



Banque Royale du Canada

Avis de convocation à
l'assemblée annuelle des
détenteurs d'actions ordinaires
Le 26 février 2009

Circulaire de la direction

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

Date

Le jeudi 26 février 2009

Heure

9 h (heure normale du Pacifique)

Lieu

Vancouver Convention & Exhibition Centre
Parkview Terrace
999 Canada Place
Vancouver (Colombie-Britannique)
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 2008 et le rapport du vérificateur s'y rapportant;
- 2) élire les administrateurs;
- 3) nommer le vérificateur;
- 4) approuver le Régime général d'épargne et d'achat de titres de la Banque;
- 5) étudier les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe B de la circulaire de la direction; et
- 6) étudier toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires.

Par ordre du conseil d'administration

La vice-présidente, conseillère générale associée et secrétaire,



Carol J. McNamara
Le 5 janvier 2009

Important

À la date de référence fixée pour l'assemblée, soit le 2 janvier 2009, il y avait 1 398 135 717 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 mardi 24 février 2009. Pour voter en personne à l'assemblée, veuillez vous reporter à la rubrique intitulée « Renseignements sur le vote » à la page 1 de la circulaire de la direction préparée relativement à cette assemblée.

Madame, Monsieur,

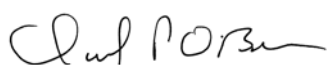
L'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque aura lieu au Vancouver Convention & Exhibition Centre, Parkview Terrace, 999 Canada Place, Vancouver (Colombie-Britannique) Canada, le jeudi 26 février 2009 à 9 h (heure normale du Pacifique).

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 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 www.rbc.com/investisseurs à compter de 9 h (heure normale du Pacifique).

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



David P. O'Brien, o.c.

Le président et chef de la direction,



Gordon M. Nixon, O.Ont.

TABLE DES MATIÈRES CIRCULAIRE DE LA DIRECTION

Renseignements sur le vote	1
Questions soumises à l'assemblée	3
États financiers	3
Élection des administrateurs	3
Nomination du vérificateur	3
Honoraires du vérificateur	3
Régime général d'épargne et d'achat de titres	4
Propositions d'actionnaires	5
Candidats à l'élection aux postes d'administrateur et participation aux réunions	6
Rémunération des administrateurs	14
Rapports des comités	
Rapport du comité de vérification	17
Rapport du comité de révision et de la politique du risque	19
Rapport du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques	20
Rapport du comité des ressources humaines	21
Analyse de la rémunération	22
Représentation graphique du rendement total	32
Information additionnelle volontaire sur la rémunération	33
Rémunération des membres de la direction	35
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	42
Autres questions	
Gouvernance	43
Assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants	43
Approbation du conseil d'administration	43
Annexes	
Annexe A : Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	44
Annexe B : Propositions d'actionnaires	53

Votre vote compte!

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

La façon d'exercer votre droit de vote est expliquée à partir de la page 1 de cette circulaire.

Circulaire de la direction

En date du 5 janvier 2009, sauf indication contraire.

Renseignements sur le vote

Quelles seront les questions 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;
- une résolution en vue d'approuver le Régime général d'épargne et d'achat de titres de la Banque; 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 2 janvier 2009, date de référence pour déterminer les actionnaires ayant droit de recevoir avis de l'assemblée et habiles à voter à l'assemblée.

Chaque action ordinaire confère une voix, sous réserve des restrictions sur le droit de vote 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 ou société de portefeuille bancaire dont les capitaux propres sont égaux ou supérieurs à 8 milliards de dollars.

De plus, il est interdit à toute personne ou à toute entité qu'elle contrôle d'exprimer 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 2 janvier 2009 est indiqué sous le titre « 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?

Vous pouvez exercer les droits de vote que vous confèrent vos actions par procuration ou en personne. La façon de voter varie selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou non inscrit.

Actionnaire inscrit

Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions ordinaires sont immatriculées 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.

Actionnaire non inscrit

Vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions ordinaires sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire, une institution financière 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 par procuration

- Veuillez voter en cochant les cases appropriées sur le formulaire de procuration ci-joint, signer celui-ci, le dater et suivre les instructions relatives à son retour. 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 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.**

Exercice du droit de vote à l'assemblée

- Si vous prévoyez voter à l'assemblée, ne remplissez pas et ne retournez pas 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.

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.

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 la résolution en vue d'approuver le Régime général d'épargne et d'achat de titres de la Banque;**
- **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 de leur pouvoir discrétionnaire.

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 à la secrétaire de la Banque, 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée, ou encore de remettre un tel avis au président de l'assemblée 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 au moyen du formulaire d'instructions de vote

- Veuillez suivre les instructions relatives à la signature et au retour du formulaire 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 désirez 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.

Exercice du droit de vote à l'assemblée

La Banque n'a pas librement accès au nom 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 donnez instruction à votre intermédiaire de vous nommer fondé de pouvoir.
- Ne remplissez pas le reste du formulaire, puisque vous exercerez vous-même vos droits de vote à l'assemblée.
- À votre arrivée, présentez-vous à la table d'inscription.

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 Laurel Hill Advisory Group Company au coût estimatif de 25 000 \$.

Questions soumises à l'assemblée

États financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 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. Ces candidats sont actuellement tous administrateurs de la Banque.

Nomination du vérificateur

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

Honoraires du vérificateur

Les honoraires du cabinet Deloitte & Touche s.r.l. et des membres de son groupe pour les exercices terminés les 31 octobre 2008 et 31 octobre 2007, qui se sont chiffrés à 26,4 millions de dollars pour chacun de ces exercices, sont détaillés ci-dessous. Les différentes catégories d'honoraires sont aussi décrites ci-après.

	Exercice terminé le 31 octobre 2008 (M\$)	Exercice terminé le 31 octobre 2007 ¹ (M\$)
Honoraires de vérification	23,9 \$	24,1 \$
Honoraires pour services liés à la vérification	2,1	1,7
Honoraires pour services fiscaux	0,1	0,3
Autres honoraires	0,3	0,3
	26,4 \$	26,4 \$

1) Les montants de 2007 ont été ajustés afin d'en soustraire des honoraires de 3,0 millions de dollars se rapportant aux vérifications de l'exercice 2006. Ces coûts n'avaient pu être estimés au moment de la publication de l'information en 2006 et avaient été initialement inclus dans les montants de 2007 pour les besoins de la publication de l'information de l'an dernier.

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 sa 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 usuelles et effectuer les calculs habituels.

Autres honoraires

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

Politiques et procédures d'approbation préalable

Le comité de vérification a adopté une politique exigeant que le comité de vérification approuve au préalable la prestation de services de vérification et d'autres services faisant partie 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 ».

Régime général d'épargne et d'achat de titres

Approuvé par le conseil d'administration le 5 décembre 2008, le Régime général d'épargne et d'achat de titres de la Banque Royale du Canada (régime) est assujéti à l'approbation des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque, conformément aux exigences de la Bourse de Toronto (TSX). Le régime sera administré par un comité composé de cadres dirigeants de la Banque que déterminera le conseil d'administration de temps à autre (comité).

Programmes visés par le régime

Le régime englobera divers programmes de rémunération, d'achat et d'épargne à base de titres (programmes) adoptés, pris en charge ou établis par la Banque ou ses filiales dans le but de favoriser l'actionnariat afin de faire correspondre plus étroitement les intérêts des participants à ceux des actionnaires de la Banque, de procurer aux participants des moyens d'accumuler du capital pour des fins personnelles et d'aider la Banque et ses filiales à recruter, à retenir et à motiver les participants admissibles à un programme. Le régime offrira à la Banque la souplesse nécessaire pour émettre des actions ordinaires nouvelles aux participants.

Les programmes proposés aux termes du régime offriront aux employés et aux membres de la direction admissibles de la Banque et de ses filiales, que le comité pourra déterminer de temps à autre, la possibilité d'investir une partie de leur rémunération en espèces dans des actions ordinaires de la Banque ou dans divers autres instruments d'épargne (cotisations du participant). La Banque ou l'une de ses filiales peut égaler une partie ou la totalité des cotisations du participant (cotisations de RBC). Les cotisations de RBC sont investies pour le compte du participant dans des actions ordinaires de la Banque ou dans d'autres instruments d'épargne. Les programmes peuvent également offrir aux participants la possibilité de toucher, dans certaines circonstances pertinentes, des primes sous forme d'actions ordinaires (primes en actions) plutôt que des primes en espèces.

Le régime prévoit que la Banque peut, à l'occasion, aux termes du régime, adopter des programmes existants ou prendre en charge ou établir de nouveaux programmes, à la condition que ceux-ci répondent aux exigences du régime.

Programmes dont l'adoption est actuellement proposée

Il existe à l'heure actuelle deux programmes d'actionnariat des employés dont l'adoption est proposée aux termes du régime : le Régime d'épargne et d'actionnariat des employés de la Royale et le Régime d'épargne de RBC Dominion valeurs mobilières. Chacun de ces programmes prévoit l'investissement dans des actions ordinaires ou dans d'autres instruments d'épargne par les participants et le versement d'une cotisation équivalente par la Banque ou l'une de ses filiales. Les actions ordinaires acquises pour le compte des participants aux termes de ces programmes sont achetées à l'heure actuelle sur le marché secondaire à la TSX aux cours en vigueur. Si le régime est approuvé par les détenteurs d'actions ordinaires et que ces programmes sont adoptés aux termes de celui-ci, les actions ordinaires livrées aux participants en vertu de ces programmes pourront alors être achetées sur le marché secondaire ou être des actions nouvelles émises par la Banque, sous réserve des paramètres du régime décrits ci-dessous.

Actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime

Le régime prévoit que la livraison d'actions ordinaires aux termes des programmes peut se faire au moyen de l'achat d'actions ordinaires sur le marché secondaire ou de l'émission d'actions ordinaires nouvelles, au gré du comité. Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises par la Banque en vertu du régime pour satisfaire aux droits aux termes de tous les programmes est de 40 millions, ce qui représente 2,9 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation au 2 janvier 2009.

Si un droit d'achat d'actions ordinaires aux termes d'un programme quelconque devant être réglé par l'émission d'actions ordinaires est perdu ou autrement éteint ou annulé, les actions ordinaires visées par ce droit perdu, éteint ou annulé redeviendront disponibles à des fins d'émission aux termes du régime ou, si elles étaient déjà émises aux termes d'un programme, elles pourront être attribuées de nouveau en règlement de tout autre droit d'un participant de se faire émettre des actions ordinaires aux termes d'un programme visé par le régime.

Paramètres du régime

Tous les programmes visés à un moment quelconque par le régime sont assujétiés aux paramètres décrits ci-dessous (paramètres du régime).

- Le nombre global d'actions ordinaires émises aux initiés de la Banque, au cours d'une période de un an, ou pouvant leur être émises, en tout temps, aux termes du régime et de tout autre mécanisme de rémunération en titres de la Banque prévoyant l'émission d'actions ordinaires, ne devra en aucun cas dépasser 10 % du nombre total des actions ordinaires émises et en circulation.
- En aucun cas un participant ne pourra se voir émettre à lui seul, aux termes du régime, un nombre d'actions ordinaires supérieur à 2 % du nombre total des actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime, ou 800 000 actions ordinaires, ce qui représente 0,06 % du nombre total des actions ordinaires en circulation au 2 janvier 2009.
- Les actions ordinaires émises par la Banque aux termes du régime doivent être émises au moins au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX la veille de la date d'émission ou au cours de clôture moyen des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse se terminant la veille de la date d'émission, selon la valeur la moins élevée.
- Le montant global annuel des cotisations du participant servant à acheter des actions ordinaires nouvelles qui sont émises par la Banque et versées à l'égard d'un participant ne peut pas dépasser 10 % de la rémunération annuelle du participant.
- Le montant global annuel des cotisations de RBC servant à acheter des actions ordinaires nouvelles qui sont émises par la Banque à un participant donné ne peut pas dépasser 3 % de la rémunération annuelle de ce participant.
- Les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Banque ne sont pas admissibles aux programmes visés par le régime.

Acquisition et conséquences en cas de cessation d'emploi

Les programmes visés par le régime peuvent être assortis de restrictions en matière d'acquisition relativement aux cotisations de RBC et aux primes en actions. Le droit de recevoir des actions ordinaires nouvelles aux termes d'un programme ne peut être cédé qu'à la succession ou aux héritiers du participant advenant le décès de celui-ci, comme il est énoncé dans le programme pertinent. À moins que le comité n'en décide autrement, un participant ne sera plus admissible à acquérir des actions ordinaires émises par la Banque advenant la cessation de son emploi, peu importe le motif. Certains programmes visés par le régime peuvent permettre à d'anciens employés de maintenir leur participation à un programme pendant une certaine période de temps après la cessation de leur emploi; toutefois, dans ces circonstances, seules des actions ordinaires achetées sur le marché secondaire peuvent être remises à ces anciens employés aux termes de l'un ou l'autre des programmes.

Modification, suspension ou abolition du régime

Le comité a le pouvoir discrétionnaire d'interpréter le régime et de prendre toutes les décisions nécessaires aux fins de son administration. Le comité peut établir, modifier et révoquer les règles, y compris celles régissant ses propres activités liées au régime, et peut corriger les défauts, remédier aux omissions et corriger les incohérences que pourrait comporter le régime.

À l'occasion, le comité peut également suspendre, modifier ou abolir le régime à quelque égard que ce soit; toutefois, l'approbation de la majorité des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque devra être obtenue à l'égard de ce qui suit :

- toute modification du nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises par la Banque aux termes du régime;
- toute modification des paramètres du régime; ou
- toute modification des dispositions de modification du régime.

Vous pouvez vous procurer un exemplaire du régime en communiquant avec notre service des Relations avec les investisseurs, Banque Royale du Canada, 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5 ou à l'adresse www.rbc.com/investisseurs. Des exemplaires du régime seront également disponibles à l'assemblée annuelle.

Le conseil d'administration recommande aux détenteurs d'actions ordinaires de la Banque d'approuver le régime.

La résolution en vue d'approuver le régime, sous réserve des modifications pouvant être approuvées à l'assemblée annuelle, se lit comme suit :

« 1. QUE le Régime général d'épargne et d'achat de titres de la Banque Royale du Canada, décrit dans la circulaire de la direction, soit par les présentes approuvé; et
2. QUE tout dirigeant de la Banque soit par les présentes autorisé à poser tous les actes de même qu'à signer et à livrer tous les documents nécessaires ou souhaitables afin de donner effet à la présente résolution. »

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 7 octobre 2009.

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

On trouvera dans les pages suivantes le nom des candidats proposés aux postes d'administrateur ainsi que leur âge, leurs municipalité et pays de résidence, l'année de leur élection ou nomination initiale au conseil, leur principale occupation ou les principaux autres postes d'administrateur qu'ils occupent, leurs domaines d'expertise, les comités dont ils sont membres et leur participation aux réunions (à l'exception de la participation aux réunions des comités régionaux d'administrateurs). Sont également indiqués dans ces pages, pour chacun des candidats, au 5 janvier 2009, 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 administrateurs¹. Une description de ce régime est donnée dans cette circulaire sous la rubrique « Rémunération des administrateurs ». Le nombre d'actions ordinaires et d'UADA

détenues par chaque candidat ainsi que leur valeur vers la même date l'an dernier sont aussi indiqués ci-dessous².

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 4 décembre 2008 et déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières au www.sedar.com. Il est possible d'obtenir sans frais un exemplaire de la notice annuelle en s'adressant à la secrétaire de la Banque, 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5.

- 1) La valeur des actions ordinaires/des UADA a été calculée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 5 janvier 2009, soit 37,21 \$ l'action.
- 2) La valeur des actions ordinaires/des UADA vers la même date l'an dernier a été calculée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 4 janvier 2008, soit 49,40 \$ l'action.

W. Geoffrey Beattie



Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 48 ans
 Administrateur depuis :
 le 23 mai 2001
Indépendant

M. Beattie est président et chef de la direction ainsi qu'administrateur de Woodbridge Company Limited (société de placement). Il est également vice-président du conseil et administrateur de Thomson Reuters Corporation et de Thomson Reuters PLC (sociétés d'édition et d'information) ainsi que président du conseil et administrateur de CTVglobemedia Inc. et administrateur d'Aliments Maple Leaf Inc. et de RBC Bank (USA). 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, membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

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

Domaines d'expertise

- Droit
- Édition et information
- Médias et divertissement
- Placements et gestion

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 95,8 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA (\$)
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA	
Conseil	13 sur 13	100 %	2008	2 000	29 281	31 281	1 163 970
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	2 sur 3	66,7 %	2007	2 000	24 498	26 498	1 309 023
Révision et politique du risque	8 sur 8	100 %					

Douglas T. Elix, A.O.



Ridgefield (Connecticut) États-Unis
 Âge : 60 ans
 Administrateur depuis : le 22 août 2000
Indépendant

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

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

Aucune

Domaines d'expertise

- Commerce international
- Technologie de l'information

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 93,8 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA (\$)
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA	
Conseil	12 sur 13	92,3 %	2008	–	32 247	32 247	1 199 896
Ressources humaines	3 sur 3	100 %	2007	–	27 662	27 662	1 366 520

John T. Ferguson, F.C.A.

M. Ferguson est fondateur, chef de la direction, président du conseil et administrateur de Princeton Developments Ltd. et de Princeton Ventures Ltd. (sociétés immobilières et de placement). Il est également président du conseil et administrateur de Suncor Energy Inc., administrateur de Strategy Summit Ltd., de Fountain Tire Ltd., de l'Institut C.D. Howe, du Alberta Bone and Joint Institute et du groupe consultatif des administrateurs de l'Institut Canadien des Comptables Agréés ainsi que membre consultatif de l'Institut canadien des recherches avancées, et il siège au conseil consultatif d'affaires de la School of Business de la University of Alberta.

Edmonton (Alberta) Canada
 Âge : 67 ans
 Administrateur depuis :
 le 3 avril 1990
Indépendant

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

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

Domaines d'expertise

- Énergie
- Immobilier
- Placements et gestion

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ des UADA (\$)
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ d'UADA	
Conseil	13 sur 13	100 %	2008	14 908	29 848	44 756	1 665 362
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	3 sur 3	100 %	2007	11 630	25 860	37 490	1 852 022
Ressources humaines, président	3 sur 3	100 %					

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

M^{me} Gauthier est associée principale du cabinet d'avocats Stein Monast, S.E.N.C.R.L. Elle est administratrice du Groupe Cossette Communication Inc., de Metro Inc., de TransCanada Corporation, de TransCanada Pipelines Limited et de la Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs. Elle est également administratrice de l'Institut québécois des hautes études internationales de l'Université Laval.

Québec (Québec) Canada
 Âge : 65 ans
 Administratrice depuis :
 le 1^{er} octobre 1991
Indépendante

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

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

Domaines d'expertise

- Commerce international
- Droit
- Politique publique

Conseil/comités dont elle est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ des UADA (\$)
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ d'UADA	
Conseil	13 sur 13	100 %	2008	29 822	33 206	63 028	2 345 274
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	3 sur 3	100 %	2007	29 487	29 072	58 559	2 892 797
Révision et politique du risque	8 sur 8	100 %					

Timothy J. Hearn

Calgary (Alberta) Canada

Âge : 64 ans

Administrateur depuis :
le 3 mars 2006

Indépendant

M. Hearn était président du conseil, président et chef de la direction de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée (société pétrolière intégrée) au moment de son départ à la retraite en mars 2008. M. Hearn s'est joint à la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée en 1967 et 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 en 1999 et président de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée en janvier 2002. M. Hearn siège au conseil de Viterra Inc. et de l'Institut C.D. Howe et est président du conseil de la Calgary Homeless Foundation. Il est président du conseil consultatif de la Public Policy School et membre du conseil consultatif de la Dean's Medical School de la University of Calgary. M. Hearn est également coprésident d'une campagne de financement nationale pour la University of Alberta de même que président d'une campagne de financement pour le Tyndale University College.

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

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

Domaines d'expertise

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

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ des UADA (\$)
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ d'UADA	
Conseil	13 sur 13	100 %	2008	21 222	9 755	30 977	1 152 654
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques ¹	1 sur 1	100 %	2007	20 810	5 571	26 381	1 303 200
Révision et politique du risque ¹	5 sur 5	100 %					
Vérification	9 sur 9	100 %					

Alice D. Laberge

Vancouver (Colombie-Britannique)

Canada

Âge : 52 ans

Administratrice depuis :
le 18 octobre 2005

Indépendante

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

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

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

Domaines d'expertise

- Finances
- Produits industriels
- Technologie de l'information

Conseil/comités dont elle est membre	Taux de participation de 96,7 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ des UADA (\$)
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ d'UADA	
Conseil	12 sur 13	92,3 %	2008	4 000	11 436	15 436	574 357
Révision et politique du risque	8 sur 8	100 %	2007	3 000	7 163	10 163	502 034
Vérification	9 sur 9	100 %					

1) Avec prise d'effet le 29 février 2008, M. Hearn a été nommé membre du comité de révision de la politique du risque et a cessé de siéger au comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques.

Jacques Lamarre, O.C.

M. Lamarre est président, chef de la direction et 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, de l'Institut canadien des ingénieurs et de plusieurs autres organismes sans but lucratif.

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

- Groupe SNC-Lavalin inc. (1996 à aujourd'hui)
- Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (2001 à 2004)

Domaines d'expertise

- Commerce international
- Génie
- Transport

Montréal (Québec) Canada

Âge : 65 ans

Administrateur depuis :
le 23 septembre 2003

Indépendant

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 96,7 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ des UADA (\$)
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ d'UADA	
Conseil	13 sur 13	100 %	2008	15 000	21 919	36 919	1 373 745
Révision et politique du risque	7 sur 8	87,5 %	2007	15 000	17 173	32 173	1 589 329
Vérification	9 sur 9	100 %					

Brandt C. Louie, F.C.A.

M. Louie est président, chef de la direction et administrateur de H.Y. Louie Co. Limited (société de distribution au détail de produits alimentaires) de même que président du conseil, 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. M. Louie siège aussi comme administrateur de la Gairdner Foundation, de la Fondation Historica du Canada et de plusieurs autres organismes sans but lucratif.

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

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

Domaines d'expertise

- Commerce de détail et distribution
- Immobilier
- Placements et gestion
- Produits pharmaceutiques
- Transformation de produits alimentaires

West Vancouver
(Colombie-Britannique) Canada

Âge : 65 ans

Administrateur depuis :
le 20 novembre 2001

Indépendant

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 89,5 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ des UADA (\$)
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ d'UADA	
Conseil	11 sur 13	84,6 %	2008	39 216	27 478	66 694	2 481 688
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	3 sur 3	100 %	2007	37 216	22 978	60 194	2 973 603
Ressources humaines	3 sur 3	100 %					

Michael H. McCain

M. McCain est président, chef de la direction et administrateur d'Aliments Maple Leaf Inc. (société de transformation de produits alimentaires). M. McCain est président du conseil et administrateur de Pain Canada Compagnie, Limitée, administrateur de McCain Capital Corporation, de McCain Foods Group Inc. et du American Meat Institute. Il est également membre du Conseil canadien des chefs d'entreprise, membre du conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business et coprésident d'une campagne de financement du Centre de toxicomanie et de santé mentale.

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

- Les Aliments Maple Leaf Inc. (1995 à aujourd'hui)
- Bombardier Inc. (2003 à 2004)

Domaines d'expertise

- Commerce de détail et distribution
- Transformation de produits alimentaires

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 50 ans

Administrateur depuis :
le 18 octobre 2005

Indépendant

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 87 %		Titres détenus			Valeur totale des actions ordinaires/ des UADA (\$)	
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA		Nombre total d'actions ordinaires/ d'UADA
Conseil	11 sur 13	84,6 %	2008	26 400	10 324	36 724	1 366 497
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques ¹	2 sur 2	100 %	2007	26 400	6 472	32 872	1 623 893
Révision et politique du risque	7 sur 8	87,5 %					

Gordon M. Nixon, o.Ont.

M. Nixon est président et chef de la direction de la Banque depuis le 1^{er} août 2001. M. Nixon s'est joint tout d'abord à RBC Dominion valeurs mobilières Inc. en 1979 et y a occupé un certain nombre de postes en exploitation, dont celui de chef de la direction de décembre 1999 à avril 2001.

M. Nixon est membre du conseil d'administration du Hospital for Sick Children, membre du conseil de l'International Monetary Conference et du MaRS Discovery District. Il est également président et administrateur du Conseil canadien des chefs d'entreprise et membre du conseil consultatif de Catalyst Canada et de Daimler et de Chrysler Canada.

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

Aucune

Domaines d'expertise

- Services financiers

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 51 ans

Administrateur depuis :
le 1^{er} avril 2001

Non indépendant

(Membre de la direction)

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 % ²		Titres détenus			Valeur totale des actions ordinaires/ des UAD (\$)	
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAD		Nombre total d'actions ordinaires/ d'UAD
Conseil	13 sur 13	100 %	2008	607 995	329 545 ³	937 540	34 885 863
			2007	604 148	307 492	911 641	45 035 044

1) Avec prise d'effet le 29 février 2008, M. McCain a été nommé membre du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques.

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) Représente 142 911 unités d'actions différées aux termes du Programme d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction de la Banque et 186 634 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 » dans cette circulaire).

David P. O'Brien, o.c.

Calgary (Alberta) Canada
 Âge : 67 ans
 Administrateur depuis :
 le 7 mai 1996
Indépendant

M. O'Brien est président du conseil de la Banque et 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, chef de la direction ainsi qu'administrateur de PanCanadian Energy Corporation (société pétrolière et gazière), qui a fusionné avec Alberta Energy Company Ltd. en avril 2002 pour former EnCana Corporation. M. O'Brien est aussi chancelier de l'Université Concordia, administrateur du Enerplus Ressources Fund, de Molson Coors Brewing Company, de TransCanada Corporation, de TransCanada Pipelines Limited et de l'Institut C.D. Howe ainsi que membre du Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation du gouvernement du Canada. Avant le 1^{er} octobre 2001, M. O'Brien a été pendant une période de cinq ans président du conseil, président et chef de la direction de Canadien Pacifique Limitée et a aussi siégé à un certain nombre de conseils d'administration de filiales de cette même société.

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

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

Domaines d'expertise

- Commerce international
- Droit
- Énergie, pétrole et gaz
- Services financiers

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 % ¹		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA (\$)
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA	
Conseil Gouvernance d'entreprise et affaires publiques, président Ressources humaines	13 sur 13	100 %	2008	122 968	–	122 968	4 575 639
			2007	116 912	–	116 912	5 775 453
	3 sur 3	100 %					
	3 sur 3	100 %					

J. Pedro Reinhard

Key Biscayne (Floride) États-Unis
 Âge : 63 ans
 Administrateur depuis :
 le 18 mai 2000
Indépendant

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, membre du conseil des sociétés ouvertes suivantes

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

Domaines d'expertise

- Commerce international
- Finances
- Industrie chimique

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/des UADA (\$)
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/d'UADA	
Conseil Révision et politique du risque, président Vérification	13 sur 13	100 %	2008	–	40 571	40 571	1 509 655
			2007	–	34 881	34 881	1 723 103
	8 sur 8	100 %					
	9 sur 9	100 %					

1) Comme il est président du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques et membre du comité des ressources humaines, M. O'Brien a assisté à toutes les réunions de ces comités. En tant que président du conseil, M. O'Brien assiste aux réunions des autres comités lorsque cela est possible.

Edward Sonshine, c.r.

M. Sonshine est président et chef de la direction du Fonds de placement immobilier RioCan (propriétaire de centres commerciaux) depuis janvier 1994. Il est aussi président du conseil et administrateur du Chesswood Income Fund, président de la Mount Sinai Hospital Foundation ainsi qu'administrateur du Mount Sinai Hospital et de plusieurs autres organismes sans but lucratif.

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

- Chesswood Income Fund (2006 à aujourd'hui)
- Fonds de placement immobilier RioCan (1993 à aujourd'hui)
- Cineplex Galaxy Income Fund (2003 à 2005)
- Cangene Corporation (2003 à 2004)

Domaines d'expertise

- Droit
- Immobilier
- Placements et gestion

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 61 ans

Administrateur depuis :

le 29 février 2008

Indépendant

Conseil/comités dont il est membre ¹	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ des UADA (\$)
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ d'UADA	
Conseil	7 sur 7	100 %	2008	15 000	2 469	17 469	650 018
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	2 sur 2	100 %	2007	7 000	–	7 000	345 800
Révision et politique du risque	5 sur 5	100 %					

Kathleen P. Taylor

M^{me} Taylor est présidente et chef de l'exploitation de Four Seasons Hotels and Resorts (société de gestion d'hôtels et de centres de villégiature), dont elle était présidente, Exploitation commerciale internationale avant le 1^{er} janvier 2007. M^{me} Taylor est administratrice de la Hospital for Sick Children Foundation ainsi que membre du cabinet du United Way of Greater Toronto et membre du 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).

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

Aucune

Domaines d'expertise

- Commerce international
- Droit
- Hôtellerie
- Placements et gestion

Toronto (Ontario) Canada

Âge : 51 ans

Administratrice depuis :

le 20 novembre 2001

Indépendante

Conseil/comités dont elle est membre	Taux de participation de 96 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ des UADA (\$)
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ d'UADA	
Conseil	13 sur 13	100 %	2008	13 140	28 406	41 546	1 545 909
Ressources humaines	3 sur 3	100 %	2007	11 640	23 565	35 205	1 739 126
Vérification	8 sur 9	88,9 %					

1) À l'assemblée annuelle tenue le 29 février 2008, M. Sonshine a été élu administrateur par les actionnaires. Avec prise d'effet à cette même date, M. Sonshine a été nommé membre du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques et du comité de révision et de la politique du risque.

Victor L. Young, o.c.

St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)
Canada
Âge : 63 ans
Administrateur depuis :
le 2 avril 1991
Indépendant

M. Young a été président du conseil et chef de la direction de Fishery Products International Limited (société de produits de la mer surgelés) de 1984 à mai 2001. M. Young est administrateur du Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales et administrateur de BCE Inc., de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée, de McCain Foods Limited et de la Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs.

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

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

Domaines d'expertise

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

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/ des UADA (\$)
			Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ d'UADA	
Conseil	13 sur 13	100 %	2008	17 037	21 117	38 154	1 419 698
Ressources humaines ¹	2 sur 2	100 %	2007	16 333	18 338	34 671	1 712 731
Révision et politique du risque ¹	3 sur 3	100 %					
Vérification, président	9 sur 9	100 %					

Participation des administrateurs et réunions tenues pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2008

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

à un poste d'administrateur a assisté est indiqué précédemment. Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2008, le taux de participation moyen de tous les administrateurs aux réunions du conseil et des comités s'est établi à 97,3 % et à 94,8 %, respectivement.

Sommaire des réunions du conseil et des comités

Conseil	13
Comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques	3
Comité de révision et de la politique du risque	8
Comité de vérification	9
Comité des ressources humaines	3
Comité régional du Québec	1

Participation des administrateurs qui ne se sont pas représentés à l'élection au conseil le 29 février 2008

George A. Cohon – Taux de participation de 87,5 %	
Conseil	6 sur 6
Comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques	1 sur 1
Comité des ressources humaines	0 sur 1
Robert B. Peterson – Taux de participation de 100 %	
Conseil	6 sur 6
Comité de vérification	3 sur 3
Comité des ressources humaines	1 sur 1

1) Avec prise d'effet le 29 février 2008, M. Young a été nommé membre du comité des ressources humaines et a cessé de siéger au comité de révision et de la politique du risque.

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. Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2008, d'autres membres du conseil d'administration ont reçu une rémunération conformément aux mécanismes standard suivants :

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

- 1) Sauf le président du comité.
- 2) Sauf les présidents d'un comité et les membres d'un comité régional d'administrateurs.
- 3) Jusqu'à concurrence de deux réunions.

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

Le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs sont revus par le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques au moins tous les deux ans. Lorsqu'il évalue la rémunération des administrateurs de la Banque, le comité tient compte de leurs responsabilités et du temps qu'ils doivent consacrer à un tel poste et compare leur rémunération à celle versée par des sociétés et des institutions financières canadiennes comparables. Lorsqu'il juge que des changements doivent être apportés au mode de rémunération ou encore au montant de la rémunération, le comité fait des recommandations au conseil à des fins d'étude et d'approbation. En 2008, le comité a revu la rémunération forfaitaire annuelle et les jetons de présence versés aux administrateurs et a recommandé que la rémunération des membres du conseil ne soit pas augmentée pour la prochaine année.

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 en matière d'actionnariat. 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 de la Banque ou d'une société de son groupe.

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 tous autres honoraires touchés en tant qu'administrateur, c'est-à-dire la rémunération forfaitaire des administrateurs et des membres des comités ainsi que les jetons de présence.

Tous les frais d'administration ainsi que tous les frais de courtage liés à l'achat et à l'immatriculation des actions ordinaires sont payés par 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 tous autres honoraires touchés en tant qu'administrateur.

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 de la Banque ou d'une société de son groupe.

Ligne directrice en matière d'actionnariat

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

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.

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 de l'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 7^e année après leur octroi, en tranches trimestrielles le 10^e jour ouvrable suivant la publication des résultats financiers trimestriels de la Banque.

Attributions à base d'options en cours au 31 octobre 2008¹

Le tableau suivant indique toutes les attributions à base d'options en cours à la fin de l'exercice 2008 octroyées aux membres du conseil d'administration. Aucune option n'a été octroyée aux administrateurs depuis février 2002 et l'octroi d'options aux termes du Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs a été définitivement

abandonné le 19 novembre 2002. La valeur des options dans le cours non exercées à la fin de l'exercice correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options et la juste valeur marchande des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2008, soit 46,84 \$ l'action.

Nom	Nombre d'options exercées pendant l'exercice 2008	Valeur globale réalisée (\$)	Nombre d'options non exercées au 31 octobre 2008	Valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2008 (\$)
W.G. Beattie	Aucune	Aucune	20 000	445 180
G.A. Cohon ²	Aucune	Aucune	36 000	1 003 120
D.T. Elix	Aucune	Aucune	28 000	666 890
J.T. Ferguson	Aucune	Aucune	36 000	1 003 120
D.P. O'Brien	Aucune	Aucune	36 000	1 003 120
R.B. Peterson ³	Aucune	Aucune	36 000	1 003 120
J.P. Reinhard	Aucune	Aucune	28 000	699 110
K.P. Taylor	Aucune	Aucune	20 000	448 120
V.L. Young ⁴	10 000	339 697	23 500	605 120

- 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 membres de la haute direction visés » dans cette circulaire.
- 2) M. G.A. Cohon a quitté le conseil d'administration de la Banque le 29 février 2008.
- 3) M. R.B. Peterson a quitté le conseil d'administration de la Banque le 29 février 2008.
- 4) M. V.L. Young participe 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 2008, certains administrateurs de la Banque ont touché une rémunération pour siéger au conseil de RBC Bank (USA) et de RBC Bancorporation (USA), filiales de la Banque (qui exerçaient auparavant leurs activités sous le nom commercial RBC Centura Bank), 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 Bank (USA) et de RBC Bancorporation (USA) de même que président du comité de la gouvernance d'entreprise et a été, jusqu'en septembre 2008, membre du comité de direction de ces conseils. En tant qu'administrateur ne faisant pas partie de la direction de ces filiales, M. Beattie touche les sommes suivantes :

Une seule rémunération forfaitaire annuelle pour siéger aux deux conseils	25 000 \$ US
Une seule rémunération forfaitaire annuelle en tant que président du comité de gouvernance d'entreprise des deux conseils	5 000 \$ US
Un seul jeton de présence lorsqu'il assiste à des réunions simultanées des deux conseils	2 000 \$ US
Un seul jeton de présence lorsqu'il assiste à des réunions simultanées des comités de gouvernance d'entreprise des deux conseils	3 000 \$ US
Un seul jeton de présence lorsqu'il assiste à des réunions simultanées des comités de direction des deux conseils	2 000 \$ US

Le 1^{er} janvier 2007, ces filiales ont instauré un régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs, qui est essentiellement semblable au Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs de RBC. Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008, M. Beattie a touché 53 000 \$ US pour ses services en tant que membre du conseil de RBC Bank (USA) et de RBC Bancorporation (USA), somme qu'il a choisi de toucher sous forme d'unités d'actions différées pour les administrateurs aux termes de ce régime. La valeur de ces unités d'actions différées pour les administrateurs est équivalente à celle des actions ordinaires de la Banque.

M^{me} P. Gauthier et M. V.L. Young siègent au conseil de Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs en tant qu'administrateurs ne faisant pas partie de la direction et touchent chacun une rémunération annuelle de 30 000 \$. De plus, M^{me} Gauthier touche annuellement une somme de 5 000 \$ en tant que présidente du comité de révision et de la politique du risque; il en est de même pour M. Young en tant que président du comité de vérification. Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008, M^{me} Gauthier et M. Young ont chacun gagné des honoraires totaux de 35 000 \$ à titre d'administrateurs de cette filiale.

M. G.A. Cohon, qui a quitté le conseil d'administration de la Banque le 29 février 2008, a aussi siégé au conseil de Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs en tant qu'administrateur ne faisant pas partie de la direction jusqu'au 25 février 2008 et a gagné une part proportionnelle des honoraires annuels des administrateurs s'élevant à 7 500 \$.

Rémunération individuelle des administrateurs ne faisant pas partie de la direction au cours de l'exercice 2008

Le tableau suivant indique les montants que chaque administrateur ne faisant pas partie de la direction a gagnés pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2008 pour siéger

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

Nom	Honoraires					Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)	Répartition des honoraires totaux		
	Rémunération forfaitaire des administrateurs ¹ (\$)	Rémunération forfaitaire des membres d'un comité (\$)	Jetons de présence par réunion du conseil ² (\$)	Jetons de présence par réunion d'un comité (\$)	En espèces (\$)			Sous forme d'actions ordinaires/d'UADA (\$)	Répartition des honoraires (espèces et actions ordinaires/UADA)	
W.G. Beattie	120 000	6 000	28 000	15 000	64 660 ³	233 660	0	233 660 ⁴	100 % en UADA	
G.A. Cohon ⁵	40 000	2 000	12 000	1 500	57 500 ^{6,7}	113 000 ⁶	7 500 ⁴	55 500	Rémunération forfaitaire réservée en actions Autre : 50 % en UADA/ 50 % en actions	
D.T. Elix	120 000	3 000	26 000	4 500	0	153 500	0	153 500	100 % en UADA	
J.T. Ferguson	120 000	13 000 ⁸	28 000	9 000	0	170 000	40 000	130 000	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Autre : 50 % en UADA/ 50 % en espèces	
P. Gauthier	120 000	6 000	28 000	16 500	35 000 ⁹	205 500	75 250 ⁴	130 250	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Autre : 50 % en UADA/ 50 % en espèces	
T.J. Hearn	120 000	9 000	28 000	22 500	0	179 500	0	179 500	100 % en UADA	
A.D. Laberge	120 000	9 000	26 000	25 500	0	180 500	0	180 500	100 % en UADA	
J. Lamarre	120 000	9 000	28 000	25 000 ¹⁰	0	182 000	0	182 000	100 % en UADA	
B.C. Louie	120 000	6 000	24 000	9 000	0	159 000	0	159 000	100 % en UADA	
M.H. McCain	120 000	5 000	24 000	13 500	0	162 500	0	162 500	100 % en UADA	
D.P. O'Brien	395 000 ¹¹	13 000 ⁸	28 000	9 000	0	445 000	325 000	120 000	Rémunération forfaitaire du président du conseil en espèces, rémunération forfaitaire réservée en actions Autre : 37,5 % en actions/ 62,5 % en espèces	
R.B. Peterson ¹²	40 000	17 667 ¹³	12 000	6 000	50 000 ⁶	125 667 ⁶	0	75 667	100 % en UADA	
J.P. Reinhard	120 000	16 000 ⁸	28 000	25 500	0	189 500	0	189 500	100 % en UADA	
E. Sonshine	80 000	4 000	16 000	10 500	0	110 500	0	110 500	100 % en UADA	
K.P. Taylor	120 000	9 000	28 000	16 500	0	173 500	0	173 500	100 % en UADA	
V.L. Young	120 000	38 333 ¹⁴	28 000	21 000	35 000 ¹⁵	242 333	152 333 ⁴	90 000	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Autre : en espèces	
TOTAL	1 995 000	166 000	392 000	230 500	242 160	3 025 660				

- 1) La rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs est composée d'une rémunération forfaitaire de base de 30 000 \$ et d'une rémunération forfaitaire réservée de 90 000 \$. La rémunération forfaitaire réservée doit être versée sous forme d'actions ordinaires ou d'UADA.
- 2) Comprend une somme de 2 000 \$ pour la participation à la séance de planification stratégique annuelle.
- 3) Représente les honoraires gagnés par M. W.G. Beattie en tant que membre du conseil de RBC Bank (USA) et de RBC Bancorporation (USA), filiales de la Banque. Ces honoraires ont été versés en dollars américains et ont été convertis en dollars canadiens au taux de change quotidien à midi de la Banque du Canada le 31 octobre 2008, arrondi à 1,00 \$ US/1,22 \$ CA.
- 4) Comprend les honoraires gagnés en tant que membre du conseil de filiales de la Banque ou d'entités dans lesquelles la Banque a un intérêt de groupe financier.
- 5) M. G.A. Cohon a quitté le conseil d'administration de la Banque le 29 février 2008.
- 6) Comprend un don de bienfaisance de 50 000 \$ versé en l'honneur de l'administrateur sortant à un organisme de bienfaisance de son choix, conformément aux lignes directrices sur les dons de la Fondation RBC. L'administrateur n'en a retiré aucun avantage financier.
- 7) Comprend une somme de 7 500 \$ représentant une part proportionnelle des honoraires annuels des administrateurs gagnée par M. Cohon en tant qu'administrateur de Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs, société dans laquelle la Banque détient indirectement une participation de 50 %.
- 8) Comprend la rémunération forfaitaire du président du comité s'élevant à 10 000 \$.
- 9) Représente les honoraires gagnés par M^{me} P. Gauthier en tant qu'administratrice de Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs, composés d'honoraires annuels des administrateurs de 30 000 \$ et d'honoraires annuels de 5 000 \$ en tant que présidente du comité de révision.
- 10) Comprend les jetons de présence aux réunions d'un comité régional.
- 11) Comprend une rémunération forfaitaire additionnelle en espèces de 275 000 \$ que M. D.P. O'Brien touche à titre de président du conseil.
- 12) M. R.B. Peterson a quitté le conseil d'administration de la Banque le 29 février 2008.
- 13) Comprend une part proportionnelle de la rémunération forfaitaire du président du comité de vérification gagnée par M. Peterson avant qu'il ne quitte le conseil le 29 février 2008.
- 14) Comprend une part proportionnelle de la rémunération forfaitaire du président du comité de vérification gagnée par M. V.L. Young. Sa nomination à titre de président du comité de vérification a pris effet le 29 février 2008.
- 15) Comprend les honoraires gagnés par M. Young en tant qu'administrateur de Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs, composés d'honoraires annuels des administrateurs de 30 000 \$ et d'honoraires annuels de 5 000 \$ en tant que président du comité de vérification.

Rapports des comités

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

Rapport du comité de vérification

Le comité de vérification aide le conseil d'administration dans son rôle : i) de surveillance de l'intégrité des états financiers de la Banque; ii) d'évaluation et de suivi des titres de compétence, du rendement et de l'indépendance du vérificateur externe, Deloitte & Touche s.r.l.; iii) de surveillance du caractère adéquat et de l'efficacité des contrôles internes; et iv) de surveillance du respect des obligations légales et réglementaires. Le comité aide aussi le conseil dans son rôle de surveillance du rendement de la fonction de vérification interne de la Banque et détient le pouvoir de communiquer directement avec les vérificateurs internes de la Banque.

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 et de la vérification du contrôle interne à l'égard de l'information financière 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 évalue annuellement son efficacité et s'assure de s'être acquitté des responsabilités prévues par sa charte de façon efficace. Le texte intégral de la charte du comité est affiché sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance. Pour plus d'information sur le comité de vérification et le vérificateur externe de la Banque, se reporter à la rubrique intitulée « Comité de vérification » de la notice annuelle de la Banque datée du 4 décembre 2008, qui a été déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières au www.sedar.com ou que l'on peut obtenir sans frais en s'adressant à la secrétaire de la Banque.

Faits marquants de 2008

- En 2008, le comité a accompli les tâches suivantes conformément à sa charte :
- Le comité a examiné les états financiers trimestriels non vérifiés et les états financiers annuels vérifiés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 et en a discuté avec la direction et Deloitte & Touche s.r.l.
 - Le comité a examiné et recommandé au conseil d'approuver les états financiers trimestriels non vérifiés, les états financiers vérifiés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008, les communiqués de presse annonçant les résultats trimestriels et annuels, la notice annuelle 2008, le rapport annuel 2008 ainsi que le rapport annuel de la Banque sur formulaire 40-F pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 déposé auprès de la Securities and Exchange Commission (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 à l'égard desquelles il est tenu d'avoir des discussions 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 des exigences du PCAOB, divulguant tous les liens que la Banque et ses entités reliées ont avec Deloitte & Touche s.r.l. et ses entités reliées et qui, selon le jugement de Deloitte & Touche s.r.l., peuvent raisonnablement être considérés comme susceptibles d'influer sur son indépendance, et confirmant son indépendance par rapport à la Banque. Dans le cadre de son évaluation de l'indépendance de Deloitte & Touche s.r.l., le comité de vérification a discuté avec Deloitte & Touche s.r.l. des liens de ce cabinet avec la Banque et ses entités reliées.
 - Le comité a examiné et approuvé les politiques et procédures conçues pour préserver l'indépendance de Deloitte & Touche s.r.l. ainsi que les politiques et procédures d'approbation préalable des services devant être fournis par des cabinets d'experts-comptables qui visent toutes les missions confiées à Deloitte & Touche s.r.l. 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.

	<ul style="list-style-type: none"> • Le comité a approuvé au préalable toutes les missions de 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 rapports découlant de leurs examens trimestriels et vérification de fin d'exercice et a approuvé la totalité des honoraires de Deloitte & Touche s.r.l. • Dans l'accomplissement de ses fonctions de surveillance, le comité exige que la direction mette en place et maintienne en vigueur des mécanismes appropriés de contrôle interne, notamment un contrôle interne à l'égard de l'information financière. Au cours de l'exercice, le comité a revu les progrès faits par la direction dans le cadre de son évaluation lui ayant permis de conclure que le contrôle interne 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 2008. • 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 Deloitte & Touche s.r.l., 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 reçu régulièrement du conseiller général des mises à jour sur des questions juridiques, y compris des rapports sur l'évolution du litige lié à Enron. • Le comité a revu et approuvé les procédures qu'il a établies 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. • 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, y compris les évaluations trimestrielles de l'efficacité des contrôles internes. • 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 les rapports sur la conformité à la réglementation en matière de lutte anti-blanchiment mondiale, et les avis sur la conformité trimestriels du chef de la conformité confirmant que l'organisation respecte 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 de la Federal Reserve Bank of Richmond et a revu les résultats de leurs examens périodiques respectifs. • Le comité a examiné et approuvé la politique de communication de l'information importante de la Banque. • Le comité a agi en tant que comité de vérification de certaines filiales sous réglementation fédérale de la Banque et a reçu un rapport sur la gouvernance des filiales. • Le comité a reçu régulièrement de la direction des mises à jour sur les changements visant les normes comptables et sur la mise en œuvre des normes internationales d'information financière.
Comité indépendant	<p>Le conseil a déterminé que tous les membres du comité étaient indépendants selon les critères énoncés dans la Politique sur l'indépendance des administrateurs de la Banque. Ces critères sont inspirés du règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en application de la <i>Loi sur les Banques</i> et de la définition de la notion d'« indépendance » donnée dans les lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM). La Politique sur l'indépendance des administrateurs, qui comprend aussi des normes additionnelles sur l'indépendance applicables aux membres du comité de vérification, conformément aux exigences des lois canadiennes et américaines applicables, est affichée sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance.</p>
Membres ayant des compétences financières et experts financiers du comité de vérification	<p>Le conseil a établi que tous les membres du comité avaient des « compétences financières » au sens des règles des ACVM relatives aux comités de vérification et au sens donné à l'expression « financially literate » dans les normes d'inscription en matière de gouvernance de la Bourse de New York. Lorsqu'il étudie les critères pour déterminer les compétences financières, le conseil s'attarde 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.</p> <p>Le conseil a établi que T.J. Hearn, A.D. Laberge, J.P. Reinhard et V.L. Young pouvaient tous être qualifiés d'« experts financiers du comité de vérification », au sens donné à l'expression « audit committee financial expert » dans les règles de la SEC.</p>
Membres du comité	<p>Ce rapport a été approuvé par les membres du comité de vérification.</p> <p>V.L. Young (président), T.J. Hearn, A.D. Laberge, J. Lamarre, J.P. Reinhard et K.P. Taylor</p>

Rapport du comité de révision et de la politique du risque

Le comité de révision et de la politique du risque remplit le rôle de comité de révision de la Banque et de certaines de ses filiales. Le comité examine les politiques et procédures établies par la direction visant le respect des dispositions sur les opérations avec apparentés de la *Loi sur les banques* et de la loi américaine *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (SOX). Le comité est également responsable de superviser la gestion des risques de la Banque et de ses groupes commerciaux, d'établir un équilibre entre les risques et les récompenses en s'assurant que la direction soit dotée de politiques, procédures et méthodes conçues pour déterminer et gérer efficacement les risques importants auxquels la Banque est exposée. De plus, le comité est chargé de surveiller les mécanismes de résolution de conflits d'intérêts, d'examiner et d'approuver le Code de déontologie de la Banque et d'obtenir l'assurance que la Banque dispose de processus propres à garantir le respect de notre Code de déontologie.

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

Faits marquants de 2008

En 2008, le comité a accompli les tâches suivantes conformément à sa charte :

- Le comité s'est vu remettre des rapports sur la turbulence des marchés du point de vue de la gestion des risques et sur l'effet de la crise du crédit sur les marchés des capitaux.
- Le comité a revu et approuvé le cadre de gestion du risque global 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 de même qu'une série de cadres propres à chaque risque qui décrivent en détail les incidences de chaque risque important sur la Banque et les mécanismes mis en place par la Banque afin de cerner, de gérer et de déclarer ces risques.
- Le comité s'est vu remettre, lors de chaque réunion, des analyses approfondies de questions importantes portant sur les risques par le chef du risque.
- 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 a reçu une mise à jour sur le cadre de gestion lié au goût du risque de la Banque et a examiné des rapports périodiques portant sur l'évaluation du profil de risque de la Banque par rapport à la tolérance au risque dans le cadre de la publication de rapports sur les risques d'entreprise.
- Le comité a examiné des mises à jour périodiques sur la mise en œuvre, par la direction, des exigences de l'Accord de Bâle II sur les fonds propres.
- Le comité a reçu régulièrement, dans le cadre du programme continu de gestion générale de la conformité de la Banque, des rapports sur des questions de conformité à la réglementation, y compris des rapports détaillés sur l'état des politiques et du programme de conformité à la réglementation en matière de lutte anti-blanchiment 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 en matière de risque fixées pour la direction et a approuvé les opérations excédant les pouvoirs délégués.
- Le comité a revu les résultats de 2008 du programme de tests 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 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 aux dispositions pertinentes de la SOX et des règles connexes.
- Le comité a étudié et approuvé des modifications touchant notre Code de déontologie.
- Le comité a reçu un rapport sur la procédure en vue de traiter les plaintes des clients, y compris le rapport annuel de l'ombudsman de la Banque sur le règlement des plaintes, et sur d'autres dispositions visant la protection du consommateur, y compris un rapport sur la conformité aux exigences de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada.
- Le comité a revu un rapport sur le cadre des contrôles internes de la Banque visant à régler les conflits d'intérêts.
- Le comité a rencontré des représentants du Bureau du surintendant des institutions financières et de la Federal Reserve Bank of Richmond et a revu les résultats de leurs examens périodiques respectifs de la Banque.

Comité indépendant

Le conseil a déterminé que tous les membres du comité étaient indépendants selon les critères énoncés dans la Politique sur l'indépendance des administrateurs de la Banque. Ces critères sont inspirés du règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en application de la *Loi sur les banques* et de la définition de la notion d'« indépendance » donnée dans les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM. La Politique sur l'indépendance des administrateurs est affichée sur notre site Web www.rbc.com/gouvernance.

Membres du comité

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

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

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

Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques agit comme comité des candidatures chargé de recommander au conseil la candidature de personnes compétentes pour devenir administrateurs. Il revoit chaque année les titres de compétence des candidats à l'élection au conseil et supervise le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, des comités et des administrateurs. Le comité est également chargé de conseiller 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 ainsi que d'étudier les propositions d'actionnaires et de recommander au conseil les réponses à donner à ces propositions.

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

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

<p>Faits marquants de 2008</p>	<p>En 2008, le comité a accompli les tâches suivantes conformément à sa charte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le comité a procédé à l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil d'administration et a mené le processus régulier d'évaluation des administrateurs par les pairs. • 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 par recommandation au conseil que 14 des 15 candidats aux postes d'administrateur présentés dans cette circulaire étaient indépendants. • Le comité a revu le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs et a recommandé que leur rémunération ne soit pas augmentée pour la prochaine année. • Le comité a revu l'énoncé des pratiques 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 l'image de la Banque. • Le comité a revu les programmes et politiques de la Banque en matière de dons d'entreprise et a pris connaissance de mises à jour sur les programmes d'engagement communautaire. • Le comité a revu les progrès réalisés par la direction dans l'élaboration de programmes visant à appuyer l'engagement de la Banque envers la durabilité environnementale en vertu de la Stratégie RBC en matière d'environnement. • Le comité a examiné et approuvé une politique d'évaluation de l'aptitude continue des administrateurs et des cadres dirigeants de la Banque et de certaines de ses filiales réglementées en conformité avec la ligne directrice E-17 publiée par le Bureau du surintendant des institutions financières. • Le comité a continué de se tenir au fait de la nouvelle législation et de l'évolution des pratiques exemplaires en matière de gouvernance.
<p>Comité indépendant</p>	<p>Le conseil a déterminé que tous les membres du comité étaient indépendants selon les critères énoncés dans la Politique sur l'indépendance des administrateurs de la Banque. Ces critères sont inspirés du règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en application de la <i>Loi sur les banques</i> et de la définition de la notion d'« indépendance » donnée dans les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM. La Politique sur l'indépendance des administrateurs est affichée sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance.</p>
<p>Membres du comité</p>	<p>Ce rapport a été approuvé par les membres du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques.</p> <p>D.P. O'Brien (président), W.G. Beattie, J.T. Ferguson, F.C.A., P. Gauthier, B.C. Louie, F.C.A., M.H. McCain et E. Sonshine</p>

Rapport du comité des ressources humaines

Le comité des ressources humaines agit comme comité de la rémunération du conseil. Ce comité est chargé de fournir au conseil d'administration des conseils sur 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 au rendement d'institutions financières nord-américaines comparables. Le comité fait aussi des recommandations au conseil concernant la rémunération des cadres supérieurs. Le comité étudie également les plans de relève pour les cadres supérieurs et les questions concernant les régimes de retraite de la Banque.

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

<p>Faits marquants de 2008</p>	<p>En 2008, le comité a accompli les tâches suivantes conformément à sa charte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le comité a revu l'approche générale de la Banque en matière de rémunération, y compris en ce qui a trait à l'élaboration des programmes, aux politiques et aux régimes. Le comité a recommandé au conseil des modifications aux programmes d'incitatifs au 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 l'apport individuel 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 les cadres supérieurs 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 haute direction pour déterminer s'ils favorisaient les objectifs stratégiques de la Banque. • Le comité a examiné le capitalisation, le rendement et la stratégie de placement des régimes de retraite de la Banque. • Le comité a examiné et approuvé la mise à jour de notre Code de déontologie. • Le comité a examiné et approuvé l'analyse de la rémunération incluse dans cette circulaire. • Le comité a approuvé une politique d'évaluation de l'aptitude continue des administrateurs et des cadres dirigeants de la Banque et de certaines de ses filiales réglementées en conformité avec la ligne directrice E-17 publiée par le Bureau du surintendant des institutions financières.
<p>Consultant indépendant</p>	<p>Le comité détient le pouvoir exclusif de retenir les services et d'approuver les honoraires de tout conseiller indépendant dont il estime avoir besoin pour l'aider à mener à bien ses responsabilités. Comme il est indiqué à la page 28 de cette circulaire, en 2008, le comité a retenu les services du Groupe Hay afin qu'il lui fournisse des conseils sur des questions portant sur la rémunération des membres de la haute direction.</p>
<p>Comité indépendant</p>	<p>Le comité a déterminé que tous les membres du comité étaient indépendants selon les critères énoncés dans la Politique sur l'indépendance des administrateurs. Ces critères sont inspirés du règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en application de la <i>Loi sur les banques</i> et de la définition de la notion d'« indépendance » donnée dans les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise des ACVM. La Politique sur l'indépendance des administrateurs est affichée sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance. Le comité reconnaît que pour pouvoir gérer efficacement les programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction, il doit absolument être indépendant de la direction et il tient régulièrement des séances à huis clos auxquelles les membres de la direction n'assistent pas.</p> <p>De plus, le conseil reconnaît l'importance de nommer, au comité, des personnes averties et d'expérience ayant acquis les connaissances nécessaires en matière de rémunération de la haute direction 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 de la haute direction en raison de l'expérience que leur confère le poste de chef de la direction qu'ils ont occupé 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.</p>
<p>Membres du comité</p>	<p>Ce rapport a été approuvé par les membres du comité des ressources humaines.</p> <p>J.T. Ferguson, F.C.A. (président), D.T. Elix, B.C. Louie, F.C.A., D.P. O'Brien, K.P. Taylor et V.L. Young</p>

Analyse de la rémunération

Principes sous-jacents à la rémunération de la haute direction

La Banque intègre tous les éléments de la rémunération de la haute direction en un programme complet tenant compte du rendement individuel, du rendement des secteurs d'activité et du rendement de la Banque en général. Nos principes sous-jacents à la rémunération sont décrits ci-dessous.

- 1. Les programmes de rémunération de RBC permettent d'établir une correspondance entre les intérêts des membres de la direction et ceux des actionnaires.**
- 2. RBC verse une rémunération au rendement.**
- 3. RBC offre une rémunération concurrentielle sur le marché afin de recruter et de conserver à son service des employés clés.**

- 1. Les programmes de rémunération de RBC permettent d'établir une correspondance entre les intérêts des membres de la direction et ceux des actionnaires.** Les objectifs de rendement que nous fixons à l'intention des membres de la haute direction vont de pair avec la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Lorsque nous déterminons les attributions incitatives, nous évaluons le rendement du membre de la haute direction en fonction d'indicateurs financiers, stratégiques et opérationnels clés liés aux objectifs à court terme, à moyen terme et à long terme de la Banque. Pour nous assurer que les membres de la haute direction prennent des décisions prudentes lorsqu'ils affectent les ressources de l'entreprise en vue d'accroître la valeur du placement des actionnaires de façon durable, nous versons une partie considérable de leur rémunération sous la forme d'attributions à base de titres de participation à moyen terme et à long terme. Nous exigeons de tous les membres de la haute direction qu'ils soient propriétaires d'actions ordinaires de la Banque, et ce, afin de faire davantage correspondre leurs intérêts à ceux des actionnaires.
- 2. RBC verse une rémunération au rendement en vue d'obtenir des résultats financiers se situant dans le quartile supérieur.** Nos programmes d'incitatifs au rendement établissent un lien entre le rendement individuel, le rendement des secteurs d'activité et le rendement de la Banque en général. Cette façon de faire crée un climat favorisant un rendement élevé et récompensant l'apport de chacun et l'obtention de résultats commerciaux qui optimisent la valeur du placement des actionnaires. La plus grande part de la rémunération de la haute direction est à risque et est versée sous forme d'incitatifs au rendement. Un rendement exceptionnel peut donc donner lieu à une hausse de ces incitatifs et un rendement insatisfaisant, à une baisse de ceux-ci, selon nos résultats financiers et le rendement des sociétés du groupe de référence. Nos programmes d'incitatifs au rendement sont encadrés par des politiques, des procédures et des systèmes rigoureux qui favorisent une gestion attentive des risques et assurent que la direction fait preuve de prudence dans l'élaboration de ses projets et l'exercice de ses activités et à ce qu'elle se concentre sur la création de valeur pour les actionnaires dans le cadre d'un système efficace de contrôle des risques.
- 3. RBC offre une rémunération concurrentielle sur le marché afin de recruter et de conserver à son service des employés clés dont l'apport est essentiel à notre succès.** Le programme de rémunération est concurrentiel tant en ce qui concerne le rôle et les responsabilités de chaque membre de la haute direction que par rapport aux marchés pertinents dans lesquels nous sommes en concurrence pour le recrutement de personnel clé. La rémunération de la majorité des membres de la haute direction est étalonnée à l'aide de sondages sur la rémunération provenant de sources indépendantes et de renseignements publics sur des membres de la haute direction assumant des responsabilités semblables, principalement au sein d'institutions financières canadiennes. De plus, dans le cas de certains postes, la rémunération est étalonnée en fonction de celle versée par d'autres grandes sociétés canadiennes et institutions financières américaines et internationales. Nos programmes de rémunération à l'intention de la haute direction favorisent le perfectionnement professionnel et la rétention des membres de la haute direction clés, car ceux-ci jouent un rôle déterminant dans l'atteinte de nos objectifs financiers, stratégiques et opérationnels et ils nous ont permis de connaître nos succès passés. Pour encourager les membres de la haute direction à faire carrière à long terme au sein de la Banque, les octrois annuels d'incitatifs à base de titres de participation peuvent être perdus s'ils quittent la Banque avant que ces attributions soient acquises, sauf en cas de départ à la retraite (comme il est expliqué à la page 42 de cette circulaire).

Cette section de la circulaire explique en détail l'application des principes sous-jacents à la rémunération de la haute direction et la façon dont le comité des ressources humaines du conseil d'administration prend ses décisions relatives à la rémunération.

Éléments de la rémunération de la haute direction

Les éléments du programme de rémunération à l'intention de la haute direction sont décrits dans le tableau ci-après.

Élément de rémunération	Forme du paiement	Ce qu'il vise à récompenser
Salaire de base	Espèces	<ul style="list-style-type: none"> Récompense les compétences, les aptitudes, les connaissances et l'expérience, reflétant le niveau de responsabilités, ainsi que de l'apport attendu de chacun.
Primes incitatives annuelles à court terme variables	Espèces	<ul style="list-style-type: none"> Récompense l'apport au rendement du secteur d'activité et de la Banque en général. Récompense les résultats obtenus pendant l'exercice courant. Les paiements, versés à la fin de l'exercice, sont établis en fonction du rendement du membre de la haute direction, du secteur d'activité et de la Banque par rapport aux objectifs fixés.
	Unités d'actions différées	<ul style="list-style-type: none"> Le membre de la haute direction peut choisir de ne pas recevoir d'espèces et de reporter une tranche de sa prime incitative. Offre un autre moyen de respecter les exigences en matière d'actionariat.
Primes incitatives à moyen terme	Unités d'actions différées au rendement	<ul style="list-style-type: none"> Favorise l'actionariat tout en récompensant le rendement individuel, l'apport au rendement à moyen terme de la Banque et le potentiel démontré d'apport quant au rendement futur. Favorise la correspondance entre les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires. Est lié au rendement à moyen terme de la Banque tant en termes absolus que relatifs.
	Unités d'actions RBC	<ul style="list-style-type: none"> Employé sélectivement pour recruter et conserver du personnel clé.
Primes incitatives à long terme	Options d'achat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> Récompense l'apport au rendement à long terme de la Banque et le potentiel démontré d'apport quant au rendement futur. Est lié au rendement à long terme de la Banque et offre un incitatif de plus aux membres de la haute direction à accroître la valeur du placement des actionnaires.
Autres éléments de rémunération		Objectifs du programme
Prestations de retraite et avantages sociaux		<ul style="list-style-type: none"> Offre des prestations de retraite et des avantages sociaux comparables à ceux offerts par les sociétés de référence.
Avantages indirects		<ul style="list-style-type: none"> Fait partie du programme général de rémunération concurrentiel offert aux membres de la haute direction.
Actionariat		<ul style="list-style-type: none"> Fait correspondre les intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires en exigeant que les membres de la haute direction respectent un niveau minimal d'actionariat.

La combinaison des éléments de rémunération varie selon le niveau du poste occupé et traduit l'influence que le membre de la haute direction peut exercer sur le rendement de la Banque. Lorsque nous déterminons la combinaison appropriée, nous tenons compte des principes sous-jacents à la rémunération ainsi que de la correspondance entre les éléments de la rémunération de la haute direction et la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Le tableau suivant présente la pondération cible de la rémunération du président et chef de la direction, des membres du Groupe de la direction (soit les cadres supérieurs situés aux échelons les plus élevés et relevant directement du président et chef de la direction) et d'autres hauts dirigeants ainsi que le pourcentage de la rémunération à risque.

Échelon hiérarchique	Salaire de base	Primes incitatives fondées sur le rendement			Pourcentage de la rémunération à risque
		Prime incitative à court terme	Prime incitative à moyen terme	Prime incitative à long terme	
Président et chef de la direction	15 %	23 %	31 %	31 %	85 %
Membres du Groupe de la direction	20 %	22 %	29 %	29 %	80 %
Vice-présidents directeurs	30 %	18 %	26 %	26 %	70 %
Premiers vice-présidents	40 %	18 %	21 %	21 %	60 %

Étalonnage

La Banque revoit annuellement la rémunération en espèces et à base de titres de participation qu'elle offre par rapport à celle offerte par les sociétés du groupe de référence énumérées ci-après (groupe de référence). Généralement, nous fixons le niveau du salaire, des primes incitatives annuelles à court terme variables et des primes incitatives à moyen terme et à long terme à la médiane de ceux touchés par des membres de la haute direction ayant des rôles équivalents auprès de sociétés canadiennes faisant partie du groupe de référence. Cependant, dans le cas de certains postes, la rémunération est étalonnée en fonction de celle versée par d'autres grandes sociétés canadiennes et institutions financières américaines et internationales. La rémunération totale réelle et le montant des primes incitatives annuelles à court terme variables ou des primes incitatives à moyen terme ou à long terme peuvent être supérieurs ou inférieurs à la médiane selon le rendement individuel, le rendement du secteur d'activité et celui de la Banque en général. Les résultats financiers du groupe de référence constituent, tant pour le programme de primes incitatives annuelles à court terme variables que pour le programme de primes incitatives à moyen terme, un indicateur clé de notre rendement relatif et influencent les paiements qui sont faits aux termes de ces deux programmes.

Notre groupe de référence

Le comité choisit les sociétés de services financiers formant le groupe de référence selon leur champ d'activité et la portée de cette activité, leur taille et les régions où elles exercent leur activité. Le comité revoit la composition du groupe de référence tous les ans afin de s'assurer que les sociétés choisies demeurent représentatives aux fins de l'étalonnage de la rémunération. Les 20 institutions financières ayant servi de point de référence en 2008 sont les mêmes qu'en 2007, à savoir :

Groupe de référence		
Groupe de référence canadien	Groupe de référence américain	
Banque de Montréal	BB&T Corporation	Northern Trust Corporation
Banque de Nouvelle-Écosse	Bank of America	The PNC Financial Services Group
Banque Canadienne Impériale de Commerce	The Bank of New York	Sun Trust Banks Inc.
Société financière Manuvie	Fifth Third Bancorp	U.S. Bancorp
Banque Nationale du Canada	J.P. Morgan Chase & Co.	Wachovia Corporation ²
Banque Toronto-Dominion	KeyCorp	Wells Fargo & Company
Financière Sun Life inc.	National City Corporation ¹	

- 1) National City Corporation a fait partie de notre groupe de référence jusqu'à la fin de notre exercice 2008, puisque la clôture de son acquisition par The PNC Financial Services Group ne devait pas avoir lieu avant le 31 décembre 2008.
- 2) Wachovia Corporation a fait partie de notre groupe de référence jusqu'à la fin de notre exercice 2008, puisque son acquisition par Wells Fargo & Company ne devait pas être réalisée avant le 31 décembre 2008.

En raison des fusions et des acquisitions auxquelles certaines sociétés du groupe de référence ont été parties en 2008, nous réévaluons actuellement le cadre de sélection de celles-ci. Nous communiquerons, au cours de 2009, tout changement que nous apporterons à notre groupe de référence et continuerons d'examiner et de réévaluer la composition à moyen terme de celui-ci selon la conjoncture.

Processus décisionnel de RBC relatif à la rémunération de la haute direction

Cette section traite de la façon dont la Banque prend ses décisions concernant la rémunération de la haute direction.

Salaire de base

Une partie de la rémunération totale des membres de la haute direction est versée sous forme d'un salaire de base. Les salaires de base sont revus annuellement par rapport aux données du groupe de référence canadien afin de déterminer si des ajustements sont nécessaires, ceux-ci n'étant pas automatiques.

Primes incitatives au rendement

Programme de primes incitatives annuelles à court terme variables

Le comité fixe, au début de l'exercice, les objectifs de rendement financier aux fins du programme de primes incitatives annuelles à court terme variables. En 2008, ces objectifs étaient fondés sur la croissance du bénéfice net après impôts (BNAI) d'un exercice à l'autre et sur le rendement des capitaux propres (RCP) par rapport au groupe de référence. Ces indicateurs ont été choisis parce qu'ils établissaient une correspondance avec les rendements pour les actionnaires et encourageaient les membres de la haute direction à se concentrer sur les activités ayant une importance décisive sur le succès de la Banque. Afin de garantir cette correspondance, le comité a envisagé différents scénarios quant au rendement financier pour déterminer si le programme permettrait la différenciation souhaitée des attributions en fonction du rendement atteint. Un seuil de rendement, selon lequel un rendement minimal pour les actionnaires doit être atteint pour que les membres de la haute direction puissent recevoir un paiement aux termes de ce programme, a été fixé quant au RCP. Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de modifier, s'il le juge approprié, les paiements devant être faits aux termes du programme.

Le montant de la prime incitative annuelle à court terme variable versée est calculé comme suit :

Salaire de base	×	Prime incitative annuelle cible	×	Multiple du rendement de l'entreprise	×	Multiple du rendement individuel	=	Prime incitative annuelle à court terme variable						
Selon les responsabilités, les connaissances et l'expérience personnelles		Un pourcentage du salaire de base qui varie selon l'échelon hiérarchique / le poste		<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">30 % rendement de la Banque en général</td> <td style="text-align: center;">+</td> <td style="text-align: center;">70 % rendement du secteur d'activité</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">Indicateurs du rendement : croissance du BNAI et RCP relatif</td> </tr> </table>	30 % rendement de la Banque en général	+	70 % rendement du secteur d'activité	Indicateurs du rendement : croissance du BNAI et RCP relatif				Selon le rendement individuel par rapport aux objectifs personnels		
30 % rendement de la Banque en général	+	70 % rendement du secteur d'activité												
Indicateurs du rendement : croissance du BNAI et RCP relatif														

Multiple du rendement de l'entreprise : Le comité a établi une fourchette cible pour la croissance du BNAI globale de la Banque afin de refléter la croissance des produits d'exploitation et la limitation des coûts nécessaires à l'atteinte de nos objectifs financiers. Lorsqu'il a fixé les niveaux seuil, cible et plafond de la croissance du BNAI qui déterminent les paiements qui seront faits aux termes du programme, le comité a tenu compte des objectifs stratégiques de la Banque de même que de ses objectifs financiers généraux à court terme et à moyen terme. Ces niveaux de croissance du BNAI servent aussi à calculer les fourchettes de rendement pour chaque secteur d'activité. Les niveaux de financement réels peuvent varier de 0 % à 200 % de la cible selon le rendement obtenu par rapport aux objectifs.

Le niveau de financement quant à notre RCP relativement à celui du groupe de référence peut être ajusté. Si notre RCP se situe dans le premier tiers par rapport au groupe de référence, le financement est augmenté de 15 %. S'il se situe dans le deuxième tiers, aucun ajustement n'est apporté. Finalement, s'il se situe dans le dernier tiers, le financement est diminué de 15 %.

Le conseil peut, à sa discrétion, augmenter ou réduire le niveau de financement afin de tenir compte de l'incidence d'éléments extraordinaires, inhabituels ou non récurrents, de changements apportés aux normes comptables, de fusions, d'acquisitions ou de restructurations d'envergure, du rendement de l'entreprise par rapport à celui des sociétés composant le groupe de référence et du contexte commercial dans lequel les résultats ont été obtenus.

Multiple du rendement individuel : Le rendement individuel est mesuré en fonction des résultats financiers, stratégiques et opérationnels. Une évaluation générale du rendement est effectuée et convertie en un multiple du rendement individuel pouvant varier entre 0 % et 200 % de la cible selon le rendement obtenu par rapport aux objectifs personnels, lesquels sont en corrélation avec les objectifs de la Banque.

Programmes incitatifs à base de titres de participation à moyen terme et à long terme

Les primes incitatives à base de titres de participation constituent un élément important de notre programme de rémunération de la haute direction. Le comité détermine les attributions d'après le rendement individuel et le potentiel démontré d'apport quant au rendement futur.

Programme d'unités d'actions différées au rendement (PUADR) : Lorsque le comité a élaboré le PUADR, un programme incitatif à moyen terme, son objectif était d'inciter les membres de la haute direction à concentrer leurs efforts sur l'accroissement du rendement total pour les actionnaires (RTA) à moyen terme, tant en termes absolus que relatifs, et de les récompenser pour un tel accroissement. Pour atteindre cet objectif, le programme utilise un déterminant de rendement, soit notre RTA sur trois ans par rapport à celui des sociétés du groupe de référence. Pour les attributions octroyées en 2005, 2006 et 2007, le déterminant de rendement peut faire en sorte que l'attribution soit réduite ou augmentée d'au plus 50 % selon notre rendement par rapport à celui du groupe de référence. Aucun paiement n'est prévu aux termes de ce programme si les niveaux seuils du RCP ne sont pas atteints.

Afin de déterminer le nombre d'unités d'actions différées au rendement devant être octroyées, la valeur en dollars de chaque attribution aux termes du PUADR est convertie en unités d'actions théoriques au cours de clôture moyen des actions ordinaires pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'octroi. Les attributions deviennent entièrement acquises et sont versées à la fin d'une période de trois ans, la valeur des unités d'actions au moment de l'acquisition correspondant au cours de clôture moyen des actions ordinaires pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition, plus ou moins l'ajustement apporté par le déterminant de rendement. Pendant la période d'acquisition, les unités d'actions différées au rendement donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme d'unités d'actions différées au rendement additionnelles assujetties aux mêmes conditions d'acquisition, de rendement et de paiement que les attributions initiales.

Programme d'unités d'actions RBC : Le Programme d'unités d'actions RBC est utilisé sélectivement pour recruter et retenir des membres de la direction clés. Les attributions d'unités d'actions RBC peuvent être octroyées en tout temps pendant l'année. Elles prennent soit la forme d'actions ordinaires détenues en fiducie et donnant droit à des dividendes, soit la forme d'unités d'actions donnant droit à des équivalents de dividendes. Le nombre d'unités d'actions octroyées est calculé en utilisant le cours de clôture moyen des actions ordinaires pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'octroi. Les attributions peuvent devenir acquises dans leur intégralité, soit à la fin d'une période de trois ans, soit proportionnellement sur une période de trois ans. Leur valeur au moment de l'acquisition est équivalente au cours de clôture moyen des actions ordinaires pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.

Régime d'options d'achat d'actions : Le Régime d'options d'achat d'actions est un incitatif à long terme dont l'objectif est d'inciter les membres de la haute direction à concentrer leurs efforts sur l'accroissement de la valeur à long terme du placement des actionnaires et de les récompenser pour un tel accroissement. La valeur d'une attribution d'options d'achat d'actions approuvée par le conseil, suivant la recommandation du comité, à des fins de rémunération est convertie en un nombre correspondant d'options d'achat d'actions en utilisant la valeur du modèle Black-Scholes moyenne sur une période de cinq ans¹. Le nombre d'options en cours ou la valeur dans le cours d'options en cours ne sont pas des facteurs qui interviennent dans la décision d'octroyer des options d'achat d'actions. Les options d'achat d'actions sont octroyées à une date déterminée à l'avance qui tombe pendant une période de négociation permise. Les options visent l'achat d'un nombre déterminé d'actions ordinaires à

1) Pour les besoins de la rémunération, le modèle d'évaluation des options Black-Scholes est utilisé pour calculer la juste valeur des options d'achat d'actions à la date de l'octroi. L'évaluation des options selon le modèle Black-Scholes est fondée sur la durée de vie prévue des options d'achat d'actions, la volatilité envisagée du cours des actions ordinaires de la Banque, le taux de dividendes prévu des actions ordinaires de la Banque et un taux d'intérêt sans risque. L'hypothèse posée dans le modèle d'évaluation de la juste valeur à la date de l'octroi est basée sur une durée prévue de 10 ans, soit la durée réelle des options. La juste valeur à la date de l'octroi selon le modèle Black-Scholes à l'égard des attributions octroyées au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2008 était de 21 % du prix d'exercice des options. Pour les attributions octroyées en décembre 2008, la juste valeur à la date de l'octroi selon le modèle Black-Scholes s'établissait à 20 % du prix d'exercice des options.

La juste valeur à la date de l'octroi des attributions d'options d'achat d'actions sera différente de la juste valeur comptable déclarée dans les états financiers de la Banque. Le chapitre 3870 du *Manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA)* exige l'utilisation de la méthode de la juste valeur comptable pour la constatation d'une charge dans les états financiers de la Banque dans le cas des attributions d'options. Selon cette méthode, la juste valeur d'une attribution à la date de l'octroi est amortie sur la période d'acquisition applicable et constatée à titre de charge de rémunération. Le modèle d'évaluation des options Black-Scholes est aussi utilisé pour le calcul de la juste valeur comptable. Toutefois, les hypothèses posées dans le modèle comptable, qui est conforme aux règles prévues par le chapitre 3870 du *Manuel de l'ICCA*, sont fondées sur une durée prévue de six ans, ce qui reflète les pratiques antérieures pour ce qui est de l'exercice des options de la Banque. La juste valeur comptable pour les octrois aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Banque au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2008 était fondée sur une valeur du modèle Black-Scholes de 12 % du prix d'exercice des options.

un prix d'exercice déterminé. Le prix d'exercice correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume par action ordinaire d'un lot régulier d'actions négociées à la TSX i) le jour précédant la date de l'octroi ou, s'il est plus élevé, ii) pour la période de cinq jours de bourse consécutifs précédant la date de l'octroi. Les options peuvent être exercées sur une période de 10 ans. Les options s'acquiescent sur une période de 4 ans, à raison de 25 % par année, à compter de la première année suivant la date de l'octroi. Les options d'achat d'actions non acquiescent sont perdues si l'emploi du participant auprès de la Banque prend fin autrement que par suite de son départ à la retraite ou de son invalidité (comme il est noté à la page 42 de cette circulaire).

Nos pratiques en matière d'octroi d'options d'achat d'actions sont conformes aux exigences de la TSX. Les options d'achat d'actions ne sont pas antidatées et aucun participant ne peut se voir octroyer à lui seul des options visant plus de 5 % des actions ordinaires en circulation. Plus de renseignements sont donnés dans le tableau ci-après.

Indicateurs d'options d'achat d'actions					
	Nombre d'options	En pourcentage du nombre d'actions ordinaires en circulation au 31 octobre 2008			
		Cible	2008	2007	2006
Dilution potentielle totale (options en cours pouvant être octroyées)	41 698 092	< 10 %	3,1 %	3,8 %	4,3 %
Dilution (options actuellement en cours)	21 772 918	< 5 %	1,6 %	2,1 %	2,5 %
Taux d'utilisation (nombre d'options émises chaque année)	2 020 428	< 1 %	0,15 %	0,14 %	0,14 %

Autres programmes à base de titres de participation

Programme d'unités d'actions différées : Avant le début de chaque exercice, les membres de la haute direction peuvent faire le choix irrévocable de toucher un pourcentage de leur prime incitative annuelle à court terme variable (25 %, 50 %, 75 % ou 100 %) sous forme d'unités d'actions différées (UAD). Lorsqu'une telle prime est versée, le montant choisi est converti en UAD en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires 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. La valeur des UAD au moment de leur échange correspond au cours de clôture moyen des actions ordinaires pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'échange.

Politique anti-monetisation

Il est interdit à un employé de la Banque de vendre, directement ou indirectement, des actions ordinaires de la Banque dont il n'est pas propriétaire ou qu'il n'a pas entièrement réglées. De plus, il est interdit à un employé d'acheter ou de vendre, directement ou indirectement, une option d'achat ou de vente visant des actions ordinaires.

Régimes de retraite, d'avantages sociaux et d'avantages indirects

Les membres de la haute direction participent aux régimes de retraite et d'avantages sociaux aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à tous les autres employés. Au Canada, les membres de la haute direction ont le choix d'accumuler des prestations aux termes d'un régime de retraite à prestations déterminées ou d'un régime de retraite à cotisations déterminées. Certains membres de la haute direction, dont le président et chef de la direction et les membres du Groupe de la direction (sauf le chef de groupe, Marchés des Capitaux), participent à des régimes supplémentaires de retraite à l'intention de la haute direction. Les régimes supplémentaires de retraite à l'intention des membres de la haute direction applicables au président et chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés sont décrits dans la partie narrative accompagnant le tableau des prestations de retraite à la page 39 de cette circulaire. Les membres de la haute direction participent à divers régimes d'avantages sociaux à l'intention des employés, dont des régimes de soins médicaux et dentaires, d'assurance-vie, d'assurance-invalidité et d'assurance-accidents. Les membres de la haute direction peuvent également participer à nos régimes d'épargne et d'actionnariat des employés, auxquels ils peuvent cotiser jusqu'à 10 % de leur salaire en vue de l'achat d'actions ordinaires, la Banque égalant 50 % des cotisations, jusqu'à concurrence de 3 % du salaire des membres de la haute direction. En ce qui concerne RBC Marchés des Capitaux, la Banque verse une somme équivalente aux cotisations admissibles, jusqu'à concurrence de 4 500 \$ par année. Les membres de la haute direction bénéficient d'un programme flexible d'avantages indirects dont la valeur varie selon l'échelon hiérarchique.

Actionnariat

Pour garantir la correspondance de leurs intérêts à ceux des actionnaires, les membres de la haute direction doivent respecter certaines exigences en matière d'actionnariat minimal. Ils peuvent se conformer à ces exigences en détenant des actions ordinaires ou des actions théoriques aux termes du Programme d'unités d'actions différées ou du Programme d'unités d'actions différées au rendement. Les membres de la haute direction nouvellement nommés ou promus disposent de trois ans pour atteindre le niveau d'actionnariat minimal exigé tandis que les membres de la haute direction recrutés à l'externe disposent d'un délai de cinq ans. Le tableau ci-après présente les exigences en matière d'actionnariat minimal applicables aux membres de la haute direction.

Exigences en matière d'actionnariat minimal	
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, Marché 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 incitative annuelle à court terme variable des trois dernières années. L'exigence en matière d'actionnariat s'applique pendant la première année de la retraite.
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 incitative annuelle à court terme variable des trois dernières années.
Vice-présidents	1 fois la moyenne du salaire de base des trois dernières années.

Le tableau suivant présente l'exigence en matière d'actionnariat applicable au président et chef de la direction et son avoir en actions.

M. G.M. Nixon		Avoir en actions au 31 octobre 2008 ¹					Total exprimé en multiple du salaire
Exigence en matière d'actionnariat		UAD ² (conversion volontaire des primes en actions ordinaires)	PUADR ²	Régime d'épargne et d'actionnariat des employés	Avoir personnel en actions	Total de l'avoir en actions	
Multiple	Montant requis						
8 x salaire	11 200 000 \$	6 611 419 \$	8 239 390 \$	1 248 968 \$	27 189 308 \$	43 289 085 \$	31 x

1) Calculé selon la valeur marchande des actions ordinaires le 31 octobre 2008, soit 46,84 \$.

2) Détenues sous forme d'unités d'actions.

Décisions concernant la rémunération de la haute direction de 2008

Cette section traite de la rémunération du président et chef de la direction, de la chef des finances et des autres membres du Groupe de la direction (y compris les membres de la haute direction visés) en 2008, rémunération que le comité a recommandée et que le conseil a approuvée.

Résumé de la démarche du comité

Vers la fin de 2007, le comité a déterminé les objectifs pour le président et chef de la direction à l'égard de l'exercice 2008. Ces objectifs ont été établis en fonction des priorités d'ordre financier, stratégique et opérationnel devant favoriser la création de valeur à court terme, à moyen terme et à long terme pour les actionnaires. Le président et chef de la direction a fixé les objectifs de chacun des membres du Groupe de la direction, y compris les membres de la haute direction visés; ceux-ci sont présentés dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 35 de cette circulaire. Les objectifs précis et la pondération relative varient selon les membres du Groupe de la direction pour tenir compte de leur rôle et de leurs responsabilités.

Au cours de l'année, le comité a consulté le conseil afin d'évaluer le rendement du président et chef de la direction, et le conseil a approuvé l'évaluation globale faite par le comité. Le président et chef de la direction a remis au comité son évaluation du rendement de chaque membre du Groupe de la direction, de même que des recommandations au sujet de leur rémunération. Le comité a étudié ces recommandations et a exercé son jugement indépendant pour décider si des ajustements étaient nécessaires.

Le comité a procédé à une analyse détaillée et a tenu compte d'un certain nombre de facteurs pour juger du niveau approprié de rémunération du président et chef de la direction et de chaque membre du Groupe de la direction, dont :

- le rendement de la Banque par rapport aux objectifs à court terme, à moyen terme et à long terme et par rapport au rendement du groupe de référence;
- les programmes de rémunération offerts au sein du groupe de référence;
- le caractère concurrentiel de la rémunération par rapport à la rémunération versée par le groupe de référence canadien;
- la conjoncture difficile avec laquelle la Banque a dû composer; et
- l'évaluation faite par le comité du rendement courant de chaque membre de la haute direction et de son apport futur potentiel à la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, la rémunération du président et chef de la direction et de chaque membre du Groupe de la direction, y compris les membres de la haute direction visés.

Consultant indépendant

Le comité retient les services de son propre consultant indépendant employé par le Groupe Hay afin qu'il lui fournisse des conseils sur des questions de rémunération de la haute direction. Le comité discute de ces conseils et en tient compte. Toutefois, les décisions finales portant sur les éléments distincts de la rémunération, la composition de la rémunération et le niveau de la rémunération totale sont prises par le comité, qui s'appuie sur les suggestions du conseil, ainsi que sur les connaissances des membres du comité, leur jugement et leur évaluation du rendement individuel, du rendement du secteur d'activité et du rendement de la Banque en général.

En plus des services de consultation qu'il fournit au comité, le Groupe Hay offre à la Banque d'autres services sous la forme d'évaluations de postes, d'études sur la rémunération d'employés d'institutions financières canadiennes faisant ou non partie de la haute direction et de compilations de données du marché. Pour que l'indépendance du consultant ne soit pas compromise, le comité revoit chaque année les services et les honoraires prévus ainsi que les services qui ont été rendus et les honoraires qui ont été versés pendant l'exercice en cours. Les honoraires versés au Groupe Hay pour la prestation de ces services en 2007 et 2008 sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

Services fournis	Honoraires versés en 2007	Honoraires versés en 2008	Pourcentage de tous les honoraires versés en 2008
Services fournis à titre de consultant indépendant du comité	54 504 \$	130 044 \$	67 %
Services d'évaluation de postes et études sur la rémunération	126 687 \$	64 485 \$	33 %

Rendement de la Banque et des membres de la haute direction visés¹

Rendement de la Banque en 2008

La rémunération de la haute direction est établie en fonction du rendement de la Banque. Elle comprend des indicateurs associés aux objectifs à court terme et à moyen terme et reflète le rendement tant en termes absolus que relativement au rendement de notre groupe de référence.

À la fin de 2007, la Banque a établi les objectifs financiers applicables à 2008 en fonction de nos perspectives économiques et commerciales à ce moment-là. Nous étions conscients du fait que le début de 2008 serait difficile, mais nous n'avions pas prévu le degré de volatilité continue des marchés et de volatilité comptable et le ralentissement de la croissance économique ni, par conséquent, la mesure dans laquelle les progrès en vue de l'atteinte de certains objectifs seraient freinés, ce qui s'est traduit par des réductions de valeur, par des hausses de la dotation aux provisions pour pertes sur créances et par la compression des écarts.

En 2008, la Banque a dégagé un bénéfice de plus de 4,5 milliards de dollars, soit le plus élevé du groupe de référence canadien, et a généré un rendement des capitaux propres de 18 %. Dans le contexte turbulent de l'année dernière, notre saine approche commerciale et les avantages de notre modèle d'affaires diversifié nous ont aidés à maintenir le rendement de nos actions contrairement à notre groupe de référence. Nos actions ont affiché un rendement total pour les actionnaires de 8 % et 12 % se situant dans le quartile supérieur pour les périodes à moyen terme des trois et cinq dernières années, respectivement, et nous avons augmenté les dividendes versés au cours de la dernière période de trois ans, lesquels se sont établis à un taux composé annuel moyen de 19 %.

La situation de capital de la Banque est demeurée solide pendant tout l'exercice 2008, le ratio du capital de première catégorie s'établissant à un niveau supérieur à notre objectif de 8 %. Le bénéfice dilué par action s'est chiffré à 3,38 \$, en baisse de 19 % par rapport à l'exercice précédent et en deçà de l'objectif de croissance de 7 à 10 %. Le rendement des capitaux propres de 18 % a été inférieur à l'objectif de 20 % ou plus. Le levier d'exploitation défini de 1 % était inférieur à l'objectif de 3 % ou plus.

La diversité de nos activités est un élément clé de notre stabilité et de notre réussite. Les faits saillants de 2008 au chapitre du rendement pour chacun de nos cinq secteurs d'activité ont été les suivants :

Services bancaires canadiens

- Les services bancaires canadiens ont continué de soutenir nos résultats et ont affiché une solide croissance du bénéfice par rapport à l'exercice précédent, ce qui reflète la croissance des produits d'exploitation dans toutes les activités ainsi que la gestion efficace des coûts.
- Nous avons consolidé notre position de chef de file dans la plupart des principales catégories de produits en augmentant les gammes de produits et services et en élargissant notre réseau de distribution de manière à mieux servir nos clients. Nous avons approfondi nos relations avec la clientèle en élargissant notre offre de rabais multiproduits et en lançant des produits innovateurs.
- Notre portefeuille de prêts a augmenté de 13 % en raison de la solide croissance des activités liées aux prêts hypothécaires de transformation de l'avoir foncier et des nouvelles offres de cartes de crédit, et nos dépôts se sont accrus de 5 % grâce au lancement de nouveaux produits à l'intention des particuliers et des entreprises.

1) Des renseignements plus complets sur le rendement de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 se trouvent dans les états financiers comparatifs de la Banque et le rapport de gestion pour l'exercice financier terminé le 31 octobre 2008. On peut obtenir des exemplaires de ces documents et d'autres renseignements sur la Banque sur SEDAR au www.sedar.com, sur notre site Web au www.rbc.com/investisseurs ou encore en s'adressant à la secrétaire de la Banque.

Gestion de patrimoine

- Grâce à notre acquisition de Phillips Hager & North Investment Management Ltd. (PH&N), nous formons la plus importante société de fonds communs de placement au Canada, selon la quantité d'actifs sous gestion, avec une part de marché de 16 % et nous sommes le meneur du secteur en termes de ventes nettes de fonds communs de placement, lesquelles ont totalisé 8,8 milliards de dollars en 2008.
- L'acquisition de Ferris, Baker Watts, Incorporated (FBW) nous a permis d'étendre notre présence dans les régions clés des États-Unis. Employant plus de 2 000 conseillers financiers, nous occupons maintenant le septième rang des cabinets nationaux de conseillers en placements en importance aux États-Unis.
- Nous avons continué d'accroître notre présence à l'extérieur de l'Amérique du Nord en ouvrant de nouveaux bureaux à Santiago, au Chili, et à Mumbai, en Inde, et en recrutant des conseillers et des professionnels d'expérience à plusieurs endroits dans le monde.

Assurances

- Les primes et les dépôts dans le secteur Assurances se sont accrus de 12 % par rapport à l'exercice précédent, en raison principalement de l'accroissement du nombre de nouvelles ventes, de la conclusion d'un nouveau contrat de réassurance de rentes au Royaume-Uni et du maintien du taux de fidélisation de nos clients.
- Nous avons élargi notre réseau canadien de succursales de vente au détail d'assurance, le portant de 21 succursales en 2007 à 35 succursales en 2008, de manière à ce que nos clients puissent obtenir plus aisément des services et conseils en matière d'assurance.

Services bancaires internationaux

- Notre acquisition de RBTT Financial Group (RBTT) a été l'événement le plus marquant à l'extérieur de l'Amérique du Nord. En ajoutant RBTT aux entreprises de services bancaires que nous exploitons déjà dans les Antilles, nous sommes maintenant au deuxième rang des groupes de services bancaires dans les Antilles anglaises.
- L'intégration réussie de notre acquisition d'Alabama National Bancorporation s'est traduite par l'ajout de 103 points de services bancaires à notre réseau américain. Nous continuons de porter notre attention sur le maintien systématique d'un équilibre entre la croissance de nos portefeuilles de prêts aux États-Unis et les risques liés à ces portefeuilles, et nous comptons améliorer notre modèle d'exploitation des services bancaires aux États-Unis, accroître notre efficacité et réduire nos charges.

Marchés des Capitaux

- En tant que plus grande banque d'investissement au Canada, nous nous classons au premier ou au deuxième rang dans de nombreux domaines au Canada.
- Notre bilan solide et le respect dont jouit notre marque nous ont permis d'exporter avec succès nos forces et de percer de nouveaux marchés. Nous avons ajouté une équipe de financement par emprunt à Londres et nous avons élargi la portée de nos activités de financement d'infrastructures établies au Royaume-Uni jusqu'en Europe continentale, en Australie et aux États-Unis.
- En dépit de l'incidence défavorable que l'évolution du marché et de l'économie a eue sur certaines de nos entreprises du secteur Marchés des Capitaux, ce secteur a généré un bénéfice de 1,17 milliard de dollars et un rendement des capitaux propres de 20,5 % grâce à notre plateforme diversifiée et à notre solide gestion des risques.

Rendement du président et chef de la direction en 2008

Le comité a évalué le rendement du président et chef de la direction de la Banque de 2008 par rapport aux objectifs financiers à court terme et à moyen terme de la Banque, à la gestion des risques ainsi qu'aux priorités stratégiques et opérationnelles qui favorisent la création de valeur durable pour les actionnaires. Le comité a aussi tenu compte du solide rendement réalisé par la Banque malgré la conjoncture difficile de l'économie et du marché, attribuant ce rendement à un engagement indéfectible envers les éléments essentiels d'une saine gestion, soit la diversification des activités, une gestion rigoureuse des risques, une stratégie claire et un bilan solide.

En 2008, la Banque a déclaré un solide bénéfice, soit le plus élevé de notre groupe de référence canadien, malgré une détérioration importante des conditions du marché pendant l'exercice. Nous avons également déclaré un rendement total pour les actionnaires se situant dans le quartile supérieur pour les périodes à moyen terme et à long terme des trois, cinq et dix dernières années. M. Nixon a exercé un fort leadership en réussissant à maintenir le cap dans des conditions sans précédent sur les marchés financiers mondiaux, en orientant l'équipe de direction et les employés sur le service à la clientèle, en gérant efficacement les coûts et en profitant des occasions de générer des revenus. Le comité estime que la Banque est bien placée pour bénéficier d'une croissance future grâce à la rigueur dont M. Nixon a fait preuve dans les placements, à la prudence qu'il a démontrée dans la gestion du risque, à la diversification des activités qu'il a mise en œuvre et à l'accent constant sur le service à la clientèle qu'il continue de préconiser au sein de l'organisation. Son leadership et les mesures qu'il a adoptées devraient permettre de maintenir la réputation de grande intégrité et d'éthique de la Banque. M. Nixon est très respecté des parties intéressées externes et a été nommé, en novembre 2008, le meilleur chef de la direction du Canada par la revue *Canadian Business* lors de la publication de son palmarès annuel des hauts dirigeants d'exception.

Le tableau ci-dessous présente les objectifs de rendement et les principaux résultats du président et chef de la direction pour l'exercice 2008.

Objectifs de rendement de 2008	Résultats de 2008
Résultats financiers	
<ul style="list-style-type: none"> Atteindre des objectifs financiers à court terme et à moyen terme, comme il est indiqué à la page 28 de cette circulaire. Maintenir des ratios du capital solides qui appuieront l'orientation stratégique, les objectifs de croissance et les notes de crédit. 	<ul style="list-style-type: none"> En dépit de la turbulence qui avait cours sur les marchés financiers mondiaux, la Banque a réalisé un bénéfice de plus de 4,5 milliards de dollars attribuable à la croissance des revenus de certaines de ses activités principales et à une gestion serrée des coûts dans toute l'organisation. Des détails à ce sujet sont donnés à la page 28 de cette circulaire sous la rubrique « Rendement de la Banque en 2008 ». Une bonne position de liquidité a été maintenue en 2008, et nos ratios du capital et notes de crédit pour nos titres d'emprunt de premier rang sont parmi les plus élevés de toutes les institutions financières mondiales. À la fin de l'exercice 2008, nous détenions la cote Aaa (négative) de Moody's Investor Services, AA- (stable) de Standard & Poor's et AA (stable) de DBRS et de Fitch Ratings. Le cadre de gestion du risque de la Banque à l'échelle de l'entreprise soutient notre stabilité et notre force, lesquelles sont à la base de notre succès continu, malgré les conditions de marché extrêmement difficiles. Notre stratégie diversifiée en matière de risque a permis de réduire sensiblement le risque associé à un seul nom ou à un seul secteur.
Élaboration et mise en œuvre de la stratégie	
<ul style="list-style-type: none"> Être le chef de file incontesté au Canada. Être l'un des principaux fournisseurs de services bancaires, de services de gestion de patrimoine et de services liés aux marchés des capitaux aux États-Unis. Être un prestataire de choix de certains services bancaires, services de gestion de patrimoine et services liés aux marchés des capitaux haut de gamme dans des marchés cibles. 	<ul style="list-style-type: none"> Au Canada, nous occupons la première ou la deuxième position dans la plupart des catégories importantes de produits. L'acquisition de PH&N a entraîné la formation de la plus grande société de fonds communs de placement et l'un des plus grands gestionnaires d'actifs privés au Canada selon les actifs sous gestion. En 2008, la qualité de notre service à la clientèle a été reconnue dans le cadre d'un certain nombre de sondages indépendants, dont : prix des meilleurs services bancaires Synovate : indice de service à la clientèle Synovate de 2008 – catégorie des services bancaires aux particuliers, sondage sur les services bancaires privés effectué par Euromoney 2008 et prix du service de courtage en direct 2007 de Dalbar. Nous avons continué d'accroître notre présence aux États-Unis et sur la scène internationale au moyen d'acquisitions et d'expansion (dont RBTT et FBW), comme il est indiqué à la page 29 de cette circulaire.
Gestion du personnel clé	
<ul style="list-style-type: none"> Assurer la profondeur et la diversité de l'équipe de direction. Maintenir un engagement élevé des employés. 	<ul style="list-style-type: none"> La Banque dispose d'une solide relève pour les postes clés. L'accent mis sur le perfectionnement du leadership a entraîné de nombreuses nominations de hauts dirigeants clés ainsi qu'une rotation entre les postes de haute direction de la Banque. Le sondage d'opinion effectué auprès des employés en 2008 a révélé un haut niveau d'engagement, plaçant la Banque dans le premier quartile de l'évaluation nord-américain « haut rendement ».
Gestion de notre réputation	
<ul style="list-style-type: none"> Préserver et renforcer notre réputation et l'image de notre marque auprès de toutes les parties intéressées. 	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons rehaussé le profil de notre marque aux États-Unis en changeant la dénomination de RBC Centura Bank et RBC Dain Rauscher par RBC Bank et RBC Wealth Management, respectivement. RBC est en tête de la liste des 50 premières marques canadiennes publiées dans la revue <i>Canadian Business</i>. Reconnue parmi les 10 entreprises ayant l'une des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada en 2008 (Waterstone Human Capital).

Rendement des autres membres de la haute direction visés en 2008

Lorsqu'il a déterminé la rémunération des autres membres de la haute direction visés, le comité a analysé l'apport de chacun aux réalisations de la Banque, comme il est mentionné sous la rubrique « Rendement de la Banque en 2008 » à la page 28 de cette circulaire, et a examiné les réalisations de chacun en fonction des objectifs individuels fixés. Le comité a aussi tenu compte du rendement par rapport à celui des sociétés auxquelles nous nous comparons et des conditions difficiles du marché et de l'économie dans lesquelles les résultats ont été atteints.

J.R. Fukakusa, chef des finances : Sous la direction de M^{me} Fukakusa, la Banque a rehaussé la communication de l'information financière concernant l'exposition aux risques et les méthodes d'évaluation, et a ainsi amélioré la gouvernance financière alors que les marchés connaissaient des bouleversements en 2008. De plus, l'Institut Canadien des Comptables Agréés a décerné à la Banque, pour la deuxième année consécutive, le Prix d'excellence en matière d'information d'entreprise dans le secteur des services financiers, en nous octroyant le premier rang des sociétés canadiennes du secteur des services financiers avec lesquelles nous sommes en concurrence pour nos rapports financiers et notre information relative à la gouvernance. M^{me} Fukakusa a mené avec succès un programme de gestion des coûts qui a surpassé les objectifs fixés pour 2008. En 2008, M^{me} Fukakusa a assumé par intérim la supervision du groupe Technologie et exploitation mondiales et dirige actuellement un examen complet des activités de ce domaine.

B.G. Stymiest, chef de l'exploitation : Sous la direction de M^{me} Stymiest, les Services fonctionnels généraux ont continué de fournir le leadership nécessaire à la gestion de nos principaux actifs, y compris notre effectif, notre réputation, nos fonds propres et notre stratégie d'entreprise. Le groupe de gestion du risque de la Banque, en collaboration avec les secteurs d'exploitation, est parvenu à doser la croissance en fonction de notre profil du risque. L'équipe de gestion de trésorerie de la Banque a habilement réussi à obtenir du financement et des capitaux auprès de diverses sources partout dans le monde, alors que d'autres institutions financières éprouvaient de la difficulté à le faire. BrandZ a classé RBC parmi les 100 marques les plus puissantes à l'échelle internationale, ce qui fait d'elle la première entreprise canadienne à figurer sur cette liste de notoriété mondiale, et Mediacorp a pour sa part reconnu la Banque comme l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada.

W.J. Westlake, chef de groupe, Services bancaires internationaux et Assurances : Pendant la première moitié de l'exercice, M. Westlake a agi comme chef de groupe, Services bancaires canadiens, secteur qui a connu un fort rendement, comme il est indiqué à la page 28 de cette circulaire. Au milieu de 2008, il a assumé le rôle de chef de groupe des secteurs d'exploitation, Services bancaires internationaux et Assurances. M. Westlake a concentré ses efforts sur le renforcement des activités bancaires aux États-Unis. Sous sa gouverne, l'acquisition de RBTT a été réalisée et l'intégration de nos services bancaires dans les Antilles est en bonne voie de l'être.

C.M. Winograd, chef de groupe, Marchés des Capitaux : Les réductions de valeur liées à la conjoncture difficile ont eu une incidence importante sur le rendement financier de 2008. Toutefois, de nombreuses activités liées aux marchés des capitaux, y compris certaines activités de négociation de titres à revenu fixe et opérations de change, de placements en actions aux États-Unis, de prêt et de syndication de prêts ont également continué à connaître un bon rendement. Malgré les réductions de valeur, sous la direction de M. Winograd, la plateforme diversifiée et la solide gestion du risque de Marchés des Capitaux lui ont permis de générer de solides bénéfices et un RCP de 20,5 % en 2008.

Analyse des décisions concernant la rémunération de 2008

La section qui suit résume les décisions concernant la rémunération des membres de la haute direction visés que le comité a recommandées et que le conseil a approuvées pour l'exercice 2008, de même qu'une description des facteurs ayant mené à ces décisions.

Salaire de base de 2008

En décembre 2007, le comité a revu les salaires de base des membres de la haute direction visés. Le conseil, suivant la recommandation du comité, a déterminé que le salaire de base de M. Nixon était bien positionné et qu'il n'était pas nécessaire d'y apporter d'ajustement pour 2008. En reconnaissance des responsabilités accrues de M^{me} Fukakusa, le comité a ajusté son salaire avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2008, le faisant passer de 500 000 \$ à 550 000 \$. Le comité a jugé que le salaire des autres membres de la haute direction visés était bien positionné et qu'il n'y avait pas lieu d'y apporter d'ajustement pour 2008.

Primes incitatives fondées sur le rendement de 2008

Programme de primes incitatives annuelles à court terme variables

En ce qui concerne le programme de primes incitatives annuelles à court terme variables de 2008, les objectifs quant à la fourchette de rendement cible du bénéfice net après impôts (BNAI) de la Banque ont été établis en octobre 2007 en fonction de nos perspectives commerciales et économiques du moment. Ces objectifs de croissance du BNAI étaient en corrélation avec nos objectifs financiers.

Nos progrès en vue de l'atteinte de certains objectifs ont été freinés par la volatilité du marché, la volatilité comptable et les incertitudes connexes, comme en témoignent les réductions de valeur, les hausses de la dotation aux provisions pour pertes sur créances et la compression des écarts. Alors que certaines de nos activités étaient plus touchées que d'autres par les conditions du marché et de l'économie, d'autres secteurs ont enregistré de bons résultats. Par conséquent, notre rendement global est plutôt enviable par rapport à celui de nombreuses institutions financières nord-américaines. Notre RCP de 18 % pour 2008 se classait dans le premier tiers de notre groupe de référence et notre BNAI de plus de 4,5 milliards de dollars en 2008 était le plus élevé de notre groupe de référence canadien. Le conseil a jugé que ces résultats étaient remarquables compte tenu de la conjoncture difficile et, par conséquent, a utilisé son pouvoir discrétionnaire pour fixer l'élément de la prime incitative annuelle à court terme variable relatif au rendement de la Banque en général afin qu'il reflète le solide rendement obtenu par la Banque dans un contexte difficile et par rapport à celui de nos sociétés de référence. Malgré tout, la prime incitative annuelle à court terme variable pour les membres de la haute direction visés a baissé de façon significative en 2008 par rapport à 2007.

Pour l'exercice 2008, la prime incitative annuelle à court terme variable cible pour le président et chef de la direction est demeurée à 150 % du salaire de base. Pour les autres membres de la haute direction visés (sauf le chef de groupe, Marchés des Capitaux), les primes incitatives annuelles cibles ont été maintenues entre 100 % et 125 % du salaire de base.

Le conseil a examiné le rendement de M. Nixon. Cet examen a porté entre autres sur les résultats financiers globaux de la Banque et sur le leadership personnel de M. Nixon en matière de gestion du risque et de priorités stratégiques et opérationnelles. Le conseil a jugé que M. Nixon avait obtenu dans l'ensemble de solides résultats, surtout compte tenu de la conjoncture difficile et du rendement du groupe de référence. Le conseil a suivi les modalités du programme incitatif pour attribuer les primes, mais a toutefois exercé son pouvoir discrétionnaire pour prendre sa décision finale et ajuster la prime à la baisse, ce qui a donné lieu à un paiement de 2 400 000 \$.

Le comité a évalué le rendement des autres membres de la haute direction visés selon le rendement individuel, le rendement du secteur d'activité, s'il y avait lieu, et celui de la Banque en général, et a suivi les modalités du programme incitatif pour attribuer les primes. Toutefois, le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire pour prendre sa décision finale et ajuster les primes à la baisse, ce qui a donné lieu aux paiements suivants : M^{me} Fukakusa a touché une prime incitative annuelle à court terme de 800 000 \$ pour 2008; M^{me} Stymiest a touché une prime incitative annuelle à court terme de 800 000 \$ pour 2008; M. Westlake a touché une prime incitative annuelle à court terme de 1 000 000 \$ pour 2008; et M. Winograd a touché une prime incitative annuelle à court terme de 5 000 000 \$ pour 2008.

Primes incitatives à moyen terme et à long terme à base de titres de participation

En décembre 2008, le comité a revu les cibles en ce qui a trait aux primes incitatives à moyen terme et à long terme à base de titres de participation. Lorsqu'il a pris sa décision finale quant aux attributions à base de titres de participation, le conseil, suivant la recommandation du comité, a exercé son pouvoir discrétionnaire pour ajuster la valeur des primes incitatives à base de titres de participation à la baisse, octroyant pour l'exercice 2008 des primes incitatives à base de titres de participation s'élevant à 4 950 000 \$ pour M. Nixon et à 1 980 000 \$ pour M^{me} Stymiest et pour M. Westlake. En reconnaissance de ses responsabilités accrues, M^{me} Fukakusa s'est vu attribuer des primes incitatives à base de titres de participation totalisant 1 530 000 \$ pour l'exercice 2008.

Le comité a réparti la valeur totale en dollars de la prime incitative à base de titres de participation de chacun des membres de la haute direction visés, octroyant environ 55 % de l'attribution sous forme de primes incitatives à moyen terme (unités d'actions différées au rendement) et environ 45 % sous forme de primes incitatives à long terme (options d'achat d'actions). Cette répartition vise à faire en sorte que les membres de la haute direction visés accordent autant d'attention à la réalisation des objectifs à moyen terme qu'à celle des objectifs à long terme, qui permettent la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Le conseil a approuvé l'octroi d'attributions aux termes du Programme d'unités d'actions différées au rendement et du Régime d'options d'achat d'actions. La date de l'octroi était le 15 décembre 2008.

Test de tension des primes incitatives à base de titres de participation

Le comité a revu différents scénarios quant au rendement futur de la Banque et a examiné les conséquences éventuelles de ces cas de figure sur les attributions à base de titres de participation. Le comité a évalué les différentes valeurs possibles sur des périodes de trois et de cinq ans de rendement exceptionnel par opposition à des périodes équivalentes où serait observé un piètre rendement. Le comité en est venu à la conclusion que les attributions octroyées permettraient d'établir un lien approprié entre la rémunération et le rendement, compte tenu de la gamme de paiements possibles au moment de l'acquisition des attributions.

Régimes de retraite et d'avantages sociaux

Au cours de l'exercice 2008, aucun changement n'a été apporté aux régimes de retraite ou d'avantages sociaux à l'intention des membres de la haute direction visés.

Résumé

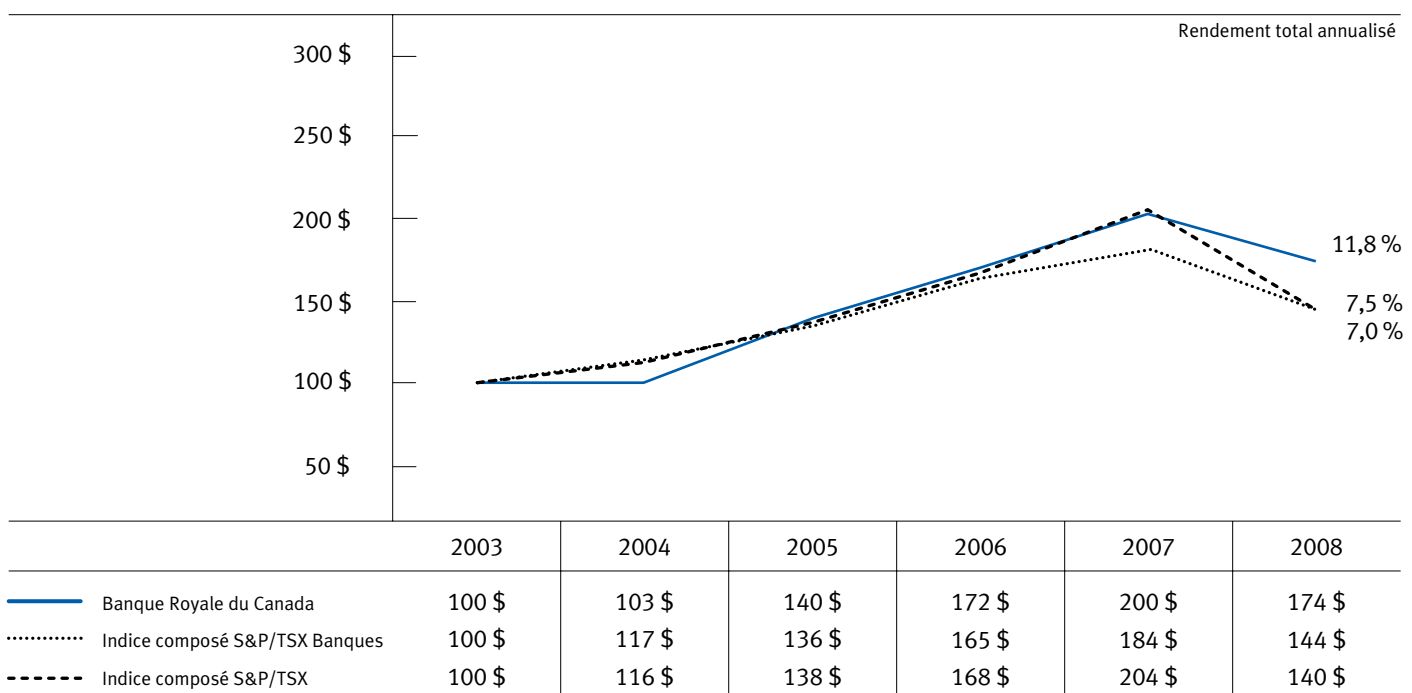
Le comité estime que les programmes et politiques de la Banque en matière de rémunération de la haute direction et le niveau de la rémunération totale reflètent bien les pratiques ayant cours sur le marché, servent les intérêts des actionnaires tout en étant en accord avec le principe de la rémunération au rendement suivi par la Banque et permettent d'appuyer la Banque dans sa volonté de recruter et de conserver à son service des membres de la haute direction clés. Le comité saisit très bien les conséquences à court terme, à moyen terme et à long terme de ses décisions en matière de rémunération.

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

Représentation graphique du rendement total

Le graphique ci-dessous indique le rendement total cumulatif des actions ordinaires de la Banque Royale du Canada (à supposer que les dividendes soient réinvestis) comparativement au rendement de l'Indice composé S&P/TSX Banques et de l'Indice composé S&P/TSX sur la période de cinq exercices terminée le 31 octobre 2008. Le graphique et le tableau indiquent la valeur d'un placement de 100 \$ fait à la fin de l'exercice 2003 dans les actions ordinaires de la Banque Royale du Canada et dans chacun des indices pour chacun des exercices. Le rendement total annualisé est également indiqué.

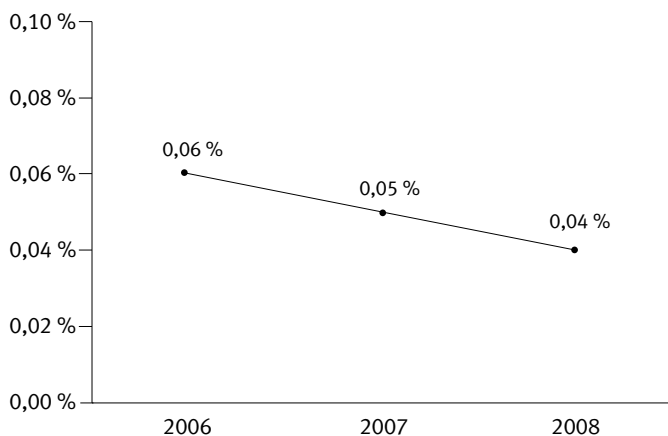


Information additionnelle volontaire sur la rémunération

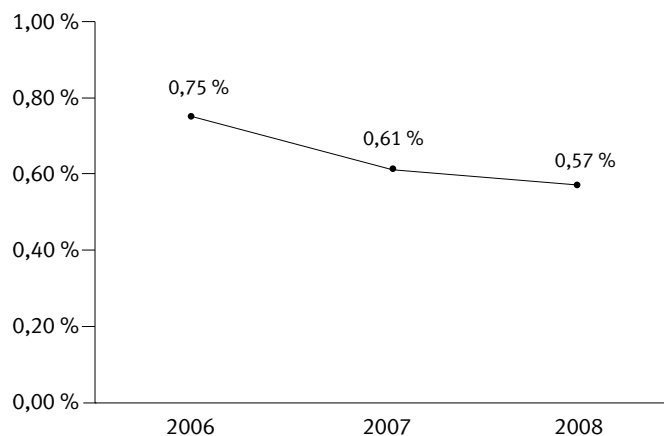
Rémunération au rendement

La Banque tient à présenter une information transparente aux actionnaires et, en collaboration avec d'autres grandes institutions financières canadiennes, a élaboré un ratio du coût de gestion standard. Les graphiques suivants démontrent le lien entre le rendement de la Banque et la rémunération des membres de la haute direction visés en indiquant la rémunération globale des membres de la haute direction visés en 2006, en 2007 et en 2008 exprimée 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 en % de la capitalisation boursière



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



Les tableaux suivants indiquent la rémunération directe totale, 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 (2008, 2007 et 2006).

G.M. Nixon Président et chef de la direction	Année		
	2008 (\$)	2007 (\$)	2006 (\$)
Salaire de base annualisé	1 400 000	1 400 000	1 400 000
Rémunération au rendement			
Prime incitative annuelle à court terme	2 400 000	4 000 000	5 000 000
Unités d'actions différées au rendement ¹	2 750 000	2 750 000	2 750 000
Options d'achat d'actions ²	2 200 000	2 750 000	2 750 000
Rémunération au rendement totale	7 350 000	9 500 000	10 500 000
Rémunération directe totale	8 750 000	10 900 000	11 900 000
Avantages indirects	–	–	135 037
Régime d'épargne et d'actionnariat des employés	43 496	41 893	41 885
Coût annuel des services rendus aux fins des prestations de retraite ³	770 000	782 000	766 000
Total	9 563 496	11 723 893	12 842 922

Lien avec la rémunération au rendement	2008*	2007	2006
Capitalisation boursière	62,8 G\$	71,5 G\$	63,8 G\$
Rendement des capitaux propres	18 %	24,6 %	23,5 %
Rendement total pour les actionnaires – Taux de croissance annuel composé sur 3 exercices	8 %	25 %	20 %
Bénéfice dilué par action	3,38 \$	4,19 \$	3,59 \$

* Se reporter à la page sur les faits saillants financiers et à la page 33 du rapport annuel 2008.

Note : Les notes de bas de tableau se trouvent à la page 34 de cette circulaire.

J.R. Fukakusa Chef des finances	Année		
	2008 (\$)	2007 (\$)	2006 (\$)
Salaire de base annualisé	550 000	500 000	400 000
Rémunération au rendement			
Prime incitative annuelle à court terme	800 000	1 150 000	1 100 000
Unités d'actions différées au rendement ¹	850 000	700 000	500 000
Options d'achat d'actions ²	680 000	700 000	500 000
Rémunération au rendement totale	2 330 000	2 550 000	2 100 000
Rémunération directe totale	2 880 000	3 050 000	2 500 000
Avantages indirects	–	55 771	54 200
Régime d'épargne et d'actionnariat des employés	16 800	14 386	11 967
Coût annuel des services rendus aux fins des prestations de retraite ³	233 000	213 000	160 000
Total	3 129 800	3 333 157	2 726 167

W.J. Westlake Chef de groupe, Services bancaires internationaux et Assurances	Année		
	2008 (\$)	2007 (\$)	2006 (\$)
Salaire de base annualisé	700 000	700 000	600 000
Rémunération au rendement			
Prime incitative annuelle à court terme	1 000 000	1 550 000	1 725 000
Unités d'actions différées au rendement ¹	1 100 000	1 100 000	1 100 000
Options d'achat d'actions ²	880 000	1 100 000	1 100 000
Rémunération au rendement totale	2 980 000	3 750 000	3 925 000
Rémunération directe totale	3 680 000	4 450 000	4 525 000
Avantages indirects	61 887	58 750	61 715
Régime d'épargne et d'actionnariat des employés	21 748	20 371	17 951
Coût annuel des services rendus aux fins des prestations de retraite ³	249 000	252 000	212 000
Total	4 012 635	4 781 121	4 816 666

B.G. Stymiest Chef de l'exploitation	Année		
	2008 (\$)	2007 (\$)	2006 (\$)
Salaire de base annualisé	700 000	700 000	700 000
Rémunération au rendement			
Prime incitative annuelle à court terme	800 000	1 300 000	1 650 000
Unités d'actions différées au rendement ¹	1 100 000	1 100 000	1 100 000
Options d'achat d'actions ²	880 000	1 100 000	1 100 000
Rémunération au rendement totale	2 780 000	3 500 000	3 850 000
Rémunération directe totale	3 480 000	4 200 000	4 550 000
Avantages indirects	–	53 247	58 309
Régime d'épargne et d'actionnariat des employés	21 748	20 946	20 942
Coût annuel des services rendus aux fins des prestations de retraite ³	238 000	245 000	239 000
Total	3 739 748	4 519 193	4 868 251

C.M. Winograd Chef de groupe, Marchés des Capitaux	Année		
	2008 (\$)	2007 (\$)	2006 (\$)
Salaire de base annualisé	400 000	400 000	400 000
Rémunération au rendement			
Prime incitative annuelle à court terme	5 000 000	3 750 000	5 000 000
Unités d'actions différées au rendement	–	1 875 000	2 500 000
Options d'achat d'actions	–	1 875 000	2 500 000
Rémunération au rendement totale	5 000 000	7 500 000	10 000 000
Rémunération directe totale	5 400 000	7 900 000	10 400 000
Régime d'épargne et d'actionnariat des employés	–	4 500	4 500
Coût annuel des services rendus aux fins des prestations de retraite ³	7 000	26 000	24 000
Total	5 407 000	7 930 500	10 428 500

Notes afférentes aux tableaux sur la rémunération annuelle totale :

- Cet élément représente la part de la rémunération directe totale qui a été octroyée aux termes du Programme d'unités d'actions différées au rendement. En ce qui concerne l'attribution octroyée en décembre 2008, ce montant représente 77 771 unités d'actions différées au rendement pour M. G.M. Nixon, 24 038 unités d'actions différées au rendement pour M^{me} J.R. Fukakusa et 31 109 unités d'actions différées au rendement pour M^{me} B.G. Stymiest et pour M. W.J. Westlake, toutes octroyées à un prix de 35,36 \$.
- Cet élément représente la part de la rémunération directe totale qui a été octroyée sous forme d'attributions d'options d'achat d'actions. Aux fins de la rémunération, l'attribution faite en décembre 2008 est évaluée en utilisant une valeur du modèle Black-Scholes de 20 % du prix d'exercice des options (la valeur correspondante pour 2007 et 2006 était de 21 %). Le prix d'exercice des attributions d'options octroyées en décembre 2008 était de 35,368 \$. En décembre 2008, 311 016 options ont été attribuées à M. G.M. Nixon; 96 136, à M^{me} J.R. Fukakusa; 124 408, à M^{me} B.G. Stymiest; et 124 408, à M. W.J. Westlake.
- 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.

Rémunération des membres de la direction

L'information donnée dans cette section est en date du 31 octobre 2008, sauf indication contraire.

Rémunération des membres de la haute direction visés

Le tableau sommaire de la rémunération présente le détail de la rémunération annuelle ainsi que de la rémunération à moyen terme et à long terme reçues au cours de la période de trois exercices terminée le 31 octobre 2008 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 incitatives annuelles à court terme variables gagnés au cours de l'exercice 2008 (membres de la haute direction visés).

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 33 et 34 de cette circulaire, lesquels comprennent les primes incitatives octroyées pendant l'année civile.

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme – Attributions ^f		Toute autre rémunération (\$) ^e
		Salaire (\$)	Primes (\$) ^a	Autre rémunération annuelle (\$) ^c	Titres faisant l'objet d'options octroyées (nombre d'actions)	Actions ou unités d'actions incessibles (\$)	
G.M. Nixon Président et chef de la direction	2008	1 400 000	2 400 000	–	247 344	2 750 000 Note d)	674 359
	2007	1 400 000	4 000 000	–	238 140	2 750 000 Note d)	617 229
	2006	1 400 000	5 000 000	135 037	239 704	2 750 000 Note d)	511 075
J.R. Fukakusa Chef des finances	2008	541 666	17 620 unités d'actions en fonction de 800 000 \$ Note b)	–	62 960	700 000 Note d)	274 281
	2007	483 333	21 415 unités d'actions en fonction de 1 150 000 \$	55 771	43 300	500 000 Note d)	204 065
	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
B.G. Stymiest Chef de l'exploitation	2008	700 000	400 000 et 8 810 unités d'actions en fonction de 400 000 \$ Note b)	–	98 940	1 100 000 Note d)	249 629
	2007	700 000	650 000 et 12 104 unités d'actions en fonction de 650 000 \$	53 247	95 256	1 100 000 Note d)	268 524
	2006	700 000	825 000 et 16 600 unités d'actions en fonction de 825 000 \$	58 309	95 880	1 100 000 Note d)	225 907

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme – Attributions ^f		Toute autre rémunération (\$) ^e
		Salaire (\$)	Primes (\$) ^a	Autre rémunération annuelle (\$) ^c	Titres faisant l'objet d'options octroyées (nombre d'actions)	Actions ou unités d'actions incessibles (\$)	
W.J. Westlake Chef de groupe, Services bancaires internationaux et Assurances	2008	700 000	1 000 000	61 887	98 940	1 100 000 Note d)	238 454
	2007	683 333	1 550 000	58 750	95 256	1 100 000 Note d)	222 404
	2006	600 000	1 725 000	61 715	87 168	1 000 000 Note d)	180 276
C.M. Winograd Chef de groupe, Marchés des Capitaux	2008	400 000	5 000 000	–	168 644	1 875 000 Note d)	1 872 649
	2007	400 000	3 750 000	–	216 492	2 500 000 Note d)	1 582 724
	2006	400 000	5 000 000	–	122 032	1 400 000 Note d)	1 191 600

- a) Le montant total de la prime incitative annuelle à court terme variable de chaque membre de la haute direction visé est composé 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 volontairement reçues en guise de paiement de la prime incitative annuelle à court terme variable à l'égard de l'exercice 2008 a été déterminée en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires pendant les cinq jours de bourse précédant le 31 octobre 2008, soit 45,40 \$. Des UAD additionnelles sont créditées afin de tenir compte des dividendes versés sur les actions ordinaires. Le nombre global d'UAD détenues au 31 octobre 2008 et la valeur de celles-ci, en fonction d'un prix par action ordinaire de 46,84 \$ au 31 octobre 2008, s'établissent comme suit :

Nom	Nombre global d'UAD volontairement reçues au 31 octobre 2008	Valeur des UAD volontairement reçues au 31 octobre 2008 (\$)
G.M. Nixon	141 149	6 611 419
J.R. Fukakusa	102 397	4 796 275
B.G. Stymiest	30 175	1 413 397
W.J. Westlake	40 004	1 873 787
C.M. Winograd	834 772	39 100 720

- c) Les montants indiqués dans cette colonne représentent les avantages indirects et les autres avantages imposables. Le montant indiqué pour M. W.J. Westlake comprend des frais de location d'automobile de 28 384 \$ et une indemnité indirecte flexible de 25 000 \$.
- d) Les montants indiqués à l'égard de l'exercice 2008 pour M. G.M. Nixon, M^{me} J.R. Fukakusa, M^{me} B.G. Stymiest, M. W.J. Westlake et M. C.M. Winograd représentent les attributions octroyées le 10 décembre 2007 aux termes du Programme d'unités d'actions différées au rendement (PUADR) de la Banque. Les attributions aux termes de ce programme sont octroyées en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires 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 44,13 \$ pour 2006, de 54,43 \$ pour 2007 et de 52,84 \$ pour 2008. Les équivalents de dividendes accumulés pendant l'exercice sont crédités sous forme d'unités additionnelles aux termes du PUADR. Le nombre global d'unités d'actions différées au rendement octroyées aux termes de ce programme détenues au 31 octobre 2008 et la valeur de celles-ci, en fonction d'un prix par action ordinaire de 46,84 \$, s'établissent comme suit :

Nom	Nombre global d'unités d'actions différées au rendement au 31 octobre 2008	Valeur des unités d'actions différées au rendement au 31 octobre 2008 (\$)
G.M. Nixon	175 905	8 239 390
J.R. Fukakusa	34 641	1 622 584
B.G. Stymiest	70 360	3 295 662
W.J. Westlake	67 875	3 179 265
C.M. Winograd	120 365	5 637 897

- e) Les montants indiqués dans cette colonne représentent la cotisation de la Banque en vertu des régimes d'épargne et d'actionnariat des employés. Ces membres de la direction participent à ces régimes aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à tous les autres employés. Les employés peuvent cotiser jusqu'à 10 % de leur salaire en vue de l'achat d'actions ordinaires, la Banque versant une cotisation 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 Programme d'unités d'actions différées, du PUADR et du Programme d'unités d'actions RBC.

- f) Les montants indiqués à l'égard des exercices 2006, 2007 et 2008 pour M. G.M. Nixon, M^{me} J.R. Fukakusa, M^{me} B.G. Stymiest, M. W.J. Westlake et M. C.M. Winograd représentent les paiements découlant des attributions octroyées le 17 janvier 2003, le 12 décembre 2003 et le 7 décembre 2004 aux termes du PUADR. Les équivalents de dividendes accumulés pendant la période d'acquisition ont été crédités sous forme d'unités additionnelles. Les attributions sont devenues acquises trois ans suivant la date de l'octroi, soit le 17 janvier 2006, le 12 décembre 2006 et le 7 décembre 2007. Les attributions devenues acquises le 17 janvier 2006 et le 12 décembre 2006 ont été payées à chaque membre de la haute direction sous forme d'actions ordinaires, en fonction d'un prix par action de 45,65 \$ et de 54,43 \$, respectivement. L'attribution devenue acquise le 7 décembre 2007 a été payée en espèces à chaque membre de la haute direction, en fonction d'un prix par action de 52,99 \$. Au moment de l'acquisition, la portion des attributions du 12 décembre 2003 et du 7 décembre 2004 liée au rendement a été majorée de 50 % pour tenir compte du RTA de la Banque dans le quartile supérieur relativement à celui du groupe de référence.

Nom	Païement au cours de l'exercice 2008 découlant de l'attribution du 7 décembre 2004 (\$)	Païement au cours de l'exercice 2007 découlant de l'attribution du 12 décembre 2003 (\$)	Païement au cours de l'exercice 2006 découlant de l'attribution du 17 janvier 2003 (\$)
G.M. Nixon	5 160 094	6 469 783	5 116 514
J.R. Fukakusa	1 003 287	682 093	647 180
B.G. Stymiest	2 293 310	–	–
W.J. Westlake	2 236 021	2 293 755	929 821
C.M. Winograd	3 783 991	2 117 447	–

Au cours de l'exercice 2007, M^{me} J.R. Fukakusa a reçu un paiement de 586 458 \$ (en fonction de 10 616 actions) par suite d'une attribution faite aux termes du Programme 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 à la date d'acquisition, soit 55,24 \$. Elles ont été réglées sous forme d'actions ordinaires.

M^{me} B.G. Stymiest a reçu un paiement de 1 820 755 \$ au cours de l'exercice 2006 (en fonction de 44 095 unités d'actions), de 2 459 831 \$ au cours de l'exercice 2007 (en fonction de 45 396 unités d'actions) et de 2 549 662 \$ au cours de l'exercice 2008 (en fonction de 46 931 unités d'actions) par suite d'une attribution faite aux termes du Programme d'unités d'actions RBC le 1^{er} novembre 2004 pour compenser la perte des attributions incitatives à long terme octroyées par son employeur précédent. Les équivalents de dividendes accumulés pendant la période d'acquisition ont été crédités sous forme d'unités additionnelles. L'attribution est devenue acquise proportionnellement sur une période de trois ans les 1^{er} novembre 2005, 1^{er} novembre 2006 et 1^{er} novembre 2007 à une valeur égale à la valeur marchande des actions ordinaires à ces dates d'acquisition, soit 41,29 \$, 54,19 \$ et 54,33 \$, respectivement.

Au cours de l'exercice 2006, M. C.M. Winograd a reçu un paiement final quant à la portion différée du Programme d'encouragement de RBC Marchés des Capitaux de 725 881 \$. Aux termes de ce programme, une tranche de 30 % du salaire et de la prime incitative combinés de M. Winograd a été différée sous forme d'unités d'actions. Des unités d'actions additionnelles ont été créditées afin de tenir compte des dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque. Le montant différé est devenu payable à raison de un tiers par année et a été 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 attribuées à chaque membre de la haute direction visé aux termes du Programme d'unités d'actions différées au rendement au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2008. Les unités d'actions ont été attribuées le 10 décembre 2007 au prix de 52,84 \$. Une description du programme est donnée à la page 25 de cette circulaire.

Attributions à moyen terme octroyées 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	Païements à venir estimatifs au titre de régimes non fondés sur le cours de titres		
			Seuil ¹ (\$)	Cible ¹ (\$)	Plafond ¹ (\$)
G.M. Nixon	52 046	10 décembre 2010	0	2 437 835	3 656 752
J.R. Fukakusa	13 248	10 décembre 2010	0	620 536	930 804
B.G. Stymiest	20 818	10 décembre 2010	0	975 115	1 462 673
W.J. Westlake	20 818	10 décembre 2010	0	975 115	1 462 673
C.M. Winograd	35 486	10 décembre 2010	0	1 622 164	2 493 246

- 1) Les paiements à venir estimatifs sont calculés en fonction de la valeur des actions ordinaires le 31 octobre 2008, soit 46,84 \$. 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 ce tableau. À la date d'acquisition, l'attribution peut demeurer au même niveau, être majorée de 50 % ou être réduite à zéro selon le RTA de la Banque relativement à celui du groupe de référence, comme il est décrit à la page 25 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 2008. Les options d'achat d'actions ont été attribuées le 10 décembre 2007 au prix de 52,94 \$.

Attributions à long terme octroyées pendant le dernier exercice

Nom	Nombre de titres faisant l'objet d'options octroyées	% du total des options octroyées aux employés pendant l'exercice 2008	Prix d'exercice ou de base (\$ par action ordinaire)	Valeur marchande ¹ des titres sous-jacents aux options à la date de l'octroi (\$ par action ordinaire)	Échéance
G.M. Nixon	247 344	12,24	52,94	52,94	10 décembre 2017
J.R. Fukakusa	62 960	3,12	52,94	52,94	10 décembre 2017
B.G. Stymiest	98 940	4,89	52,94	52,94	10 décembre 2017
W.J. Westlake	98 940	4,89	52,94	52,94	10 décembre 2017
C.M. Winograd	168 644	8,34	52,94	52,94	10 décembre 2017

1) Aux fins de la rémunération, les attributions faites en décembre 2007 sont évaluées en utilisant une valeur du modèle Black-Scholes de 21 % du prix d'exercice des options. La valeur aux fins de la rémunération de l'attribution d'options d'achat d'actions a été de 2 750 000 \$ pour M. G.M. Nixon, de 700 000 \$ pour M^{me} J.R. Fukakusa, de 1 100 000 \$ pour M^{me} B.G. Stymiest, de 1 100 000 \$ pour M. W.J. Westlake et de 1 875 000 \$ pour M. C.M. Winograd.

Le président et chef de la direction, la chef des finances, les membres du Groupe de la direction et certains autres membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés peuvent choisir de participer au programme d'exercice automatique des options d'achat d'actions. Aux termes de ce programme, les options d'achat d'actions acquises en cours sont exercées automatiquement, à compter de la 7^e année suivant leur octroi, en tranches trimestrielles le 10^e jour ouvrable suivant la publication des résultats financiers trimestriels de la Banque. Ce choix est irrévocable.

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

- le nombre d'actions ordinaires acquises par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2008;
- la valeur globale réalisée au moment de l'exercice d'options, s'il en est (c'est-à-dire la différence entre la juste valeur marchande des actions ordinaires à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option);
- le nombre d'actions ordinaires visées par des options non exercées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Banque au 31 octobre 2008; et
- la valeur des options dans le cours non exercées en fin d'exercice (c'est-à-dire la différence entre le prix d'exercice des options et la juste valeur marchande des actions ordinaires le 31 octobre 2008, soit 46,84 \$ 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 2008		Valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2008 (\$)	
			Pouvant être exercées	Ne pouvant être exercées	Pouvant être exercées	Ne pouvant être exercées
G.M. Nixon	Aucun	Aucune	1 019 095	606 989	14 109 129	1 251 785
J.R. Fukakusa	Aucun	Aucune	291 755	126 945	5 200 104	233 382
B.G. Stymiest	Aucun	Aucune	153 342	245 518	1 365 399	541 905
W.J. Westlake	Aucun	Aucune	568 546	240 482	9 693 993	519 783
C.M. Winograd	Aucun	Aucune	348 859	436 901	3 742 334	845 021

Prestations en vertu d'un régime de retraite

Les mécanismes de retraite offerts à M. G.M. Nixon, à M^{me} J.R. Fukakusa, à M^{me} B.G. Stymiest et à M. W.J. Westlake comportent trois éléments :

- un régime de retraite à prestations déterminées agréé auquel la Banque contribue jusqu'à concurrence du plafond prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu*;
- une entente complémentaire de retraite capitalisée 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
- une entente complémentaire par capitalisation partielle offrant le revenu de retraite décrit dans la présente rubrique.

Les deux premiers éléments sont offerts, de façon générale, à tous les employés canadiens de la Banque. Cette dernière finance, depuis janvier 2002, 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. Certains membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés, dont les membres de la haute direction visés (sauf le chef de groupe, Marchés des Capitaux), bénéficient de mécanismes de retraite leur procurant un revenu de retraite annuel viager pouvant atteindre 65 % de la moyenne de leurs gains ouvrant droit à pension. Ce revenu comprend les prestations payables en vertu du régime de retraite de la Banque de même que du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec.

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 incitative annuelle à court terme variable 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^{me} Stymiest et de M. Westlake et 145 % dans le cas de M^{me} 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 et 2 % par année de 60 à 64 ans, jusqu'à concurrence de 65 % de la moyenne des gains ouvrant droit à pension. Le mécanisme de retraite applicable à M. Nixon prévoit les taux d'accumulation suivants : 4,4 % par année de 40 à 44 ans, 4,5 % par année de 45 à 49 ans et 4,1 % par année à partir de 50 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. M. Nixon peut bénéficier de prestations de retraite anticipée, sous réserve de l'approbation du conseil.

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 70 000 \$.

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

Le tableau ci-après présente des données estimatives sur les prestations de retraite annuelles, les obligations au titre des prestations constituées et les variations attribuables à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs aux termes des mécanismes de retraite de la Banque.

Information sur les régimes de retraite^{1, 2}

Nom	Nombre d'années décomptées à la fin de l'exercice	Prestations annuelles payables (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁴ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁵ (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice ³	À 65 ans				
G.M. Nixon	11,8	1 158 000	1 456 000	8 526 000	770 000	(1 392 000)	7 904 000
J.R. Fukakusa	14,0	293 000	518 000	3 027 000	233 000	(145 000)	3 115 000
B.G. Stymiest	4,0	109 000	455 000	760 000	238 000	(160 000)	838 000
W.J. Westlake	13,8	374 000	670 000	3 375 000	249 000	(538 000)	3 086 000
C.M. Winograd	30,9	60 000	70 000	813 000	7 000	(64 000)	756 000

- 1) Les prestations de retraite prévues par l'entente complémentaire par capitalisation partielle ne deviennent acquises qu'au 55^e 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.
- 2) Les montants indiqués comprennent les prestations de retraite aux termes du régime de retraite agréé et des régimes supplémentaires de retraite de la Banque.
- 3) Les montants indiqués représentent les prestations accumulées aux termes des mécanismes à la fin de l'exercice. Les prestations ne sont pas entièrement acquises à la fin de l'exercice.
- 4) Les variations attribuables à des éléments rémunérateurs représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 1^{er} novembre 2007 au 31 octobre 2008. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 20 des états financiers consolidés de 2008.
- 5) Les variations attribuables à des éléments non rémunérateurs comprennent les intérêts courus sur les obligations en début d'exercice, les gains réalisés et les pertes subies ainsi que les changements apportés aux hypothèses actuarielles.

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 2008, les régimes de rémunération aux termes desquels des titres de participation nouveaux de la Banque peuvent être émis. L'information présentée vise les régimes de rémunération à base de titres de participation prévoyant l'émission d'actions ordinaires qui ont été approuvés antérieurement par les actionnaires. La Banque n'a aucun régime de rémunération à base de titres de participation prévoyant l'émission d'actions ordinaires qui n'a pas été approuvé antérieurement par les actionnaires. 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 25 et 26 de cette circulaire.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis au moment de l'exercice des options en cours a	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (\$) 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	21 772 918	31,655	19 925 174
Régimes de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs	–	–	–
Total	21 772 918	31,655	19 925 174

Contrats d'emploi, dispositions en cas de changement de contrôle, dispositions de perte de la rémunération incitative et cessation des fonctions

Contrats d'emploi

La Banque n'a conclu aucun contrat d'emploi avec les membres de la haute direction visés. Cependant, des politiques standard de la Banque en matière de rémunération régissent la cessation des fonctions et les situations de changement de contrôle éventuelles.

Dispositions en cas de changement de contrôle

La Banque est dotée d'une politique en cas de changement de contrôle, qui 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. 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.

Un congédiement sans motif valable par la Banque dans la période de 24 mois suivant une opération importante déclenche l'application des dispositions en cas de changement de contrôle pour le membre de la haute direction concerné. Les dispositions sur le changement de contrôle applicables à nos programmes à base de titres de participation prévoient deux événements déclencheurs (par opposition à un), l'acquisition des attributions à base de titres de participation en cours étant devancée seulement si le participant est congédié sans motif valable dans la période de 24 mois suivant l'opération importante.

Dispositions prévoyant la perte de la rémunération incitative

Des dispositions ayant pour effet d'annuler les avantages de certaines attributions faites à un membre de la haute direction visé, membre du Groupe de direction ou autre participant sont prévues dans les programmes incitatifs fondés sur le rendement de la Banque en cas de congédiement pour un motif valable. Dans un tel cas, le participant perdrait toutes les unités en cours qui lui ont déjà été attribuées aux termes du Programme d'unités d'actions différées au rendement et du Programme d'unités d'actions RBC, de même que toutes les options non acquises aux termes du régime d'options d'achat d'actions. De plus, à compter de la date du congédiement, le participant ne serait plus admissible à quelque paiement que ce soit aux termes de notre Programme de primes incitatives annuelles à court terme variables.

Dispositions en cas de cessation des fonctions

À la cessation de leurs fonctions, les membres de la haute direction visés peuvent être admissibles à certains avantages et à certains paiements aux mêmes conditions que celles offertes aux autres employés canadiens admissibles. Le tableau ci-après résume les dispositions en cas de cessation des fonctions prévues par chacun des programmes de rémunération de la Banque, y compris les régimes à base de titres de participation.

Régime	Décès	Retraite	Cessation des fonctions pour motif valable/démission	Congédiement sans motif valable	Congédiement sans motif valable par suite d'un changement de contrôle
Salaires	Fin de l'admissibilité en date du décès	Fin de l'admissibilité en date du départ à la retraite	Fin de l'admissibilité en date de la cessation des fonctions/démission	Admissibilité à une indemnité de départ ¹	Admissibilité à une indemnité de départ ou à une indemnité de départ forfaitaire ¹
Prime incitative annuelle à court terme	Paiement au pro rata de l'exercice écoulé en date du décès	Paiement au pro rata de l'exercice écoulé en date du départ à la retraite	Fin de l'admissibilité en date de la cessation des fonctions/démission	Admissibilité à une indemnité de départ ¹	Admissibilité à une indemnité de départ ou à une indemnité de départ forfaitaire ¹
Unités d'actions différées	Échangeables par le bénéficiaire/la succession dans les 60 jours suivant le décès	Échangeables au plus tard le 15 décembre de l'année civile suivant le départ à la retraite	Échangeables dans les 60 jours suivant la cessation des fonctions	Échangeables dans les 60 jours suivant la période visée par l'indemnité de départ	Échangeables dans les 60 jours suivant la période visée par l'indemnité de départ
Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions RBC	Toutes les unités d'actions deviennent acquises dès la date du décès	L'acquisition se poursuit	Toutes les unités d'actions sont perdues	Paiement au pro rata de la période d'acquisition écoulée à la fin de la période visée par l'indemnité de départ	Acquisition immédiate pour tous les participants
Options d'achat d'actions	Acquisition immédiate. Le bénéficiaire ou la succession dispose de 24 mois à compter de la date du décès pour exercer les options acquises	L'acquisition se poursuit. Exercice obligatoire dans les 60 mois suivant le départ à la retraite ou dans les 10 ans suivant la date de l'octroi, selon la première de ces éventualités	Toutes les options non acquises sont perdues en date de la cessation des fonctions. Les options acquises doivent être exercées dans les 90 jours suivant la date de la cessation des fonctions	L'acquisition se poursuit jusqu'à la fin de la période visée par l'indemnité de départ. Après, toutes les options non acquises sont perdues. Les options acquises doivent être exercées dans les 90 jours suivant la fin de la période visée par l'indemnité de départ	Acquisition immédiate pour tous les participants et exercice obligatoire dans les 90 jours suivant le congédiement
Avantages sociaux	Fin de l'admissibilité en date du décès	Admissibilité aux avantages sociaux offerts aux retraités comme les autres employés de la Banque	Fin de l'admissibilité en date de la cessation des fonctions/démission	Maintien des avantages sociaux jusqu'à la fin de la période visée par l'indemnité de départ	Maintien des avantages sociaux jusqu'à la fin de la période visée par l'indemnité de départ
Avantages indirects	Fin de l'admissibilité en date du décès	Fin de l'admissibilité en date du départ à la retraite	Fin de l'admissibilité en date de la cessation des fonctions/démission	Maintien des avantages sociaux jusqu'à la fin de la période visée par l'indemnité de départ	Maintien des avantages sociaux jusqu'à la fin de la période visée par l'indemnité de départ

- 1) La formule pour calculer la période visée par l'indemnité de départ est basée sur les années de service, l'âge, le salaire et la moyenne des primes incitatives 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 incitatives annuelles à court terme sur deux ans.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

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

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

Autres questions

Gouvernance

Selon les règles adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, 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 www.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 1^{er} juin 2009. 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 1,1 million de dollars annuellement.

Documents disponibles

La Banque est un émetteur assujéti en vertu des lois sur les valeurs mobilières de toutes les provinces du Canada et, par conséquent, elle est tenue de déposer des états financiers et des circulaires d'information auprès des diverses commissions des valeurs mobilières. 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 www.sedar.com ou peuvent être obtenus sur demande auprès de la secrétaire de la Banque, 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5.

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 5 janvier 2009

La vice-présidente, conseillère générale associée et secrétaire,



Carol J. McNamara

Annexe A

Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

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

Afin de servir les intérêts des actionnaires et des autres parties intéressées, la gouvernance doit sans cesse s'améliorer et le système de gouvernance de la Banque fait l'objet d'une révision et d'une évaluation constantes. Le conseil adopte de façon proactive des politiques et des pratiques en matière de gouvernance qui visent à faire correspondre les intérêts du conseil et de la direction à ceux des actionnaires et à favoriser un comportement éthique 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 administratifs ainsi qu'à la *Loi sur les banques* et aux autres lois et règlements applicables, y compris la réglementation émanant des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM), de la TSX, de la NYSE et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (SEC). Nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes aux lignes directrices sur les pratiques de gouvernance des ACVM (lignes directrices des ACVM) et à leurs règles sur les comités de vérification. Comme la Banque est une institution financière fédérale régie par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), nos pratiques suivent également la ligne directrice sur l'efficacité de la gouvernance du BSIF. De plus, bien que la Banque ne soit pas tenue de suivre la plupart des normes d'inscription en matière de gouvernance de la NYSE (règles de la NYSE) applicables aux émetteurs américains, nous respectons ou surpassons, à tous les égards importants, les règles de la NYSE, sauf comme il est résumé sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance.

Indépendance du conseil

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

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

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

- les réponses des administrateurs à un questionnaire annuel détaillé;
- les renseignements biographiques sur les administrateurs; et
- les dossiers et rapports internes portant sur les relations entre les administrateurs, les entités membres du groupe des administrateurs et 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 d'entreprise et des affaires publiques, a conclu que 14 des 15 candidats proposés à l'élection aux postes d'administrateur dans la circulaire de direction, soit plus de 93 % d'entre eux, n'entretenaient pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la Banque et n'étaient pas membres du groupe de la Banque au sens de la *Loi sur les banques*, et qu'ils étaient, par conséquent, indépendants. M. Nixon n'est pas indépendant et est membre du groupe de la Banque, étant donné qu'il est président et chef de la direction.

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

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

- Chaque comité du conseil et, moyennant l'approbation du président du conseil, chaque administrateur peuvent retenir les services de conseillers externes aux frais de la Banque.
- Pour faciliter les discussions franches et ouvertes entre les administrateurs, le président du conseil préside, après les réunions régulières du conseil, des réunions auxquelles seuls les administrateurs indépendants assistent. Au cours de l'exercice 2008, il y a eu huit séances réunissant uniquement les administrateurs indépendants.
- Les membres du comité de vérification peuvent siéger au comité de vérification d'au plus trois sociétés ouvertes en comptant la Banque.
- Le conseil impose des limites au nombre de conseils d'administration communs de sociétés ouvertes auxquels peuvent siéger des administrateurs.

Appartenance commune à un conseil d'administration

Les politiques du conseil prévoient qu'au plus deux membres du conseil peuvent siéger au conseil d'administration d'une même société ouverte¹. Les notices professionnelles présentées à partir de la page 6 de la circulaire de la direction indiquent les conseils des autres sociétés ouvertes auxquels siègent chaque candidat. Nos administrateurs qui sont membres du même conseil d'une société ouverte sont indiqués ci-dessous. Le conseil a déterminé que cette appartenance commune à un conseil d'administration ne nuisait pas à la capacité qu'ont les administrateurs d'exercer un jugement indépendant en tant que membres de notre conseil.

Société	Administrateur
Les Aliments Maple Leaf Inc.	W. Geoffrey Beattie
	Michael H. McCain
TransCanada Corporation	Paule Gauthier
TransCanada Pipelines Limited	David P. O'Brien

Indépendance du président du conseil

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

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

- préside les assemblées des actionnaires et les réunions du conseil d'administration ainsi que les séances des administrateurs indépendants;
- assure la liaison entre les administrateurs et entre le conseil et les cadres supérieurs, et transmet de l'information à cet égard au président et chef de la direction;

- exerce le rôle de conseiller clé auprès du président et chef de la direction pour les enjeux importants;
- participe à l'orientation et au mentorat des nouveaux administrateurs et à la formation permanente des administrateurs en poste;
- supervise le processus d'évaluation périodique des administrateurs par leurs pairs et complète ce processus d'évaluation officiel en rencontrant chaque administrateur individuellement;
- participe, à titre de membre du comité des ressources humaines, à la supervision des plans de relève pour les postes clés de direction.

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

Présence des administrateurs

Le relevé de présence de chaque administrateur figure avec leur notice professionnelle à partir de la page 6 de la circulaire de la direction. Chacun des membres du conseil a dépassé le taux de présence exigé des administrateurs par la Banque.

Les administrateurs se doivent d'assister à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires ainsi qu'aux réunions du conseil et des comités dont ils sont membres. On exige que les administrateurs soient présents à au moins 75 % de ces réunions, à moins que le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques ne juge que des facteurs indépendants de la volonté de l'administrateur l'ont empêché de respecter ce taux de participation. Au cours de l'exercice 2008, tous les administrateurs ont assisté à un minimum de 75 % des réunions du conseil et des comités. Plus précisément, 13 réunions du conseil et 23 réunions de comités ont été tenues et, en moyenne, le taux de participation des administrateurs à ces réunions s'est établi à 97,3 % et à 94,8 %, respectivement.

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 ce qui concerne les grandes orientations, participe à la planification stratégique, délègue à la direction le pouvoir et la responsabilité d'administrer les affaires courantes et passe en revue le rendement et l'efficacité de la direction.

En vertu de la *Loi sur les banques*, certaines questions fondamentales, comme l'approbation des états financiers et la déclaration de dividendes, relèvent du conseil. Par voie de résolution officielle, le conseil d'administration se réserve le droit de prendre certaines décisions et délègue la responsabilité d'autres

1) 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.

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 charges d'exploitation, les fonds propres et le financement ainsi que les projets.

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

Planification stratégique

- Le conseil surveille notre orientation stratégique et les décisions importantes en ce qui concerne les grandes orientations.
- 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 nos plans d'exploitation, dont les imputations sur les fonds propres, les dépenses et les opérations importantes qui excèdent les pouvoirs délégués.
- Le conseil se penche fréquemment sur divers aspects stratégiques et, conformément au cadre de gestion de la performance implanté à l'échelle de l'entreprise, revoit de l'information précise et à jour avant de mettre en œuvre les initiatives stratégiques.

Détermination des risques

- Par l'intermédiaire de son comité de révision et de la politique du risque, le conseil détermine les principaux risques associés à nos activités et supervise le système de contrôle des risques de la Banque. 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 du 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 la 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 www.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 www.rbc.com/investisseurs.
- Les actionnaires peuvent communiquer directement avec les administrateurs indépendants en écrivant au président du conseil d'administration, 200 Bay Street, South Tower, 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, y compris des systèmes d'information de gestion.
- 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 d'entreprise 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 poste

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

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

Orientation des administrateurs

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

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

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

- les compétences que les administrateurs doivent détenir et les lignes directrices qu'ils doivent suivre ainsi que leurs principaux rôles et responsabilités;

- un survol des règles de gouvernance applicables au conseil;
- la structure du conseil et de ses comités ainsi que les pouvoirs et les délégations de pouvoir dont dispose le conseil;
- des renseignements sur la Banque et sa direction, y compris la structure organisationnelle de la Banque;
- le cadre juridique à l'intérieur duquel évolue l'organisation, y compris les règlements administratifs de la Banque; et
- les politiques et procédures importantes, y compris notre Code de déontologie et notre Politique sur l'indépendance des administrateurs.

Formation continue des administrateurs

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

Notamment, les administrateurs :

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

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

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

Au cours de l'exercice 2008, les administrateurs ont pris part à des séances de formation et ont reçu du matériel didactique sur les sujets indiqués dans le tableau suivant.

Séances de formation

Sujet	Date	Public
• Présentation sur les risques liés à l'entreprise portant sur les pratiques de gestion du risque et de gouvernance de la Banque et sur l'harmonisation du profil de risque avec le goût du risque	Janvier 2008	Conseil
• Séance de formation portant sur le risque dans le marché immobilier	Avril 2008	Conseil
• Présentation des faits nouveaux en matière de gouvernance, y compris une mise à jour sur les exigences de déclaration de la rémunération proposées par les ACVM	Mai 2008	Comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques
• Présentation des tendances en matière de rémunération de la haute direction • Mise à jour sur les règles de déclaration de la rémunération de la haute direction proposées par les ACVM	Mai 2008	Comité des ressources humaines
• Survol des pratiques de tests de tension relativement aux risques	Juin 2008	Comité de révision et de la politique du risque
Séance de formation financière, y compris : • Mise à jour sur la mise en œuvre des normes internationales d'information financière (IFRS) • Mise à jour sur les pratiques de communication de l'information financière et sur les recommandations émanant du Forum sur la stabilité financière	Juin 2008	Comité de vérification
Séance de formation financière, y compris : • Questions comptables pertinentes au contexte actuel • Mise à jour sur la mise en œuvre des IFRS	Octobre 2008	Conseil
• Évolution récente des questions de gouvernance	Octobre 2008	Comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques
• Mises à jour trimestrielles concernant la mise en œuvre de l'Accord de Bâle II sur les fonds propres	Novembre 2007 Février 2008 Mai 2008 Août 2008	Comité de révision et de la politique du risque et conseil

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

Code de déontologie

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

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

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

- respect de la loi en tout temps;
- confidentialité et protection des renseignements personnels et de la vie privée;
- équité dans toutes nos opérations;
- responsabilité sociale et contribution positive à la société;
- respect du principe de loyauté en protégeant les avoirs des clients et de l'organisation;

- objectivité et évitement des conflits d'intérêts;
- intégrité et vérité dans toutes les communications; et
- responsabilité individuelle et respect dans les rapports professionnels.

Le Code traite aussi du signalement de tout comportement illicite ou contraire à l'éthique. Il crée un cadre de référence pour traiter les questions complexes et délicates et prévoit l'imputabilité en cas de non-respect des normes de conduite. Les dérogations au Code ne sont envisagées que dans des circonstances exceptionnelles. Toute dérogation accordée à un employé ou à un contractuel doit être signalée au comité de révision et de la politique du risque ainsi qu'au comité des ressources humaines. Les dérogations accordées aux membres de l'équipe de haute direction doivent être approuvées par le comité de révision et de la politique du risque et signalées au comité des ressources humaines. Les dérogations consenties aux administrateurs doivent être approuvées par le conseil d'administration sur recommandation du comité de révision et de la politique du risque. Les dérogations dont bénéficient les membres de l'équipe de haute direction ou les administrateurs doivent être divulguées sans délai. Au cours de l'exercice 2008, aucune dérogation au Code n'a été accordée.

Afin d'améliorer la compréhension des valeurs et principes énoncés dans le Code de déontologie au sein de notre organisation mondiale, un programme de formation en ligne, complété par des tests réguliers en ligne, a été élaboré et implanté. Les employés doivent lire le Code et s'engager à le respecter au moment de leur embauche ainsi qu'à tous les deux ans au moins. Les cadres dirigeants des niveaux hiérarchiques les plus élevés doivent suivre le programme

de formation annuellement. Chaque année, les membres du conseil d'administration doivent déclarer avoir lu et compris le Code et attester qu'ils respectent les principes qui leur sont applicables.

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

Conflits d'intérêts

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.

Comité des candidatures

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

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

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

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

Afin de déterminer la capacité du candidat à représenter efficacement les intérêts des actionnaires, le comité étudie les renseignements biographiques de chaque candidat, évalue l'intégrité du candidat et la pertinence de sa candidature en fonction de critères qu'il a élaborés et tient compte des résultats des vérifications des antécédents et des vérifications diligentes internes et externes.

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

- a fait preuve d'intégrité, a appliqué des normes d'éthique élevées et a adhéré aux valeurs exprimées dans notre Code de déontologie dans ses relations personnelles et professionnelles;
- saura vraisemblablement adopter une approche indépendante et apporter un point de vue pondéré;
- possède des aptitudes, une expertise ou une expérience complémentaires;
- a des compétences financières et est en mesure de lire des états financiers et d'autres indicateurs du rendement financier d'une entreprise;
- compte à son actif des réalisations qui témoignent de sa capacité à exceller et qui traduisent ses exigences élevées envers lui-même et les autres;
- a démontré par son expérience, qu'elle ait été acquise dans le 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 cette analyse, le comité émet ses recommandations au conseil quant aux candidats potentiels aux postes d'administrateur.

Consultants externes

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

Mise en candidature d'administrateurs par les actionnaires

Les actionnaires qui désirent recommander un candidat au comité doivent transmettre son nom ainsi que des renseignements biographiques à son sujet, notamment ses antécédents, ses compétences et son expérience, au président du conseil d'administration, Banque Royale du Canada, 200 Bay Street, South Tower, 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 70^e anniversaire n'est pas proposée de nouveau à l'assemblée annuelle qui suit. L'administrateur qui se trouve dans l'une des situations suivantes doit présenter sa démission au président du conseil pour que le conseil prenne une décision sur recommandation du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques :

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

Politique sur le vote majoritaire

De plus, selon une politique du conseil, dans le cadre d'une élection d'administrateurs sans concurrent, un candidat qui reçoit un plus grand nombre d'« abstentions de voix » que de voix « pour » son élection devra remettre sans tarder sa démission au président du conseil après notre assemblée annuelle. Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques étudiera la démission qui lui est présentée et, à moins de circonstances exceptionnelles, devrait recommander au conseil de l'accepter. Le conseil d'administration prendra sa décision et l'annoncera par voie de communiqué de presse dans les 90 jours qui suivent l'assemblée annuelle, 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 que le nombre d'administrateurs soit suffisamment restreint pour favoriser l'efficacité et l'ouverture du processus de délibération et de prise de décisions. Pour donner suite à une décision prise par le conseil et fondée sur la recommandation du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques, cette année, 15 candidats sont proposés en vue de leur élection aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle du 26 février 2009.

Rémunération des membres du conseil

Des renseignements plus précis sur la rémunération des administrateurs figurent sous la rubrique « Rémunération des administrateurs » à partir de la page 14 de cette circulaire.

Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques, composé uniquement d'administrateurs indépendants, étudie le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs. Le comité détient le pouvoir exclusif de retenir les services et d'approuver les honoraires de tout consultant spécialisé en rémunération pour l'aider à fixer la rémunération des administrateurs. Le comité n'a pas retenu les services d'un consultant à cette fin pendant l'exercice 2008. 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 atteignant 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 2008, le comité a passé en revue 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.

Rémunération de la haute direction

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

Le 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 annuellement les objectifs de rendement du président et chef de la direction qui décrivent les priorités financières, stratégiques et opérationnelles par rapport auxquelles son rendement 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 du rendement par rapport aux objectifs approuvés et au rendement d'institutions financières de référence.

Le comité des ressources humaines fait également des recommandations au conseil au sujet de la rémunération d'autres cadres supérieurs. Le comité détient le pouvoir exclusif de retenir les services et d'approuver les honoraires

d'un consultant indépendant en rémunération pour l'aider à fixer la rémunération de nos dirigeants. De l'information sur le consultant en rémunération dont les services ont été retenus pour aider le comité à fixer la rémunération de nos cadres dirigeants est donnée à la page 28 de cette circulaire, sous la rubrique « 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 d'entreprise et des affaires publiques et le comité des ressources humaines.

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

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

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

Évaluation

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

Le processus d'évaluation du conseil et des comités du conseil ainsi que le processus d'évaluation des administrateurs par les pairs sont gérés par le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques qui est indépendant. Le comité détient le pouvoir exclusif de retenir les services et d'approuver les honoraires de tout consultant indépendant dont il estime avoir besoin pour concevoir l'évaluation de l'efficacité du conseil et le processus d'évaluation par les pairs et en analyser les résultats. En 2008, le comité a retenu les services de Thane Crossley Partners à cet égard.

Évaluation du conseil

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

Évaluation individuelle des membres du conseil

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

Évaluation des comités du conseil

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

Contrôles et attestations

Nous nous sommes dotés de contrôles et de procédures de communication de l'information conçus de façon à ce que l'information importante se rapportant à 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.

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

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

De plus, le président et chef de la direction et le chef des finances attestent aussi, après un examen par les cadres supérieurs et le comité de l'information financière, que nos documents annuels déposés auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la SEC ne contiennent pas d'information fautive ou trompeuse concernant un fait important et n'omettent pas d'énoncer un fait important, et que les états financiers et les autres éléments d'information financière présentés dans les documents annuels 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 financière contenus dans nos rapports trimestriels ainsi que concernant 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 afin qu'un niveau de gouvernance approprié soit maintenu au sein de nos filiales.

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

Le BGF conçoit et communique des politiques portant sur la composition et le fonctionnement du conseil des filiales, 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

L'information suivante est disponible sur notre site Web au www.rbc.com/gouvernance :

- de l'information additionnelle sur nos pratiques et innovations en matière de gouvernance, comme il est indiqué à partir de la page 17 de notre rapport annuel;
- notre 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 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.

Approbation du conseil

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

Annexe B Propositions d'actionnaires

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

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

Proposition n° 1 : Vote consultatif des actionnaires sur la politique de rémunération des hauts dirigeants

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une règle de gouvernance stipulant que la politique de rémunération de leurs hauts dirigeants fasse l'objet d'un vote consultatif auprès des actionnaires.

Argumentaire :

Présentement, les actionnaires ne peuvent émettre leurs opinions sur les politiques de rémunération des hauts dirigeants (notamment la proportion du salaire variable et sa valeur selon divers scénarios de croissance du cours du titre, des ventes ou des bénéfices selon le cas). Par ailleurs, la rémunération des dirigeants atteint des sommets qui surprennent même les observateurs les plus aguerris. Ainsi, selon un sondage mené par McKinsey/HRI/CCGG¹ au Canada, quelque 40 % des administrateurs croient que la rémunération des chefs de la direction est trop élevée et 65 % des investisseurs portent le même jugement. Il est inacceptable pour les membres de notre Mouvement et bon nombre de citoyens que les salaires des hauts dirigeants ne cessent de croître à un rythme exponentiel alors que celui du salarié moyen peine à suivre l'inflation. Mentionnons les résultats d'une étude du Centre canadien des politiques alternatives publiée au début de 2008 concernant la rémunération des 100 PDG les mieux rémunérés dont l'entreprise est cotée en bourse : le rapport entre la rémunération de ces PDG et celle d'un salarié moyen atteint aujourd'hui 218 fois alors que dix ans auparavant, un tel rapport était seulement de 104 fois. Rien ne peut justifier un tel écart et tout milite pour infléchir la tendance des dernières années.

Nous reconnaissons que la détermination du salaire des hauts dirigeants est une tâche du conseil d'administration. C'est pourquoi nous préconisons un vote consultatif (« Say on Pay ») afin que le conseil puisse avoir le pouls des actionnaires vis-à-vis de sa politique. La veille stratégique que nous effectuons sur ce sujet nous permet de constater que, dans plusieurs pays, des règles ont été adoptées pour donner un droit de regard aux actionnaires sur les politiques et mécanismes fondamentaux de rémunération des dirigeants de sociétés. Depuis 2003, au Royaume-Uni, et 2004, en Australie, la politique de rémunération des sociétés cotées est soumise à un vote consultatif tandis que les Pays-Bas (2004), la Suède (2005) et la Norvège (2007) vont encore plus loin, un tel vote étant contraignant. Cette reconnaissance de la compétence des actionnaires en matière de politique de rémunération est d'ailleurs reprise dans les Principes de gouvernement d'entreprise publiés par l'OCDE.

Ajoutons qu'une telle proposition a reçu, en moyenne au Canada, l'appui de 40,3 % des actionnaires lors des dernières assemblées générales annuelles des banques en 2008. Il existe ici une occasion favorable pour la Société de témoigner de sa sensibilité aux préoccupations des actionnaires avant qu'une telle politique ne lui soit imposée par les autorités réglementaires.

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

En matière de gouvernance, nous cherchons sans cesse à nous améliorer et nous suivons de près les nouvelles pratiques exemplaires visant à établir un lien plus étroit entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires. Le conseil a étudié attentivement cette proposition en tenant compte de plusieurs facteurs, dont les nouvelles règles sur la déclaration de la rémunération de la haute direction qui ont été mises au point, en septembre 2008, par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Comme la communication de l'information par les émetteurs canadiens devient plus uniforme aux termes de ces nouvelles règles, le conseil d'administration continuera d'évaluer les pratiques qui s'avèrent appropriées, y compris la question du vote consultatif des actionnaires.

Le conseil d'administration est résolu à ce que l'information communiquée aux actionnaires soit claire, complète et transparente et illustre la correspondance étroite entre la rémunération, le rendement individuel et celui de l'entreprise. La démarche rigoureuse et prudente mise de l'avant pour fixer la rémunération par le conseil et son comité des ressources humaines, composé exclusivement d'administrateurs indépendants et chevronnés travaillant en collaboration avec un expert indépendant en la matière, est exposée à partir de la page 22 de cette circulaire.

Nous jugeons aussi important d'être ouverts et réceptifs dans nos communications avec nos actionnaires. Nous amorçons des dialogues avec nos investisseurs et les différents intervenants en matière de gouvernance et adoptons des politiques qui répondent à leurs préoccupations lorsque ces politiques sont dans l'intérêt de tous les actionnaires. De plus, les actionnaires ont la possibilité de communiquer avec le conseil au sujet de la rémunération de la haute direction ou d'autres questions en s'adressant au président du conseil indépendant, comme il est prévu à la page 46 de cette circulaire.

Le conseil d'administration estime que les mécanismes en place en vue de favoriser la participation des actionnaires permettent véritablement à ces derniers d'exprimer leur opinion sur la rémunération de la haute direction contrairement au vote des actionnaires proposé, qui ne permettrait pas d'indiquer les aspects de la politique de rémunération de la haute direction étant source de préoccupation.

1) Sondage mené par McKinsey & Co et HRI corporation auprès de 280 administrateurs de société et des membres de la coalition pour une bonne gouvernance à l'automne 2004.

Proposition n° 2 : Présence des femmes au sein des conseils d'administration

Étant donné qu'on retrouve présentement chez les femmes et les hommes un réservoir de compétences et d'expérience aussi important et diversifié pour répondre au profil recherché d'administrateurs de société, il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que 50 % des nouvelles candidatures proposées à titre de membres du conseil soient féminines jusqu'à l'atteinte de la parité hommes femmes.

Argumentaire :

En octobre 2007, une étude de Catalyst¹ auprès des 500 plus importantes entreprises américaines démontre que celles qui comptaient plus de femmes membres de leur conseil d'administration affichaient de meilleurs résultats sur le plan de leur rentabilité et de leurs ventes. Bien que depuis maintenant plus de trente ans, le nombre de femmes diplômées par nos institutions d'enseignement ne cesse d'augmenter, peu d'organisations ont atteint la parité hommes femmes dans la composition de leur conseil d'administration et de leur équipe de haute direction. De fait, la proportion de femmes membres de conseil d'administration stagne à environ 10 % depuis 20 ans. Pourtant, elles constituent aujourd'hui une masse critique de talents dans des domaines aussi diversifiés que la finance, le commerce international, la saine gouvernance, la gestion des risques, la rémunération et autres domaines de compétences des conseils d'administration. On se prive donc d'un réservoir important de compétences et de qualité diverses, ainsi que d'une perspective plus large sur les enjeux technologiques, financiers ou sociaux que les sociétés ont et auront de plus en plus à affronter.

Certaines sociétés ont adopté une politique visant à favoriser la nomination de candidats de sexe féminin au moment de combler les postes vacants au sein de leur conseil d'administration afin d'atteindre un meilleur équilibre. Elles sont malheureusement l'exception. Tout en saluant cette sensibilité à la problématique de la sous représentation des femmes au sein des conseils d'administration, nous demandons un engagement plus ferme de la Société à atteindre l'égalité de la représentation en adoptant la politique ci-haut mentionnée.

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

Le conseil d'administration reconnaît l'importance de promouvoir la diversité au sein du conseil, ce qui suppose aussi la mixité des administrateurs, et appuie l'objectif d'augmenter le nombre de femmes qui en font partie. Parmi les 15 candidats proposés dans cette circulaire en vue de leur élection au conseil, trois, soit 20 %, sont des femmes. Le conseil reconnaît la valeur de l'apport de ces administratrices et continuera de mettre un accent particulier sur le recrutement de femmes compétentes pour siéger au conseil.

Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques agit comme comité des candidatures chargé de trouver des candidats à l'élection au conseil. Il lui incombe de présenter la candidature de personnes pouvant contribuer le mieux à la gestion de la Banque selon les besoins du moment. La mixité du conseil n'est qu'un des nombreux facteurs dont

tient compte le comité dans l'évaluation des candidats éventuels. Le processus que suit le comité pour recommander des candidats au conseil est décrit à partir de la page 49 de cette circulaire sous la rubrique « Comité des candidatures ».

Le conseil estime qu'il doit conserver une certaine marge de manœuvre dans sa recherche de candidats hautement compétents et que la proposition n'est pas dans l'intérêt des actionnaires puisqu'elle empêcherait le conseil, dans une certaine mesure, de veiller à ce que la composition du conseil dans son ensemble réponde aux besoins de la Banque et de ses actionnaires.

Proposition n° 3 : Indépendance des membres du comité de rémunération et des conseillers externes en rémunération

Il est proposé que le conseil d'administration adopte, pour les membres du comité de rémunération et les conseillers externes en rémunération, la même politique d'indépendance que celle qui régit les membres du comité de vérification et les vérificateurs externes.

Argumentaire :

Cette proposition rejoint les pratiques d'excellence préconisées par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises ainsi que par la Commission d'experts de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS). Cette indépendance formelle rassurerait les actionnaires quant à l'indépendance du comité dans l'élaboration de la politique de la rémunération pour les hauts dirigeants. En outre, cette politique devrait comprendre les éléments suivants :

- *le processus de sélection des conseillers en rémunération est du ressort du comité de rémunération et ce dernier est le client;*
- *le ou les conseillers retenus tirent la majeure partie de leurs honoraires au sein de l'entreprise de leur mandat de conseil auprès du comité de rémunération;*
- *tous les honoraires ainsi versés sont divulgués dans la circulaire de sollicitation de procuration;*
- *le chef de la direction ne participe à la sélection des membres du comité ni ne participe aux travaux du comité;*
- *les deux tiers des membres du comité ne sont pas des chefs de direction;*
- *les délibérations concernant la rémunération des hauts dirigeants s'effectuent en leur absence.*

En outre, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction devra comporter une attestation des membres du comité que la politique a été suivie et, dans l'éventualité d'une dérogation, les explications pertinentes y seront exposées.

Cette proposition prend acte de la difficulté d'établir une politique de rémunération pour les hauts dirigeants qui soit à la fois motivante, efficace et juste. C'est dans cet esprit que nous voulons que le comité de rémunération possède autant de prérogatives que le comité de vérification. De même, les conseillers en rémunération retenus pour ce mandat devraient avoir la même indépendance face à la direction générale que les vérificateurs externes. Comme le mentionnait le rapport de la Commission d'experts de l'IAS, « le travail relatif à la rémunération des dirigeants et aux conseils d'administration représente en fait une partie relativement faible de l'ensemble des honoraires qu'il reçoit de n'importe

1) Catalyst, *The Bottom Line. Corporate Performance and Women's Representation On Board*. Octobre 2007. Soulignons que Catalyst est un organisme américain à but non lucratif visant à appuyer les femmes dans la concrétisation de leurs projets professionnels.

quelle société cliente donnée. On demande qu'il y ait une séparation entre le travail accompli pour le conseil et celui sur les pensions ou autres sujets, pour assurer l'indépendance¹ ».

Le sujet de la rémunération des hauts dirigeants est d'autant plus crucial que les sommes versées étonnent même les observateurs aguerris. Pour qu'un changement significatif se produise, il faut donner aux membres de ce comité les conditions nécessaires à l'obtention d'une réelle indépendance et l'accès à des conseillers indépendants de la direction. Signalons que les mesures prises pour augmenter l'indépendance des comités de vérification ont porté fruit.

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

Le conseil d'administration est d'avis que pour être efficace, il se doit absolument d'être indépendant et il a adopté la Politique sur l'indépendance des administrateurs de la Banque Royale du Canada qui énonce des critères détaillés servant à déterminer si les administrateurs sont indépendants. Conformément aux lignes directrices sur la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux normes d'inscription en matière de gouvernance de la New York Stock Exchange, tous les membres du comité des ressources humaines du conseil sont indépendants.

Le conseil reconnaît l'importance de nommer, au comité, des personnes averties et d'expérience qui sont à la fois indépendantes et qui ont acquis les connaissances nécessaires pour que le comité s'acquitte de ses obligations envers le conseil et les actionnaires. 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 tient régulièrement des séances à huis clos auxquelles aucun membre de la direction n'assiste. Toutes les discussions que le comité a au sujet de la rémunération d'un membre de la haute direction ont lieu en l'absence de ce dernier.

Le comité détient le pouvoir exclusif de retenir les services d'un consultant en rémunération indépendant pour l'aider à établir la rémunération des membres de la haute direction de la Banque ainsi que celui d'approuver les honoraires se rattachant à ces services. Le président et chef de la direction ne joue aucun rôle dans le choix du consultant choisi par le comité. Le comité communique directement avec le consultant indépendant. Le comité des ressources humaines déclare annuellement tous les honoraires versés au consultant à l'égard de ces questions. Cette information se trouve sous la rubrique « Consultant indépendant » à la page 28 de cette circulaire.

Le conseil d'administration estime que des mécanismes suffisants sont en place en ce qui a trait à l'indépendance des membres du comité des ressources humaines et des consultants externes du comité.

Proposition n° 4 : Limitation du nombre de mandats

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une règle de gouvernance limitant à quatre (4) le nombre de conseils auxquels peut siéger un de ses administrateurs.

Argumentaire :

Pour qu'un administrateur puisse jouer pleinement son rôle, il doit pouvoir y consacrer tout le temps nécessaire. Tous reconnaissent le rôle primordial des membres du conseil d'administration et tous s'entendent sur la complexité croissante du monde dans lequel les sociétés opèrent. Une manière d'assurer cette nécessaire disponibilité en temps et en énergie d'un membre du conseil d'administration est de limiter le nombre de mandats qu'un administrateur peut accepter. Des codes de bonne pratique de gouvernance d'entreprise fixent un nombre maximum de mandats. Par exemple, aux États-Unis, la National Association of Corporate Directors (NACD) suggère qu'un PDG ou autre dirigeant ne devrait avoir plus d'un ou deux mandats d'administrateurs en plus de celui qu'il détient au sein de la société. Pour les administrateurs professionnels (dont l'unique profession est de participer à des conseils), cet organisme recommande cinq ou six mandats. Au Royaume-Uni, le Combined Code préconise qu'un président du conseil d'administration d'une société du FTSE 100 ne devrait pas avoir un mandat d'une autre société. En France, un administrateur ne peut exercer plus de cinq mandats dans des sociétés anonymes ayant leur siège sur le territoire français. Au Canada, l'organisme SHARE conseille l'abstention de vote pour les administrateurs qui détiennent cinq mandats et plus ou qui font partie de l'équipe de direction d'une autre société.

Par ailleurs, les pratiques saines de gouvernance préconisent un nombre restreint d'administrateurs (de 9 à 11), la mise en place de comités spécialisés du conseil (gouvernance, gestion des risques, en plus des comités de vérification, de ressources humaines, de rémunérations, etc.) augmentant d'autant la tâche de chacun des membres du conseil. La complexité croissante des dossiers exige aussi que les administrateurs y consacrent de plus en plus de temps.

Il est important que le conseil d'administration prenne acte de ces développements et adopte une politique pour limiter le nombre de mandats de ses membres à l'extérieur de la Société de manière à s'assurer d'administrateurs efficaces.

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

Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques du conseil s'est penché sur la question de limiter le nombre de conseils dont pouvaient être membres les administrateurs de la Banque. Il en est venu à la conclusion qu'une règle trop stricte imposerait trop de contraintes à la Banque dans son choix d'administrateurs et ne serait pas, par conséquent, dans l'intérêt des actionnaires.

Les candidats sont choisis en fonction de leurs qualités personnelles, dont leur jugement, leur expérience et leur expertise ainsi que leur volonté et leur capacité à consacrer beaucoup de temps et d'efforts aux activités commerciales et

1) Institut des Administrateurs de sociétés, Commission d'experts de l'IAS sur la rémunération des dirigeants au Canada – Rapport final. Juin 2007, p. 39.

aux affaires internes de la Banque. L'expérience acquise par les administrateurs au sein d'autres conseils d'administration est un atout pour la Banque. Les autres sociétés au conseil desquelles siègent les administrateurs de la Banque sont indiquées à partir de la page 6 de cette circulaire.

Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques tient compte du temps consacré aux engagements de tous genres, y compris les postes d'administrateurs de sociétés occupés et les exigences liées à son emploi, dans l'évaluation des candidats éventuels au conseil. Pour cette raison, le conseil d'administration estime que le jugement dont peut faire preuve le comité dans son évaluation du temps consacré par les candidats à leurs divers engagements offre une souplesse qui est davantage dans l'intérêt des actionnaires qu'une règle rigide.

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 n° 5 : 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 déclaration de la rémunération 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. Toutefois, l'information communiquée, aussi détaillée soit-elle, ne donne pas aux actionnaires 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 de la haute direction soit liée au rendement de l'entreprise. Bon nombre sont également préoccupés par les arrangements pris avec des 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 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 de la haute direction d'une société 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 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 :

Comme l'indique la réponse à la proposition n° 1, en matière de gouvernance, nous cherchons sans cesse à nous améliorer et nous suivons de près les nouvelles pratiques exemplaires visant à établir un lien plus étroit entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires. Le conseil a étudié attentivement cette proposition en tenant compte de plusieurs facteurs, dont les nouvelles règles sur la déclaration de la rémunération de la haute direction qui ont été mises au point, en septembre 2008, par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Comme la communication de l'information par les émetteurs canadiens devient plus uniforme aux termes de ces nouvelles règles, le conseil d'administration continuera d'évaluer les pratiques qui s'avèrent appropriées, y compris la question du vote consultatif des actionnaires.

Le conseil d'administration est résolu à ce que l'information communiquée aux actionnaires soit claire, complète et transparente et illustre la correspondance étroite entre la rémunération, le rendement individuel et celui de l'entreprise. La démarche rigoureuse et prudente mise de l'avant pour fixer la rémunération par le conseil et son comité des ressources humaines, composé exclusivement d'administrateurs indépendants et chevronnés travaillant en collaboration avec un expert indépendant en la matière, est exposée à partir de la page 22 de cette circulaire.

* Stephen Davis, « Does 'Say on Pay' Work? », Policy Briefing No. 1, Millstein Centre for Corporate Governance and Performance, Yale School of Management, 2007, p. 11.

Nous jugeons aussi important d'être ouverts et réceptifs dans nos communications avec les actionnaires. Nous amorçons des dialogues avec nos investisseurs et les différents intervenants en matière de gouvernance et adoptons des politiques qui répondent à leurs préoccupations lorsque ces politiques sont dans l'intérêt de tous les actionnaires. De plus, les actionnaires ont la possibilité de communiquer avec le conseil au sujet de la rémunération de la haute direction ou d'autres questions en s'adressant au président du conseil indépendant, comme il est prévu à la page 46 de cette circulaire.

Le conseil d'administration estime que les mécanismes en place en vue de favoriser la participation des actionnaires permettent véritablement à ces derniers d'exprimer leur opinion sur la rémunération de la haute direction contrairement au vote des actionnaires proposé, qui ne permettrait pas d'indiquer les aspects de la politique de rémunération de la haute direction étant source de préoccupation.

M. J. Robert (Bob) Verdun, 153 Wilfrid Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, (519) 574-0252, bobverdun@rogers.com, a présenté trois 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 n° 6 : Revue en profondeur de la rémunération des membres de la haute direction

Les actionnaires recommandent au conseil d'administration de procéder à une revue complète de la rémunération de la haute direction afin de faire en sorte que les incitatifs n'encouragent pas la prise de risques extrêmes et que des primes soient versées uniquement lorsqu'il aura été démontré que le rendement à long terme est solide et durable. Cette revue devrait mener à l'établissement de nouvelles politiques sur lesquelles les actionnaires seraient appelés à se prononcer dans un an.

Explication de l'actionnaire :

Bien que l'effondrement majeur d'institutions financières en septembre 2008 soit attribuable à plusieurs facteurs, il ne fait aucun doute que les politiques malavisées en matière de rémunération des membres de la haute direction sont en grande partie responsables de l'insolvabilité dévastatrice des banques, des maisons de courtage et des compagnies d'assurances. La nomination à un poste de haute direction au sein d'une institution financière devrait être considérée comme un privilège et les fonctions qui s'y rattachent devraient être exercées par le titulaire en faisant preuve du plus grand sens des responsabilités et en respectant les normes les plus élevées de déontologie qui soient. Le rendement à long terme et la stabilité doivent être prioritaires. Bon nombre d'actionnaires croient que la rémunération de la haute direction est actuellement démesurée et offre le mauvais type d'incitatifs. Les options d'achat d'actions, plus particulièrement, peuvent encourager les membres de la haute direction à prendre des décisions risquées pour réaliser des gains à court terme qui feraient grimper le cours des actions. L'imposition d'un plafond à la rémunération courante en espèces à un niveau permettant aux membres de la haute direction de vivre aisément sans toutefois les distraire de leur tâche première, soit gérer les affaires de la banque, devrait être envisagée dans le cadre de cette revue approfondie. Toute autre forme de

rémunération ne devrait être versée qu'après le départ à la retraite du membre de la haute direction. Je suggère que cette rémunération soit payable pendant une période d'au moins 60 mois qui commencerait un an après le départ à la retraite. De plus, cette rémunération (qui prendrait fort probablement la forme d'unités d'actions incessibles) devrait pouvoir être entièrement récupérée si les membres de la haute direction en cause ont pris de mauvaises décisions ayant eu des répercussions négatives importantes. Les détails devront être mis au point par le conseil d'administration.

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 maintenir en poste les personnes les plus compétentes dans un marché mondial concurrentiel et en constant mouvement. Le comité des ressources humaines fait appel à un consultant en rémunération externe indépendant et utilise comme étalonnage des sociétés de référence pour s'assurer que la rémunération soit structurée adéquatement et fixée à des niveaux appropriés. La Banque donne aux actionnaires de l'information complète et transparente concernant la rémunération de la haute direction.

Les programmes de rémunération de la Banque, à tous les échelons hiérarchiques, sont établis en fonction des intérêts des actionnaires. Comme il est décrit plus en détail à partir de la page 22 de cette circulaire, les programmes de rémunération à l'intention de la haute direction assurent une correspondance entre la rémunération et les intérêts actuels et futurs des actionnaires en équilibrant les primes à court terme, à moyen terme et à long terme. Ces primes incitatives sont directement liées au rendement général de la Banque, tant en termes absolus que par rapport à ses concurrents. Elles comportent des objectifs de rendement stimulants qui sont fixés selon les risques et les occasions d'affaires et des éléments de rémunération différée qui visent à motiver l'équipe de haute direction à accroître la valeur du placement des actionnaires à long terme. Les éléments composant la rémunération pour les postes de haute direction sont représentatifs des responsabilités associées au poste et de l'influence que le haut dirigeant peut exercer sur les objectifs à court terme, à moyen terme et à long terme. Pour s'assurer que les membres de la haute direction prennent des décisions prudentes en vue d'accroître la valeur du placement des actionnaires de façon durable lorsqu'ils affectent les ressources de l'entreprise, une partie considérable de leur rémunération prend la forme d'attributions de titres de participation à moyen terme et à long terme. Les primes incitatives à moyen terme visent à récompenser les participants du rendement sur une période de trois ans, tandis que le programme incitatif à long terme de la Banque offre des options d'achat d'actions qui ne sont pas immédiatement acquises, mais qui s'acquiescent plutôt sur une période de quatre ans, à raison de 25 % par année, à compter de un an après la date de l'octroi.

Cette proposition aurait comme conséquence involontaire d'obliger les dirigeants à quitter l'entreprise afin de pouvoir toucher leur prime incitative, ce qui irait à l'encontre de l'objectif favorisant le maintien en poste de nos membres de la haute direction les plus talentueux et chevronnés. À souligner également qu'en vertu de la législation fiscale

en vigueur au Canada, le report du revenu après la retraite pendant une période aussi longue que celle suggérée dans la proposition pourrait faire en sorte qu'une personne doive payer de l'impôt courant sur un revenu qui ne serait touché que plusieurs années plus tard.

La Banque dispose d'exigences élevées relativement à l'actionnariat minimal des membres de la haute direction afin de mieux faire correspondre leurs intérêts à ceux des actionnaires. Comme il est décrit à la page 27 de cette circulaire, l'actionnariat minimal du président et chef de la direction est de huit fois la moyenne de son salaire de base des trois dernières années. De plus, dans le cas du président et chef de la direction, ces exigences quant à l'actionnariat minimal continuent de s'appliquer pendant une période de deux ans après son départ à la retraite.

Notre comité des ressources humaines, composé uniquement d'administrateurs indépendants, procède chaque année à une étude approfondie et complète de la rémunération de la haute direction, fait des recommandations au conseil et présente des rapports aux actionnaires. Compte tenu des mesures d'encouragement et de protection existantes permettant d'établir un lien entre la rémunération des membres de la haute direction et le rendement de l'organisation sur un certain nombre d'années, le conseil d'administration estime que la revue additionnelle de la rémunération des membres de la haute direction suggérée dans cette proposition ne serait pas dans l'intérêt de la Banque ou de ses actionnaires.

Proposition n° 7 : La vente à découvert devrait être examinée attentivement

Les actionnaires recommandent au conseil d'administration de procéder à un examen détaillé des questions entourant la vente à découvert. Si cela est justifié, le conseil mettra de l'avant une politique qui sera étudiée par les actionnaires et présentée aux législateurs et aux autorités de réglementation au besoin.

Explication de l'actionnaire :

L'effondrement spectaculaire d'institutions financières aux États-Unis et ailleurs dans le monde en septembre 2008 a été aggravé par les opérations de vente à découvert, que les autorités de réglementation ont dû suspendre temporairement. La question qui se pose est donc de savoir si la vente à découvert ne devrait tout simplement pas être interdite. La vente à découvert est une pratique selon laquelle un investisseur « emprunte » des actions qui ne lui appartiennent pas sans la permission expresse du propriétaire. Ces actions sont ensuite vendues sur le marché dans l'espoir que le cours descende, l'investisseur prévoyant racheter les actions avec profit afin de les restituer à leur propriétaire initial. Lorsqu'on use de cette pratique, les actions se trouvent dans deux comptes différents en même temps, c'est-à-dire qu'elles figurent encore au compte du propriétaire initial (qui n'a pas été informé que ses actions avaient été empruntées) tout en étant dans le compte de la personne qui les achète du vendeur à découvert. Le résultat ressemble drôlement à de la fraude! Cette façon de procéder inonde le marché d'actions, ce qui a bien sûr pour corollaire d'exercer une pression à la baisse sur le cours des actions. La prophétie se réalise éventuellement automatiquement si suffisamment de vendeurs à découvert occupent le marché. Même une société en bonne santé financière peut voir sa valeur marchande gravement touchée par les vendeurs à découvert. Il est évident qu'il n'est pas au mieux des intérêts

des propriétaires initiaux de permettre que leurs actions soient empruntées et vendues dans le but de faire baisser leur valeur. Alors, comment est-il possible pour un courtier d'agir d'une façon qui semble contraire à l'éthique et en contravention de son devoir fiduciaire envers ce propriétaire? Par conséquent, un examen détaillé de la question s'impose et pourrait faire en sorte que la division de courtage de cette banque doive cesser définitivement ses opérations à découvert, en plus de donner lieu à des recommandations pertinentes à l'intention des législateurs et des autorités de réglementation au sujet de réformes touchant toute l'industrie.

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

La pratique du marché qu'est la vente à découvert a récemment fait l'objet d'une attention soutenue de la part des autorités de réglementation. Les autorités de réglementation en valeurs mobilières au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Europe, en Australie et ailleurs ont présenté de nouvelles règles encadrant davantage la vente à découvert et s'ajoutant aux règlements régissant la vente à découvert déjà en vigueur. Cette surveillance accrue vise à protéger l'intégrité et la qualité des marchés des valeurs mobilières et à rehausser la confiance des investisseurs. Notre Code de déontologie exige que toutes les sociétés membres de RBC et tous les employés respectent, en tout temps, l'esprit et la lettre de la loi, dans le meilleur intérêt de nos clients, employés et actionnaires.

Historiquement, les partisans de la vente à découvert ont noté qu'elle contribuait à l'efficacité du marché. En septembre 2008, lorsqu'elle a annoncé l'ordonnance d'interdiction temporaire sur la vente à découvert par des sociétés financières, la Securities and Exchange Commission des États-Unis a souligné que, dans des conditions normales de marché, la vente à découvert contribuait à l'efficacité et à la liquidité des marchés.

La vente à découvert de titres de la Banque ou de sociétés de son groupe par des employés est interdite tant par la *Loi sur les banques* que par les politiques internes de la Banque. Le conseil d'administration continuera de surveiller les pratiques commerciales et les politiques internes de la Banque, mais ne croit pas que le fait d'examiner une politique portant sur une seule pratique du marché, faisant déjà l'objet d'une attention poussée et accrue de la part des autorités de réglementation, soit dans l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires.

Proposition n° 8 : Les politiques de recrutement des administrateurs doivent être revues

Les actionnaires recommandent au conseil d'administration de revoir ses politiques en matière de recrutement des administrateurs, particulièrement pour ce qui est du nombre de chefs de la direction et d'ex-chefs de la direction d'autres sociétés dont la candidature est proposée.

Explication de l'actionnaire :

Les politiques en matière de rémunération de la haute direction ont de toute évidence joué un rôle majeur dans l'effondrement de plusieurs grandes institutions financières en septembre 2008. Le temps est maintenant venu de revoir les critères qui font d'une personne un candidat idéal à un poste d'administrateur. Si le conseil est dominé par des chefs de la direction ou d'ex-chefs de la direction, il est inévitable que la rémunération des membres de la haute direction

continuera d'être généreuse et qu'elle dépendra exagérément du bon jugement de celui qui la touche pour ce qui est de ne pas prendre de décisions trop risquées visant à faire monter en flèche la valeur des actions à court terme. L'examen des politiques de recrutement des administrateurs doit porter sur la façon de trouver des candidats plus compétents qui se préoccupent d'abord des intérêts des actionnaires.

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

Le comité de la gouvernance d'entreprise 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.

La méthode employée par le comité pour trouver des candidats et déterminer les compétences, aptitudes et qualités personnelles recherchées chez les nouveaux administrateurs en vue de créer une valeur additionnelle pour la Banque est décrite à partir de la page 49 de cette circulaire. Parmi les nombreuses qualités entrant en ligne de compte dans l'évaluation d'un candidat figurent ses compétences financières, son expérience en affaires et les réalisations à son actif témoignant de sa capacité à exceller au plus haut niveau.

La pratique veut qu'on ne nomme pas au comité des ressources humaines indépendant, qui agit comme comité de la rémunération du conseil, des administrateurs qui occupent actuellement le poste de chef de la direction auprès de sociétés ouvertes. Cependant, le conseil reconnaît l'importance de nommer, au comité, des personnes averties et d'expérience ayant acquis les connaissances nécessaires en matière de rémunération de la haute direction pour que le comité s'acquitte de ses obligations envers le conseil et les actionnaires.

La Banque est privilégiée de compter parmi les membres de son conseil d'administration des chefs de la direction de grandes entreprises commerciales. Leur apport considérable et leur point de vue d'expert sont très appréciés par l'organisation. Le conseil d'administration estime donc que les politiques de recrutement des administrateurs en place à la Banque sont adéquates et que l'approche particulière envisagée dans la proposition ne serait pas dans l'intérêt de la Banque ou de ses actionnaires.



La présente circulaire constitue une publication neutre en carbone. Les émissions nettes en équivalent-CO₂ liées à la production et à la distribution de la présente circulaire ont été atténuées par l'achat et le retrait d'unités de réduction certifiée des émissions (URCE). Ces URCE sont assujetties à un processus rigoureux de validation, de certification, d'enregistrement et d'octroi qui vise à assurer que les réductions d'émissions sont réelles, mesurables et vérifiables, conformément au Protocole de Kyoto. South Pole a calculé les crédits d'émission de carbone et les URCE ont été acquises par l'intermédiaire du groupe de négociation des émissions de RBC Marchés des Capitaux.



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