forfaitaire et les jetons de présence versés aux administrateurs par des sociétés et des institutions financières canadiennes comparables et a recommandé de ne pas augmenter la rémunération des membres du conseil pour la prochaine année.

Les administrateurs qui sont aussi des dirigeants de la Banque ne touchent aucune rémunération en tant qu'administrateurs. Des renseignements plus précis sur la rémunération des administrateurs figurent sous la rubrique « Rémunération des administrateurs » de la page 12 à la page 14 de cette circulaire.

Rémunération des membres de la haute direction
Le comité des ressources humaines, composé uniquement d'administrateurs indépendants, agit comme comité de la rémunération du conseil. Il fournit au conseil d'administration des conseils sur les principes en matière de rémunération et de ressources humaines ainsi que sur les politiques, les régimes et les programmes connexes conçus en vue de l'atteinte des objectifs stratégiques et financiers de la Banque. Le Comité approuve les objectifs de rendement financier et les autres priorités liées à l'entreprise, comme la stratégie, la gestion des employés de valeur et l'image de l'entreprise, par rapport auxquels le rendement du président et chef de la direction est évalué.

La rémunération du président et chef de la direction est approuvée par les administrateurs indépendants en fonction des recommandations du comité des ressources humaines et compte tenu de notre rendement par rapport aux objectifs approuvés et à celui d'institutions financières comparables.

Le comité des ressources humaines fait également des recommandations au conseil au sujet de la rémunération d'autres cadres supérieurs. La procédure en vertu de laquelle le conseil fixe la rémunération des cadres dirigeants est indiquée dans cette circulaire sous la rubrique « Analyse de la rémunération de la haute direction ». Le comité détient le pouvoir exclusif de retenir les services et d'approuver les honoraires d'un consultant indépendant pour l'aider à fixer la rémunération de nos dirigeants. Des précisions sur les consultants spécialisés en rémunération dont les services ont été retenus pour aider le comité à fixer la rémunération de nos cadres dirigeants sont données à la page 18 de cette circulaire sous la rubrique « Rapport du comité des ressources humaines – Consultant indépendant ».

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

Tous les ans, le comité de la gouvernance et des affaires publiques fait ses recommandations quant à la composition des comités. Habituellement, les administrateurs sont membres d'un comité pendant au moins trois ans. Chaque comité est composé exclusivement d'administrateurs indépendants et présidé par un administrateur indépendant, ce dernier étant chargé du bon fonctionnement du comité et du respect de la charte du comité. Après chaque réunion du comité, le comité, par l'entremise de son président, présente au conseil d'administration un rapport sur ses activités, accompagné des recommandations jugées appropriées dans les circonstances.

Chaque comité peut retenir les services de conseillers externes aux frais de la Banque et revoit et évalue régulièrement la pertinence de sa charte, puis recommande les changements à y apporter qui doivent être approuvés par le conseil. La charte de chacun des comités du conseil est affichée sur notre site Web au *rbc.com/gouvernance*.

Chaque comité a dressé un rapport de ses activités au cours de la dernière année et ces rapports, ainsi que des détails sur la composition et les responsabilités de chaque comité, sont compris dans cette circulaire sous la rubrique « Rapports des comités », à partir de la page 15.

Évaluation du conseil, de ses comités et des membres du conseil
Afin de servir les intérêts des actionnaires et des autres parties intéressées, la gouvernance doit continuellement s'améliorer. Le système de gouvernance de la Banque fait l'objet d'une révision et d'une évaluation constantes. Le conseil et chaque comité du conseil procèdent annuellement à une évaluation de leur efficacité et les administrateurs participent régulièrement à un processus d'évaluation par les pairs.

Conseil
Les administrateurs procèdent à une évaluation annuelle du rendement et de l'efficacité du conseil en fonction de sa charte. Les données qui en résultent sont analysées par un consultant externe indépendant et revues par les membres du comité de la gouvernance et des affaires publiques et le conseil d'administration, qui jugent s'il est opportun d'apporter des changements au mode de fonctionnement, à la composition ou à la structure des comités du conseil. De plus, les cadres supérieurs sont informés de toute suggestion que les administrateurs font en vue d'améliorer nos processus.

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

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

Contrôles et attestations
Nous sommes dotés de contrôles et de procédures de communication de l'information conçus de façon à ce que l'information importante se rapportant à la Banque soit communiquée à nos membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés, dont le président et chef de la direction et le chef des finances, ainsi qu'au comité de l'information financière de la Banque. Il incombe au comité de l'information financière de veiller à ce qu'un processus approprié et efficace existe aux fins de l'établissement, du maintien et de l'évaluation des contrôles et procédures de communication de l'information aux fins de la publication de l'information.

Notre processus de contrôle interne à l'égard de l'information financière est conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable et que les états financiers ont été établis, aux fins de la publication de l'information financière, conformément aux principes comptables généralement reconnus. Les cadres supérieurs, avec l'aide du comité de l'information financière, ont la responsabilité d'établir et de maintenir un contrôle interne adéquat à l'égard de l'information financière et d'évaluer l'efficacité de ces contrôles annuellement. Chaque année, le président et chef de la direction et le chef des finances attestent qu'ils sont responsables de l'établissement et du maintien du contrôle interne à l'égard de l'information financière, ainsi que des contrôles et procédures de communication de l'information de la Banque, et que ces contrôles et procédures sont efficaces.

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

Le président et chef de la direction et le chef des finances fournissent aussi tous les trimestres des attestations concernant les états financiers et autres éléments d'information financières contenus dans nos rapports trimestriels ainsi que la conception et le fonctionnement de nos contrôles et procédures de communication de l'information et de notre contrôle interne à l'égard de l'information financière.

Bureau de la gouvernance des filiales
Nous avons conçu un système de gouvernance des filiales dans le but de garantir que nos filiales aient en place un niveau de gouvernance approprié. Ce système est sous la responsabilité conjointe des fonctions de contrôle de la Banque et repose sur les efforts concertés fournis par chaque fonction en vue d'assurer une saine gouvernance. Notre Bureau de la gouvernance des filiales (BGF) dirige et coordonne cet effort qui favorise l'uniformité, la simplicité et la transparence au sein de la structure organisationnelle de nos filiales.

Le système s'applique à toutes les filiales en fonction de leurs exigences juridiques et réglementaires, de leurs activités et de leurs besoins fiscaux locaux. Le système de gouvernance des filiales procure un certain degré de surveillance centrale.

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

Information additionnelle sur la gouvernance
De l'information additionnelle sur nos pratiques en matière de gouvernance se trouve aux pages 22 et 23 de notre rapport annuel.

L'information suivante est disponible sur notre site Web au *rbc.com/gouvernance* :
- l'extrait du rapport annuel portant sur la gouvernance;
- le Code de déontologie;
- les chartes du conseil d'administration et de ses comités;
- la Politique sur l'indépendance des administrateurs;
- les descriptions de poste du président du conseil, des présidents de comités du conseil et du président et chef de la direction;
- un résumé des principales différences entre les règles de la NYSE et nos pratiques en matière de gouvernance;
- le rapport sur la responsabilité de l'entreprise et la déclaration de responsabilité publique; et
- le présent énoncé des pratiques et lignes directrices en matière de gouvernance.

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

Annexe B Propositions d'actionnaires

Les 13 propositions d'actionnaires suivantes ont été soumises pour délibération à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. Ces propositions et les commentaires à l'appui de celles-ci représentent l'opinion des actionnaires qui les ont soumis et figurent dans cette circulaire conformément aux exigences de la *Loi sur les banques*.

M. J. Robert (Bob) Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, (519) 574-0252, bobverdun@rogers.com, a présenté quatre propositions. Ces propositions et les commentaires de M. Verdun à l'appui de celles-ci (traduits de l'anglais au français) sont reproduits en italique ci-dessous.

Proposition nº 1 : Les administrateurs devraient privilégier les intérêts des actionnaires

Lorsqu'il choisit des candidats aux postes d'administrateur, le comité des candidatures de cette banque devrait d'abord s'attarder à la capacité des candidats à vraiment représenter les intérêts des actionnaires.

Explication de l'actionnaire :
La rémunération excessive versée aux membres de la haute direction est la plus grande source de préoccupation des actionnaires et il est très évident que de nombreux administrateurs de banque sont beaucoup trop près des membres de la haute direction pour pouvoir prendre des décisions objectives. Un exemple flagrant de rémunération inappropriée s'est produit à la Banque Canadienne Impériale de Commerce, où l'équipe de la haute direction menée par John Hunkin a commis des erreurs extrêmement coûteuses. Le conseil d'administration a tout de même permis à M. Hunkin de prendre une retraite anticipée et de quitter avec des primes et des prestations de retraite qui auraient été excessives dans n'importe quelles circonstances, mais qui sont d'autant plus choquantes que la CIBC a failli ne plus pouvoir faire affaire aux États-Unis par suite de l'annonce de son implication illégale dans le fiasco Enron. Alors que la CIBC radiait 1,3 milliard de dollars dans le cadre de l'échec de sa stratégie Amicus aux États-Unis, et que l'affaire Enron entraînait un paiement de 2,4 milliards de dollars prélevé sur les actifs des actionnaires, le conseil de la CIBC octroyait secrètement une somme d'au moins 100 millions de dollars en guise de paiements de « retraite » à M. Hunkin et à un nombre non divulgué d'autres membres de la haute direction. Si ces paiements excessifs avaient été déclarés au moment où ils ont été versés ou sont devenus acquis, les actionnaires auraient exigé des mesures correctives.
La part des fonds secrets de M. Hunkin s'est révélée valoir 25 719 137 $. La part du fond de retraite secret de ses collègues n'a pas été divulguée correctement, même si plusieurs d'entre eux étaient des membres de la haute direction visés auxquels les règles de la CVMO, qui exigent la communication de toute information relative à la rémunération, s'appliquent. Plutôt que de partir en plein déshonneur après le paiement de 2,4 milliards de dollars lié à Enron, M. Hunkin a vu ses prestations de retraite augmenter parce que ses amis siégeant au conseil d'administration ont décidé de renoncer à la diminution de sa rente qui aurait dû s'appliquer car il n'avait pas atteint l'âge requis, soit 61 ans, pour bénéficier d'une pleine retraite. Les actionnaires de la CIBC doivent assumer le fardeau d'une « charge à payer » de 19 382 000 $ à l'égard de la rente de M. Hunkin. Il est évident que le conseil d'administration de la CIBC est incapable d'agir objectivement et de protéger efficacement les intérêts des actionnaires. Pour éviter qu'une situation semblable ne se produise à la Banque, le comité des candidatures a le devoir de recruter des administrateurs qui défendront vigoureusement les intérêts des actionnaires et qui seront impartiaux envers les membres de la haute direction.

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

Les membres du conseil d'administration ont le devoir fiduciaire d'agir avec intégrité et de bonne foi au mieux des intérêts de la Banque.

Le comité de la gouvernance et des affaires publiques du conseil, composé uniquement d'administrateurs indépendants, agit comme comité des candidatures chargé de recommander au conseil la candidature de personnes compétentes pour devenir membres du conseil d'administration. Le mode de mise en candidature suivi par le comité respecte entièrement les lignes directrices sur la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières ainsi que les normes d'inscription en matière de gouvernance de la Bourse de New York.

Le comité tient compte de l'intégrité, de l'indépendance, des compétences financières et de l'expérience en affaires des candidats de même que de compétences et expertises précises ou expériences précises complémentaires à celles qui sont déjà représentées au sein du conseil d'administration. Le mode et les critères de sélection auxquels le comité a recours sont décrits plus en détail aux pages 42 et 43 de cette circulaire.

La capacité du candidat à représenter efficacement les intérêts de tous les actionnaires est déjà au cœur de toutes les étapes de ce mode de sélection.

Proposition nº 2 : Réexaminer la rémunération des membres de la haute direction en vue d'assurer une divulgation adéquate

Tous les programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction des 10 dernières années devraient être revus afin de s'assurer qu'ils respectent à la lettre les règlements de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario.

Explication de l'actionnaire :
En raison du défaut flagrant de la Banque Canadienne Impériale de Commerce de divulguer correctement un régime de « retraite » à l'intention des membres de son équipe de haute direction, il est opportun que la Banque réexamine sa myriade de régimes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction afin de s'assurer qu'ils ont toujours respecté et respectent encore toutes les règles applicables de la CVMO. Dans le cas de la CIBC, un énorme compte de primes a été présenté incorrectement en 2001 comme un octroi modeste d'« unités » qui semblaient à première vue n'être autre chose que le type d'unités d'actions différées souvent octroyées par les banques à leurs administrateurs et hauts dirigeants. Selon cette interprétation, le chef de la direction de

l'époque, John Hunkin, s'était vu octroyer 5 000 unités d'actions différées d'une valeur d'environ 250 000 $. Toutefois, lorsque la valeur totale de ces « unités » a finalement été divulguée après le départ anticipé à la retraite de M. Hunkin 4 ans plus tard (au même moment que l'annonce du règlement de 2,4 milliards de dollars intervenu dans l'affaire Enron), celui-ci s'est en fait retrouvé avec une somme d'une valeur de 25 719 137 $ (y compris les dividendes et les gains en capital). Plusieurs des autres membres de la haute direction visés de la CIBC ont eu droit à de semblables paiements qui n'ont toutefois jamais été divulgués de la façon prescrite par la CVMO. Après de nombreuses demandes de renseignements de la part du présent actionnaire, le président du conseil de la CIBC, en présence de conseillers juridiques, a maintenu que toute l'information relative à tous ces paiements avait été correctement communiquée. La règle de la CVMO sur laquelle ils se sont appuyés exige une divulgation complète dans le « Tableau sommaire de la rémunération » une fois qu'un octroi « est acquis » aux termes d'un tel « régime d'intéressement à long terme ». Dans de nombreux documents distribués aux actionnaires, la CIBC a indiqué que ces octrois spéciaux de retraite étaient tous devenus acquis le 31 octobre 2003; cependant, ils n'ont pas été divulgués à cette date. La CIBC, en agissant selon l'avis direct de ses conseillers juridiques, a maintenu que le mot « acquis » signifiait que le haut dirigeant devait avoir touché effectivement l'argent pour que la divulgation soit nécessaire. Cet argument fondé sur le sens du mot est tiré par les cheveux et constitue un manquement évident aux règles de la CVMO. Afin de se protéger contre un scandale de la sorte, la Banque devrait revoir tous ses programmes de rémunération actuels et passés à l'intention des membres de la haute direction afin de s'assurer qu'ils respectent à la lettre les règles de la CVMO.

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

La Banque tient à respecter la loi en tout temps et réitère son intention.

Les programmes de rémunération de la Banque et la communication de l'information s'y rapportant sont minutieusement et régulièrement revus de façon à ce qu'ils demeurent conformes à l'ensemble des exigences législatives et réglementaires applicables. Ces programmes de rémunération sont examinés par rapport à toutes les exigences réglementaires lorsqu'ils sont mis en œuvre et réexaminés par la suite lorsque des modifications sont apportées à la réglementation applicable ou aux programmes mêmes.

La Banque donne aux actionnaires de l'information complète et transparente concernant la rémunération des membres de la haute direction. Depuis plusieurs années, cette information est volontairement plus détaillée que ne l'exigent les autorités de réglementation, notamment l'Autorité des marchés financiers et la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario. Il incombe au comité de l'information financière de la Banque (un comité composé de membres de la haute direction de la Banque) de superviser la politique et les procédures de la Banque en matière de communication de l'information et de veiller à ce que la Banque et ses administrateurs, dirigeants et employés respectent les obligations de communication de l'information prévues par les lois applicables. Le comité des ressources humaines, composé uniquement d'administrateurs indépendants, examine l'information que nous communiquons au sujet de la rémunération des membres de la haute direction et la soumet à l'approbation du conseil d'administration.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil ne juge pas approprié d'affecter davantage de ressources à un examen rétrospectif des programmes de rémunération de la Banque et de leur divulgation.

Proposition nº 3 : Transférer la rémunération des membres de la haute direction à des œuvres de bienfaisance

La Banque doit, dès que possible, mettre en œuvre un mécanisme de rémunération des membres de la haute direction qui transfère la majeure partie des paiements personnels directs à des fonds de bienfaisance qui seront administrés par les membres de la haute direction concernés après leur retraite.

Explication de l'actionnaire :
La hausse rapide de la rémunération des membres de la haute direction est une grande source de préoccupation pour les actionnaires et peut aussi s'avérer très dommageable pour les relations entre les employés de la banque étant donné que l'écart entre le revenu des membres de la haute direction et celui des travailleurs de première ligne ne cesse de s'élargir. La rémunération des membres de la haute direction a atteint un niveau tel que l'utilisation de ce revenu à des fins de consommation personnelle constituerait la pire forme de crime contre l'environnement. Notre planète, déjà menacée, ne peut survivre à une telle surconsommation personnelle. Heureusement, dans les faits, la plupart des membres de la haute direction consacrent une grande part de leur fortune à des œuvres de bienfaisance. Ceci est louable, mais soulève inévitablement une question : Pourquoi verser tout cet argent des actionnaires directement aux membres de la haute direction si ce n'est pour les voir le rendre à la société par l'entremise d'œuvres de bienfaisance? L'ego, voilà une partie de la réponse. Aucun chef de la direction d'une banque ne veut être payé moins que son homologue dans une institution financière concurrente. Ce problème peut se régler facilement. La plus grande part de la rémunération des membres de la haute direction devrait être attribuée sous forme de crédits à des fonds de bienfaisance spéciaux, que le haut dirigeant pourra administrer après sa retraite. Si les dons provenant de ces fonds sont clairement associés à la Banque, tout le monde en ressortira gagnant : le membre de la haute direction en appuyant une cause qui lui tient à cœur, l'œuvre de bienfaisance en recevant l'appui qu'elle mérite et les actionnaires de la Banque en bénéficiant également grâce à la publicité positive découlant de la bonne utilisation de l'argent des actionnaires.

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

Les politiques en matière de rémunération de la Banque visent à recruter et à retenir les meilleurs candidats dans un marché mondial concurrentiel et en constant mouvement. Les programmes de rémunération sont étroitement liés aux résultats de la Banque, en termes absolus et par rapport à ses concurrents, et comportent des objectifs de rendement à long terme stimulants qui visent à inciter les membres de la haute direction à accroître la valeur du placement des actionnaires. Les membres de la haute direction de la Banque situés aux échelons les plus élevés reçoivent une partie considérable de leur rémunération par l'entremise de programmes

d'encouragement à base de titres de participation afin de faire correspondre leurs intérêts à ceux des actionnaires. Notre comité des ressources humaines, qui est composé uniquement d'administrateurs indépendants, consulte un consultant en rémunération externe indépendant et utilise comme point de référence des sociétés comparables pour s'assurer que le niveau de rémunération est approprié.

Exiger que la Banque limite la rémunération comme il est proposé la désavantagerait par rapport à la concurrence lorsqu'elle chercherait à recruter, à motiver et à conserver à son service les membres de sa haute direction. Il est dans l'intérêt des actionnaires de préserver la marge de manœuvre et la latitude dont dispose le comité des ressources humaines indépendant, afin que la rémunération permette d'atteindre les objectifs stratégiques et financiers de la Banque.

Les décisions concernant les dons faits à des œuvres de bienfaisance sont de nature très personnelle, et les donateurs préfèrent souvent faire preuve de discrétion et garder l'anonymat. De plus, les donateurs devraient pouvoir tirer pleinement parti de leurs dons et faire en sorte qu'ils soient avantageux du point de vue fiscal.

Pour ces raisons, le conseil d'administration estime que cette proposition ne sert pas les intérêts de la Banque ou de ses actionnaires.

Proposition nº 4 : Donner plein effet au vote majoritaire

Un administrateur qui n'obtient pas une majorité de voix « pour » son élection de la part des actionnaires votant en personne ou par l'entremise d'un fondé de pouvoir à l'assemblée annuelle doit démissionner et la démission doit prendre effet sans condition.

Explication de l'actionnaire :
La Banque reconnaît actuellement qu'un administrateur qui n'obtient pas une majorité de voix « pour » son élection à l'assemblée annuelle des actionnaires doit présenter sa démission; toutefois, le conseil se réserve le droit de refuser sa démission. Il s'agit d'une violation des principes fondamentaux de la démocratie. Le défaut d'obtenir une majorité de voix « pour » dans le cadre d'une élection sans concurrent constitue une preuve absolue et indéniable que l'administrateur n'a plus la confiance des actionnaires. Les circonstances atténuantes, comme un problème de santé entraînant des absences répétées, devraient être déclarées avant l'assemblée annuelle afin que les actionnaires puissent prendre leur décision en toute connaissance de cause. Il est absolument inacceptable de permettre à une personne de siéger comme administrateur si elle n'a pas obtenu l'appui clair et net de la majorité des actionnaires.

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

L'élection des membres du conseil est régie par la *Loi sur les banques* qui exige que les personnes recevant le plus grand nombre de voix au moment de l'élection des administrateurs soient élues administrateurs de la Banque. Le conseil d'administration a adopté de son propre chef une politique prévoyant que, dans le cadre d'une élection d'administrateurs sans concurrent, un candidat qui reçoit un plus grand nombre d'« abstentions de voix » que de voix « pour » son élection devra remettre sans tarder sa démission au président du conseil. Le comité de la gouvernance et des affaires publiques du conseil étudiera la démission qui lui est présentée et, à moins de circonstances exceptionnelles, devrait recommander au conseil de l'accepter. Le conseil d'administration fera connaître sa décision par voie de communiqué de presse dans les 90 jours qui suivent l'assemblée annuelle, y compris les motifs du rejet de la démission, le cas échéant.

Les exigences légales et réglementaires, ainsi que les pratiques exemplaires de gouvernance et les besoins de l'organisation, régissent la composition du conseil de la Banque. Selon la loi, les membres du conseil et de ses comités doivent, dans une certaine proportion, être indépendants et répondre à certaines autres exigences, notamment par rapport au lieu de résidence.

Le comité de la gouvernance et des affaires publiques, lorsqu'il recommande au conseil la candidature de personnes compétentes pour devenir membres du conseil d'administration, s'assure que celles-ci sont éligibles en vertu des lois, des règlements et des règles applicables ainsi que des lignes directrices sur les conflits d'intérêts propres à la Banque. Le comité évalue attentivement leurs titres de compétence et leur expertise individuelle par rapport aux compétences et aux aptitudes que le conseil dans son ensemble devrait présenter. Dans certains cas, il pourrait ne pas être dans l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires qu'un administrateur donné quitte le conseil immédiatement.

Pour ces raisons, le conseil est d'avis qu'il est important qu'il conserve une marge de manœuvre nécessaire pour refuser, dans des circonstances spéciales, la démission d'un administrateur dûment élu.

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

Proposition nº 5 : Augmentation de 10 % du dividende versé aux actionnaires qui conservent leurs titres deux ans et plus

Il est proposé que la Banque Royale du Canada encourage la pérennité de son actionnariat en majorant de 10 % le dividende normalement versé aux actions qui sont détenues depuis plus de deux ans.

L'instabilité des marchés depuis les dernières années et la recherche par les investisseurs de la rentabilité à court terme encouragent les investisseurs à « jouer continuellement le marché ». L'adoption de la proposition du MÉDAC aurait pour effet bénéfique, outre de reconnaître la fidélité de l'actionnariat, d'encourager le développement d'un bassin d'actionnaires poursuivant des objectifs de rendement plus à long terme et privilégiant des politiques de gestion, d'orientation et de rémunération axées sur la pérennité de la Banque Royale du Canada.

Cette proposition s'inspire d'une loi française adoptée le 12 juillet 1994 autorisant les sociétés à récompenser les actionnaires individuels de leur fidélité. Actuellement en vigueur chez de grandes sociétés françaises, Air Liquide et Lafarge, le dispositif encourage les petits porteurs de parts à conserver leurs actions, à développer un sentiment d'appartenance plus élevé et à privilégier des politiques privilégiant le long terme.

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

Le conseil d'administration estime qu'il y va de la protection de la valeur du placement des actionnaires que tous les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque bénéficient du même traitement.

Cette proposition ne pourrait être mise en œuvre par la Banque aux termes des lois canadiennes étant donné que la *Loi sur les banques* exige que tous les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque soient égaux à tous égards, y compris en ce qui a trait au droit de recevoir des dividendes.

Proposition nº 6 : Droit de vote des actions après une détention minimale d'un an

Il est proposé que le droit de vote des actionnaires soit obtenu après une période minimale d'une année de détention.

Cette proposition s'inspire des recommandations de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques HEC-Concordia, dont le financement est assuré en partie par la Fondation Jarislowski et les universités susdites.

L'institut avance les motifs suivants :

« La pratique consistant à accorder à un actionnaire tous les privilèges de la citoyenneté d'entreprise dès l'acquisition d'un titre a deux effets pervers, ou tout au moins deux effets discutables :

Cette pratique accorde une influence et un pouvoir indus à des actionnaires de bref passage cherchant à créer une valeur à court terme pour leur seul profit et à n'importe quel prix et, plus particulièrement, à profiter d'une position à court terme dans une entreprise pour influencer l'issue d'une prise de contrôle ou pour provoquer celle-ci.

Cette pratique a également pour effet de pousser les gestionnaires à prendre des décisions dans une optique à court terme, sous la pression des attentes de ces actionnaires transitoires. Par exemple, une étude de Brian Bushee a conclu qu'un niveau élevé d'actions détenues par des actionnaires transitoires mène les entreprises à placer une emphase exagérée sur leurs attentes de bénéfices à court terme. Cette conclusion confirme les inquiétudes de nombreux dirigeants d'entreprises à l'égard des effets pervers d'un actionnariat dominé par des investisseurs institutionnels ne s'intéressant qu'aux résultats immédiats. (Bushee, 2004)

Dans le cadre d'une autre étude, Graham, Harvey, et Rajgopal (2005) ont mené un sondage auprès de quelque 400 cadres, chefs de la direction financière, aux États-Unis. Ils ont constaté que ces cadres étaient prêts à sacrifier des projets ayant une valeur actualisée positive pour satisfaire aux attentes des actionnaires quant au bénéfice trimestriel. Les auteurs concluent : ‹ En définitive, les résultats obtenus sont inquiétants, car la majorité des chefs de la direction financière admettent qu'ils sacrifient la valeur économique à long terme de l'entreprise pour rencontrer les attentes de bénéfices à court terme ou pour éviter de trop grandes fluctuations du bénéfice trimestriel › . »

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

Comme il a été mentionné dans la réponse à la proposition nº 5, le conseil d'administration estime qu'il y va de la protection de la valeur du placement des actionnaires que tous les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque bénéficient du même traitement.

Cette proposition ne pourrait être mise en œuvre par la Banque aux termes des lois canadiennes étant donné que la *Loi sur les banques* exige que tous les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque soient égaux à tous égards, y compris en ce qui a trait au droit de voter aux assemblées des actionnaires.

Proposition nº 7 : Primes compensatoires aux employés

Il est proposé que les règlements de la Banque Royale du Canada prévoient, dans l'éventualité d'une fusion ou d'une acquisition, de verser à la caisse de retraite des employés un montant égal au double des primes et avantages compensatoires versés aux dirigeants et aux administrateurs.

Le journal La Presse révèle dans son édition du 15 août 2007 que les hauts dirigeants et les administrateurs de BCE empocheront un grand total de 170 millions $ suite à l'offre hostile du fonds de pension ontarien Teacher's de mettre la main sur l'entreprise. Dans le cas de la fusion d'Alcan et Rio Tinto, la circulaire pour l'acceptation de l'offre de 38,1 milliards US faisait état de primes incitatives de 110 millions $ pour les dirigeants et cadres de l'entreprise. Le président encaissera, si la transaction est acceptée, au moins 51 millions $. Dans l'éventualité où ce dernier serait licencié après la main mise de Rio Tinto, il serait admissible à une indemnité additionnelle d'au moins 8,1 millions $. Ses principaux adjoints à la haute direction d'Alcan se partageront une cagnotte d'au moins 88 millions $ en primes et gains divers.

Le MÉDAC estime qu'il est injuste que les employés ne reçoivent aucun bénéfice dans une telle opération financière. Ces employés fidèles ont consacré des années et souvent des décennies à bâtir l'entreprise. Ils méritent bien davantage que certains dirigeants qui ne font que passer, remplir leurs poches, jouir d'une retraite dorée sur tranche, et autres avantages sans commune mesure avec la qualité des services qu'ils ont rendus à la Banque Royale du Canada.

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

La politique de la Banque en cas de changement de contrôle et le mode de calcul des paiements versés aux cadres supérieurs dans le cas peu probable où la Banque serait touchée par une opération importante sont énoncés aux pages 35 et 36 de cette circulaire.

Il existe de nombreuses vérifications destinées à faire en sorte que tout projet de fusion visant la Banque ou projet d'acquisition de celle-ci soit réalisé dans l'intérêt de toutes les parties intéressées. La *Loi sur les banques* de même que les Lignes directrices relatives à l'examen des projets de fusion publiées par le secrétaire d'État prévoient qu'une telle opération devra faire l'objet d'un processus de consultation et d'examen public exhaustif. De plus, tout projet de fusion visant la Banque ou projet d'acquisition de celle-ci devra

être approuvé par le ministre des Finances, notre conseil d'administration et nos actionnaires au moyen d'une résolution spéciale.

La grande majorité de nos employés sont des actionnaires qui prendraient part à cette décision et profiteraient des retombées dans la même mesure que les autres actionnaires.

La Banque s'engage à offrir des régimes de retraite durables à ses employés, à faire en sorte qu'ils soient bien gérés et à adopter des pratiques exemplaires en matière de gouvernance de régimes de retraite, le tout en conformité avec les dispositions de la réglementation applicable. La proposition voulant qu'une fusion ou une acquisition entraîne le versement d'une cotisation à la caisse de retraite pourrait compromettre l'agrément du régime, exposant ainsi la rente des participants à des risques. Le conseil estime que les cotisations à la caisse de retraite dont il est fait état dans cette proposition ne se traduiraient pas par des prestations additionnelles pour les participants et ne seraient pas non plus dans l'intérêt de nos actionnaires.

Proposition nº 8 : Parité de femmes et d'hommes au conseil d'administration

Il est proposé qu'il y ait autant de femmes que d'hommes au sein du conseil d'administration de la Banque Royale du Canada, trois ans à compter de l'adoption de la présente proposition.

La proposition du MÉDAC au cours de l'assemblée annuelle de l'année dernière suggérait que les femmes représentent le tiers des membres du conseil d'administration dans un délai de trois ans à compter de l'adoption de cette proposition. Le MÉDAC rehausse ses exigences à ce chapitre, étant convaincu qu'une augmentation de la présence féminine au sein du conseil d'administration permettra d'apporter une valeur ajoutée à son fonctionnement. Une enquête menée en 2004 par l'Institut Catalyst auprès de 353 des plus grandes sociétés mondiales indiquait que celles dont les directions étaient plus féminisées affichaient les taux de rendement les plus intéressants. En parallèle, selon une étude du Conference Board, il est clairement démontré que la présence de femmes modifie le fonctionnement d'un conseil d'administration. À titre d'exemple, pendant les réunions, les femmes ont des préoccupations différentes, posent des questions nouvelles et amènent d'autres points de vue. Les sujets abordés sont plus larges et deviennent ainsi plus représentatifs de tous les aspects liés à la bonne gouvernance. En outre, de l'avis de spécialistes en recrutement de haut niveau, elles offrent des compétences distinctives (capacité d'accomplir en même temps des tâches multiples, talents de rassembleuse et de communicatrice, préoccupations davantage à long terme), entraînant une valeur ajoutée aux travaux des conseils d'administration. Au Québec, 24 des sociétés d'État (article 5 de la Loi sur le vérificateur général) ont désormais pour obligation, d'ici 2011, d'avoir la moitié des sièges de leur conseil d'administration occupés par des femmes.

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

Le conseil d'administration appuie l'objectif d'accroître la représentation féminine au sein du conseil. Le comité de la gouvernance et des affaires publiques agit comme comité des candidatures chargé de trouver des candidats à l'élection au conseil. Le processus que suit le comité est décrit aux pages 42 et 43 de cette circulaire sous la rubrique « Mise en candidature des administrateurs ». Parmi les 15 candidats proposés dans cette circulaire en vue de leur élection au conseil, 3, soit 20 %, sont des femmes. Le comité continuera de mettre un accent particulier sur le recrutement de femmes.

Le conseil estime cependant qu'il doit conserver une certaine marge de manœuvre dans sa recherche de candidats hautement compétents dans l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires.

Proposition nº 9 : Information sur l'équité de la rémunération

Il est proposé que le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction dévoile le ratio d'équité entre la rémunération globale du plus haut dirigeant salarié de la Banque Royale du Canada, incluant le salaire annuel, primes, gratifications, versements en vertu de programmes de bonification à long terme et toutes autres formes de rémunération et celle de la rémunération moyenne des employés.

Selon une étude publiée en mai 2006 par le fonds de pension Teachers, il n'y a aucun lien entre la rémunération des dirigeants et la performance boursière de leur entreprise. Cette étude aboutissait à un constat fort inquiétant : les patrons qui ont encaissé les plus fortes augmentations de salaire n'ont pas réussi à faire augmenter les actions de leurs entreprises plus vite que les actions des entreprises du même secteur d'activité. Au Canada, la rémunération moyenne des patrons des grandes entreprises en 2006, selon des données compilées par le Globe and Mail, était de 116 fois la rémunération moyenne des travailleurs du Canada.

Les politiques de rémunération des hauts dirigeants et leurs conditions générales de travail sont trop généreuses, voire excessives, ce qui est inéquitable pour les subalternes et employés. Il est impérieux que les lois et les règlements de nos institutions sauvegardent des politiques justes et équitables dans le traitement des ressources humaines.

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

La Banque emploie plus de 70 000 personnes et leur offre une rémunération concurrentielle, de la formation et des possibilités d'avancement de leur carrière.

Le recrutement et la rétention d'employés compétents et engagés sont dans l'intérêt des actionnaires et pour y parvenir, la Banque doit offrir une rémunération concurrentielle à tous les échelons. Chaque année, la Banque participe à plus de 100 études comparatives sur la rémunération dans le but de s'assurer que sa rémunération demeure concurrentielle.

À la Banque, la rémunération est liée au rendement. Nous souscrivons au principe de rémunération au rendement, lequel renforce le lien entre la rémunération et la contribution personnelle aux résultats financiers de la Banque. La rémunération totale comprend des objectifs de rendement stimulants qui visent à inciter les membres de la haute direction de la Banque à créer de la valeur pour les actionnaires. Tous les employés salariés sont admissibles à un programme d'encouragement fondé sur le rendement, mais la rémunération des membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés qui influencent de façon plus marquée les résultats de l'organisation comprend une portion à risque plus élevée qui est liée à leur rendement individuel et à celui de l'entreprise.

La Banque présente aux actionnaires de façon détaillée et transparente de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction. Pour mesurer l'utilisation efficace des divers modes de rémunération, la Banque, qui adhère aux pratiques exemplaires, présente volontairement des ratios de la rémunération globale par rapport au bénéfice net après impôts et à la capitalisation boursière en ce qui concerne le chef de la direction, le chef des finances et les trois autres membres de la haute direction visés les mieux rémunérés exerçant un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations de l'organisation sous la rubrique « Rémunération au rendement » à la page 29 de cette circulaire. Le conseil estime que ces ratios fournissent des informations plus pertinentes pour les actionnaires que le ratio dont il est question dans la proposition.

Proposition n° 10 : Approbation préalable par les actionnaires de la politique de rémunération des hauts dirigeants

Il est proposé que la politique de rémunération des cinq plus hauts dirigeants de la Banque Royale du Canada soit préalablement adoptée par les actionnaires, de même que les honoraires des membres du conseil d'administration.

Au vu du coût important que peut constituer un système de rémunération excessif, il est légitime que les actionnaires, propriétaires de la Banque Royale du Canada, soient appelés à approuver la politique de rémunération des cinq plus haut salariés, et les honoraires versés aux membres du conseil. L'actuelle politique du fait accompli en ces matières est archaïque et offensante pour les actionnaires, relégués à la fonction d'estampille lors des assemblées annuelles.

Une telle exigence est énoncée dans les « Principes de gouvernement d'entreprise » publiés par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) en 2004 :

> *« Les actionnaires doivent pouvoir faire entendre leur opinion sur la politique de rémunération des administrateurs et des principaux dirigeants. La composante en actions de la rémunération des administrateurs, des principaux dirigeants et des salariés doit être soumise à l'approbation des actionnaires. »*

En France, c'est l'enveloppe globale des honoraires des membres du conseil d'administration qui doit être approuvée par les actionnaires. Aux États-Unis, tous les plans de participation en actions ou en options sont soumis au vote des assemblées générales des actionnaires. Le 20 avril 2007, la Chambre des représentants a accepté, par un vote historique de 269 voix contre 134, une nouvelle loi qui impose le vote consultatif de la politique de rémunération par les actionnaires de sociétés cotées en bourse. Soulignons, à cet égard, les résultats des votes obtenus par des résolutions de ce genre dit « say on pay » lors de quelques grandes assemblées annuelles : Ingersoll-Rand (57 % en faveur), Blockbuster (57 %), Motorola (52 %), Bank of New York (47 %), Apple (46 %) et Citigroup (43 %).

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

Le conseil d'administration ne croit pas que l'approbation préalable des actionnaires dont il est question dans cette proposition soit dans l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires. L'établissement des politiques de rémunération et de la rémunération des membres de la haute direction constitue une responsabilité clé du conseil en tant que représentant des actionnaires.

Nous souscrivons au principe de la rémunération au rendement, lequel renforce le lien entre la rémunération individuelle et les résultats financiers de la Banque. Le conseil croit qu'il est important de préserver la souplesse des programmes et modes de rémunération des membres de la haute direction de la Banque, dont la grande efficacité a été éprouvée comme en font foi les résultats à long terme de la Banque par rapport à ceux d'autres institutions financières nord-américaines.

Nous sommes déterminés à ce que l'information communiquée aux actionnaires au sujet de la rémunération des membres de la haute direction soit claire, complète et transparente. Cette information décrit en détail l'approche rigoureuse et prudente mise en œuvre par le conseil d'administration pour fixer la rémunération des membres de la haute direction et permet aux actionnaires d'évaluer le lien qui existe entre la rémunération et le rendement individuel et celui de l'entreprise. L'information que nous communiquons à cet égard évolue sans cesse en fonction des pratiques exemplaires et, depuis plusieurs années, nous allons de notre propre chef au-delà des exigences imposées par les autorités de réglementation. Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières examinent actuellement de nouveau des modifications aux règles relatives à la communication de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction.

Le conseil a confié la tâche d'examiner les politiques en matière de rémunération et la rémunération des membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés et de faire des recommandations à cet égard au comité de ressources humaines, composé exclusivement d'administrateurs indépendants et chevronnés. En travaillant en collaboration avec un expert indépendant qui lui fait des recommandations et lui fournit des données et conseils objectifs, le comité formule des recommandations éclairées en fonction de la stratégie, des objectifs et du cadre commercial général de la Banque, de sa connaissance approfondie des objectifs et des résultats commerciaux ainsi que des aptitudes de leader et du rendement individuel des membres de la haute direction.

Nous mettons tout en œuvre pour amorcer des dialogues avec nos investisseurs et adopter des politiques qui répondent à leurs préoccupations lorsqu'il est au mieux des intérêts de tous les actionnaires de le faire. De plus, les actionnaires ont la possibilité de communiquer avec le conseil au sujet de la rémunération des membres de la haute direction ou d'autres questions en s'adressant au président du conseil indépendant comme il est prévu à la page 40 de cette circulaire. Cette voie de communication directe permet aux actionnaires d'exprimer clairement et efficacement au conseil des observations ou des préoccupations précises contrairement au vote des actionnaires proposé, qui ne permettrait pas d'indiquer les aspects de la politique

de rémunération des membres de la haute direction étant source de préoccupation.

Par conséquent, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

Proposition nº 11 : Aucune levée d'options avant la fin du mandat des dirigeants

Il est proposé que la Banque Royale du Canada régisse l'exercice des options attribuées aux hauts dirigeants et administrateurs de nos sociétés en stipulant que de telles options ne peuvent être levées par les intéressés avant la fin de leur mandat.

Depuis le milieu de la décennie 90, les sociétés nord-américaines ont fait une utilisation croissante des options d'achat d'actions dans la rémunération de leurs hauts dirigeants et administrateurs. Cette pratique a résulté en des niveaux de rémunération excessifs et indéfendables à la lumière des performances de la grande majorité des sociétés et des rendements boursiers offerts aux actionnaires. Ces abus ont fortement contribué à la dramatique perte de confiance des investisseurs et du public en la qualité de la régie des entreprises et en l'intégrité des marchés financiers. La rémunération des dirigeants de société a été complètement dissociée de l'atteinte des objectifs à long terme fixés et elle s'est transformée en une incitation à gérer les sociétés avec pour unique préoccupation l'évolution immédiate du cours de l'action. L'utilisation massive des options d'achat d'actions dans le système de rémunération est la cause principale de ces distorsions et, selon plusieurs, elle serait à l'origine de nombreuses fraudes impliquant des dirigeants qui, avec la complicité de leurs vérificateurs, ont transgressé l'éthique et la loi pour trafiquer l'information concernant la situation financière réelle de leur société.

Loin d'aligner les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires, les options ont entraîné la dégradation du patrimoine des investisseurs. Le 26 septembre 2002, le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE) en arrivait aussi à ce constat d'échec en affirmant comprendre la frustration ressentie par les investisseurs « lorsque des hauts dirigeants sont récompensés généreusement pour un rendement passé dont les résultats se révèlent éphémères ».

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

Le comité des ressources humaines indépendant du conseil met en place des politiques et des pratiques en matière de rémunération visant à établir une correspondance entre la rémunération des membres de la haute direction et l'atteinte des objectifs financiers de la Banque. Compte tenu des consultations tenues avec des experts externes, le comité juge que les options d'achat d'actions demeurent une composante valable de la rémunération des membres de la haute direction et que des options d'achat d'actions adéquatement structurées, dûment approuvées par les actionnaires, à faible facteur de dilution et octroyées en nombres approuvés permettent d'établir un lien entre la rémunération des dirigeants et la création de valeur pour les actionnaires.

Dès 2001, la Banque a réduit les niveaux des octrois d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Nous avons également fait figure de chef de file en mettant en œuvre une comptabilisation plus transparente des options d'achat d'actions. Nous avons en effet amélioré notre méthode de présentation des coûts des options en commençant à les passer en charges en 2003.

Nos régimes de rémunération visent à recruter, à motiver et à maintenir en poste les personnes les plus compétentes. Les options d'achat d'actions de la Banque ne sont pas immédiatement acquises; elles s'acquièrent plutôt sur une période de 4 ans, à raison de 25 % par année à compter de un an après la date de l'octroi. Conformément aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance et aux attentes des investisseurs, les options octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Banque doivent être exercées dans un délai de 10 ans. Exiger des dirigeants qu'ils quittent l'entreprise pour qu'ils puissent exercer leurs options irait à l'encontre de l'objectif favorisant la rétention de nos gestionnaires les plus talentueux et chevronnés.

La Banque a récemment majoré le niveau minimal d'actionnariat exigé des membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés, comme il est décrit aux pages 23 et 24 de cette circulaire, afin de mieux faire correspondre leurs intérêts et ceux des actionnaires. L'actionnariat minimal du chef de la direction est ainsi passé à huit fois la moyenne de son salaire de base des trois dernières années. Le conseil d'administration estime que ces exigences considérables en matière d'actionnariat établissent une meilleure corrélation entre les intérêts des cadres dirigeants et ceux des actionnaires que ce qui est énoncé dans la proposition.

Proposition nº 12 : Divulgation des participations dans les fonds de couverture et les prêts hypothécaires à haut risque

Compte tenu des vives inquiétudes exprimées par de nombreux observateurs et régulateurs quant aux effets des fonds dits « de couverture » (hedge funds) ainsi que des prêts hypothécaires à risque sur la stabilité du système financier, il est proposé que la banque rende publique l'information sur sa participation, directe ou indirecte, dans ce type d'activités.

L'an dernier, le MÉDAC donnait le signal d'alarme en demandant la divulgation des participations dans les fonds de couverture (hedge funds). Notre proposition recevait des appuis élevés dans les assemblées annuelles auxquelles nous avons participé, ces appuis dépassant généralement 10 %. Conformément à la loi, le MÉDAC la dépose à nouveau étant donné que de tels fonds continuent de présenter des risques fort élevés pour les investisseurs et que les informations disponibles ne leur permettent pas de bien jauger le risque auquel ils sont confrontés.

Rappelons que les fonds de couverture sont des fonds utilisant des techniques de couverture (hedge) des risques pour spéculer sur les marchés financiers. Leur stratégie financière s'appuie principalement sur la mobilisation à grande échelle de l'effet levier, c'est-à-dire d'un fort endettement destiné à financer des investissements risqués et des opérations d'arbitrage visant à exploiter les écarts de prix entre marchés. Situés pour la plupart dans les paradis fiscaux, ces fonds ne détiennent pas les titres, ils les empruntent et n'en deviennent propriétaires que lors de la concrétisation de l'opération. L'effet de levier devient ainsi maximal. Ajoutons que beaucoup de ces fonds, qui ont une vocation purement spéculative, jouent sur la rumeur pour créer des déséquilibres et susciter la volatilité requise pour faire un profit sans cause économique.

La divulgation de la participation des banques dans de tels fonds n'est pas la seule préoccupation du MÉDAC au chapitre des investissements risqués. Au cours de l'été, les marchés boursiers sont entrés dans une zone de très haute turbulence avec l'ampleur des prêts hypothécaires à risque américains (subprime). En août 2007, la bourse de New York a, une certaine journée, reculé de 400 points et celle de Toronto, de 300 points. Cette crise provenait de certaines institutions hypothécaires américaines qui consentaient des prêts aux ménages américains qui n'en avaient pas les moyens contre des frais d'intérêt plus élevés. Afin de consentir toujours plus de prêts, ces institutions transformaient ensuite ces prêts à haut risque en des titres de type obligataire qu'elles revendaient à d'autres sociétés, comme des banques ou des firmes spécialisées qui offrent à leurs clients des fonds communs de placement plus risqués, du type hedge funds, fonds qui, soulignons-le, sont peu réglementés. Quelques institutions financières canadiennes ont été lourdement touchées par cette crise.

Dans un souci de transparence, les actionnaires doivent être informés de tels placements de manière à ce qu'ils puissent évaluer leur investissement dans l'entreprise à la lumière des risques qu'ils encourent et de la philosophie de gestion hautement spéculative qu'épousent leurs dirigeants et les membres du conseil d'administration.

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

Dans l'information qu'elle communique au public, la Banque s'efforce de répondre aux questions que les investisseurs jugent importantes. Pour cette raison, l'information que nous communiquons évolue sans cesse afin de tenir compte de la dynamique du marché et des nouvelles questions qui retiennent l'attention des investisseurs. Le rapport annuel contient une présentation détaillée des risques associés aux entreprises et aux activités de la Banque et des mesures que nous prenons pour garantir qu'un environnement de contrôle des risques efficace soit en place.

Le comité de révision et de la politique du risque du conseil d'administration examine régulièrement les systèmes et les contrôles de la Banque en matière de gestion des risques et surveille les risques auxquels elle est exposée, y compris en ce qui a trait aux fonds de couverture et au marché américain des prêts hypothécaires à risque. La Banque effectue régulièrement des vérifications diligentes de nos contreparties qui sont des fonds de couverture. De plus, nous avons en place des limites conservatrices régissant les risques auxquels nous nous exposons par rapport aux contreparties en particulier et à l'ensemble du secteur.

Cette proposition traduit un point de vue plutôt étroit des activités exercées par les fonds de couverture. De fait, ces fonds explorent un vaste éventail de stratégies et bon nombre d'entre eux appliquent des mécanismes prudents de contrôle des risques et de couverture. Compte tenu de notre taille et de l'étendue de nos activités, dans le cadre de la fourniture de produits ou de la prestation de services à nos clients, de nombreuses unités opérationnelles de la Banque sont appelées à traiter avec des fonds de couverture. Notre exposition aux fonds de couverture provient de trois secteurs différents : les activités de négociation, les services de courtage primaire (le financement et les services d'exécution pour les fonds de couverture) et les prêts consentis à des fonds de fonds. De plus, nous sommes indirectement exposés en raison de nos entreprises d'actifs alternatifs et de produits structurés. Les produits d'exploitation que la Banque tire de ses activités liées aux fonds de couverture ne sont pas importants par rapport aux produits d'exploitation totaux de la Banque pour l'exercice 2007.

La question de notre exposition au marché américain des prêts à risque a été abordée dans notre rapport annuel où il est indiqué que, au 31 octobre 2007, nous avions des placements nets de 216 millions de dollars en titres adossés à des créances avec flux groupés liés à des titres adossés à des créances mobilières à risque aux États-Unis, après la prise en compte de la protection fournie par les swaps sur défaillance, et que nous avions des placements de 388 millions de dollars en titres adossés à des créances hypothécaires résidentielles à risque aux États-Unis. Des précisions supplémentaires ont été données concernant les risques liés au marché américain des prêts à risque et leur incidence sur le papier commercial adossé à des créances mobilières de première qualité et sur d'autres marchés financiers.

Pour ces raisons, le conseil d'administration estime qu'il n'y a pas lieu de fournir de précisions supplémentaires.

Meritas Financial Inc., 410 Hespeler Road, Unit 5, Cambridge (Ontario) N1R 6J6, a présenté une proposition. Cette proposition et les commentaires de Meritas à l'appui de celle-ci (traduits de l'anglais au français) sont reproduits en italique ci-dessous.

Proposition nº 13 : Vote consultatif des actionnaires sur le rapport du comité des ressources humaines

Qu'il soit résolu que les actionnaires de la Banque Royale du Canada enjoignent le conseil d'administration d'adopter une politique selon laquelle les actionnaires de la Banque Royale du Canada auraient l'occasion, à chaque assemblée annuelle des actionnaires, de voter sur une résolution, proposée à titre consultatif par la direction de la Banque Royale du Canada, visant à faire ratifier le rapport du comité des ressources humaines figurant dans la circulaire de la direction. La proposition présentée aux actionnaires devrait être libellée de façon à ce qu'il soit clair pour eux que le résultat du vote ne serait pas contraignant et n'aurait aucune incidence sur la rémunération versée ou octroyée aux membres de la haute direction visés.

Commentaires à l'appui de la proposition :

La communication de l'information relative à la rémunération des membres de la haute direction ne cesse de s'améliorer et les actionnaires sont de mieux en mieux informés des sommes devant être versées aux membres de la haute direction, des circonstances dans lesquelles les paiements seront faits et des raisons motivant les décisions touchant la structure de la rémunération. Malgré l'information communiquée, aussi détaillée soit-elle, les actionnaires n'ont pas la possibilité d'exprimer leurs opinions sur les décisions qui ont été prises.

Les actionnaires veulent avoir la certitude que les administrateurs font de leur mieux pour que la rémunération des membres de la haute direction soit liée au rendement de l'entreprise. Bon nombre sont également préoccupés par les

arrangements pris avec les membres de la haute direction en ce qui a trait aux mécanismes de retraite et aux indemnités de départ. Un vote consultatif permettrait aux actionnaires de faire valoir leur point de vue sur tous les éléments de la rémunération des membres de la haute direction.

Depuis de nombreuses années, les actionnaires d'émetteurs canadiens peuvent se pencher et voter sur l'adoption de régimes de rémunération à base d'actions et sur plusieurs types de modifications qui y sont apportées après leur adoption. La plupart des autres éléments de la rémunération des membres de la haute direction ne font pas l'objet d'un vote direct de la part des actionnaires.

Actuellement, les actionnaires qui ne sont pas d'accord avec une partie ou la totalité du programme de rémunération des membres de la haute direction ne peuvent que s'exprimer de façon imprécise en s'abstenant de voter quant à l'élection de l'ensemble du conseil d'administration ou des administrateurs siégeant au comité de rémunération. Un vote consultatif permettrait aux actionnaires d'exprimer clairement leur opinion quant à la rémunération des membres de la haute direction en votant directement sur ce sujet.

Le vote consultatif sur la rémunération existe au Royaume-Uni depuis 2002. Selon les données de recherche compilées par Deloitte, aux termes des résultats publiés des votes qui ont été tenus lors d'assemblées des actionnaires au R.-U. entre 2002 et 2007, seulement 64 sociétés sur 593 ont signalé que plus de 20 % des actionnaires n'appuyaient pas le rapport sur la rémunération de la haute direction présenté par les administrateurs. Des changements positifs importants à la rémunération de la haute direction ont pourtant été observés. Selon le spécialiste de la gouvernance, Stephen Davis, Deloitte & Touche a conclu que, depuis l'avènement du vote consultatif au R.-U., il y a eu une augmentation considérable du montant de la rémunération incitative totale assortie de critères de rendement significatifs.*

L'instauration d'un vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction reconnaît implicitement l'expertise des administrateurs chargés de prendre les décisions portant sur la rémunération tout en permettant aux actionnaires de faire connaître aux émetteurs leur point de vue sur ces décisions.

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

Le conseil d'administration a étudié attentivement cette proposition en tenant compte de plusieurs facteurs, dont l'intention qu'ont les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) de modifier, en 2008, les règles concernant la communication de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction.

Nous sommes déterminés à ce que l'information communiquée aux actionnaires au sujet de la rémunération des membres de la haute direction soit claire, complète et transparente et démontre comment le principe de la rémunération au rendement renforce le lien entre la rémunération individuelle et les résultats financiers de la Banque. Depuis plusieurs années, cette information va au-delà des exigences imposées par les autorités de réglementation et décrit en détail l'approche rigoureuse et prudente mise en œuvre par le conseil d'administration pour fixer la rémunération des membres de la haute direction, ce qui permet aux actionnaires d'évaluer le lien qui existe entre la rémunération des membres de la haute direction et le rendement financier de la Banque. Le conseil croit que la grande efficacité des programmes de rémunération a été éprouvée, comme en font foi les résultats à long terme de la Banque par rapport à ceux d'autres sociétés de services financiers nord-américaines.

Le comité des ressources humaines, composé exclusivement d'administrateurs indépendants et chevronnés possédant des compétences financières, représente efficacement les intérêts des actionnaires lorsqu'il supervise la rémunération des membres de la haute direction. En travaillant en collaboration avec un expert indépendant qui lui fait des recommandations et lui fournit des données et conseils objectifs, le comité formule des recommandations éclairées en fonction de la stratégie, des objectifs et du cadre commercial général de la Banque, de sa connaissance approfondie des objectifs et des résultats commerciaux ainsi que des aptitudes de leader et du rendement individuel des membres de la haute direction.

Nous mettons tout en œuvre pour amorcer des dialogues avec nos investisseurs et adopter des politiques qui répondent à leurs préoccupations lorsqu'il est au mieux des intérêts de tous les actionnaires de le faire. De plus, les actionnaires ont la possibilité de communiquer avec le conseil au sujet de la rémunération des membres de la haute direction ou d'autres questions en s'adressant au président du conseil indépendant comme il est prévu à la page 40 de cette circulaire ou encore en assistant à l'assemblée annuelle de la Banque. Cette voie de communication directe permet aux actionnaires d'exprimer clairement et efficacement au conseil des observations ou des préoccupations précises.

Nos pratiques et nos politiques ainsi que l'information que nous communiquons en matière de rémunération des membres de la haute direction évoluent en fonction des pratiques exemplaires. Avec l'arrivée des nouvelles règles des ACVM, le conseil d'administration continuera de surveiller l'évolution des questions relatives à la rémunération des membres de la haute direction au Canada, y compris la question du vote consultatif des actionnaires sur la communication de l'information concernant cette rémunération, et ce, afin d'évaluer le mécanisme approprié dans ce contexte.

** Stephen Davis, « Does 'Say on Pay' Work? », Policy Briefing No. 1, Millstein Centre for Corporate Governance and Performance, Yale School of Management, 2007, p. 10.*

Les émissions de dioxyde de carbone liées à la production et à la distribution de la présente circulaire ont été réduites par Zerofootprint conformément aux normes les plus élevées en matière de réduction des émissions de dioxyde de carbone.

La présente circulaire a été imprimée sur du papier contenant 10 % de fibres recyclées après consommation et est certifiée FSC (Forest Stewardship Council). La fibre certifiée FSC utilisée lors de la fabrication du papier provient de forêts bien gérées, certifiées de façon indépendante par SmartWood et conformément aux règles du Forest Stewardship Council.

#81111 (01/08)