



Banque Royale du Canada

Avis de convocation à l'assemblée annuelle 2011
des détenteurs d'actions ordinaires
Circulaire de la direction

Votre vote compte!

Notre assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires se tiendra à 9 h (heure normale de l'Est), le jeudi 3 mars 2011, au Palais des congrès du Toronto métropolitain, édifice Nord, salle Constitution, 255, rue Front Ouest, Toronto (Ontario) Canada.

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

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

Date

Le jeudi 3 mars 2011

Heure

9 h (heure normale de l'Est)

Lieu

Palais des congrès du Toronto métropolitain
Édifice Nord
Salle Constitution
255, rue Front Ouest
Toronto (Ontario)
Canada

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

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à :

- 1) recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 et le rapport du vérificateur s'y rapportant;
- 2) élire les administrateurs;
- 3) nommer le vérificateur;
- 4) approuver la résolution consultative en vue d'accepter l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire;
- 5) étudier les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe B de la circulaire; 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 10 janvier 2011

Important

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 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, notre agent des transferts, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est) le mardi 1^{er} mars 2011. 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.

Madame,
Monsieur,

Nous vous convions à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires le jeudi 3 mars 2011. L'assemblée se tiendra au Palais des congrès du Toronto métropolitain, édifice Nord, salle Constitution, 255, rue Front Ouest, Toronto (Ontario) Canada, à 9 h (heure normale de l'Est). 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 à rbc.com/investisseurs.

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 la 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 espérons vous voir à l'assemblée et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le président du conseil,

Le président et chef de la direction,



David P. O'Brien, o.c.



Gordon M. Nixon, c.m., o.ont.

TABLE DES MATIÈRES

1	Renseignements sur le vote
3	Questions soumises à l'assemblée
3	États financiers
3	Élection des administrateurs
3	Nomination du vérificateur
3	Honoraires du vérificateur
4	Vote consultatif des actionnaires sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction
4	Propositions d'actionnaires
5	Candidats à l'élection aux postes d'administrateur et participation aux réunions
14	Rémunération des administrateurs
18	Rapports des comités
24	Rémunération de la haute direction en 2010
25	Lettre aux actionnaires
27	Analyse de la rémunération
44	Représentation graphique du rendement
45	Rémunération des membres de la haute direction visés
46	Tableau sommaire de la rémunération
54	Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction
54	Autres questions
54	Gouvernance
54	Assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants
55	Annexes
55	Annexe A : Énoncé des pratiques en matière de gouvernance
65	Annexe B : Propositions d'actionnaires

Circulaire de la direction

Nous vous faisons parvenir cette circulaire de la direction aux fins de la sollicitation, par la direction de RBC et pour son compte, de procurations devant servir à notre assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires le 3 mars 2011 ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée et de voter à celle-ci si vous étiez actionnaire à la fermeture des bureaux le 10 janvier 2011. Nous vous invitons à lire cette circulaire et à exercer votre droit de vote.

La sollicitation de procurations se fera principalement par la poste. Cependant, nos administrateurs, dirigeants et employés pourraient aussi vous téléphoner, vous écrire ou vous parler pour vous encourager à voter. Nous avons demandé à Laurel Hill Advisory Group de nous aider dans cette tâche, moyennant un coût estimé à 25 000 \$. Nous payons les coûts associés à la sollicitation de procurations.

L'information donnée dans cette circulaire est en date du 10 janvier 2011, à moins d'indication contraire. Les mots « RBC », « la Banque », « nous », « notre » et « nos » renvoient à la Banque Royale du Canada, à moins d'indication contraire. Les mots « détenteur d'actions ordinaires », « actionnaire », « vous », « votre » et « vos » font référence à un détenteur d'actions ordinaires de la Banque Royale du Canada. Les sites Web ne sont mentionnés qu'à titre informatif et l'information qu'ils contiennent ne fait pas partie de cette circulaire, pas plus que les autres sites auxquels ils renvoient.

Approbation de cette circulaire

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

La vice-présidente, conseillère générale associée et secrétaire,



Carol J. McNamara
Le 10 janvier 2011

Renseignements sur le vote

Vous voterez sur les questions suivantes :

- l'élection des administrateurs;
- la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. en tant que vérificateur;
- une résolution consultative en vue d'accepter l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans cette circulaire; et
- les propositions d'actionnaires.

Pour être approuvée, chacune de ces questions devra recueillir la majorité simple des voix exprimées en personne ou par procuration.

À la date de référence, soit le 10 janvier 2011, il y avait 1 425 626 600 actions ordinaires en circulation donnant droit de vote. Chaque action ordinaire en circulation confère une voix, sous réserve des restrictions sur le droit de vote prévues par la *Loi sur les banques*, qui sont expliquées 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 de l'une de ces entités;
- une personne qui a acquis plus de 10 % (un intérêt substantiel) d'une catégorie de nos actions sans l'agrément du ministre des Finances; ou
- une personne qui détient un intérêt substantiel dans une catégorie de nos actions 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 au total un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles.

À la connaissance de la direction et du conseil, aucune personne n'est propriétaire, n'exerce le contrôle ou n'a la haute main sur plus de 10 % des actions ordinaires en circulation.

Au sujet du vote

Vous pouvez exercer les droits de vote que vous confèrent vos actions par procuration ou en personne à l'assemblée. Prière de suivre les instructions ci-dessous à l'intention des actionnaires inscrits ou non inscrits, selon le cas.

Actionnaires inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez un certificat d'actions ordinaires et que ces dernières sont immatriculées à votre nom ou si vous détenez vos actions ordinaires par l'entremise d'un système d'inscription directe. Un formulaire de procuration se trouve dans cet envoi.

Actionnaires non inscrits

Vous êtes un actionnaire non inscrit si vous détenez des actions ordinaires par l'entremise d'un intermédiaire, comme un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou une institution financière. Un formulaire d'instructions de vote se trouve dans cet envoi.

Comment voter – actionnaires inscrits

Par procuration

Voter par procuration signifie que vous donnez à la ou aux personnes nommées dans votre formulaire de procuration le pouvoir d'assister pour vous à l'assemblée, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, et d'y exercer les droits de vote attachés à vos actions.

Veillez indiquer votre vote sur le formulaire de procuration ci-joint, signer celui-ci, le dater et suivre les instructions de retour y figurant. Vous donnez ainsi aux administrateurs ou aux membres de la direction de RBC 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 RBC, 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 assister à l'assemblée pour y exercer les droits de vote attachés à vos actions.

À l'assemblée

- Vous n'avez pas à remplir et à retourner votre formulaire de procuration.
- Il vous suffit d'assister à l'assemblée et de vous présenter à la table d'inscription.
- Des bulletins de vote vous seront remis.

Si vous changez d'avis

Si vous changez d'avis, vous pouvez révoquer votre procuration en tout temps tant qu'elle n'a pas été exercée. Pour ce faire, vous devez :

- faire parvenir un avis écrit signé à la secrétaire de la Banque Royale du Canada, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5 au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée; ou
- remettre un tel avis au président de l'assemblée le jour même de celle-ci ou de sa reprise en cas d'ajournement.

Comment sera exercée votre procuration

Sur le formulaire de procuration, vous pouvez indiquer au fondé de pouvoir comment exercer les droits de vote attachés à vos actions ou lui laisser le soin de décider.

Si vous avez donné des instructions de vote sur le formulaire de procuration quant à une question en particulier, votre fondé de pouvoir devra suivre ces instructions. Si vous n'avez pas donné d'instructions, votre fondé de pouvoir votera alors selon son bon jugement.

À moins que vous ne donniez des instructions contraires, les droits de vote attachés aux actions ordinaires visées par une procuration donnée à la direction seront exercés :

- **POUR l'élection en tant qu'administrateurs des candidats proposés présentés dans les pages suivantes;**
- **POUR la nomination de Deloitte & Touche s.r.l. en tant que vérificateur;**

- **POUR la résolution consultative en vue d'accepter l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans cette circulaire;**
- **POUR les propositions de la direction en général; et**
- **CONTRE les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe B.**

Modifications ou autres points à l'ordre du jour de 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, si des modifications ou d'autres points étaient dûment soumis à l'assemblée, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint se prévaudront du pouvoir discrétionnaire que leur confère ce formulaire.

Comment voter – actionnaires non inscrits

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, votre intermédiaire doit obtenir vos instructions avant la tenue de l'assemblée.

- Vous devez remplir le formulaire d'instructions de vote ci-joint et le retourner à votre intermédiaire pour qu'il puisse voter pour votre compte.
- Veuillez indiquer votre vote sur le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé, signer celui-ci et suivre les instructions de retour y figurant.

En personne à l'assemblée

Nous n'avons pas librement accès au nom de nos actionnaires non inscrits. Il est possible que nous n'ayons 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 afin de donner instruction à votre intermédiaire de vous nommer fondé de pouvoir. Signez le formulaire et retournez-le ensuite conformément aux instructions.
- Ne remplissez pas le reste des instructions de vote, puisque vous exercerez vous-même vos droits de vote à l'assemblée.
- À votre arrivée à l'assemblée, présentez-vous à la table d'inscription.

Si vous changez d'avis

Si vous avez déjà fait parvenir votre formulaire d'instructions de vote rempli à votre intermédiaire et que vous voulez changer vos instructions de vote ou voter en personne à l'assemblée, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour savoir si cela est possible et, le cas échéant, connaître la procédure à suivre.

Dépouillement des votes

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

Computershare préserve le caractère confidentiel du vote des actionnaires, sauf :

- si l'actionnaire a clairement l'intention de faire connaître son opinion au conseil ou à la direction; ou
- si la loi applicable en exige la divulgation.

Résultats du vote

Après l'assemblée, un rapport sur les résultats du vote sera affiché sur notre site Web, à rbc.com/investisseurs, et sera déposé auprès

des organismes de réglementation en valeurs mobilières sur sedar.com.

Procès-verbal

Le procès-verbal de l'assemblée sera affiché sur notre site Web, à rbc.com/investisseurs, et des copies imprimées pourront être obtenues sans frais auprès de la secrétaire, Banque Royale du Canada, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5.

Questions soumises à l'assemblée

États financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 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 14. 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

proposés présentés dans les pages suivantes. Ces candidats sont actuellement tous administrateurs de RBC.

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 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 2010 et 31 octobre 2009, qui se sont chiffrés à 23,2 millions de dollars et à 24,3 millions de dollars¹ respectivement, sont détaillés ci-dessous. Les différentes catégories d'honoraires sont aussi décrites ci-après.

	Exercice terminé le 31 octobre 2010 (en millions)			Exercice terminé le 31 octobre 2009 ¹ (en millions)		
	Banque et filiales	Fonds communs de placement ²	Total	Banque et filiales	Fonds communs de placement ²	Total
Honoraires de vérification	17,8 \$	1,8 \$	19,6 \$	18,9 \$	1,5 \$	20,4 \$
Honoraires pour services liés à la vérification	2,5	—	2,5	2,8	—	2,8
Honoraires pour services fiscaux	0,1	0,4	0,5	0,3	0,2	0,5
Autres honoraires	0,3	0,3	0,6	0,3	0,3	0,6
	20,7 \$	2,5 \$	23,2 \$	22,3 \$	2,0 \$	24,3 \$

1) Les montants pour 2009 ont été reclassés pour refléter le montant réel des factures et les taux de change aux dates de paiements plutôt qu'aux dates d'approbation.

2) La catégorie Fonds communs de placement comprend les honoraires versés en contrepartie de services professionnels fournis par Deloitte & Touche s.r.l. à l'égard de certains fonds communs de placement gérés par des filiales de la Banque. En plus des autres frais administratifs, les filiales assument les honoraires de vérification versés en contrepartie de services professionnels fournis relativement à la vérification annuelle, à des dépôts prévus par la loi ou la réglementation et à d'autres services liés aux fonds communs de placement fournis en contrepartie de frais administratifs fixes.

Honoraires 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 de notre contrôle interne à l'égard de l'information financière, et aux vérifications des états financiers de nos filiales. De plus, des honoraires de vérification ont été versés en règlement de services que généralement seul le vérificateur indépendant de la Banque peut raisonnablement fournir, notamment les services fournis à l'occasion de dépôts prévus par la loi et la réglementation à l'égard de prospectus et d'autres documents de placement.

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 de nos 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 habituellement fournis par le vérificateur indépendant de la Banque;
- la production de rapports portant 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 de nos différents régimes de retraite et organismes de charité;
- la vérification de diverses fiducies et sociétés en commandite; et
- la vérification de certaines structures d'accueil se rapportant à des produits à la 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 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 contenant de l'information financière destinés au public.

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 de la catégorie 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 appartenant aux catégories de services « interdits ».

Vote consultatif des actionnaires sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction

Le conseil est d'avis que les actionnaires doivent avoir l'occasion de bien comprendre les principes et les objectifs sur lesquels il a fondé ses décisions en matière de rémunération de la haute direction. En 2009, le conseil a adopté une politique prévoyant la tenue, à l'occasion de chaque assemblée annuelle, d'un vote consultatif non contraignant sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire de la direction. Le conseil souhaite que ce vote consultatif des actionnaires constitue une partie importante du processus continu d'échange entre les actionnaires et le conseil en ce qui concerne la rémunération.

Nous espérons que vous prendrez le temps de lire attentivement la section portant sur la rémunération de la haute direction en 2010 commençant à la page 24 de cette circulaire avant de voter sur cette question. Si vous avez des préoccupations ou questions particulières dont vous voudriez discuter, veuillez communiquer avec le conseil en écrivant au président du conseil, Banque Royale du Canada, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5 ou par courriel, comme il est indiqué dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, rbc.com/gouvernance. L'analyse de la rémunération traite de nos principes directeurs en matière de rémunération, des objectifs visés par les différents éléments composant nos programmes de rémunération et de la façon dont le conseil évalue le rendement et prend des décisions. Elle énonce comment nos programmes de rémunération s'articulent autour du principe de la rémunération au rendement, suivent de solides principes de gestion du risque et sont alignés sur les intérêts à long terme des actionnaires. Cette communication d'information a été approuvée par le conseil d'administration sur la recommandation du comité des ressources humaines du conseil.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires d'approuver la résolution consultative suivante :

« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire de la direction transmise en vue de l'assemblée annuelle 2011 des détenteurs d'actions ordinaires. »

Comme il s'agit d'un vote consultatif, le résultat ne liera pas le conseil. Toutefois, lorsqu'il déterminera son approche en matière de rémunération à l'avenir, le conseil tiendra compte du résultat du vote ainsi que des commentaires exprimés par les actionnaires dans le cadre de nos autres échanges avec eux.

Propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires qui ont été soumises pour délibération à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires ainsi que la recommandation de vote du conseil sur ces propositions figurent à l'annexe B de cette circulaire. La date limite pour la présentation de propositions par les actionnaires 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 12 octobre 2011.

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, leur scolarité, leurs principaux autres postes d'administrateur, 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 10 janvier 2011, le nombre d'actions ordinaires de RBC 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. La valeur des titres de participation de RBC que détient

chacun des candidats proposés est également présentée et exprimée en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat, qui est décrite à la page 15 de la circulaire.

Sauf lorsque cela est requis pour qu'il soit éligible à titre d'administrateur d'une filiale, aucun des administrateurs de RBC 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 2 décembre 2010 et déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur sedar.com. Il est possible d'obtenir sans frais un exemplaire de la notice annuelle en s'adressant à la secrétaire, Banque Royale du Canada, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5.

- 1) La valeur des actions ordinaires/UADA a été calculée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de Toronto (TSX) le 10 janvier 2011, soit 51,69 \$ l'action.
- 2) La valeur des actions ordinaires/UADA vers la même date l'an dernier a été calculée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 11 janvier 2010, soit 55,19 \$ l'action.

W. Geoffrey Beattie



Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 50 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 (société d'édition et d'information) ainsi que président du conseil et administrateur de CTvglobemedia Inc. et administrateur de General Electric Company et des Aliments Maple Leaf Inc. M. Beattie est également administrateur du University Health Network. M. Beattie est diplômé de la University of Western Ontario, où il a obtenu un baccalauréat en droit ainsi qu'un baccalauréat en arts, concentration en économie et en administration des affaires.

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

- General Electric Company (2009 à aujourd'hui)
- Les Aliments Maple Leaf Inc. (2008 à aujourd'hui)
- Thomson Reuters Corporation (1998 à aujourd'hui)
 (avant 2008, membre du conseil de Thomson Corporation et de 2008 à 2009, membre du conseil de Thomson Reuters PLC)
- Hydro One Inc. (2002 à 2005)

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Commerce international
- Gestion du risque
- Secteur financier/gestion de placements

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 81 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
	Réunions ordinaires	Réunions extra-ordinaires	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/UADA		
Conseil	7 sur 9	0 sur 1	2010	14 000	39 355	53 355	2 757 920 \$	5,5 x
Gestion des risques, président ³	7 sur 8		2009	14 000	34 910	48 910	2 699 343 \$	5,4 x
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	3 sur 3							

3) Avec prise d'effet le 3 mars 2010, M. Beattie a été nommé président du comité de gestion des risques, auquel il siège depuis 2003.

John T. Ferguson, F.C.A.

Edmonton (Alberta) Canada
 Âge : 69 ans
 Administrateur depuis :
 le 3 avril 1990
Indépendant

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 Énergie Inc. ainsi qu'administrateur de Fountain Tire Ltd. et du Alberta Bone and Joint Institute. M. Ferguson est également membre consultatif de l'Institut canadien des recherches avancées, siège au conseil consultatif d'affaires de la School of Business de la University of Alberta et est lieutenant-colonel honoraire du régiment South Alberta Light Horse. M. Ferguson, qui a obtenu un baccalauréat en commerce de la University of Alberta, est comptable agréé, fellow de l'Institute of Chartered Accountants of Alberta et de l'Institut des administrateurs de sociétés et est titulaire d'un doctorat honorifique en droit de la University of Alberta.

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

- Suncor Énergie Inc. (1995 à aujourd'hui)

Domaines d'expertise

- Énergie
- Expertise financière
- Immobilier
- Rémunération

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
	Réunions ordinaires	Réunions extra-ordinaires	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/UADA		
Conseil	9 sur 9	1 sur 1	2010	15 499	38 232	53 731	2 777 355 \$	5,6 x
Gestion des risques ¹	5 sur 5		2009	15 243	34 569	49 812	2 749 124 \$	5,5 x
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques ¹	1 sur 1							
Ressources humaines ¹	4 sur 4							

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

Québec (Québec) Canada
 Âge : 67 ans
 Administratrice depuis :
 le 1^{er} octobre 1991
Indépendante

M^{me} Gauthier est associée principale du cabinet d'avocats Stein Monast, S.E.N.C.R.L. Elle est administratrice de Metro Inc., de TransCanada Corporation, de TransCanada Pipelines Limited et de la Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs. M^{me} Gauthier est titulaire d'un baccalauréat en arts du Collège Jésus-Marie de Sillery. Elle a également obtenu un baccalauréat en droit ainsi qu'une maîtrise en droit de la propriété intellectuelle et en droit des affaires de l'Université Laval. Elle est Officier de l'Ordre du Canada et de l'Ordre du Québec et fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés.

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

- Metro Inc. (2001 à aujourd'hui)
- TransCanada Corporation (2002 à aujourd'hui)
- TransCanada Pipelines Limited (2002 à aujourd'hui)
- Cossette Inc. (2007 à 2009)
- Rothmans Inc. (1998 à 2008)

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Politique publique
- Rémunération

Conseil/comités dont elle est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
	Réunions ordinaires	Réunions extra-ordinaires	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/UADA		
Conseil	9 sur 9	1 sur 1	2010	30 535	40 066	70 601	3 649 366 \$	7,3 x
Gestion des risques ²	3 sur 3		2009	30 227	37 053	67 280	3 713 183 \$	7,4 x
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	3 sur 3							
Ressources humaines ²	3 sur 3							

- 1) Avec prise d'effet le 3 mars 2010, M. Ferguson est passé du comité de la gouvernance et des affaires publiques au comité de gestion des risques et a quitté ses fonctions de président du comité des ressources humaines, dont il demeure néanmoins membre.
- 2) Avec prise d'effet le 3 mars 2010, M^{me} Gauthier est passée du comité de gestion des risques au comité des ressources humaines.

Timothy J. Hearn

Calgary (Alberta) Canada
 Âge : 66 ans
 Administrateur depuis :
 le 3 mars 2006
Indépendant

M. Hearn est président du conseil de Hearn & Associates (entreprise de consultation et de gestion de placements) et administrateur de Viterra Inc. M. Hearn a été président du conseil, président et chef de la direction de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée (société pétrolière intégrée) de 2002 à janvier 2008, dont il est demeuré président du conseil et chef de la direction jusqu'en mars 2008. M. Hearn siège au conseil de l'Institut C.D. Howe et au Comité consultatif public mixte de la Commission de coopération environnementale et il 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 président d'une campagne de financement pour le Tyndale University College. M. Hearn est titulaire d'un baccalauréat en sciences de la University of Manitoba.

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
- Expertise financière
- Gestion du risque
- Rémunération

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 88,9 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
	Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/UADA		
Conseil	8 sur 9	1 sur 1	2010	28 322	15 631	43 953	2 271 931 \$	4,5 x
Gestion des risques	7 sur 8		2009	21 222	13 481	34 703	1 915 259 \$	3,8 x
Vérification	7 sur 8	1 sur 1						

Alice D. Laberge

Vancouver (Colombie-Britannique)
 Canada
 Âge : 54 ans
 Administratrice depuis :
 le 18 octobre 2005
Indépendante

M^{me} Laberge est administratrice de Potash Corporation of Saskatchewan, de Russel Metals Inc., de Delta Hôtels et Villégiatures, de SilverBirch Hotels and Resorts et de la St. Paul's Hospital Foundation. M^{me} Laberge est également administratrice du Healthcare Benefit Trust et membre du conseil des gouverneurs 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. M^{me} Laberge est titulaire d'un baccalauréat en sciences de la University of Alberta et d'une maîtrise en administration des affaires de la University of British Columbia.

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

- Expertise financière
- Secteur financier/gestion de placements
- Technologie de l'information

Conseil/comités dont elle est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
	Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/UADA		
Conseil	9 sur 9	1 sur 1	2010	5 000	20 434	25 434	1 314 683 \$	2,6 x
Gestion des risques	8 sur 8		2009	5 000	16 581	21 581	1 191 055 \$	2,4 x
Vérification	8 sur 8	1 sur 1						

Jacques Lamarre, o.c.

Montréal (Québec) Canada
 Âge : 67 ans
 Administrateur depuis :
 le 23 septembre 2003
Indépendant

M. Lamarre est administrateur de Suncor Énergie Inc., de PPP Canada Inc. et de l'Institut canadien de recherches avancées, et membre de l'Institut canadien des ingénieurs et de plusieurs autres organismes sans but lucratif. M. Lamarre a été président, chef de la direction et administrateur du Groupe SNC-Lavalin inc. (société internationale d'ingénierie et de construction) de 1996 à mai 2009. M. Lamarre est titulaire d'un baccalauréat en arts et d'un baccalauréat en sciences appliquées (génie civil) de l'Université Laval. Il a par ailleurs suivi le programme de développement des cadres supérieurs de la Harvard University. M. Lamarre est Officier de l'Ordre du Canada.

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

- Suncor Énergie Inc. (2009 à aujourd'hui)
- Groupe SNC-Lavalin inc. (1996 à 2009)

Domaines d'expertise

- Commerce international
- Expertise financière
- Gestion du risque
- Secteur financier/gestion de placements

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
	Réunions ordinaires	Réunions extra-ordinaires	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/UADA		
Conseil	9 sur 9	1 sur 1	2010	27 000	31 694	58 694	3 033 893 \$	6,1 x
Gestion des risques	8 sur 8		2009	15 000	27 443	42 443	2 342 429 \$	4,7 x
Vérification	8 sur 8	1 sur 1						

Brandt C. Louie, O.B.C., F.C.A.

West Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
 Âge : 67 ans
 Administrateur depuis :
 le 20 novembre 2001
Indépendant

M. Louie est président du conseil et chef de la direction de H.Y. Louie Co. Limited (société de distribution au détail de produits alimentaires) de même que président du conseil et 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, président du conseil de Grosvenor Americas 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 l'Institut Historica-Dominion et de plusieurs autres organismes sans but lucratif. M. Louie, qui a obtenu un baccalauréat en commerce de la University of British Columbia, est comptable agréé, fellow de l'Institute of Chartered Accountants of British Columbia, membre de l'Ordre de la Colombie-Britannique et titulaire d'un doctorat honorifique en droit de la Simon Fraser University.

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/commercialisation
- Expertise financière
- Immobilier
- Secteur financier/gestion de placements

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
	Réunions ordinaires	Réunions extra-ordinaires	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/UADA		
Conseil	9 sur 9	1 sur 1	2010	39 216	37 195	76 411	3 949 685 \$	7,9 x
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	3 sur 3		2009	39 216	32 951	72 167	3 982 897 \$	8,0 x
Ressources humaines ¹	1 sur 1							
Vérification ¹	5 sur 5	1 sur 1						

1) Avec prise d'effet le 3 mars 2010, M. Louie est passé du comité des ressources humaines au comité de vérification.

Michael H. McCain

M. McCain est président, chef de la direction et administrateur des Aliments Maple Leaf Inc. (société de transformation de produits alimentaires). M. McCain est président du conseil et administrateur de Pain Canada Compagnie, Limitée, administrateur de McCain Capital Corporation, de McCain Foods Group Inc. et de l'American Meat Institute. Il est également administrateur de la Fondation du Centre de toxicomanie et de santé mentale et de MaRS ainsi que membre du Conseil canadien des chefs d'entreprise et du conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business. M. McCain est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires (spécialisé) de la University of Western Ontario.

Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 52 ans
 Administrateur depuis :
 le 18 octobre 2005
Indépendant

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

- Les Aliments Maple Leaf Inc. (1995 à aujourd'hui)
- Pain Canada Compagnie, Limitée (1995 à aujourd'hui)

Domaines d'expertise

- Commerce de détail/commercialisation
- Gestion du risque
- Rémunération

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 90,5 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
	Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/UADA		
Conseil	9 sur 9	0 sur 1	2010	15 063	18 527	33 590	1 736 267 \$	3,5x
Gestion des risques	7 sur 8		2009	20 309	15 016	35 325	1 949 587 \$	3,9x
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	3 sur 3							

Gordon M. Nixon, c.m., o.Ont.

M. Nixon est président et chef de la direction de RBC 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 d'exploitation, dont celui de chef de la direction de décembre 1999 à avril 2001. M. Nixon est président du conseil de MaRS et administrateur du Conseil canadien des chefs d'entreprise et de Catalyst Canada ainsi que président de la campagne de financement de la Queen's University. M. Nixon est administrateur de l'International Monetary Conference et coprésident du Toronto Region Immigrant Employment Council. M. Nixon est titulaire d'un baccalauréat en commerce (spécialisé) de la Queen's University et d'un doctorat honorifique en droit de la Queen's University et de la Dalhousie University. Il est membre de l'Ordre du Canada et de l'Ordre de l'Ontario.

Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 53 ans
 Administrateur depuis :
 le 1^{er} avril 2001
Non indépendant
 (Membre de la direction)

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

Domaines d'expertise

- Secteur financier/gestion de placements

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation ¹ de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
	Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/UADA		
Conseil	9 sur 9	1 sur 1	2010	711 702	344 416 ²	1 056 118	Pour de l'information sur la valeur de l'avoir en titres de M. Nixon, veuillez vous reporter au tableau de la page 39.	
			2009	717 479	306 733	1 024 212		

- 1) Comme il est président et chef de la direction de RBC, M. Nixon n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il assiste aux réunions des comités sur invitation de ceux-ci, s'il y a lieu.
- 2) Représente 155 469 unités d'actions différées aux termes du programme d'unités d'actions différées à l'intention des membres de la haute direction, 151 353 unités d'actions différées au rendement aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement et 37 594 unités d'actions incessibles aux termes du programme d'unités d'actions de RBC (une description de ces programmes est donnée à partir de la page 33).

David P. O'Brien, o.c.

Calgary (Alberta) Canada
 Âge : 69 ans
 Administrateur depuis :
 le 7 mai 1996
Indépendant

M. O'Brien est président du conseil de RBC et également président du conseil et administrateur d'EnCana Corporation (société de gaz naturel). 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 administrateur du Enerplus Resources Fund, de Molson Coors Brewing Company, de TransCanada Corporation et de TransCanada Pipelines Limited ainsi que membre du Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation 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. M. O'Brien est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université McGill et d'un baccalauréat en arts (spécialisé) avec concentration en économie du Collège Loyola. Il a également obtenu un doctorat honorifique en droit civil de l'Université Bishop's, un doctorat honorifique en droit de la University of Calgary ainsi qu'un baccalauréat honorifique en économie appliquée et en entrepreneuriat de la Mount Royal University. Il est Officier de l'Ordre du Canada et fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés.

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 Resources Fund (2006 à aujourd'hui)
(avant 2008, membre du conseil de FET Resources Ltd. à partir de 2006)
- 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
- Gestion du risque
- Rémunération
- Secteur financier/gestion de placements

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation ¹ de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des d'actions ordinaires/ UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
	Réunions ordinaires	Réunions extra- ordinaires	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/ UADA		
Conseil	9 sur 9	1 sur 1	2010	158 287	—	158 287	8 181 855 \$	16,4x
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques, président	3 sur 3		2009	151 528	—	151 528	8 362 830 \$	16,7x
Ressources humaines	4 sur 4							

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.

J. Pedro Reinhard

Key Biscayne (Floride) États-Unis
 Âge : 65 ans
 Administrateur depuis :
 le 18 mai 2000
Indépendant

M. Reinhard est président de Reinhard & Associates (société de consultation financière et de gestion) 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. M. Reinhard est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Escola de Administração de Empresas Fundação Getulio Vargas (São Paulo) et a poursuivi des études supérieures à l'Université de Cologne en Allemagne ainsi qu'à la Stanford University.

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
- Expertise financière
- Gestion du risque
- Secteur financier/gestion de placements

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 92 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
	Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/UADA		
Conseil	9 sur 9	1 sur 1	2010	10 247	52 336	62 583	3 234 915 \$	6,5 x
Gestion des risques ¹	3 sur 3		2009	—	47 330	47 330	2 612 143 \$	5,2 x
Ressources humaines ¹	2 sur 3							
Vérification	8 sur 8	0 sur 1						

Edward Sonshine, c.r.

Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 64 ans
 Administrateur depuis :
 le 29 février 2008
Indépendant

M. Sonshine est président, chef de la direction et administrateur du Fonds de placement immobilier RioCan (société d'investissement immobilier dans le secteur du détail) depuis janvier 1994. Il est aussi président du conseil et administrateur de Chesswood Group Limited, administrateur de Cineplex Inc. ainsi que vice-président du conseil et administrateur du Mount Sinai Hospital, et siège au conseil d'administration de plusieurs autres organismes sans but lucratif. M. Sonshine est titulaire d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School et d'un baccalauréat en arts de la University of Toronto.

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

- Chesswood Group Limited (2006 à aujourd'hui)
- Cineplex Inc. (2010 à aujourd'hui)
- Fonds de placement immobilier RioCan (1993 à aujourd'hui)

Domaines d'expertise

- Affaires juridiques et réglementaires
- Gestion du risque
- Immobilier
- Secteur financier/gestion de placements

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 100 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionariat
	Réunions ordinaires	Réunions extraordinaires	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/UADA		
Conseil	9 sur 9	1 sur 1	2010	15 000	10 048	25 048	1 294 731 \$	2,6 x
Gestion des risques	8 sur 8		2009	15 000	6 772	21 772	1 201 597 \$	2,4 x
Gouvernance d'entreprise et affaires publiques	3 sur 3							

1) Avec prise d'effet le 3 mars 2010, M. Reinhard, qui était président du comité de gestion des risques, est passé au comité des ressources humaines.

Kathleen P. Taylor

M^{me} Taylor est présidente et chef de la direction de Four Seasons Hotels and Resorts (société de gestion d'hôtels et de centres de villégiature), dont elle était présidente et chef de l'exploitation avant le 1^{er} août 2010. M^{me} Taylor est administratrice de la Hospital for Sick Children Foundation ainsi que membre du conseil consultatif de l'Industry Real Estate Financing de l'American Hotel and Motel Association et du conseil consultatif du doyen de la Schulich School of Business de la York University. M^{me} Taylor est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business, d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School et d'un baccalauréat en arts (spécialisé) de la University of Toronto.

Toronto (Ontario) Canada
 Âge : 53 ans
 Administratrice depuis :
 le 20 novembre 2001
Indépendante

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

Domaines d'expertise

- Commerce de détail/commercialisation
- Commerce international
- Expertise financière
- Rémunération

Conseil/comités dont elle est membre	Taux de participation de 91,3 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
	Réunions ordinaires	Réunions extra-ordinaires	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/UADA		
Conseil	9 sur 9	1 sur 1	2010	28 640	38 929	67 569	3 492 642 \$	7,0 x
Ressources humaines, présidente ¹	3 sur 4		2009	20 140	34 324	54 464	3 055 868 \$	6,0 x
Vérification	8 sur 8	0 sur 1						

Victor L. Young, o.c.

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 de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée, de McCain Foods Limited et de la Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs. M. Young est titulaire d'un baccalauréat en commerce (spécialisé) de la Memorial University, d'une maîtrise en administration des affaires de la University of Western Ontario et d'un doctorat honorifique en droit de la Memorial University. Il est Officier de l'Ordre du Canada et fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés.

St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador)
 Canada
 Âge : 65 ans
 Administrateur depuis :
 le 2 avril 1991
Indépendant

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

- Compagnie Pétrolière Impériale Ltée (2002 à aujourd'hui)
- BCE Inc. (1995 à 2010)
- Fonds de revenu Bell Aliant Communications régionales (2002 à 2010)

Domaines d'expertise

- Commerce de détail/commercialisation
- Expertise financière
- Politique publique

Conseil/comités dont il est membre	Taux de participation de 95,7 %		Titres détenus				Valeur totale des actions ordinaires/UADA	Total exprimé en multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
	Réunions ordinaires	Réunions extra-ordinaires	Année	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UADA	Nombre total d'actions ordinaires/UADA		
Conseil	9 sur 9	0 sur 1	2010	22 099	26 914	49 013	2 533 482 \$	5,1 x
Ressources humaines	4 sur 4		2009	18 386	24 366	42 752	2 359 483 \$	4,7 x
Vérification, président	8 sur 8	1 sur 1						

1) Le 3 mars 2010, M^{me} Taylor a été nommée présidente du comité des ressources humaines, auquel elle siège depuis 2005.

Participation des administrateurs et réunions tenues pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2010

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 2010, le taux de participation moyen de tous les administrateurs aux réunions du conseil et des comités s'est établi à 94,7 % et à 93,4 %, respectivement.

Sommaire des réunions du conseil et des comités

	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	9	1
Comité de vérification	8	1
Comité de gestion des risques	8	
Comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques	3	
Comité des ressources humaines	4	
Comité régional d'administrateurs – Alberta et territoires	1	

Participation de l'administrateur qui ne se représente pas comme candidat à l'élection au conseil le 3 mars 2011

Douglas T. Elix – Taux de participation de 75 %	Ordinaires	Extraordinaires
Conseil	7 sur 9	1 sur 1
Comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques	1 sur 2	
Comité des ressources humaines	3 sur 4	

Rémunération des administrateurs

Les administrateurs qui sont également des membres de la direction de RBC ou de ses filiales ne touchent aucune rémunération en tant qu'administrateurs. Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010, les administrateurs ne faisant pas partie de la direction 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
Président du comité de gestion des risques	25 000
Président du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques	10 000
Président du comité des ressources humaines	25 000
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
Pour la réunion stratégique annuelle	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.

Processus décisionnel en matière de rémunération

Le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs ne faisant pas partie de la direction sont revus par le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques dans le but d'offrir une rémunération concurrentielle et de faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires. Lorsqu'il évalue la rémunération des administrateurs de RBC, le comité tient compte de leurs responsabilités et du temps qu'ils doivent consacrer à un tel poste et étalonne la compétitivité du programme de rémunération de notre conseil par rapport aux programmes offerts par des sociétés et institutions financières canadiennes dont l'envergure et la complexité des activités sont comparables.

Lorsqu'il est approprié d'apporter des changements au mode de rémunération ou encore au montant de la rémunération, le comité adresse des recommandations au conseil d'administration à des fins d'étude et d'approbation. Par suite de son examen fait en octobre 2010, le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, que la structure de la rémunération des administrateurs soit simplifiée en remplaçant la rémunération forfaitaire réservée des administrateurs, la rémunération forfaitaire de base des administrateurs, la rémunération forfaitaire de membre d'un comité et les jetons de présence aux réunions du conseil et des comités par une rémunération forfaitaire annuelle unique et en augmentant la tranche de la rémunération devant être investie dans des actions ordinaires ou des unités d'actions différées d'administrateurs (UADA) de 90 000 \$ à 100 000 \$. Avec prise d'effet le 1^{er} novembre

2010, la rémunération touchée par les administrateurs ne faisant pas partie de la direction suivra les mécanismes standard suivants :

Rémunération forfaitaire	Montant (\$)
Rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs	185 000 ¹
Rémunération forfaitaire additionnelle :	
Président du conseil	275 000
Président du comité de vérification	50 000
Président du comité de gestion des risques	25 000
Président du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques	10 000
Président du comité des ressources humaines	25 000

- 1) Une tranche de 100 000 \$ de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs doit être investie tant que l'administrateur siège au conseil, soit en actions ordinaires aux termes du Régime d'achat d'actions pour les administrateurs, soit en unités d'actions différées d'administrateurs (UADA) aux termes du Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs.

Régime d'achat d'actions pour les administrateurs

Le Régime d'achat d'actions pour les administrateurs vise à encourager les membres du conseil d'administration à acheter nos actions ordinaires en vue de faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires. Aux termes du régime, les honoraires des administrateurs sont investis en actions ordinaires achetées sur le marché pour leur compte aux cours en vigueur.

Le Régime d'achat d'actions pour les administrateurs permet à un administrateur d'investir en actions ordinaires :

- la tranche de 100 000 \$ de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs devant être investie dans des actions ordinaires ou des UADA; et
- la totalité ou une partie de toute autre forme de rémunération touchée en tant qu'administrateur.

Les actions ordinaires achetées au moyen de la tranche de 100 000 \$ de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs devant être investie dans des actions ordinaires ou des UADA doivent être conservées tant que l'administrateur siège au conseil. Les actions ordinaires achetées aux termes de ce régime au moyen d'autres honoraires touchés en tant qu'administrateur ne sont pas visées par cette restriction. Tous les frais d'administration et tous les frais de courtage liés à l'achat et à l'immatriculation des actions ordinaires sont payés par RBC. Toutes les actions ordinaires obtenues par le truchement du régime deviennent immédiatement acquises.

Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs

Le Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs vise à faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires. Aux termes de ce régime, un administrateur peut choisir de recevoir sous forme d'UADA :

- la tranche de 100 000 \$ de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs devant être investie dans des actions ordinaires ou des UADA; et
- la moitié ou la totalité de toute autre forme de rémunération touchée en tant qu'administrateur.

L'administrateur ne peut échanger d'UADA contre des espèces tant qu'il siège au conseil de RBC ou d'une société de son groupe, et ce, peu importe que les UADA aient été acquises au moyen de la

tranche de 100 000 \$ de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs devant être investie dans des actions ordinaires ou des UADA ou d'une autre forme de rémunération touchée en tant qu'administrateur. Les UADA donnent droit à des équivalents de dividendes, qui sont versés sous forme d'UADA additionnelles, selon le même taux que celui des dividendes versés sur nos actions ordinaires. Des ajustements proportionnels sont apportés aux UADA en cas de divisions d'actions, de dividendes en actions ou de tout autre changement touchant nos actions ordinaires. La valeur d'une UADA au moment où elle est portée au crédit du compte de l'administrateur et au moment où elle est échangée contre des espèces suivant le départ à la retraite de ce dernier est égale au cours de clôture moyen d'une action ordinaire pendant les cinq jours de bourse précédant la date en question.

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.

Tous les membres siégeant actuellement au conseil respectent cette ligne directrice, comme il est indiqué dans la section portant sur leur notice professionnelle, qui commence à la page 5 de cette circulaire.

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 tranche de 100 000 \$ de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs devant être investie 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 tranche de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs devant être investie; et
- l'exigence voulant que les administrateurs détiennent, tant qu'ils siègent au conseil, la totalité de leurs 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 aux octrois d'options en 2002 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 aux termes du régime sont devenues immédiatement acquises et peuvent être exercées pendant une période de 10 ans à compter de la date de l'octroi; toutefois, elles viennent à échéance 5 ans après que leur titulaire cesse de siéger au conseil ou 2 ans après son décès. Des ajustements proportionnels sont apportés au nombre d'options en cas de divisions d'actions, de dividendes en actions ou de tout autre changement touchant nos actions ordinaires.

Attributions à base d'options en cours au 31 octobre 2010¹

Le tableau suivant indique toutes les attributions à base d'options en cours à la fin de l'exercice 2010 octroyées aux administrateurs ne faisant pas partie de la direction aux termes de notre ancien Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs. Aucune option aux termes du Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs n'a été octroyée aux administrateurs depuis février 2002 et l'octroi d'autres options 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 RBC le 31 octobre 2010. La valeur a été calculée en fonction de 54,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 29 octobre 2010, dernier jour de bourse de l'exercice.

Nom	Date d'octroi	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2010 (\$)
W.G. Beattie	27 février 2002	8 000	24,68	27 février 2012	237 680
D.T. Elix	28 février 2001	8 000	23,21	28 février 2011	249 440
	27 février 2002	8 000	24,68	27 février 2012	237 680
	Total	16 000			487 120
J.T. Ferguson	28 février 2001	8 000	23,21	28 février 2011	249 440
	27 février 2002	8 000	24,68	27 février 2012	237 680
	Total	16 000			487 120
D.P. O'Brien	28 février 2001	8 000	23,21	28 février 2011	249 440
	27 février 2002	8 000	24,68	27 février 2012	237 680
	Total	16 000			487 120
J.P. Reinhard	28 février 2001	8 000	23,21	28 février 2011	249 440
	27 février 2002	8 000	24,68	27 février 2012	237 680
	Total	16 000			487 120
K.P. Taylor	27 février 2002	4 000	24,68	27 février 2012	118 840
V.L. Young	28 février 2001	2 911	23,21	28 février 2011	90 765
	27 février 2002	8 000	24,68	27 février 2012	237 680
	Total	10 911			328 445

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 RBC figure sous la rubrique « Attributions en vertu d'un régime incitatif » à la page 47 de cette circulaire.

Rémunération des administrateurs de RBC siégeant à d'autres conseils d'administration

Au cours de l'exercice 2010, certains administrateurs de RBC ont touché une rémunération pour siéger au conseil de Fiducie RBC Dexia Services aux Investisseurs (Fiducie RBC Dexia), société dans laquelle RBC détient indirectement une participation de 50 %.

M^{me} P. Gauthier et M. V.L. Young siègent au conseil de Fiducie RBC Dexia en tant qu'administrateurs ne faisant pas partie de la

direction et touchent chacun des honoraires annuels de 30 000 \$ de Fiducie RBC Dexia. De plus, M^{me} Gauthier touche annuellement une somme de 5 000 \$ de Fiducie RBC Dexia en tant que présidente du comité de révision de ce conseil; il en va de même pour M. Young en tant que président du comité de vérification. Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010, M^{me} Gauthier et M. Young ont chacun gagné des honoraires totaux de 35 000 \$ pour siéger à ce conseil.

Tableau de la rémunération des administrateurs

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 2010 pour siéger au conseil d'administration

de RBC et aux comités du conseil ainsi qu'aux conseils d'administration de sociétés dans lesquelles RBC a un intérêt de groupe financier.

Nom	Ventilation des honoraires				Honoraires totaux gagnés (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)	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/UADA (\$)	Répartition des honoraires (espèces et actions ordinaires/UADA)
W.G. Beattie	120 000	20 667 ³	16 000	15 000	171 667		171 667	0	171 667	100 % en UADA
D.T. Elix ⁴	120 000	5 000	16 000	6 000	147 000		147 000	0	147 000	100 % en UADA
J.T. Ferguson	120 000	13 333 ⁵	22 000	15 000	170 333		170 333	40 167	130 167	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Solde : 50 % en UADA/ 50 % en espèces
P. Gauthier	120 000	6 000	22 000	13 500	161 500	35 000 ⁶	196 500	106 500 ⁷	90 000	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Solde : en espèces
T.J. Hearn	120 000	9 000	20 000	23 500 ⁸	172 500		172 500	82 500	90 000	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Solde : en espèces
A.D. Laberge	120 000	9 000	22 000	25 500	176 500		176 500	0	176 500	100 % en UADA
J. Lamarre	120 000	9 000	22 000	25 500	176 500		176 500	0	176 500	100 % en UADA
B.C. Louie	120 000	8 000	22 000	15 000	165 000		165 000	0	165 000	100 % en UADA
M.H. McCain	120 000	6 000	20 000	15 000	161 000		161 000	0	161 000	100 % en UADA
D.P. O'Brien	395 000 ⁹	13 000 ¹⁰	22 000	11 500 ⁸	441 500		441 500	321 500	120 000	Rémunération forfaitaire du président du conseil en espèces Rémunération forfaitaire réservée en actions Solde : 39,2 % en actions/ 60,8 % en espèces
J.P. Reinhard	120 000	16 333 ¹¹	22 000	19 500	177 833		177 833	0	177 833	100 % en UADA
E. Sonshine	120 000	6 000	22 000	16 500	164 500		164 500	0	164 500	100 % en UADA
K.P. Taylor	120 000	23 667 ¹²	22 000	16 500	182 167		182 167	0	182 167	100 % en UADA
V.L. Young	120 000	53 000 ¹³	20 000	19 500	212 500	35 000 ¹⁴	247 500	157 500 ⁷	90 000	Rémunération forfaitaire réservée en UADA Solde : en espèces

1) Au cours de l'exercice 2010, la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs était 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 investie en actions ordinaires ou en UADA.

2) Comprend une somme de 2 000 \$ pour la participation à la réunion stratégique annuelle.

3) Comprend la part proportionnelle de la rémunération forfaitaire du président du comité de gestion des risques gagnée du 3 mars 2010 au 31 octobre 2010.

4) M. D.T. Elix ne se représente pas comme candidat à l'élection à l'assemblée annuelle le 3 mars 2011.

5) Comprend la part proportionnelle de la rémunération forfaitaire du président du comité des ressources humaines gagnée du 1^{er} novembre 2009 au 2 mars 2010.

6) Représente les honoraires versés par Fiducie RBC Dexia à M^{me} P. Gauthier pour siéger à son conseil, composés d'honoraires annuels des administrateurs de 30 000 \$ et d'honoraires annuels de 5 000 \$ à titre de présidente du comité de révision de ce conseil.

7) Comprend les honoraires qui lui ont été versés par Fiducie RBC Dexia pour siéger à son conseil.

8) Comprend les jetons de présence à la réunion du comité régional.

9) Comprend une rémunération forfaitaire additionnelle en espèces de 275 000 \$ que M. D.P. O'Brien touche à titre de président du conseil.

10) Comprend la rémunération forfaitaire du président du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques s'élevant à 10 000 \$.

11) Comprend la part proportionnelle de la rémunération forfaitaire du président du comité de gestion des risques gagnée du 1^{er} novembre 2009 au 2 mars 2010.

12) Comprend la part proportionnelle de la rémunération forfaitaire de la présidente du comité des ressources humaines gagnée du 3 mars 2010 au 31 octobre 2010.

13) Comprend la rémunération forfaitaire du président du comité de vérification s'élevant à 50 000 \$.

14) Représente les honoraires versés par Fiducie RBC Dexia à M. V.L. Young pour siéger à son conseil, composés d'honoraires annuels des administrateurs de 30 000 \$ et d'honoraires annuels de 5 000 \$ à titre de président du comité de vérification de ce conseil.

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 gestion des risques, 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; ii) d'évaluation et de suivi des titres de compétence, du rendement et de l'indépendance du vérificateur externe, Deloitte & Touche s.r.l. (Deloitte); 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 est aussi chargé de la surveillance de l'efficacité, de l'indépendance et du rendement des fonctions de la vérification interne, des finances et de la conformité et il rencontre régulièrement les chefs de ces fonctions, avec lesquels il peut communiquer directement. De plus, le comité est chargé de la surveillance de l'efficacité et de l'indépendance des fonctions des finances et de la conformité. Le comité agit aussi en tant que comité de vérification de certaines filiales sous réglementation fédérale de RBC.

La direction de RBC est responsable de la préparation, de la présentation et de l'intégrité des états financiers 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 et de la vérification du contrôle interne à l'égard de l'information financière. Le vérificateur externe revoit aussi l'information financière trimestrielle. 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 à rbc.com/gouvernance. Pour plus d'information sur le comité de vérification et le vérificateur externe, se reporter à la rubrique intitulée « Comité de vérification » de la notice annuelle de la Banque datée du 2 décembre 2010, qui a été déposée auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur sedar.com et qui peut être obtenue sans frais en s'adressant à la secrétaire.

Comité indépendant	<p>Le conseil a déterminé que tous les membres du comité étaient indépendants selon les critères énoncés dans notre 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 sur la 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 à 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 à 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 Securities and Exchange Commission (SEC).</p>
Faits marquants de 2010	<p>En 2010, le comité a notamment accompli les tâches suivantes conformément à sa charte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le comité a examiné et recommandé au conseil d'approuver les états financiers trimestriels non vérifiés et les états financiers annuels vérifiés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 à des fins d'inclusion dans le rapport annuel 2010 et le rapport annuel sur formulaire 40-F déposé auprès de la SEC, et en a discuté avec la direction et Deloitte. • Le comité a examiné et recommandé au conseil d'approuver les communiqués de presse portant sur les résultats trimestriels et annuels, la notice annuelle 2010, le rapport annuel 2010 ainsi que le rapport annuel sur formulaire 40-F pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010. • Le comité a discuté avec Deloitte 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 et de l'étendue de la vérification. Les buts visés par cette vérification sont d'exprimer une opinion sur la présentation fidèle des états financiers consolidés et sur l'efficacité du contrôle interne à l'égard de l'information financière. • Le comité a discuté avec Deloitte des questions se rapportant à la vérification à l'égard desquelles il est tenu d'avoir des discussions conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada et aux normes adoptées par le PCAOB.

- Le comité a reçu la confirmation écrite de Deloitte de l'indépendance de ce cabinet par rapport à RBC ainsi que les informations écrites divulguant tous les liens existant entre RBC et Deloitte ainsi que leurs entités reliées respectives qui pourraient nuire à l'indépendance de Deloitte selon les exigences comptables applicables. Dans le cadre de son évaluation de l'indépendance de Deloitte, le comité a discuté avec Deloitte de son indépendance, y compris des liens que ce cabinet entretient avec RBC et ses entités reliées.
- Le comité a examiné et approuvé les politiques et procédures visant à assurer le maintien de l'indépendance de Deloitte ainsi que les politiques et procédures relatives à l'approbation préalable des services fournis par des cabinets d'experts-comptables. Ces services englobent toutes les missions de Deloitte ainsi que toutes les missions d'autres cabinets d'experts-comptables comprenant la prestation de services de vérification, d'examen et d'attestation.
- Le comité a approuvé au préalable toutes les missions de Deloitte, 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 production de rapports découlant de son examen trimestriel et de sa vérification de fin d'exercice, et a approuvé la totalité des honoraires de Deloitte.
- 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 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 2010.
- Le comité a passé en revue les tâches et responsabilités du chef de la vérification interne et de la fonction de vérification interne et a 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 participé au choix du chef de la vérification interne dans le cadre de la planification de la relève pour ce poste.
- Le comité a examiné et approuvé les procédures qu'il a établies concernant la réception et le traitement par la Banque des plaintes reçues au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou de la vérification de même que les procédures concernant l'envoi confidentiel par les employés, sous le couvert de l'anonymat, de préoccupations touchant des questions en matière de comptabilité ou de vérification.
- Le comité a examiné les résultats de 2010 du programme général de simulation de crises de la Banque.
- Le comité a examiné et approuvé la politique de communication de l'information importante de la Banque.
- Le comité a reçu régulièrement des mises à jour sur des questions juridiques du conseiller général et a reçu des rapports du chef de la conformité sur la conformité aux lois et aux règlements applicables, y compris les règlements en matière de lutte anti-blanchiment d'argent.
- Le comité a reçu des rapports périodiques sur la gestion des fonds propres, la gestion du risque d'illiquidité et la situation des liquidités de la Banque.
- Le comité a approuvé le processus interne d'évaluation de la suffisance des fonds propres de RBC et a revu le plan relatif aux fonds propres pour 2011.
- Le comité a examiné des rapports de l'ombudsman aux termes de la politique de la Banque relative au signalement de préoccupations et de plaintes se rapportant à la comptabilité ou à la vérification ainsi que de la ligne Info-Indice RBC.
- Le comité a rencontré régulièrement Deloitte sans la présence de la direction et, au moins tous les trimestres, a rencontré séparément Deloitte, le chef de la vérification interne, le conseiller général et le chef de la conformité pour discuter et étudier des questions précises qu'il jugeait pertinentes.
- Le comité a rencontré des représentants du Bureau du surintendant des institutions financières et a revu les résultats de son examen périodique portant sur RBC.
- Le comité a reçu régulièrement de la direction des mises à jour sur la mise en œuvre des normes internationales d'information financière.

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

V.L. Young (président), T.J. Hearn, A.D. Laberge, J. Lamarre, B.C. Louie, F.C.A., J.P. Reinhard et K.P. Taylor

Rapport du comité de gestion des risques

Le comité de gestion des risques est responsable de superviser la gestion des risques chez RBC, d'établir un équilibre entre les risques et les récompenses tout en s'assurant que la direction a établi des politiques, procédures et méthodes conçues pour déterminer et gérer efficacement les risques importants auxquels RBC est exposée. Le comité aide aussi le conseil dans son rôle de surveillance de l'efficacité et de l'indépendance de la fonction de la gestion des risques de la Banque.

Le comité remplit également le rôle de comité de révision pour RBC et certaines de ses filiales. Il 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)* et 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 RBC 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 à rbc.com/gouvernance.

Comité indépendant	<p>Le conseil a déterminé que tous les membres du comité étaient indépendants selon les critères énoncés dans notre 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 sur la gouvernance des ACVM. La Politique sur l'indépendance des administrateurs est affichée sur notre site Web à rbc.com/gouvernance.</p>
Faits marquants de 2010	<p>En 2010, le comité a notamment accompli les tâches suivantes conformément à sa charte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le comité a revu l'autoévaluation faite par la direction de la conformité des cadres et des politiques de gestion du risque de la Banque aux lignes directrices et pratiques exemplaires émises par les organismes internationaux de supervision des banques en 2010. • Le comité a revu et approuvé le cadre de gestion du risque global de la Banque, qui fournit une vue d'ensemble consolidée de son programme 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 de gestion propres à chaque risque qui décrivent en détail les incidences de chaque risque important sur RBC et les mécanismes mis en place 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 portant sur les risques par le chef de la gestion des risques. • 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 et de financement, le risque lié à l'environnement réglementaire, le risque environnemental et le risque d'assurance. • Le comité a approuvé le cadre de gestion lié à la tolérance au risque 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 préparation de rapports sur les risques d'entreprise. • Le comité a bénéficié de présentations portant sur le bilan de RBC et présentant un aperçu de la composition de l'actif par type d'actif et secteur d'exploitation, des actifs hors bilan et de la concentration des risques. • Le comité a reçu régulièrement, dans le cadre du programme continu de gestion globale de la conformité de la Banque, des rapports sur des questions de conformité à la réglementation, y compris des rapports détaillés sur le programme de gestion des ententes (notamment l'impartition) avec des fournisseurs de services, qu'il s'agisse de tiers ou d'entreprises de notre groupe, et l'état des politiques et du programme de conformité à la réglementation en matière de lutte anti-blanchiment d'argent mondiale de la Banque. • Le comité a revu les résultats du programme général de simulation de crises 2010 de la Banque et des activités de simulation de crises inversée. • Le comité a revu un rapport présentant les résultats d'une autoévaluation des processus internes d'évaluation de la suffisance des fonds propres par rapport aux attentes du pilier 2 du Cadre de Bâle II, et des lignes directrices réglementaires connexes. • Le comité a approuvé le processus interne d'évaluation de la suffisance des fonds propres de RBC et a revu le plan relatif aux fonds propres pour 2011. • Le comité a revu, et recommandé au conseil à des fins d'approbation, les limites de délégation fixées pour la direction en matière de risque et a approuvé les opérations excédant les pouvoirs délégués. • Le comité a examiné l'étalonnage effectué par la direction du profil de risque de RBC par rapport à son groupe de sociétés homologues nord-américaines et européennes. • Le comité a revu un rapport présentant les résultats d'une analyse de la gestion des risques des entreprises de courtage de premier ordre et de financement par titres de Marchés des Capitaux. • Le comité a reçu régulièrement des mises à jour sur les activités du comité de surveillance du risque lié à la réputation de la Banque, qui est chargé de revoir les opérations structurées et les opérations de crédit, les produits et les services complexes susceptibles d'entraîner d'importants risques d'atteinte à la réputation.

- Le comité a revu et approuvé les modifications devant être apportées à la politique de RBC sur l'information privilégiée, le cloisonnement de l'information et les opérations personnelles sur titres (employés) qui s'applique à l'échelle de l'entreprise.
- Le comité a reçu un rapport sur le plan de gestion de la continuité des opérations en cas de crise visant à assurer la sécurité des membres du personnel de RBC, à atténuer les effets des interruptions sur les activités commerciales et à protéger les processus commerciaux essentiels des interruptions de service ou catastrophes majeures.
- Le comité a revu des rapports sur les opérations avec les apparentés de RBC afin de s'assurer que ces opérations étaient conformes 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 examiné et approuvé 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 et approuvé les changements devant être apportés à son mandat afin de préciser davantage la responsabilité qu'a le comité d'aider le conseil dans son rôle de surveillance de l'efficacité et de l'indépendance de la fonction de la gestion des risques de la Banque.
- Le comité a rencontré des représentants du Bureau du surintendant des institutions financières et a analysé les résultats de son examen périodique de RBC.
- Le comité a rencontré régulièrement le chef de la gestion des risques sans que les autres membres de la direction soient présents.

Ce rapport a été approuvé par les membres du comité de gestion des risques.

W.G. Beattie (président), J.T. Ferguson, F.C.A., 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 membres du conseil. 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 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 RBC, 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 en matière de dons 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 à rbc.com/gouvernance.

Comité indépendant	Le conseil a déterminé que tous les membres du comité étaient indépendants selon les critères énoncés dans notre 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 sur la gouvernance des ACVM. La Politique sur l'indépendance des administrateurs est affichée sur notre site Web à rbc.com/gouvernance .
Faits marquants de 2010	En 2010, le comité a notamment accompli les tâches suivantes conformément à sa charte : <ul style="list-style-type: none"> • Le comité a procédé à l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil d'administration et participé au processus d'évaluation périodique des administrateurs par leurs pairs. • Le comité a étudié les titres de compétence et le rendement des personnes dont la candidature aux postes d'administrateur a été proposée. • Le comité a examiné une grille définissant les domaines d'expérience et d'expertise importants pour le conseil. • Le comité a évalué les liens importants, tant directs qu'indirects, entre chaque administrateur mis en candidature et RBC et a recommandé au conseil que 13 des 14 candidats aux postes d'administrateur présentés dans cette circulaire soient jugés indépendants. • Le comité a revu le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs et, comme il est décrit à la page 14 de la circulaire, a recommandé au conseil d'approuver que la structure de la rémunération des administrateurs soit simplifiée en remplaçant la rémunération forfaitaire réservée des administrateurs, la rémunération forfaitaire de base des administrateurs, la rémunération forfaitaire de membre d'un comité et les jetons de présence aux réunions du conseil et des comités par une rémunération forfaitaire annuelle unique.

- Le comité a revu l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de même que les réponses aux propositions d'actionnaires figurant dans cette circulaire.
- Le comité a revu les chartes de chacun des comités du conseil et a fait des recommandations quant aux changements à y apporter.
- Le comité a continué de se tenir au fait de la nouvelle législation et a évalué les pratiques en matière de gouvernance par rapport aux lignes directrices publiées au cours de l'année par les organismes de supervision et de réglementation des valeurs mobilières internationaux et aux pratiques exemplaires du secteur.
- Le comité a pris connaissance de rapports portant sur la fidélité de la clientèle, la couverture médiatique, les affaires réglementaires et gouvernementales et l'image de la Banque auprès des principales parties prenantes.
- Le comité a reçu une mise à jour sur la marque de la Banque et sur la stratégie RBC en matière d'environnement.
- Le comité a revu la stratégie de la Banque en matière de dons et a pris connaissance de mises à jour sur les politiques d'engagement communautaire.

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

D.P. O'Brien (président), W.G. Beattie, D.T. Elix, P. Gauthier, B.C. Louie, F.C.A., M.H. McCain et E. Sonshine

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 la planification de la relève, les principes en matière de rémunération et de ressources humaines ainsi que sur les politiques, les programmes et les régimes connexes visant l'atteinte des objectifs stratégiques et financiers de RBC à l'intérieur de limites de tolérance au risque acceptables. Comme il est décrit plus en détail dans la section portant sur la rémunération de la haute direction en 2010 commençant à la page 24 de cette circulaire, le conseil approuve, à la suite des recommandations du comité, la rémunération du président et chef de la direction en tenant compte du rendement de ce dernier et du rendement de la Banque par rapport aux objectifs approuvés et au rendement d'institutions financières nord-américaines comparables. Le comité revoit annuellement les stratégies de perfectionnement des compétences des membres de la haute direction, les plans de relève pour les cadres supérieurs clés et le degré de préparation des membres de la haute direction de la Banque à réaliser les objectifs stratégiques de RBC. De plus, le comité fait des recommandations au conseil au sujet de la rémunération des cadres supérieurs et des 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 à rbc.com/gouvernance.

Comité indépendant

Le conseil a déterminé que tous les membres du comité étaient indépendants selon les critères énoncés dans notre 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 *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 à rbc.com/gouvernance. Le comité reconnaît que pour gérer efficacement les programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction, il se doit d'être indépendant de la direction, et il se réunit en privé après chaque réunion régulière du comité sans que les membres de la direction soient présents.

De plus, le conseil reconnaît l'importance de nommer, au comité, des personnes averties et d'expérience ayant acquis les connaissances requises en matière de rémunération de la haute direction et de gestion du risque pour que le comité s'acquitte de ses obligations envers le conseil et les actionnaires. Tous les membres du comité ont une grande expérience de ces importants domaines en raison de l'expérience qu'ils ont acquise comme leaders de premier plan à la tête de grandes organisations complexes et/ou au sein du comité de gestion des risques du conseil ou de comités de gestion des risques de conseils d'autres grandes organisations complexes. Le président et chef de la direction ne participe pas à la nomination des membres du comité.

Faits marquants de 2010

En 2010, le comité a notamment accompli les tâches suivantes conformément à sa charte :

- Le comité a étudié la possibilité d'améliorer la structure des programmes de rémunération de la haute direction afin de faire en sorte que les politiques et les pratiques témoignent d'une gestion saine et efficace du risque et la favorisent. À cet égard, le comité a recommandé au conseil d'apporter certaines améliorations en vue de mieux refléter les nouvelles recommandations en matière de pratiques exemplaires des organismes de réglementation internationaux et de favoriser la compétitivité des programmes de rémunération, notamment :
 - l'adoption d'une politique de gestion du risque lié à la rémunération visant tous les employés de la Banque et de ses filiales;
 - une nouvelle pondération des primes incitatives à moyen terme et à long terme destinées aux membres de la direction occupant un poste de premier vice-président ou un poste de niveau supérieur et l'augmentation des exigences d'actionariat pour certains employés de Marchés des Capitaux;

- l'examen et l'approbation de changements structurels visant les principaux programmes de rémunération; et
- la modification de la politique relative à la perte et à la récupération de rémunération de RBC afin d'y inclure une disposition en cas de redressement financier applicable à tous les membres du Groupe de la direction.
- Le comité a rencontré le chef de la gestion des risques afin de revoir le processus d'ajustement en fonction du risque lié à la rémunération utilisé pour la mise en œuvre de la politique de gestion du risque lié à la rémunération de RBC.
- Le comité a analysé les résultats d'exercices de simulation portant sur les programmes incitatifs au rendement selon différents scénarios de rendement de la Banque pour que ces programmes entraînent les paiements escomptés, soient conformes au principe de rémunération au rendement prôné par la Banque et n'entraînent pas de risque plus grand que celui que la Banque est disposée à accepter.
- Le comité a revu les stratégies d'atténuation des risques, les processus de rémunération variable et des questions liées à la rémunération variable pour les principaux programmes de rémunération.
- Le comité a revu la rémunération du président et chef de la direction et d'autres 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 la gestion du talent en ce qui a trait aux cadres supérieurs chez RBC et a évalué l'efficacité des stratégies de perfectionnement du leadership, des processus d'évaluation et de perfectionnement ainsi que la profondeur et la diversité des effectifs de relève en place en vue d'appuyer les objectifs stratégiques.
- Le comité a reçu des mises à jour périodiques du consultant en rémunération externe sur les tendances du marché et l'évolution de la structure de la rémunération et des pratiques de rémunération.
- Le comité a reçu des mises à jour périodiques sur le cadre réglementaire entourant la rémunération.
- Le comité a examiné la capitalisation, le rendement et la stratégie de placement des régimes de retraite de la Banque.
- Le comité a examiné et approuvé notre Code de déontologie.
- Le comité a rencontré en privé le consultant externe en rémunération, sans que les membres de la direction soient présents, à l'occasion de chacune de ses réunions régulières.

Les membres du comité des ressources humaines ont approuvé ce rapport. Ils ont également revu l'analyse de la rémunération figurant dans cette circulaire et ont recommandé au conseil de l'approuver.

K.P. Taylor (présidente), D.T. Elix, J.T. Ferguson, F.C.A., P. Gauthier, D.P. O'Brien, J.P. Reinhard et V.L. Young

Rémunération de la haute direction en 2010

Table des matières

25	Lettre aux actionnaires
27	Analyse de la rémunération
27	Approche en matière de rémunération
27	Gouvernance en matière de rémunération
29	Corrélation entre la rémunération et les principes de gestion du risque
30	Structure de la rémunération et processus décisionnel
32	Éléments de la rémunération de la haute direction
36	Attributions au titre de la rémunération par RBC en 2010
44	Gestion du talent et planification de la relève
44	Correspondance entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires
45	Éléments d'information supplémentaires sur la rémunération
45	Rémunération des membres de la haute direction visés
46	Tableau sommaire de la rémunération
47	Attributions en vertu d'un régime incitatif
49	Prestations en vertu d'un régime de retraite
50	Contrats d'emploi, cessation des fonctions et changement de contrôle
54	Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

**Madame,
Monsieur,**

Au nom du conseil d'administration, nous vous communiquons l'approche de RBC en ce qui concerne la rémunération de la haute direction ainsi que les principes et pratiques qui lui permettent de faire le lien entre la rémunération de la haute direction, d'une part, et le respect des principes de saine gestion du risque et l'atteinte d'un rendement durable pour RBC, d'autre part. Nous croyons que les actionnaires doivent être informés des objectifs, des principes et des pratiques qui sous-tendent notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Notre approche en ce qui concerne la rémunération

Nous estimons qu'à la base, les programmes de rémunération doivent viser à recruter et à retenir les gens de talent capables d'assurer le succès continu de l'organisation au sein d'un marché mondial hautement concurrentiel. Ces programmes s'alignent sur des cibles de rendement qui motivent les membres de la haute direction à atteindre des objectifs stratégiques en faisant preuve de prudence et en respectant des limites acceptables quant au risque. Nos programmes de rémunération récompensent l'apport de chacun à l'atteinte d'un rendement financier supérieur et à la création de valeur durable à long terme pour les actionnaires.

La rémunération s'articule autour de quatre grands axes directeurs : elle doit être en corrélation avec les intérêts des actionnaires, elle doit cadrer avec des principes de saine gestion du risque, RBC verse une rémunération au rendement et la rémunération permet de recruter et de conserver des gens de talent. Notre approche en matière de rémunération est décrite plus en détail à la page 27.

Changements apportés aux pratiques de rémunération en 2010

En 2010, nous avons amélioré nos pratiques de rémunération. Bon nombre des améliorations apportées ont créé un lien plus étroit avec les principes de gestion du risque et les intérêts des actionnaires. Nous avons apporté les modifications clés suivantes :

- l'adoption d'une politique officielle sur la gestion du risque lié à la rémunération et l'élaboration de critères permettant de cibler les employés susceptibles d'influer considérablement sur le profil de risque de RBC. Cette politique s'appuie sur les principes en matière de saines pratiques de rémunération et les normes visant leur mise en oeuvre publiés par le Forum sur la stabilité financière;
- l'amélioration des processus assurant que la structure des programmes de rémunération ne favorise pas la prise excessive de risques par rapport à la tolérance au risque de RBC et que les primes incitatives versées tiennent compte des risques de façon appropriée et soient ajustées en conséquence, y compris au moyen de l'officialisation de l'analyse par le chef de la gestion des risques de la structure de la rémunération et des sommes versées aux termes des principaux programmes de rémunération tant en ce qui à trait aux fonds alloués dans l'ensemble qu'à l'égard de chacun;
- la simplification du programme de primes incitatives à court terme variables annuelles pour le président et chef de la direction et les membres du Groupe de la direction, à l'exception des cochefs de groupe de RBC Marchés des Capitaux, notamment en clarifiant la pondération de chacun des deux volets, qui sont évalués séparément afin de déterminer la prime finale. Le volet des objectifs financiers compte pour 60 % tandis que celui des objectifs stratégiques et opérationnels et des objectifs se rapportant au risque compte pour 40 %;
- l'augmentation de la proportion de la prime qui est différée pour les employés de RBC Marchés des Capitaux;
- l'augmentation des exigences en matière d'actionnariat pour les premiers directeurs généraux de RBC Marchés des Capitaux;
- la réduction du poids des options d'achat d'actions dans la composition des primes incitatives à moyen terme et à long terme pour tous les membres de la haute direction; et
- l'élargissement de l'application de la politique relative à la perte et à la récupération de rémunération de RBC en cas de redressement financier à tous les membres du Groupe de la direction (soit les cadres aux échelons les plus élevés de la Banque) plutôt qu'aux seuls président et chef de la direction et chef des finances.

Structure de la rémunération et processus décisionnel

Nos programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction comprennent un salaire de base ainsi que des primes incitatives au rendement à court terme variables annuelles, à moyen terme et à long terme, comme il est expliqué plus en détail à partir de la page 32. Lorsqu'il a évalué le rendement et fixé le montant de la rémunération du président et chef de la direction ainsi que des membres du Groupe de la direction, le comité des ressources humaines a tenu compte de nombreux facteurs, dont :

- le rendement de RBC par rapport aux objectifs financiers, stratégiques et opérationnels et aux objectifs se rapportant au risque à court terme et à moyen terme;
- pour les chefs de groupe de secteurs d'exploitation, en plus du rendement de la Banque, le rendement des secteurs d'exploitation par rapport aux objectifs financiers, stratégiques et opérationnels et aux objectifs se rapportant au risque à court terme et à moyen terme;
- le rendement de la Banque par rapport à celui de notre groupe de sociétés homologues;
- la compétitivité de la rémunération par rapport à celle offerte pour des postes semblables par les sociétés du groupe de comparaison aux fins de la rémunération, en tenant compte de façon appropriée de la taille, de l'envergure et de la complexité relatives des activités de RBC; et
- l'apport possible futur de chaque membre de la haute direction à la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Le comité des ressources humaines passe en revue la structure des principaux programmes de rémunération incitative de même les sommes versées aux termes de ces programmes et fait des recommandations au conseil d'administration à cet égard. Le comité veille à ce que la rémunération incitative attribuée soit liée au rendement et conforme aux principes de RBC en matière de rémunération, notamment à ce qu'il existe un équilibre approprié entre les risques et les récompenses. Cette démarche suppose que des simulations sont effectuées pour établir les primes au rendement qui pourraient être versées selon différents scénarios de rendement de la Banque. Le comité fait appel à son conseiller externe en rémunération avant d'exercer son jugement indépendant quant aux recommandations relatives aux attributions qu'il adressera au conseil d'administration à des fins d'examen et d'approbation.

Une description détaillée de la structure de la rémunération et du processus décisionnel est donnée de la page 30 à la page 32.

Rémunération de Gordon M. Nixon, président et chef de la direction, en 2010

Le conseil d'administration a déterminé qu'à l'égard des points clés suivants, M. Nixon, notre président et chef de la direction, avait réalisé une solide performance en 2010 à la tête de RBC :

- Résultats financiers
- Gestion du risque
- Exécution de la stratégie et fidélité de la clientèle
- Gestion du talent et culture d'entreprise
- Gestion de la marque et de la renommée

Sous la direction de M. Nixon, RBC a affiché un bénéfice solide de 5 223 millions de dollars au cours d'une année marquée par l'incertitude sur le plan de l'économie, de la réglementation et des marchés des capitaux. Nous avons consolidé nos positions de chef de file sur le marché et continué d'accroître nos activités tant au Canada qu'à l'échelle de la planète conformément à notre stratégie à long terme tout en portant une attention particulière à la satisfaction des besoins de nos clients. Le profil de risque d'entreprise global a été géré à l'intérieur des limites établies de tolérance au risque, assurant une diversification appropriée des risques grâce à des sources de bénéfices diversifiées entre les différents secteurs géographiques et les différents produits. Les ratios de capital sont solides, le ratio du capital de première catégorie s'établissant à 13,0 %. De bonnes pratiques de gestion du talent et de planification de la relève sont en place et la marque RBC jouit toujours d'une renommée enviable, qui ne cesse de grandir à l'extérieur du Canada.

Pour plus d'information sur nos résultats financiers de 2010, veuillez consulter les états financiers comparatifs de la Banque et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 sur sedar.com ou le site Web de la Banque à rbc.com/investisseurs.

Une description détaillée de l'évaluation du rendement de notre président et chef de la direction est donnée à partir de la page 36. Selon cette évaluation, la rémunération directe totale de M. Nixon pour l'exercice 2010, que le conseil d'administration a approuvée, se chiffre à 11 000 000 \$, somme composée d'un salaire de base de 1 400 000 \$, d'une prime incitative à court terme variable annuelle de 2 100 000 \$ et d'une attribution de primes incitatives à moyen terme et à long terme d'une valeur de 7 500 000 \$.

Des détails sur la rémunération totale accordée à notre président et chef de la direction de même qu'aux autres membres de la haute direction visés de la Banque sont donnés de la page 36 à la page 43.

Regard sur l'avenir

Nous croyons que notre approche en matière de rémunération, de même que la saine gouvernance et les contrôles stricts qui en découlent, nous permet d'obtenir l'équilibre souhaité entre une rémunération véritablement axée sur le rendement, des programmes de rémunération n'encourageant pas la prise excessive de risques et le recrutement et le maintien en fonction de leaders talentueux. Le conseil d'administration est résolu à veiller à ce que cette approche équilibrée fasse correspondre nos pratiques de rémunération aux intérêts des actionnaires.

Le président du conseil d'administration,



David P. O'Brien, o.c.

La présidente du comité des ressources humaines,



Kathleen P. Taylor

Analyse de la rémunération

Approche en matière de rémunération

Les programmes de rémunération de la haute direction de la Banque visent à recruter et à retenir les gens de talent dont nous avons besoin dans un marché mondial concurrentiel. Ces programmes s'alignent sur des objectifs de rendement qui motivent les membres de la haute direction à atteindre nos objectifs stratégiques en faisant preuve de prudence et en respectant nos limites de tolérance au risque, ce qui entraîne des résultats financiers supérieurs et des rendements durables pour les actionnaires.

Nous désirons être une institution financière diversifiée de premier plan au chapitre du rendement, qui offre à ses actionnaires une croissance durable et rentable et des rendements se situant dans le premier quartile.

En 2010, nos objectifs stratégiques étaient les suivants :

- Au Canada, être le chef de file incontesté du secteur des services financiers;
- Aux États-Unis, être l'un des principaux fournisseurs de services se rapportant aux marchés des capitaux, de services de gestion de patrimoine et de services bancaires en tirant parti des importantes capacités de la Banque; et
- À l'extérieur de l'Amérique du Nord, être un prestataire de choix de certains services se rapportant aux marchés des capitaux, services de gestion de patrimoine et services bancaires dans les marchés cibles.

Notre approche en ce qui concerne la rémunération, en général, et la rémunération de la haute direction, en particulier, s'articule autour de quatre grands axes directeurs :

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

Les programmes incitatifs au rendement permettent d'établir une corrélation entre les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires puisque les paiements qui en découlent varient selon les rendements absolu et relatif de la Banque. Les membres de la haute direction touchent une part importante de leur rémunération sous forme de primes incitatives à base de titres de participation, ce qui les motive à privilégier le succès à long terme de la Banque. Les membres de la haute direction doivent respecter certaines exigences en matière d'actionnariat, et le président et chef de la direction (chef de la direction) ainsi que les membres du Groupe de la direction doivent détenir un nombre important d'actions de RBC, y compris pendant une certaine période après leur départ à la retraite.

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

La culture de la Banque en ce qui a trait à la gestion du risque influence notre approche en matière de rémunération. Les principes et les pratiques applicables à la rémunération sont conformes au cadre de gestion du risque à l'échelle de l'entreprise afin qu'un équilibre judicieux entre les risques et les récompenses soit atteint. Le rendement est évalué en fonction d'un certain nombre de critères, comme le respect des politiques et lignes directrices applicables à la gestion du risque. Notre politique sur la gestion du risque lié à la rémunération s'appuie sur les principes en matière de saines pratiques de rémunération et les normes visant leur mise en œuvre publiés par le Forum sur la stabilité financière, lesquels ont été adoptés par nos organismes de réglementation.

3. RBC verse une rémunération au rendement

Le rendement des membres de la haute direction est évalué en fonction d'objectifs clés financiers, stratégiques et opérationnels et d'objectifs clés se rapportant au risque qui sont en lien avec les objectifs stratégiques de la Banque. Une part considérable de la rémunération variable est différée sous forme de primes incitatives à base de titres de participation, afin que la rémunération soit alignée sur l'horizon temporel des risques et que les membres de la haute direction soient encouragés à se concentrer sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Afin qu'une corrélation évidente soit établie entre la rémunération et le rendement, les membres de la haute direction peuvent gagner plus advenant un rendement exceptionnel et, inversement, gagner moins lorsque les résultats de RBC ou du secteur d'exploitation en cause et/ou les résultats individuels sont en deçà des objectifs fixés.

4. La rémunération permet à RBC de recruter et de conserver des gens de talent

Il est primordial que la Banque puisse compter sur des membres de la haute direction talentueux et motivés pour s'assurer un avenir durable. Par conséquent, elle offre une rémunération concurrentielle au sein des marchés où elle exerce ses activités et est en concurrence pour le recrutement de gens de talent. Les programmes de rémunération récompensent les membres de la haute direction pour leur rendement constant et durable et pour leur apport possible futur. Les programmes incitatifs à base de titres de participation, notamment par l'entremise des dispositions relatives à la perte de cette forme de rémunération, encouragent aussi les membres de la haute direction à se bâtir une carrière à long terme chez RBC.

Gouvernance en matière de rémunération

La gouvernance en matière de rémunération est exercée au sein de la Banque par les divers comités de la direction et du conseil d'administration chargés des politiques et programmes de gestion de la rémunération de RBC. La structure de notre gouvernance en matière de rémunération est régulièrement revue en fonction des pratiques exemplaires et des prescriptions réglementaires.

Conseil d'administration

Les décisions finales touchant les principes, les politiques et les programmes de rémunération de RBC, y compris la gestion du risque lié à la rémunération, incombent au conseil, tout comme la supervision de ces questions.

Comité des ressources humaines

Le comité des ressources humaines (comité) aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités touchant les questions de rémunération et joue un rôle clé de conseiller auprès du conseil à cet égard. Les responsabilités du comité comprennent :

- l'étude des politiques en matière de rémunération et des principaux programmes de rémunération de la Banque, surtout par rapport aux objectifs commerciaux, aux activités commerciales et aux risques auxquels nous sommes exposés;
- l'étude de la structure des principaux programmes de rémunération de même que des sommes versées aux termes de ces programmes afin d'assurer une correspondance avec la rémunération au rendement et les principes de saine gestion du risque, ce qui comprend une rencontre entre le comité et le chef de la gestion des risques au moins une fois par année;
- la formulation de recommandations au conseil concernant les principaux programmes incitatifs et programmes de rémunération à base de titres de participation; et
- l'étude de la structure des programmes de rémunération à l'intention du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction de même que du montant réel de la prime incitative à court terme variable annuelle et des primes à moyen terme et à long terme devant leur être octroyées selon leur rendement individuel, le rendement du secteur d'exploitation en cause et le rendement de la Banque dans son ensemble ainsi que la formulation de recommandations s'y rapportant, à des fins d'approbation par le conseil.

Comité de surveillance de la gestion du risque lié à la rémunération

Le comité de surveillance de la gestion du risque lié à la rémunération (comité de surveillance) apporte son soutien au chef de la direction et au comité.

Le comité de surveillance est chargé de surveiller la gestion du risque lié à la rémunération de RBC et de s'assurer que les programmes de rémunération de celle-ci suivent ses principes de gestion du risque lié à la rémunération. Le comité de surveillance est formé du chef de la gestion des risques, du chef des ressources humaines ainsi que de la chef de l'administration et chef des finances.

Les responsabilités du comité de surveillance comprennent :

- l'étude de la structure des principaux programmes de rémunération pour que ceux-ci respectent les principes de saine gestion du risque, y compris les principes en matière de saines pratiques de rémunération et les normes visant leur mise en œuvre publiés par le Forum sur la stabilité financière;
- l'approbation de la structure des principaux programmes de rémunération de la Banque de même que des sommes versées aux termes de ces programmes en vue de leur présentation au comité; et
- la production, chaque année, d'un rapport destiné au comité et portant sur la conformité des programmes de rémunération aux principes de gestion du risque lié à la rémunération de RBC.

Rôle du chef de la gestion des risques dans les décisions touchant la rémunération annuelle

Le chef de la gestion des risques rencontre le comité au moins une fois l'an pour passer en revue son évaluation des principaux programmes de rémunération de la Banque et leur conformité aux pratiques et principes de saine gestion du risque, afin que la structure des programmes ne favorise pas la prise excessive de risques par rapport à la tolérance au risque de RBC et que les primes incitatives versées aux termes de ces régimes tiennent compte des risques de façon appropriée, tant pour l'ensemble des programmes qu'au niveau individuel, en fonction de critères prédéfinis, dans le cas des employés susceptibles d'influer considérablement sur le profil de risque de RBC.

Consultant indépendant

Le comité retient les services du Groupe Hay comme consultant en rémunération indépendant externe depuis 2004. Le Groupe Hay est une importante source indépendante de conseils, et son rôle consiste notamment à :

- revoir annuellement les principes régissant la rémunération de la Banque et la structure des principaux programmes afin qu'ils correspondent toujours aux intérêts des actionnaires, y compris qu'ils soient concurrentiels, ainsi que faire des recommandations quant aux modifications à y apporter;
- donner des conseils sur les tendances en rémunération et en gouvernance ainsi que sur l'évolution des questions de rémunération de la haute direction au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde;
- aider le comité à formuler des recommandations portant sur la rémunération totale du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction, y compris la structure des programmes de rémunération et le niveau approprié de la rémunération, compte tenu du rendement individuel, du rendement du secteur d'exploitation en cause et du rendement de RBC dans son ensemble de même que du positionnement sur le marché;
- revoir les documents se rapportant à la rémunération avant les réunions du comité et porter les problèmes éventuels à l'attention du président du comité; et
- revoir les résultats des simulations pour évaluer les primes au rendement qui pourraient être versées aux termes des programmes incitatifs au rendement selon différents scénarios de rendement de la Banque.

Le comité tient régulièrement des séances à huis clos avec son consultant indépendant auxquelles les membres de la direction n'assistent pas, condition essentielle pour que le comité puisse s'acquitter efficacement de ses fonctions de surveillance de la rémunération.

Le Groupe Hay fournit également d'autres services à la Banque, comme de l'information sur le marché et des études sur la rémunération qui sont utilisées par des institutions financières canadiennes pour l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction et d'autres employés. Comme par les années passées, le comité a évalué l'indépendance du Groupe Hay et a revu les services autres que ceux destinés au comité prévus pour 2010 ainsi que les honoraires proposés. Le comité est d'avis que la nature et la valeur des autres services rendus par le Groupe Hay ne compromettaient pas sa capacité d'agir comme ressource indépendante pour le comité.

Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés au Groupe Hay au cours des deux derniers exercices.

Services fournis	Honoraires versés en 2009 ¹	Honoraires versés en 2010	Pourcentage de tous les honoraires versés en 2010
À titre de consultant indépendant du comité	141 784 \$	180 971 \$	67 %
Pour d'autres services (évaluation de postes et études sur la rémunération)	160 228 \$	89 675 \$	33 %

1) Les montants ne comprennent pas les taxes payées; les montants ont été retraités par rapport à ceux figurant dans la circulaire 2010 de RBC pour exclure les taxes.

Corrélation entre la rémunération et les principes de gestion du risque

Les programmes de rémunération de la Banque reposent sur des principes qui favorisent la gestion du risque. Ainsi, les plans et les activités de la direction sont prudents et axés sur la création de valeur pour les actionnaires dans un cadre de contrôle efficace du risque.

Afin de suivre l'évolution du cadre réglementaire et les nouvelles pratiques exemplaires, la direction de la Banque, supervisée par le comité, a continué en 2010 de faire correspondre davantage la rémunération et les pratiques de gouvernance aux principes de gestion du risque de la Banque, alignés sur les principes en matière de saines pratiques de rémunération et les normes visant leur mise en œuvre publiés par le Forum sur la stabilité financière.

Parmi ces modifications, notons :

- l'adoption d'une politique officielle sur la gestion du risque lié à la rémunération et l'élaboration de critères permettant de cibler les employés susceptibles d'influer considérablement sur le profil de risque de la Banque;
- l'amélioration des processus permettant au comité de surveillance de faire en sorte que la structure des programmes de rémunération tienne compte des risques de façon appropriée et ne favorise pas la prise excessive de risques par rapport à la tolérance au risque de la Banque;
- l'amélioration des méthodes d'ajustement en fonction du risque lié à la rémunération pour que les primes incitatives versées tiennent compte des risques de façon appropriée et soient ajustées en conséquence, y compris au moyen de l'officialisation de l'analyse par le chef de la gestion des risques des sommes versées aux termes des principaux programmes de rémunération, tant en ce qui a trait aux fonds alloués dans l'ensemble qu'à l'égard de chacun en fonction des critères prédéfinis; et
- le renforcement des exigences visant le report de la rémunération et l'actionnariat, principalement à l'égard des employés de Marchés des Capitaux, afin d'accentuer la corrélation entre la rémunération, d'une part, et l'horizon temporel des risques et les intérêts des actionnaires, d'autre part.

Ces mesures complètent les pratiques de gestion du risque décrites ci-dessous qui existaient déjà à l'égard des programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction de la Banque et des programmes de rémunération de Marchés des Capitaux :

- les fonds globaux alloués au paiement des primes incitatives au rendement sont établis principalement en fonction du bénéfice;
- une part considérable de la rémunération variable est différée sous forme de primes incitatives à base de titres de participation permettant d'aligner la rémunération sur l'horizon temporel des risques;
- des simulations sont effectuées pour établir les paiements qui pourraient être faits aux termes des programmes incitatifs à base de titres de participation selon différents scénarios de rendement de la Banque;
- un rendement minimum pour les actionnaires doit être atteint pour que des paiements soient faits aux termes des programmes à court terme et des programmes incitatifs à moyen terme à l'intention des membres de la haute direction;
- le rendement est évalué d'une façon équilibrée à partir des objectifs financiers, stratégiques et opérationnels et des objectifs se rapportant au risque, mais aussi à partir des aptitudes générales à diriger et des comportements de leader des employés en cause;
- les fonds alloués aux primes incitatives au rendement sont plafonnés pour les membres de la haute direction de la Banque;
- des exigences d'actionnariat voulant que le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction détiennent un nombre important d'actions de RBC, y compris après leur départ à la retraite; et
- une politique relative à la perte et à la récupération de rémunération décrite ci-après.

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

En 2010, la Banque a adopté à l'échelle de l'entreprise une politique sur la gestion du risque lié à la rémunération qui s'applique à tous les programmes de rémunération. La politique s'appuie sur les principes en matière de saines pratiques de rémunération et les normes visant leur mise en œuvre publiés par le Forum sur la stabilité financière et les prescriptions réglementaires applicables. Entre autres, cette politique :

- précise le rôle du comité de surveillance, qui est chargé de s'assurer que les programmes de rémunération respectent les principes de gestion du risque lié à la rémunération de la Banque, lesquels orientent la structure de nos programmes de rémunération et la prise des décisions relatives au paiement de primes;
- prescrit la part de la rémunération variable de certains membres de la haute direction et employés qui sera différée selon les ententes prises;
- indique que la rémunération variable de certains membres de la haute direction ou employés sera octroyée sous forme de titres de participation ou d'instruments se rapportant à des titres de participation; et
- prévoit que les mesures de rendement applicables aux employés à des échelons élevés qui sont responsables des activités de contrôle de l'information financière et des risques seront fondées sur l'atteinte des objectifs fixés pour leur fonction et que leur rémunération sera établie indépendamment du rendement des secteurs d'affaires qu'ils appuient.

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

La Banque s'est dotée d'une politique relative à la perte et à la récupération de rémunération qui s'applique au chef de la direction, aux membres du Groupe de la direction, à tous les membres de la haute direction de RBC ainsi qu'aux employés de RBC Marchés des Capitaux qui participent au programme de rémunération de Marchés des Capitaux. Aux termes de cette politique, la Banque peut récupérer les attributions incitatives déjà versées ou acquises de même qu'annuler les attributions incitatives à moyen terme et à long terme non acquises en cas de fraude ou d'inconduite, y compris en cas de manquement aux politiques ou procédures internes.

En 2010, la Banque a élargi l'application de la disposition sur le redressement financier de la politique à tous les membres du Groupe de la direction plutôt qu'aux seuls chef de la direction et chef de l'administration et chef des finances. Cette disposition permet à RBC de récupérer le montant des attributions incitatives déjà été versées ou acquises et d'annuler les attributions incitatives à moyen terme et à long terme non acquises excédant le montant qui aurait été par ailleurs touché aux termes des états financiers redressés, au gré du conseil.

De plus, les programmes incitatifs au rendement de la Banque comportent des dispositions permettant la révocation de certaines attributions faites au chef de la direction, aux membres du Groupe de la direction et à d'autres participants en cas de congédiement pour un motif valable. Dans un tel cas et conformément aux lois des territoires où nous exerçons nos activités, le participant congédié perdrait toutes les attributions incitatives à moyen terme et à long terme non acquises qui lui auraient été octroyées auparavant.

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

Il est interdit à tous les employés de la Banque et de ses filiales de vendre, directement ou indirectement, des titres de RBC dont ils ne sont pas propriétaires ou dont ils n'ont pas entièrement réglé le prix (vente à découvert) de même que d'acheter ou de vendre, directement ou indirectement, une option d'achat ou de vente visant des titres de RBC, sous réserve d'exceptions limitées. De plus, aucun employé ne peut conclure d'opérations de monétisation de titres de participation qui équivaldraient à créer des droits d'option d'achat ou de vente à l'égard des titres de RBC.

Structure de la rémunération et processus décisionnel

Cadre de gestion de la rémunération

La structure des programmes et des pratiques de la Banque en matière de rémunération de la haute direction repose sur notre cadre de gestion de la rémunération. Celui-ci prévoit des processus pour établir les niveaux de la rémunération cible, déterminer la composition de la rémunération et la proportion de la rémunération qui est variable, établir des objectifs de rendement, évaluer le rendement et déterminer la rémunération totale, s'assurer que la structure de la rémunération et les sommes versées tiennent compte des risques de façon appropriée ainsi qu'effectuer des simulations visant les niveaux de rémunération.

Établissement de la rémunération cible

La Banque est surtout en concurrence avec d'autres institutions de services financiers pour le recrutement de gens de talent. Chaque année, RBC passe en revue les niveaux de rémunération et la structure des programmes offerts par des institutions financières faisant partie de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération afin que les programmes de la Banque demeurent concurrentiels.

La Banque obtient des renseignements sur le marché d'un certain nombre de cabinets de consultants externes, dont le Groupe Hay, McLagan, Mercer Itée et Towers Watson. En plus de fournir des renseignements sur le marché, Towers Watson donne des conseils à la direction de RBC sur la conception de la rémunération de la haute direction.

Le consultant indépendant du comité, le Groupe Hay, analyse les renseignements sur le marché et aide le comité à définir les groupes de comparaison pertinents pour l'étalonnage de la rémunération du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction.

Le groupe de comparaison aux fins de la rémunération

Au Canada, la Banque a généralement étalonné les niveaux cibles de la rémunération des membres de la haute direction à la médiane pour des postes de haute direction comparables au sein des institutions composant notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération. Les institutions financières de ce groupe sont choisies en fonction des similitudes de leurs activités et sont nos principaux concurrents pour le recrutement de gens de talent. Les cibles individuelles peuvent être fixées en haut ou en bas de la médiane de ce groupe de comparaison selon les connaissances, l'expérience et les réalisations du membre de la haute direction. Parmi les autres facteurs dont il est tenu compte pour établir les niveaux de la rémunération cible, on compte l'envergure et la taille relatives de la Banque et/ou de ses secteurs d'exploitation, en termes d'actifs, de produits d'exploitation et de capitalisation boursière, ainsi que la diversité, la complexité et l'étendue géographique du secteur d'exploitation. Le groupe de comparaison aux fins de la rémunération utilisé pour fixer les niveaux de la rémunération cible n'est pas le même que le groupe international de sociétés homologues servant à évaluer le rendement financier relatif (moyenne annuelle du rendement total pour les actionnaires (RTA) sur trois ans) aux fins du programme incitatif à moyen terme (se reporter aux pages 33 et 34 pour un complément d'information). Le tableau de la page suivante présente les sociétés formant notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération et indique où se classe la Banque à différents chapitres parmi le groupe.

Groupe de comparaison aux fins de la rémunération					
Société ¹	Produits d'exploitation (en millions)	Total de l'actif (en millions)	Bénéfice net (en millions)	Capitalisation boursière (en millions)	Nombre d'employés en équivalent temps plein (en milliers)
Banque Canadienne Impériale de Commerce	12 085 \$	352 040 \$	2 452 \$	30 724 \$	42,4
Banque de Montréal	12 210 \$	411 640 \$	2 810 \$	34 118 \$	37,9
La Banque de Nouvelle-Écosse	15 505 \$	526 657 \$	4 239 \$	57 016 \$	70,8
Banque Nationale du Canada	4 484 \$	145 301 \$	1 034 \$	10 927 \$	15,3
La Banque Toronto-Dominion	19 565 \$	619 545 \$	4 644 \$	64 500 \$	71,0
Financière Sun Life inc.	27 572 \$	120 082 \$	622 \$	17 076 \$	14,3
La Société financière Manuvie	40 107 \$	205 140 \$	1 420 \$	34 000 \$	45,0
Médiane du groupe canadien de comparaison aux fins de la rémunération	15 505 \$	352 040 \$	2 452 \$	34 000 \$	37,9
RBC	28 330 \$	726 206 \$	5 223 \$	77 502 \$	72,1
Rang	2	1	1	1	1

1) Les données sont tirées de documents publics déposés pour le dernier exercice. Les renseignements sont en date du 31 octobre 2010, à l'exception des renseignements concernant La Société financière Manuvie et la Financière Sun Life inc. Les renseignements concernant La Société financière Manuvie et la Financière Sun Life inc. sont en date du 31 décembre 2009.

Composition de la rémunération cible et rémunération variable

La rémunération directe totale (soit le salaire de base et les primes incitatives au rendement) est structurée pour qu'une grande part de la rémunération touchée par les membres de la haute direction soit variable et traduise l'influence de ces personnes sur les résultats financiers de la Banque. Une part considérable de la rémunération variable est différée sous forme de primes incitatives à base de titres de participation afin que la rémunération soit en corrélation avec l'horizon temporel des risques et que les membres de la haute direction soient encouragés à se concentrer sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Établissement des objectifs de rendement

Au début de l'exercice, le comité établit les objectifs de rendement du chef de la direction en fonction des objectifs financiers, stratégiques et opérationnels et des objectifs se rapportant au risque de la Banque. Le chef de la direction fixe les objectifs de chaque membre du Groupe de la direction en fonction des mêmes catégories ainsi que du rôle et des responsabilités de chacun.

Évaluation du rendement et établissement de la rémunération totale

Le processus décisionnel annuel de la Banque portant sur la rémunération fait en sorte que la rémunération est liée au rendement et qu'elle est conforme à nos principes en matière de rémunération. Le comité est chargé d'établir et de recommander au conseil en vue de son approbation le montant de la rémunération variable en espèces et en titres de participation réelle qui doit être attribuée au chef de la direction et à chacun des membres du Groupe de la direction.

Le comité tient compte des facteurs suivants lorsqu'il évalue le rendement et établit le niveau approprié de rémunération du chef de la direction ainsi que des membres du Groupe de la direction :

- le rendement de RBC par rapport aux objectifs financiers, stratégiques et opérationnels et aux objectifs se rapportant au risque à court terme et à moyen terme;
- pour les chefs de groupe des secteurs d'exploitation, en plus du rendement de la Banque, le rendement des secteurs d'exploitation par rapport aux objectifs financiers, stratégiques et opérationnels et aux objectifs se rapportant au risque à court terme et à moyen terme;
- le rendement de la Banque par rapport à celui de notre groupe international de sociétés homologues;
- la compétitivité de la rémunération par rapport à celle offerte pour des postes semblables par les sociétés de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération, en tenant compte de façon appropriée de la taille et de la complexité relatives des activités de RBC et/ou du secteur d'exploitation; et
- l'apport possible futur de chaque membre de la haute direction à la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Le comité évalue le rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs établis. Il étudie des données sur le marché portant sur le groupe de comparaison aux fins de la rémunération et tient compte des conseils de son consultant externe avant d'exercer son jugement indépendant et de déterminer les niveaux appropriés de rémunération. Le comité revoit aussi les résultats des simulations visant les programmes de rémunération incitative et de rémunération à base de titres de participation selon différents scénarios de rendement de RBC, comme il est indiqué ci-dessous. Le comité veille ainsi à ce que les primes attribuées soient fondées sur le rendement et conformes aux principes en matière de rémunération de RBC, notamment à ce qu'il existe un équilibre approprié entre les risques et les récompenses. Le comité présente ses recommandations relatives aux attributions au titre de la rémunération au conseil, qui doit les revoir et les approuver. Le chef de la direction ne participe pas à ces discussions.

Le chef de la direction passe en revue les évaluations du rendement des membres du Groupe de la direction avec le comité et fait des recommandations quant à la rémunération. Le comité tient compte de ces recommandations, étudie les données sur la rémunération provenant du marché, obtient les conseils de son consultant et exerce son jugement indépendant pour décider si des ajustements s'imposent avant de faire des recommandations au conseil, à des fins d'approbation.

Prise en compte adéquate des risques dans l'établissement de la structure de la rémunération et des sommes versées

Les programmes de rémunération sont conçus pour assurer un équilibre approprié entre les risques et les récompenses et à ne pas favoriser la prise excessive de risques. De plus, le comité considère s'il y a lieu d'apporter des ajustements à la rémunération versée tant dans l'ensemble que pour chacun en se fiant à l'analyse faite par le chef de la gestion des risques d'un certain nombre de facteurs de risque et aux recommandations que ce dernier lui a adressées. Sur le plan individuel, cela inclut notamment le respect par les employés susceptibles d'influer considérablement sur le profil de risque de RBC des politiques relatives à la gestion du risque et à la conformité.

Simulations visant les niveaux de rémunération

Des exercices de simulation sont effectués annuellement, au début de l'exercice, afin d'évaluer les paiements possibles aux termes des programmes incitatifs au rendement selon différents scénarios de rendement de la Banque pour s'assurer qu'ils correspondent aux intentions, qu'ils sont conformes au principe de rémunération au rendement de la Banque et qu'ils ne favorisent pas la prise excessive de risques par rapport à la tolérance au risque de la Banque. Le comité examine différents scénarios de rendement, qui vont d'un rendement faible à exceptionnel, afin de juger de la pertinence de divers résultats possibles.

La rémunération totale du chef de la direction fait aussi l'objet d'une simulation inversée. La simulation inversée suppose l'analyse de la valeur courante des primes incitatives au rendement versées au cours de son mandat comme chef de la direction afin de déterminer si la rémunération est sans lien avec le rendement. La valeur des primes incitatives à court terme et à moyen terme au moment du paiement, la valeur dans le cours des primes incitatives à long terme au moment de l'exercice et la valeur des primes incitatives à moyen terme et à long terme non acquises à la date de la simulation sont utilisées pour cette simulation.

Éléments de la rémunération de la haute direction

La rémunération de la haute direction comprend le salaire de base, les primes incitatives au rendement, les prestations de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects. La Banque revoit régulièrement ces éléments pour s'assurer qu'ils sont toujours conformes à nos principes en matière de rémunération. Le tableau ci-dessous résume les divers éléments du programme de rémunération de la haute direction ainsi que le but premier de chaque élément. Une description plus détaillée suit le tableau.

Tableau sommaire	But
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none"> offrir une rémunération fixe de base en fonction du niveau des responsabilités, des compétences, des connaissances, de l'expertise et de l'expérience de chaque membre de la haute direction
Primes incitatives au rendement	
<i>Primes incitatives annuelles</i> <ul style="list-style-type: none"> Prime incitative à court terme variable annuelle Prime annuelle en espèces variable de RBC Marchés des Capitaux 	<ul style="list-style-type: none"> récompenser le rendement individuel et l'apport au rendement annuel du secteur d'exploitation et de RBC dans son ensemble tenir compte du rendement absolu par rapport aux objectifs et du rendement relativement à celui de notre groupe international de sociétés homologues faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires
<i>Primes incitatives à moyen terme (à base de titres de participation)</i> <ul style="list-style-type: none"> Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions incessibles 	<ul style="list-style-type: none"> récompenser le rendement individuel et l'apport au rendement à court terme et à moyen terme de RBC tout en assurant une corrélation entre la rémunération et l'horizon temporel des risques faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires en incitant les premiers à se concentrer sur le rendement à long terme encourager les membres de la haute direction à demeurer au sein de RBC
<i>Primes incitatives à long terme (à base de titres de participation)</i> <ul style="list-style-type: none"> Options d'achat d'actions 	<ul style="list-style-type: none"> récompenser le rendement individuel et l'apport au rendement à long terme de RBC encourager les membres de la haute direction à demeurer au sein de RBC faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires
Prestations de retraite, avantages sociaux et avantages indirects	<ul style="list-style-type: none"> offrir un programme souple d'avantages sociaux ainsi que le choix entre des régimes de retraite à prestations déterminées ou à cotisations déterminées offrir une allocation pouvant servir à payer des dépenses comme le transport et le stationnement

Salaire de base

Les salaires de base sont revus annuellement et des augmentations sont normalement accordées lorsqu'un membre de la haute direction assume de plus grandes responsabilités ou approfondit son niveau de connaissances et de compétences ou encore qu'un changement survient dans la rémunération offerte pour des rôles équivalents au sein du groupe de comparaison aux fins de la rémunération.

Primes incitatives au rendement

Les programmes incitatifs, qu'ils soient annuels, à moyen terme ou à long terme, sont fondés sur le rendement individuel, le rendement des secteurs d'exploitation et le rendement de RBC dans son ensemble. Les programmes à moyen terme et à long terme sont à base de titres de participation. Bien que le programme incitatif annuel soit à base d'espèces, il donne aux membres de la haute direction la possibilité de différer la totalité ou une partie de leurs primes aux termes du programme d'unités d'actions différées.

Programme de primes incitatives à court terme variables annuelles

Le programme de primes incitatives à court terme récompense le rendement au cours de l'exercice, y compris le rendement individuel, le rendement des secteurs d'exploitation et le rendement de RBC dans son ensemble. Tous les membres de la haute direction participent à ce programme, à l'exception des membres de la direction de Marchés des Capitaux qui participent au programme de rémunération de RBC Marchés des Capitaux. Des renseignements sur le programme de rémunération de RBC Marchés des Capitaux sont donnés aux pages 34 et 35.

Structure des programmes incitatifs destinés au chef de la direction et aux membres du Groupe de la direction

Pour le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction, y compris les membres de la haute direction visés, le rendement est évalué par rapport aux objectifs financiers ainsi que par rapport aux objectifs se rapportant au risque et aux objectifs stratégiques et opérationnels. Des détails sont donnés à ce sujet à partir de la page 36 pour le chef de la direction et les membres de la haute direction visés.

L'atteinte du volet des objectifs financiers est déterminée en fonction du bénéfice net après impôts (BNAI). Le comité tient compte des hypothèses posées au cours du processus de planification à l'égard de l'économie et du marché et d'éléments extraordinaires ou exceptionnels. L'atteinte ou non du volet des objectifs en matière de risque et des objectifs stratégiques et opérationnels est fondée sur l'évaluation du rendement faite par le comité par rapport aux objectifs fixés au début de l'exercice. Les sommes versées peuvent varier de zéro à 2,5 fois le montant cible du paiement incitatif.

Le comité recommande le montant de la prime incitative à court terme du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction à l'approbation du conseil.

Programme d'unités d'actions différées

Avant le début de l'exercice, les membres de la haute direction peuvent choisir de toucher la totalité ou une partie (25 %, 50 % ou 75 %) de leur prime incitative à court terme sous forme d'unités d'actions différées de RBC plutôt qu'en espèces. Au moment de l'attribution de la prime incitative à court terme, le montant choisi est converti en unités d'actions différées en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC à la Bourse de Toronto (TSX) pendant les cinq jours de bourse précédant la fin de l'exercice. Les unités d'actions différées donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme d'unités d'actions différées additionnelles. Les unités d'actions différées ne peuvent être échangées qu'au moment du départ à la retraite ou de la cessation des fonctions auprès de RBC. Lorsqu'elles sont échangées, les unités d'actions différées sont évaluées au cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'échange.

Primes incitatives à moyen terme et à long terme

Les primes incitatives à moyen terme et à long terme constituent un élément important du programme de rémunération de la haute direction. Les régimes appuient l'objectif de la Banque, qui est de recruter et de conserver des gens de talent pour les postes de haute direction et d'offrir des incitatifs intéressants à ces personnes pour les motiver à se bâtir une carrière au sein de la Banque tout en créant de la valeur pour les actionnaires de la Banque. Les octrois cibles aux termes des programmes d'unités d'actions différées au rendement et d'options d'achat d'actions sont établis à des niveaux concurrentiels et les octrois réels dépendent de l'évaluation de l'apport et des résultats de chaque participant au cours de l'exercice ainsi que de son apport possible futur. Il n'est pas tenu compte des attributions précédentes au moment de l'attribution des nouvelles primes incitatives à moyen terme et à long terme puisque ces dernières visent à récompenser le rendement et l'apport au cours de l'exercice considéré et à faire correspondre davantage les intérêts des membres de la haute direction à ceux des actionnaires.

En 2010, la composition des incitatifs à base de titres de participation a été modifiée pour tous les membres de la haute direction participant aux programmes incitatifs à moyen terme et à long terme. Dans le cas du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction, la proportion des unités d'actions différées au rendement est passée de 50 % à 60 % de la valeur totale des attributions à base de titres de participation tandis que celle des options d'achat d'actions, de 50 % à 40 %. Cette modification suit la tendance du marché, qui consiste à réduire les options d'achat d'actions, et diminue l'influence globale du programme.

Programme d'unités d'actions différées au rendement

Le programme d'unités d'actions différées au rendement récompense le rendement à court terme et à moyen terme absolu et relatif de la Banque ainsi que le rendement individuel. Les attributions se font sous forme d'unités d'actions de RBC donnant droit à des équivalents de dividendes. Les unités d'actions différées au rendement deviennent acquises après trois ans, et la valeur est établie en fonction du cours des actions de la Banque au moment de l'acquisition, compte tenu d'un ajustement additionnel fondé sur le rendement. Cet ajustement pourrait faire augmenter ou diminuer la valeur du paiement.

Le nombre d'unités octroyées est fondé sur la valeur en argent de l'attribution et le cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'octroi. La valeur de l'attribution au moment de l'acquisition est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition. La valeur de l'attribution versée peut être augmentée ou réduite selon le rendement de la Banque.

L'ajustement en fonction du rendement est fondé sur le RTA de la Banque par rapport à celui du groupe international de sociétés homologues servant à l'étalonnage du rendement financier, comme il est décrit ci-après. L'ajustement est appliqué aux unités d'actions différées au rendement afin de déterminer la valeur réelle de l'attribution versée. Cet ajustement peut entraîner une diminution ou une augmentation de l'attribution initiale et des équivalents de dividendes connexes pouvant aller jusqu'à 25 % selon le classement relatif du RTA de la Banque sur trois ans par rapport à celui du groupe international de sociétés homologues, au moment de l'acquisition.

Aucune unité d'actions différées au rendement ne sera versée au chef de la direction, aux membres du Groupe de la direction, aux vice-présidents directeurs et aux premiers vice-présidents si, au moment de l'acquisition après trois ans :

- le RTA de la Banque se situe dans le dernier quintile du groupe international de sociétés homologues; et
- la moyenne sur trois ans du rendement des capitaux propres (RCP) est inférieure au seuil de rendement fixé au début de chaque cycle du programme. Le seuil du RCP pour les attributions faites en 2010 est de 10 %.

Avant de procéder à l'attribution, le conseil revoit et approuve ce seuil de rendement afin qu'il corresponde toujours aux objectifs de la Banque et au contexte externe.

Le groupe international d'institutions financières homologues utilisé pour établir l'ajustement en fonction du rendement applicable aux paiements versés est le suivant. Aucun changement n'a été apporté à la composition de ce groupe pour 2010.

Groupe international de sociétés homologues servant à l'évaluation du rendement financier relatif en 2010		
Institutions financières canadiennes	Institutions financières américaines	Institutions financières internationales
<ul style="list-style-type: none"> • Banque Canadienne Impériale de Commerce • Banque de Montréal • La Banque de Nouvelle-Écosse • Banque Nationale du Canada • La Banque Toronto-Dominion • Corporation Financière Power • La Société financière Manuvie 	<ul style="list-style-type: none"> • Bank of America Corporation • The Bank of New York Mellon Corporation • JPMorgan Chase & Co. • U.S. Bancorp • Wells Fargo & Company 	<ul style="list-style-type: none"> • Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Group (BBVA) (Espagne) • Barclays PLC (R.-U.) • BNP Paribas (France) • Credit Suisse Group AG (Suisse) • Deutsche Bank Group (Allemagne) • National Australia Bank (Aus./N.-Z.) • Westpac Banking Corporation (Aus./N.-Z.)

Note : Le groupe de comparaison utilisé pour établir la rémunération cible est présenté à la page 31.

Programme d'unités d'actions de RBC

Le programme d'unités d'actions de RBC est utilisé de façon très sélective pour recruter et retenir des personnes clés de talent aux échelons de direction supérieurs et intermédiaires. Les attributions prennent la forme d'unités d'actions de RBC donnant droit à des équivalents de dividendes. Le nombre d'unités octroyées est fondé sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'octroi. Dans certains cas, les attributions deviennent intégralement acquises à la fin d'une période de trois ans et, dans d'autres cas, s'acquiescent proportionnellement sur une période de trois ans. Leur valeur au moment de l'acquisition est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.

Programme d'options d'achat d'actions

Le programme d'options d'achat d'actions a pour but d'inciter la haute direction à se concentrer sur l'accroissement de la valeur pour les actionnaires à long terme et les récompense en conséquence. Le chef de la direction, les membres du Groupe de la direction, les vice-présidents directeurs et les premiers vice-présidents de la Banque participent à ce programme. Il n'est pas tenu compte des attributions précédentes au moment de l'attribution des nouvelles options d'achat d'actions puisque ces dernières visent à récompenser le rendement et l'apport individuels au cours de l'exercice et à faire correspondre davantage les intérêts de la haute direction à ceux des actionnaires.

Pour ce qui est des octrois de décembre 2010, la moitié des options seront acquises et pourront être exercées trois ans après la date de l'octroi; le reste des options le sera quatre ans après la date de l'octroi. Les options d'achat d'actions octroyées avant décembre 2009 s'acquiescent sur une période de quatre ans par tranche de 25 % par année. Les options doivent être exercées dans les 10 ans qui suivent la date de l'octroi.

Les pratiques de la Banque en matière d'octroi d'options d'achat d'actions sont conformes aux exigences de la TSX. La Banque n'antidote pas ses options d'achat d'actions octroyées et ne fixe pas le prix d'exercice en dessous du cours du marché. De plus, aucun membre de la haute direction ne peut se voir octroyer à lui seul des options visant plus de 5 % du nombre total d'actions ordinaires de RBC en circulation, tel que l'exige la TSX.

Programme de rémunération de RBC Marchés des Capitaux

Le programme de rémunération de RBC Marchés des Capitaux vise à récompenser le rendement au cours de l'exercice, notamment le rendement individuel, le rendement du secteur d'exploitation et le rendement de RBC dans son ensemble. Le programme est destiné à la majorité des premiers directeurs généraux de Marchés des Capitaux et des cochefs de groupe de Marchés des Capitaux.

Calcul des fonds alloués au programme incitatif annuel

Le comité revoit annuellement le processus de détermination des fonds alloués au versement de primes de Marchés des Capitaux. Ce calcul s'effectue principalement d'après le bénéfice avant impôts de RBC Marchés des Capitaux et comporte un ajustement possible pour tenir compte du rendement de la Banque calculé au moyen de mesures provenant du programme de primes incitatives à court terme variables annuelles. Le bénéfice avant impôts de Marchés des Capitaux traduit des ajustements se rapportant au coût des fonds et au risque comme des provisions pour les pertes sur créances, les réserves de liquidités, les pertes liées aux activités de courtage et les ajustements à la valeur du marché. Le chef de la gestion des risques passe en revue les fonds alloués au versement des primes pour établir si d'autres ajustements en fonction du risque s'imposent, revoit son analyse avec le comité de surveillance, puis fait ses recommandations au comité. Le comité revoit les fonds alloués au versement des primes pour décider si d'autres ajustements devraient être faits et fait une recommandation au conseil à des fins d'approbation quant au montant des fonds alloués au versement des primes.

Calcul des attributions individuelles

Les attributions de primes individuelles sont fondées sur une évaluation du rendement financier et non financier, notamment les comportements qui favorisent le respect des politiques et procédures en matière de conformité et de risque. Le rendement individuel des cochefs de groupe de Marchés des Capitaux est évalué en fonction d'objectifs financiers ainsi qu'en fonction d'objectifs se rapportant au

risque et d'objectifs stratégiques et opérationnels. Les primes individuelles sont attribuées en partie sous forme d'une prime annuelle en espèces et en partie sous forme de titres de participation différés. En 2010, la proportion des attributions de primes devant être différée a été augmentée. Aux termes du programme, au moins 50 % de la prime attribuée aux membres du comité d'exploitation de RBC Marchés des Capitaux (soit l'équipe de cadres supérieurs) est différée sous forme d'unités d'actions de RBC aux termes du programme d'attribution d'unités de RBC Marchés des Capitaux. Les cochefs de groupe diffèrent 65 % de leur rémunération, tout comme les autres membres du Groupe de la direction, 60 % de cette rémunération différée étant octroyée sous forme d'unités d'actions différées au rendement et 40 %, sous forme d'options d'achat d'actions.

Titres de participation différés

Les attributions de titres de participation différés sont faites sous forme d'unités d'actions de RBC donnant droit à des équivalents de dividendes. Le nombre d'unités octroyées est établi selon le cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'octroi. Les attributions de 2010 s'acquiescent sur une période de trois ans, une tranche de 25 % étant versée à la fin de la première année, une autre tranche de 25 % étant versée à la fin de la deuxième année et la tranche restante de 50 % étant versée à la fin de la troisième année. La valeur des unités différées au moment de l'acquisition correspond au cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition. Les personnes qui quittent la Banque pourraient perdre les attributions non acquises.

Programme d'unités d'actions différées

Avant le début de l'exercice, les premiers directeurs généraux peuvent faire le choix de toucher la totalité ou une partie (25 %, 50 % ou 75 %) de leur prime annuelle en espèces de l'exercice sous forme d'unités d'actions différées plutôt qu'en espèces.

Exigences minimales de RBC en matière d'actionariat

Pour que l'accent soit davantage mis sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires, les membres de la haute direction de la Banque et les premiers directeurs généraux de RBC Marchés des Capitaux doivent respecter certaines exigences minimales en matière d'actionariat qui sont établies en fonction de leur échelon hiérarchique, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous. Les exigences applicables au chef de la direction et aux membres du Groupe de la direction continuent de s'appliquer pendant une certaine période après leur départ à la retraite.

Les avoirs personnels, les actions accumulées aux termes de nos régimes d'actionariat à l'intention des employés et les unités d'actions détenues dans le cadre de nos programmes incitatifs à base de titres de participation, à l'exception de notre programme d'options d'achat d'actions, peuvent servir à respecter ces exigences.

Les employés promus à un poste de haute direction de la Banque ou de premier directeur général de RBC Marchés des Capitaux disposent de trois ans pour respecter l'exigence minimale, alors que ceux qui sont recrutés à l'externe disposent d'un délai de cinq ans pour y parvenir. Tous les membres de la haute direction et les premiers directeurs généraux visés par cette politique respectent actuellement ces exigences.

Exigences minimales en matière d'actionariat selon l'échelon hiérarchique

Chef de la direction	<ul style="list-style-type: none"> 8 fois le salaire de base moyen des trois dernières années doit continuer à respecter les exigences d'actionariat pendant deux ans suivant son départ à la retraite
Membres du Groupe de la direction (à l'exception des cochefs de groupe, RBC Marchés des Capitaux)	<ul style="list-style-type: none"> 6 fois le salaire de base moyen des trois dernières années doivent continuer à respecter les exigences d'actionariat pendant un an suivant leur départ à la retraite
Cochefs de groupe, RBC Marchés des Capitaux	<ul style="list-style-type: none"> 2 fois la moyenne du salaire de base et de la prime annuelle en espèces des trois dernières années doivent continuer à respecter les exigences d'actionariat pendant un an suivant leur départ à la retraite
Vice-présidents directeurs	<ul style="list-style-type: none"> 3 fois le salaire de base moyen des trois dernières années
Premiers vice-présidents	<ul style="list-style-type: none"> 2 fois le salaire de base moyen des trois dernières années
Vice-présidents de la Banque	<ul style="list-style-type: none"> 1 fois le salaire de base moyen des trois dernières années
Membres du comité de l'exploitation, RBC Marchés des Capitaux	<ul style="list-style-type: none"> 1,5 fois la moyenne du salaire de base et de la prime annuelle en espèces des trois dernières années
Premiers directeurs généraux, RBC Marchés des Capitaux	<ul style="list-style-type: none"> 1,5 fois le salaire de base moyen des trois dernières années; augmentation en 2010, l'exigence étant auparavant de 1 fois le salaire de base moyen des trois dernières années

Prestations de retraite, avantages sociaux et avantages indirects

Prestations de retraite

Au Canada, les membres de la haute direction ont le choix de participer au régime à prestations déterminées ou au régime à cotisations déterminées de RBC au même titre que les autres employés. Se reporter aux pages 49 et 50 pour un complément d'information.

Autres avantages

Les membres de la haute direction participent au régime d'avantages sociaux flexibles de RBC au même titre que les autres employés. Ce régime offre la couverture des soins médicaux, une assurance vie et assurance accidents ainsi qu'une garantie en cas d'invalidité. Notre programme d'avantages est comparable aux programmes offerts par les sociétés de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération.

Au Canada, les membres de la haute direction de la Banque peuvent participer au Régime d'épargne et d'actionariat des employés de la Royale (REAER), et les cadres supérieurs de RBC Marchés des Capitaux peuvent participer au Régime d'épargne de RBC Dominion valeurs mobilières (REDVM), aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à d'autres employés au Canada. RBC verse une cotisation équivalant à 50 % de celle de l'employé, qui est investie dans des actions de RBC, jusqu'à concurrence de 3 % des gains admissibles, compte tenu d'un plafond de 4 500 \$ annuellement pour les membres du REDVM.

Les membres de la haute direction de la Banque bénéficient aussi d'avantages indirects dans le cadre de leur programme de rémunération, dont la valeur varie selon l'échelon hiérarchique occupé et est comparable à celle qu'offrent les sociétés de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération.

Attributions au titre de la rémunération par RBC en 2010

Cette section présente les attributions au titre de la rémunération faites à nos membres de la haute direction visés, soit le chef de la direction, la chef de l'administration et chef des finances et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Banque (exclusion faite du chef de la direction et de la chef de l'administration et chef des finances), et explique comment le comité en est venu à ses recommandations en ce qui a trait à leur rémunération. Les membres de la haute direction visés de la Banque pour 2010 sont :

- Gordon M. Nixon, chef de la direction
- Janice R. Fukakusa, chef de l'administration et chef des finances
- David I. McKay, chef de groupe, Services bancaires canadiens
- A. Douglas McGregor, cochef de groupe, RBC Marchés des Capitaux
- Mark A. Standish, cochef de groupe, RBC Marchés des Capitaux

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale attribuée à chaque membre de la haute direction visé au cours de l'année civile 2010, y compris le pourcentage de la rémunération variable et de la rémunération au rendement différée.

	Salaire de base	Attributions incitatives au rendement			Rémunération directe totale	Rémunération variable	Rémunération au rendement différée
		Prime incitative à court terme ¹	Prime incitative à moyen terme	Prime incitative à long terme			
		Espèces	Unités d'actions au rendement				
G.M. Nixon	1 400 000 \$	2 100 000 \$	4 500 000 \$	3 000 000 \$	11 000 000 \$	87 %	78 %
J.R. Fukakusa	600 000 \$	1 000 000 \$	1 320 000 \$	880 000 \$	3 800 000 \$	84 %	69 %
D.I. McKay	600 000 \$	1 200 000 \$	1 500 000 \$	1 000 000 \$	4 300 000 \$	86 %	68 %
A.D. McGregor	500 000 \$	3 395 000 \$	3 785 000 \$	2 520 000 \$	10 200 000 \$	95 %	65 %
M.A. Standish ²	500 000 \$ US	3 395 000 \$ US	3 785 000 \$ US	2 520 000 \$ US	10 200 000 \$ US	95 %	65 %

1) Les montants indiqués représentent des espèces et/ou des unités d'actions différées dans le cas des membres de la haute direction ayant choisi de toucher leur prime incitative à court terme annuelle/prime annuelle en espèces de 2010 sous forme d'unités d'actions différées.

2) M. Standish est établi à New York et est payé en dollars américains.

Évaluation du rendement du chef de la direction en 2010 et détermination de la rémunération

M. Nixon continue d'être reconnu comme l'un des chefs de la direction les plus respectés parmi ses pairs à l'échelle mondiale. Sous sa direction, la Banque a démontré la force de son modèle d'entreprise diversifié, affichant un solide bénéfice au cours d'une année marquée par l'incertitude entourant l'économie, la réglementation et les marchés des capitaux. La Banque a accru sa position de chef de file et a amélioré le positionnement de sa marque tant au Canada qu'internationalement conformément à sa stratégie à long terme, tout en portant son attention sur la satisfaction des besoins de ses clients et l'engagement de ses employés.

Le rendement du chef de la direction est évalué en fonction d'un ensemble d'objectifs financiers, stratégiques et opérationnels et d'objectifs se rapportant au risque, mais du fait qu'il est le plus haut membre de la direction, il est évalué principalement en fonction des résultats d'ensemble de la Banque³. Le tableau sommaire de la page suivante met en relief les résultats de la Banque en 2010 dans les domaines clés indiqués.

3) Pour plus d'information sur le rendement de RBC, veuillez consulter le rapport annuel pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 à rbc.com/investisseurs ou sur le site du système électronique de données, d'analyse et de recherche (SEDAR) sedar.com.

Résultats en 2010

Gordon M. Nixon	Président et chef de la direction
Objectifs de 2010 60 % des objectifs de rendement	Résultats de 2010
Résultats financiers	
<ul style="list-style-type: none"> Atteindre les objectifs quant au BNAI prévus dans le plan d'exploitation (en tenant compte des hypothèses posées au cours du processus de planification à l'égard de l'économie et du marché) 	<ul style="list-style-type: none"> Bénéfice net déclaré de 5 223 millions de dollars pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010, en hausse de 1 365 millions de dollars, soit 35 %, par rapport à l'exercice précédent. Les résultats de l'exercice considéré tiennent compte d'une perte de 116 millions de dollars liée à la vente annoncée de Liberty Life Insurance Company et nos résultats de 2009 tenaient compte d'une charge au titre de la dépréciation de l'écart d'acquisition de 1 milliard de dollars Nos résultats de l'exercice considéré, en excluant ces postes, étaient en hausse de 481 millions de dollars, soit 10 %¹, grâce au bénéfice solide enregistré dans le secteur Services bancaires canadiens, ce qui reflète une croissance des produits d'exploitation dans toutes ses activités, une forte croissance commerciale des secteurs Gestion de patrimoine et Assurances et des provisions pour pertes sur créances moindres. Dans le secteur Marchés des Capitaux, les produits d'exploitation provenant des activités de courtage ont été inférieurs à ceux de l'exercice précédent, alors qu'ils s'étaient établis à de hauts niveaux; par ailleurs, les résultats de nos activités de services de banque d'investissement se sont améliorés
40 % des objectifs de rendement	
Gestion des risques	
<ul style="list-style-type: none"> Gérer le profil de risque de l'entreprise à l'intérieur des limites établies de tolérance au risque Maintenir de solides ratios des fonds propres qui appuieront l'orientation stratégique, les objectifs de croissance et les notes de crédit de la Banque 	<ul style="list-style-type: none"> Profil général de risque de l'entreprise géré à l'intérieur des limites établies de tolérance au risque, assurant une diversification appropriée du risque grâce à des sources de bénéfice bien diversifiées entre les secteurs géographiques et les produits ainsi qu'un bon rapport général entre le risque et le rendement Solides ratios des fonds propres, le ratio de première catégorie s'établissant à 13,0 %, ce qui est bien au-dessus de notre objectif à moyen terme Notes de crédit pour nos titres d'emprunt de premier rang parmi les plus élevés de toutes les institutions financières au monde Provisions pour pertes sur créances totalisant 1 861 millions de dollars en 2010, en baisse de 1 552 millions de dollars par rapport au dernier exercice, ce qui traduit la stabilisation de la qualité des actifs attribuable à l'amélioration générale de l'environnement économique mondial
Exécution de la stratégie et satisfaction de la clientèle	
<ul style="list-style-type: none"> Être le chef de file incontesté du secteur des services financiers au Canada Être l'un des principaux fournisseurs de services se rapportant aux marchés des capitaux, de services bancaires et de services de gestion de patrimoine aux États-Unis À l'extérieur de l'Amérique du Nord, être un prestataire de choix de services se rapportant aux marchés des capitaux, de services de gestion de patrimoine et de services bancaires choisis dans les marchés cibles Préserver et renforcer la satisfaction et la fidélité de la clientèle 	<ul style="list-style-type: none"> Le secteur Services bancaires canadiens continue de se classer au premier ou au deuxième rang au chapitre de la part de marché pour presque toutes les catégories de produits; il a gagné 3 prix décernés par Synovate en 2010 pour l'excellence des services bancaires et a obtenu le 2^e rang pour la satisfaction des clients du classement J.D. Power and Associates Nous sommes demeurés en tête du secteur canadien des organismes de placement collectif grâce à une part de marché de 15 %. En 2010, Lipper Funds a désigné les fonds PH&N comme meilleur groupe général de fonds et meilleure famille de fonds d'obligations Au Canada, Marchés des Capitaux est la première banque d'investissement mondiale et a également été reconnue comme numéro un dans les catégories titres de créance, titres de participation, syndication de prêts et fusions et acquisitions par <i>Bloomberg</i>. Nommée meilleure banque d'investissement au Canada par <i>Euromoney</i>; elle a amélioré son statut en tant que courtier américain opérant sur le marché primaire et est devenue un courtier européen opérant sur le marché primaire en Allemagne et en France. Nommée meilleure banque pour les titres à revenu fixe et les obligations secondaires en monnaie étrangère lors de la remise des prix européens 2010 décernés aux meilleurs établissements de crédit par le magazine <i>Credit</i> Du côté du secteur Services bancaires internationaux, notre banque de détail américaine continue d'être confrontée à la faiblesse de l'économie ainsi qu'à des conditions de crédit et de marché difficiles et nous nous employons à améliorer son rendement opérationnel et à restaurer sa rentabilité
Gestion du talent et culture	
<ul style="list-style-type: none"> Assurer la profondeur, la diversité et la relève pour les postes clés de direction Maintenir l'engagement élevé des employés Être un employeur de choix 	<ul style="list-style-type: none"> De solides plans de relève sont en place pour les postes de haute direction; les effectifs de réserve pour les autres postes aux échelons élevés de direction sont renforcés en mettant l'accent sur le perfectionnement, les nominations et le recrutement externe sélectif Le niveau d'engagement des employés demeure élevé, et continue à excéder celui du groupe de référence des sociétés nord-américaines à haut rendement. Encore reconnue comme un employeur de choix, comme en font foi les nombreux prix externes (par ex. : « Meilleur lieu de travail au Canada » et un des « 100 meilleurs employeurs » au Canada) Récipiendaire du prix international Catalyst 2010 pour la diversité et l'inclusion
Gestion de la réputation et de la marque	
<ul style="list-style-type: none"> Préserver et renforcer l'image de marque et la réputation de la Banque auprès de toutes les parties prenantes Miser sur la force et la stabilité de RBC pour inspirer confiance aux clients et aux investisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> RBC a continué de s'imposer comme entreprise socialement responsable en remportant de nombreux prix canadiens et internationaux et en figurant à des indices portant sur la durabilité (comme le Dow Jones Sustainability World Index, l'indice FTSE4Good et le prix GLOBE pour son excellence en matière d'environnement, catégorie Entreprises) Le classement élevé de la marque s'est maintenu (3^e au Canada selon Interbrand; 36^e au monde selon Millward Brown); les commandites nationales et internationales comme le Projet Eau bleue de RBC, les Olympiques et le Relais de la flamme olympique ont beaucoup contribué à rehausser la valeur de la marque

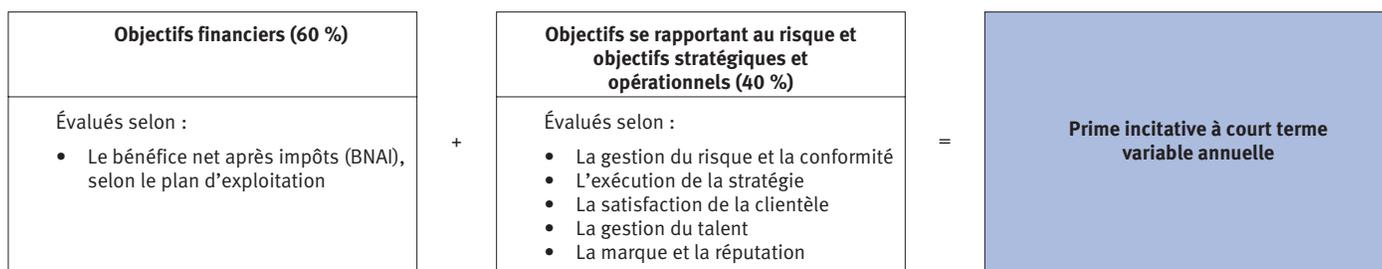
1) Les mesures qui excluent la perte liée à la vente de Liberty Life Insurance Company et la charge au titre de la dépréciation de l'écart d'acquisition sont des mesures hors PCGR. D'autres renseignements et le rapprochement des résultats figurent à la page 68 du rapport annuel pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010.

Détermination de la rémunération du chef de la direction

La rémunération cible de M. Nixon est revue et approuvée annuellement par le conseil. Cette révision est fondée sur une analyse de la rémunération offerte par les sociétés du groupe de comparaison tout en tenant compte de la taille et de l'envergure de la Banque, notamment la diversité, la complexité et l'étendue géographique de ses activités par rapport à ce groupe (comme il est souligné aux pages 30 et 31). Pour 2010, le comité a revu la rémunération versée par les sociétés du groupe de comparaison et, après avoir pris connaissance des conseils de son consultant indépendant, a estimé qu'il demeurerait judicieux d'établir la rémunération cible totale au-dessus de la moyenne de la rémunération du groupe de comparaison aux fins de la rémunération. Le salaire de base de M. Nixon a été fixé à 1 400 000 \$ pour 2010. La prime incitative à court terme variable annuelle cible de M. Nixon pour 2010 a été établie à 150 % du salaire, soit 2 100 000 \$, et sa prime incitative à moyen terme et à long terme cible pour 2010, à 7 500 000 \$. Ces cibles sont les mêmes que celles de l'an dernier.

Prime incitative à court terme variable annuelle du chef de la direction

La prime incitative à court terme variable annuelle cible de M. Nixon pour 2010 a été fixée à 150 % du salaire, soit 2 100 000 \$. La prime incitative à court terme variable annuelle cible est fondée dans une proportion de 60 % sur le rendement par rapport à des objectifs financiers et dans une proportion de 40 % sur le rendement en fonction d'objectifs se rapportant au risque et d'objectifs stratégiques et opérationnels, comme il est illustré dans le diagramme ci-dessous. Les sommes versées peuvent varier de zéro à 2,5 fois le montant cible.



Au début de l'exercice, le comité a fixé, pour RBC en général, une cible du BNAI pour le programme de primes à court terme. Le BNAI est le principal indicateur des résultats financiers servant à évaluer le rendement de RBC dans son ensemble et celui des secteurs d'exploitation pour les besoins de ce programme. Le BNAI correspond au bénéfice net déclaré dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion de la Banque. La cible du BNAI est approuvée par le conseil.

Pour 2010, le comité a fixé comme cible aux fins de la prime à court terme pour RBC un BNAI de 5 400 millions de dollars. Il s'agissait d'une cible ambitieuse vraisemblablement atteignable d'après les hypothèses posées au cours du processus de planification à l'égard de l'économie et du marché. Le comité a évalué le contexte dans lequel les résultats ont été obtenus et les éléments extraordinaires et exceptionnels et a conclu qu'aucune autre analyse n'était requise pour établir l'attribution devant être faite à M. Nixon aux termes de ce volet, qui représente 60 % de la prime cible et est fondé sur un BNAI déclaré de 5 223 millions de dollars. Le comité a recommandé le paiement d'une somme de 1 100 000 \$ à l'égard du volet financier composant la prime incitative à court terme variable annuelle de M. Nixon.

Le comité a examiné le rendement de M. Nixon par rapport aux objectifs se rapportant au risque et aux objectifs stratégiques et opérationnels qui ont été fixés par le conseil au début de l'exercice. Les résultats détaillés sont donnés à la page 37. Les points marquants de cette analyse sont les suivants : sous la direction de M. Nixon, la Banque a continué de faire preuve de discipline en matière de gestion du risque et des fonds propres, a renforcé sa part de marché et la fidélité de sa clientèle au Canada, a fait croître les activités de Marchés des Capitaux aux États-Unis et en Europe, a porté une attention particulière à la gestion du talent et à la planification de la relève et a renforcé le positionnement de la marque au Canada et à l'échelle internationale. Ce volet compte pour 40 % de la prime cible. Le comité a recommandé que la somme de 1 000 000 \$ soit payée à l'égard de ce volet de la prime incitative à court terme variable annuelle de M. Nixon.

Le comité a recommandé le versement d'une prime incitative à court terme variable annuelle totale de 2 100 000 \$ pour 2010, ce que le conseil a approuvé.

Prime incitative à moyen terme et à long terme du chef de la direction

La prime incitative cible à moyen terme et à long terme de M. Nixon s'élève à 7 500 000 \$ pour 2010. Lorsqu'il a déterminé le montant des primes incitatives à moyen terme et à long terme pour 2010, le comité s'est d'abord intéressé aux résultats de 2010 indiqués à la page 37, étant donné qu'ils servent aussi de base au rendement à plus long terme. De plus, le comité a étudié divers facteurs de rendement en accord avec les objectifs financiers et les objectifs stratégiques à moyen terme et à long terme décrits à la page 27. Les principaux points dont il a été tenu compte sont les suivants :

- La moyenne du RTA de RBC sur trois ans et cinq ans se chiffrant à 3 % et à 10 %, respectivement, a permis à la Banque de se classer dans le premier quartile du groupe international de sociétés homologues pour les deux périodes. Le RTA est en lien avec nos trois objectifs stratégiques et représente, à notre avis, la mesure la plus juste de la création de valeur pour les actionnaires.
- Le ratio de première catégorie des fonds propres de 13 % se compare avantageusement à notre objectif. La position de la Banque au cours de l'exercice quant aux liquidités et aux fonds propres était estimée appropriée aux fins de l'exécution de notre stratégie et les niveaux de risque associés aux liquidités et aux fonds propres demeurent à l'intérieur de nos limites de tolérance au risque.
- Des secteurs d'exploitation dynamiques et une marque respectée au Canada permettent à la Banque d'élargir ses activités à de nouveaux marchés, en lui offrant l'occasion de diversifier ses sources de revenus, d'accroître la base des bénéfices et d'élargir sa capacité en matière de gestion de patrimoine et de marchés des capitaux à l'échelle internationale.

Les principales mesures prises en 2010 ayant permis à la Banque d'atteindre ses objectifs financiers et objectifs stratégiques à moyen terme et à long terme sont les suivantes :

- Au Canada, presque tous les secteurs d'activité ont accentué leur leadership dans chaque marché et chaque catégorie de produits, ce qui les place en bonne position en vue d'une croissance future;
- Le secteur Services bancaires canadiens procède aux investissements nécessaires dans le réseau de distribution et dans les produits et services pour réaliser d'autres efficacités opérationnelles et améliorer l'expérience client;
- Le secteur Gestion de patrimoine a annoncé une révision de sa structure d'exploitation qui lui permettra d'être mieux en mesure d'exécuter sa stratégie de croissance mondiale. L'acquisition de BlueBay Asset Management, société établie au Royaume-Uni, confirme l'accent stratégique mis sur la croissance de Gestion mondiale d'actifs;
- En octobre, nous avons annoncé la vente de Liberty Life Insurance Company aux États-Unis (sous réserve de l'obtention des approbations réglementaires et des conditions de clôture usuelles) étant donné que Liberty Life n'a pas l'envergure nécessaire pour se constituer et maintenir un portefeuille important de produits d'assurance dans le marché hautement concurrentiel existant; et
- L'accent stratégique que Marchés des Capitaux met sur la diversité géographique et commerciale nous permet de tirer profit d'occasions à l'échelle internationale, d'accroître le positionnement de notre marque aux États-Unis et d'améliorer notre capacité en matière de titres de capitaux propres, de recherche et de services bancaires d'investissement en Europe. Parallèlement, l'infrastructure des risques et du contrôle a été renforcée, plaçant ainsi l'entreprise en bonne position en vue d'une croissance future.

Grâce au leadership de M. Nixon, RBC est en bonne voie d'atteindre ses objectifs financiers et stratégiques. Selon les résultats attribuables à son rendement indiqués à la page 37, le comité a recommandé au conseil qu'une prime incitative à moyen terme et à long terme totale de 7 500 000 \$ lui soit versée. Conformément à la nouvelle composition cible des primes à moyen terme et à long terme de la Banque, une tranche de 4 500 000 \$ (60 %) de cette prime a été octroyée sous forme d'unités d'actions différées au rendement et une tranche de 3 000 000 \$ (40 %), sous forme d'options d'achat d'actions. Le conseil a approuvé la recommandation du comité.

Le comité a recommandé que le salaire de base de M. Nixon soit majoré de 100 000 \$, pour passer à 1 500 000 \$, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2011, afin qu'il soit bien positionné par rapport à celui touché par ses pairs au sein des sociétés du groupe de comparaison aux fins de la rémunération, surtout compte tenu de la taille relative de RBC et de l'ampleur des fonctions de ce dernier. Cette recommandation a été approuvée par le conseil.

Rémunération attribuée	2010 (\$)	2009 (\$)	Composition de la rémunération en 2010
Salaire de base	1 400 000	1 400 000	
Primes incitatives au rendement			
Prime incitative à court terme variable annuelle (prime à court terme)	2 100 000	2 000 000 ¹	
Unités d'actions différées au rendement (UADR)	4 500 000	3 500 000	
Options d'achat d'actions (options)	3 000 000	3 500 000	
Rémunération directe totale	11 000 000	10 400 000	
Variation par rapport à l'an dernier	6 %	-	

1) La prime incitative à court terme variable annuelle de 2 000 000 \$ a été octroyée sous forme d'unités d'actions incessibles aux termes du programme d'unités d'actions de RBC.

Rémunération du chef de la direction au cours de son mandat

Le comité a examiné le rapport de simulation inversée de la rémunération de M. Nixon. Il a analysé la rémunération directe totale attribuée à M. Nixon au cours de son mandat comme chef de la direction de 2001 à 2010 et a comparé la valeur à la date d'octroi de la rémunération attribuée à la valeur réellement touchée ou à la valeur en jeu découlant des attributions de rémunération. Le comité en est venu à la conclusion que le lien entre la rémunération et le rendement était adéquat. Cette analyse a démontré qu'au cours du mandat de M. Nixon comme chef de la direction, le rendement moyen d'un placement annuel de 100 \$ en date du 31 octobre 2010 pour les actionnaires était de 178 \$, contre un rendement de la rémunération de 137 \$ pour M. Nixon au cours de la même période.

Exigences en matière d'actionariat et avoir réel en actions

Le tableau ci-dessous présente l'avoir en actions de M. Nixon au 31 octobre 2010, lequel surpasse considérablement les exigences minimales établies à son endroit. La valeur de l'avoir a été calculée en fonction de 54,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 29 octobre 2010, dernier jour de bourse de l'exercice. Le montant indiqué pour les unités d'actions différées reflète la valeur des attributions au titre de la prime à court terme annuelle que M. Nixon avait déjà volontairement différée sous forme d'unités d'actions.

Membre de la haute direction visé	Exigence en matière d'actionariat		Valeur de l'avoir en actions au 31 octobre 2010						
	Multiple	\$	Unités d'actions différées	Unités d'actions incessibles	Unités d'actions différées au rendement	REAER/REDVM	Avoir personnel en actions	Total de l'avoir en actions	Total exprimé en multiple du salaire moyen
G.M. Nixon	8 x le salaire moyen	11 200 000	8 378 843 \$	2 026 060 \$	6 731 246 \$	1 731 930 \$	37 369 846 \$	56 237 925 \$	40,2 x

Autres membres de la haute direction visés

Cette section traite des décisions concernant la rémunération de 2010 des autres membres de la haute direction visés.

Janice R. Fukakusa

Chef de l'administration et chef des finances

M^{me} Fukakusa a continué de faire preuve d'un fort leadership en qualité de chef de l'administration et chef des finances. En tant que présidente du comité opérationnel de direction de la Banque, dont le mandat est de veiller à l'intégration de la gouvernance et à la surveillance au jour le jour des activités fonctionnelles, d'exploitation et de technologie dans l'ensemble de RBC, M^{me} Fukakusa a renforcé la collaboration entre entreprises ainsi que les processus visant à surveiller les initiatives clés d'entreprise. Elle dirige le programme pluriannuel de gestion des coûts lancé en 2009, qui s'est traduit par d'importantes économies pour l'organisation. M^{me} Fukakusa a poursuivi la solidification de l'infrastructure des contrôles financiers en instaurant une série de contrôles financiers et de mesures de gouvernance. Elle a aussi dirigé la surveillance de la division Technologie et exploitation en veillant à ce que les améliorations technologiques permettent à RBC d'atteindre ses objectifs stratégiques et transformationnels. Le perfectionnement ciblé, par exemple la rotation de membres de la haute direction à différents postes, permet de continuer à améliorer les compétences et les qualités des leaders relevant des domaines de responsabilité de M^{me} Fukakusa.

Le programme de primes incitatives à court terme variables annuelles applicable à M^{me} Fukakusa est structuré dans l'ensemble de la même façon que celui à l'intention du chef de la direction. La prime cible à court terme de M^{me} Fukakusa a été fixée à 125 % du salaire pour 2010, soit 750 000 \$. Les résultats financiers de la Banque comptent pour 60 % de cette prime, tandis que le rendement se rapportant au risque, à la stratégie et à l'exploitation compte pour 40 %. Les sommes versées peuvent varier de zéro à 2,5 fois le montant cible.

En se fondant sur le BNAI déclaré de RBC, décrit à la page 37, le comité a étudié les recommandations en matière de rémunération faites par le chef de la direction et a recommandé qu'une attribution de 425 000 \$ soit versée pour ce volet financier de la prime incitative à court terme variable annuelle de M^{me} Fukakusa.

Le comité a étudié l'évaluation faite par le chef de la direction du rendement de M^{me} Fukakusa par rapport aux objectifs se rapportant au risque et aux objectifs stratégiques et opérationnels, ainsi que ses recommandations quant à la rémunération, et a recommandé qu'une attribution de 575 000 \$ soit versée pour ce volet de sa prime incitative à court terme variable annuelle.

Le comité a recommandé au conseil l'attribution d'une prime incitative à court terme variable annuelle totale de 1 000 000 \$ pour 2010. Le conseil a approuvé la recommandation du comité.

La prime incitative cible à moyen terme et à long terme de M^{me} Fukakusa se chiffre à 2 200 000 \$. Lorsqu'il a déterminé le montant de la prime pour 2010, le comité a tenu compte des résultats de 2010 mentionnés ci-dessus ainsi que de divers facteurs de rendement en accord avec les objectifs financiers et les objectifs stratégiques à moyen terme et à long terme de la Banque, notamment la moyenne du RTA de RBC sur trois ans et cinq ans se chiffrant à 3 % et à 10 %, respectivement, qui a permis à la Banque de se classer dans le premier quartile du groupe international de sociétés homologues pour les deux périodes, les investissements considérables en technologie afin de disposer d'une infrastructure solide permettant de soutenir efficacement les initiatives à l'endroit des clients et de la croissance de la Banque et les progrès constants dans la mise en œuvre des normes internationales d'information financière (IFRS).

Le comité a étudié la recommandation faite par le chef de la direction et, selon l'évaluation globale du rendement, a recommandé l'attribution d'une prime incitative à moyen terme et à long terme totale de 2 200 000 \$, recommandation que le conseil a approuvée. Conformément à la nouvelle composition cible des primes à moyen terme et à long terme de la Banque, une tranche de 1 320 000 \$ (60 %) de cette prime a été octroyée sous forme d'unités d'actions différées au rendement et une tranche de 880 000 \$ (40 %), sous forme d'options d'achat d'actions.

Le comité a recommandé que le salaire de base de M^{me} Fukakusa soit majoré de 50 000 \$, pour passer à 650 000 \$ avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2011, afin qu'il soit bien positionné par rapport à celui que touchent ses pairs au sein des sociétés du groupe de comparaison aux fins de la rémunération, surtout compte tenu de la taille relative de RBC et de l'ampleur des fonctions de cette dernière. Cette recommandation a été approuvée par le conseil.

Rémunération attribuée	2010 (\$)	2009 compte non tenu de l'attribution non récurrente ¹ (\$)	2009 compte tenu de l'attribution non récurrente ¹ (\$)	Composition de la rémunération en 2010
Salaire de base	600 000	600 000	600 000	
Primes incitatives au rendement				
Prime incitative à court terme variable annuelle (prime à court terme)	1 000 000	735 000	735 000	
Unités d'actions incessibles	–	–	225 000	
Unités d'actions différées au rendement (UADR)	1 320 000	1 100 000	1 100 000	
Options d'achat d'actions (options)	880 000	1 100 000	1 325 000	
Rémunération directe totale	3 800 000	3 535 000	3 985 000	
Variation par rapport à l'an dernier compte non tenu de l'attribution non récurrente faite en 2009	7 %			
Variation par rapport à l'an dernier compte tenu de l'attribution non récurrente faite en 2009	-5 %			

1) Le 10 mars 2009, à sa nomination comme chef de l'administration et chef des finances, M^{me} Fukakusa a reçu une attribution extraordinaire non récurrente d'une valeur de 450 000 \$, composée d'une tranche de 225 000 \$ attribuée aux termes du programme d'unités d'actions de RBC et d'une autre tranche de 225 000 \$ attribuée aux termes du programme d'options d'achat d'actions.

Exigences en matière d'actionariat et avoir réel en actions

Le tableau ci-dessous présente l'avoir en actions de M^{me} Fukakusa au 31 octobre 2010. La valeur de l'avoir a été calculée en fonction de 54,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 29 octobre 2010, dernier jour de bourse de l'exercice. Le montant indiqué pour les unités d'actions différées reflète la valeur des attributions au titre de la prime à court terme annuelle que M^{me} Fukakusa avait déjà volontairement différée sous forme d'unités d'actions.

Membre de la haute direction visé	Exigence en matière d'actionariat		Valeur de l'avoir en actions au 31 octobre 2010					Total exprimé en multiple du salaire moyen
	Multiple	\$	Unités d'actions différées	Unités d'actions incessibles	Unités d'actions différées au rendement	REAER/REDVM	Total de l'avoir en actions	
J.R. Fukakusa	6 x le salaire moyen	3 459 580	7 487 695 \$	438 634 \$	3 334 537 \$	572 283 \$	11 833 149 \$	20,5 x

David I. McKay

Chef de groupe, Services bancaires canadiens

Sous la gouverne de M. McKay, les Services bancaires canadiens ont enregistré un bénéfice record. En effet, le bénéfice net s'est élevé à 3 044 millions de dollars, soit une hausse de 14 % par rapport à l'exercice précédent, ce qui reflète en grande partie la croissance solide des volumes se rapportant aux activités de financement aux fins d'accession à la propriété et aux dépôts des particuliers ainsi que la diminution de la provision pour pertes sur créances. L'accroissement des volumes de prêts sur cartes de crédit et la hausse des frais de placement se rapportant aux fonds communs de placement ont aussi contribué à la hausse.

En 2010, les Services bancaires canadiens ont continué de vouloir simplifier la vie des clients, en élargissant notamment le réseau de succursales et en remodelant le site de services bancaires en ligne, reconnu comme le meilleur au Canada par *Survivor and Forrester*. Notre nouveau site Web des services bancaires comprend dorénavant *maGestionFinancière^{MC}*, le premier outil de gestion financière intégré à un système d'accès aux services bancaires en ligne au Canada. Les Services bancaires canadiens ont ouvert une succursale de services de détail RBC axée sur un tout nouveau concept. Cette succursale comprend des aires aménagées aux fins des activités de marchandisage et dispose de technologies numériques interactives qui modifieront et simplifieront l'expérience client.

Les Services bancaires canadiens se sont classés au 2^e rang selon l'étude sur la satisfaction des clients réalisée par J.D. Power et ont remporté les honneurs dans plusieurs catégories du sondage auprès des clients mené par Synovate, notamment pour les services en succursale, les conseils financiers et, pour la première fois, les services bancaires téléphoniques. Le nouveau slogan « Une banque de conseils pour vous guider » a remporté un franc succès, profitant des commandites associées aux Olympiques et au Relais de la flamme olympique pour permettre aux Services bancaires canadiens de s'établir et de tisser un lien plus étroit avec la clientèle et les employés. Le score global est demeuré élevé sous la gouverne de M. McKay pour ce qui est de la gestion de la relève et de l'engagement des employés dans l'ensemble, et nettement au-dessus de celui de notre groupe de comparaison formé de sociétés nord-américaines à haut rendement.

Le programme de primes incitatives à court terme variables annuelles applicable à M. McKay est structuré de façon semblable à celui à l'intention du chef de la direction. Les résultats financiers comptent pour 60 %, tandis que le rendement se rapportant au risque, à la stratégie et à l'exploitation compte pour 40 %. Par ailleurs, les résultats financiers sont fondés sur une combinaison du BNAI déclaré de RBC et du BNAI des Services bancaires canadiens. La prime cible à court terme de M. McKay a été fixée à 125 % du salaire pour 2010, soit 750 000 \$. Les sommes versées peuvent varier de zéro à 2,5 fois le montant cible.

Au début de l'exercice, un BNAI de 2 800 millions de dollars a été établi par le comité comme cible aux fins de la prime à court terme pour les Services bancaires canadiens. Le BNAI de 3 044 millions de dollars déclaré par les Services bancaires canadiens a propulsé le bénéfice de la Banque à un niveau record en 2010. Le comité a étudié la recommandation faite par le chef de la direction en fonction des résultats affichés par les Services bancaires canadiens et du BNAI de RBC et a fixé le paiement au titre du volet financier de la prime incitative à court terme variable annuelle de M. McKay à 675 000 \$.

Le comité s'est penché sur l'évaluation faite par le chef de la direction du rendement de M. McKay se rapportant au risque, à la stratégie et à l'exploitation, comme il est souligné ci-dessus. Après avoir étudié les recommandations quant à la rémunération présentées par le chef de la direction, le comité a recommandé qu'une attribution de 525 000 \$ lui soit versée pour ce volet de la prime incitative à court terme variable annuelle.

Le comité a recommandé au conseil l'attribution d'une prime incitative à court terme variable annuelle totale de 1 200 000 \$ pour 2010. Le conseil a approuvé la recommandation du comité.

La prime incitative cible à moyen terme et à long terme de M. McKay se chiffre à 2 200 000 \$. Lorsqu'il a déterminé la prime pour 2010, le comité a tenu compte des résultats de 2010 mentionnés ci-dessus ainsi que de divers facteurs de rendement en accord avec les objectifs financiers et les objectifs stratégiques à moyen terme et à long terme de la Banque. Ces facteurs comprennent la consolidation de la position de leader des Services bancaires canadiens jumelée à la réalisation d'un important investissement dans le réseau de distribution, les produits, les services et les processus en vue d'appuyer la stratégie de croissance, et l'amélioration des efficacités opérationnelles et de l'expérience client.

Le comité a étudié la recommandation faite par le chef de la direction et, selon l'évaluation globale du rendement, a recommandé l'attribution d'une prime incitative à moyen terme et à long terme totale de 2 500 000 \$, recommandation que le conseil a approuvée. Conformément à la nouvelle composition cible des primes à moyen terme et à long terme, une tranche de 1 500 000 \$ (60 %) de cette prime a été octroyée sous forme d'unités d'actions différées au rendement et une tranche de 1 000 000 \$ (40 %), sous forme d'options d'achat d'actions.

Le comité a recommandé que le salaire de base de M. McKay soit majoré de 50 000 \$, pour passer à 650 000 \$, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2011, afin qu'il soit bien positionné par rapport à celui que touchent ses pairs au sein des sociétés du groupe de comparaison aux fins de la rémunération, surtout compte tenu de la taille relative de RBC et de l'ampleur des fonctions de ce dernier. Cette recommandation a été approuvée par le conseil.

Rémunération attribuée	2010 (\$)	2009 (\$)	Composition de la rémunération en 2010
Salaire de base	600 000	500 000	<p>Options 23 % Salaire de base 14 % Prime à court terme 28 % UADR 35 %</p>
Primes incitatives au rendement			
Prime incitative à court terme variable annuelle (prime à court terme)	1 200 000	850 000	
Unités d'actions différées au rendement (UADR)	1 500 000	1 100 000	
Options d'achat d'actions (options)	1 000 000	1 100 000	
Rémunération directe totale	4 300 000	3 550 000	
Variation par rapport à l'an dernier	21 %	–	

Exigences en matière d'actionariat et avoir réel en actions

Le tableau ci-dessous présente l'avoir en actions de M. McKay au 31 octobre 2010. La valeur de l'avoir a été calculée en fonction de 54,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 29 octobre 2010, dernier jour de bourse de l'exercice.

Membre de la haute direction visé	Exigence en matière d'actionariat		Valeur de l'avoir en actions au 31 octobre 2010				
	Multiple	\$	Unités d'actions différées au rendement	REAER/REDVM	Avoir personnel en actions	Total de l'avoir en actions	Total exprimé en multiple du salaire moyen
D.I. McKay	6 x le salaire moyen	2 984 781	3 279 223 \$	654 473 \$	133 691 \$	4 067 387 \$	8,2 x

A. Douglas McGregor et Mark A. Standish Cochefs de groupe, RBC Marchés des Capitaux

En 2010, le bénéfice net de RBC Marchés des Capitaux s'est établi à 1 647 millions de dollars, en baisse de 121 millions de dollars, soit 7 % par rapport à l'exercice précédent, résultat qui tient au fait que les revenus tirés des activités de courtage ont été touchés par la réduction des volumes de transactions des clients et par le resserrement des écarts de taux. Sous la gouverne de M. McGregor et de M. Standish, RBC Marchés des Capitaux est demeurée la principale banque d'investissement mondiale au Canada et a obtenu d'importants mandats en 2010. Marchés des Capitaux a été nommée négociateur de l'année au Canada (*Financial Post*) pour 2010 et s'est aussi classée, six fois au cours des sept dernières années, au premier rang en ce qui concerne les titres d'emprunt, les titres de participation et les services de fusions et acquisitions au Canada (*Bloomberg*).

Dans les autres pays, Marchés des Capitaux a continué d'investir dans nos principales activités, en accroissant les capacités et en élargissant la clientèle et la part de marché. En raison de la mise en œuvre de mesures stratégiques visant la croissance, environ 60 % de nos produits d'exploitation sont maintenant générés à l'extérieur du Canada. D'importants progrès ont été accomplis quant à l'expansion de nos activités aux États-Unis, ce qui témoigne de nos investissements dans l'embauche des meilleurs talents, de l'établissement de notre infrastructure et de la solidité de la marque RBC Marchés des Capitaux. Notre part de marché s'est accrue dans plusieurs secteurs d'activité, y compris les services de négociation de titres à revenu fixe libellés en dollars américains et les opérations de change ainsi que les services de montage de prêts et de titres de participation. Au Royaume-Uni, Marchés des Capitaux a continué d'accroître ses capacités en ce qui a trait aux activités de négociation de titres à revenu fixe et aux opérations de change et notre entreprise de négociation sur le marché du crédit en Europe a été nommée meilleure banque pour les titres à revenu fixe, le cybercourtage et les obligations secondaires en monnaie étrangère par le magazine *Credit* lors de sa remise des prix européens 2010.

Marchés des Capitaux a continué de rendre plus étroit le lien entre les programmes de rémunération et les paiements qui en découlent, d'une part, et les principes de saine gestion du risque, d'autre part. Un outil amélioré de gestion du rendement des employés qui intègre des indicateurs financiers et autres, comme les comportements favorisant le respect des politiques et procédures en matière de risque et de conformité, a été instauré mondialement. Les résultats de sondages auprès des employés ont été en hausse ou stables (par rapport à 2009) pour toutes les catégories et on a noté une légère augmentation du niveau d'engagement des employés.

M. McGregor et M. Standish participent au programme de rémunération de RBC Marchés des Capitaux (se reporter aux pages 34 et 35 pour un complément d'information sur ce programme). Leur rendement est évalué en fonction d'objectifs financiers ainsi qu'en fonction d'objectifs se rapportant au risque et d'objectifs stratégiques et opérationnels.

Le comité a étudié l'évaluation faite par le chef de la direction du rendement financier, stratégique et opérationnel et du rendement se rapportant au risque des cochefs de groupe, comme il est mentionné ci-dessus. Après étude des recommandations quant à la rémunération présentées par le chef de la direction, le comité a recommandé qu'une prime incitative de 9 700 000 \$ soit attribuée à M. McGregor et qu'une prime incitative de 9 700 000 \$ US soit attribuée à M. Standish, recommandation que le conseil a approuvée. Les primes incitatives ont été réparties de la façon suivante : 35 % en espèces (3 395 000 \$); 39 % sous forme d'unités d'actions différées au rendement (3 785 000 \$); et 26 % sous forme d'options d'achat d'actions (2 520 000 \$).

M. McGregor

Rémunération attribuée	2010 (\$)	2009 (\$)	Composition de la rémunération en 2010
Salaire de base	500 000	200 000	
Primes incitatives au rendement			
Prime incitative à court terme variable annuelle (prime à court terme)	3 395 000	4 380 000	
Unités d'actions incessibles	–	2 000 000	
Unités d'actions différées au rendement (UADR)	3 785 000	3 185 000	
Options d'achat d'actions (options)	2 520 000	3 185 000	
Rémunération directe totale	10 200 000	12 950 000	
Variation par rapport à l'an dernier	-21 %	–	

M. Standish

Rémunération attribuée	2010 (\$ US)	2009 (\$ US)	Composition de la rémunération en 2010
Salaire de base	500 000	200 000	
Primes incitatives au rendement			
Prime incitative à court terme variable annuelle (prime à court terme)	3 395 000	4 380 000	
Unités d'actions incessibles	–	2 000 000	
Unités d'actions différées au rendement (UADR)	3 785 000	3 185 000	
Options d'achat d'actions (options)	2 520 000	3 185 000	
Rémunération directe totale	10 200 000	12 950 000	
Variation par rapport à l'an dernier	-21 %	–	

Exigences en matière d'actionariat et avoir réel en actions

Le tableau ci-dessous présente l'avoir en actions de M. McGregor au 31 octobre 2010. La valeur de l'avoir a été calculée en fonction de 54,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 29 octobre 2010, dernier jour de bourse de l'exercice. Le montant indiqué pour les unités d'actions différées reflète la valeur des attributions au titre de la prime à court terme annuelle que M. McGregor avait déjà volontairement différée sous forme d'unités d'actions.

Membre de la haute direction visé	Exigence en matière d'actionariat		Valeur de l'avoir en actions au 31 octobre 2010						
	Multiple	\$	Unités d'actions différées	Unités d'actions incessibles	Unités d'actions différées au rendement	REAER/REDVM	Avoir personnel en actions	Total de l'avoir en actions	Total exprimé en multiple du salaire moyen
A.D. McGregor	2 x la moyenne du salaire et de la prime en espèces	8 969 048	16 560 505 \$	4 518 177 \$	3 226 469 \$	117 626 \$	352 882 \$	24 775 659 \$	5,5 x

Le tableau ci-dessous présente l'avoir en actions de M. Standish au 31 octobre 2010. La valeur de l'avoir a été calculée en fonction de 53,38 \$ US, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la Bourse de New York le 29 octobre 2010, dernier jour de bourse de l'exercice.

Membre de la haute direction visé	Exigence en matière d'actionariat		Valeur de l'avoir en actions au 31 octobre 2010						
	Multiple	\$	Unités d'actions différées	Unités d'actions incessibles	Unités d'actions différées au rendement	401(k)	Total de l'avoir en actions	Total exprimé en multiple du salaire moyen	
M.A. Standish	2 x la moyenne du salaire et de la prime en espèces	8 809 757 \$ US	19 614 762 \$ US	4 892 277 \$ US	3 349 702 \$ US	3 106 \$ US	27 859 846 \$ US	6,3 x	

Gestion du talent et planification de la relève

Un processus complet et intégré de gestion du talent et de planification de la relève est en place. Nous nous employons à développer les aptitudes de direction des membres de la haute direction et des candidats prometteurs à un poste de réserve afin de renforcer la relève dans son ensemble et de disposer d'une réserve de leaders pouvant contribuer au rendement à court terme et à long terme. Nous croyons que l'expérience de travail est la meilleure façon d'apprendre et disposons d'un processus de dotation étoffé nous assurant de nommer les bonnes personnes aux bons postes afin d'optimiser le rendement de l'entreprise et le perfectionnement du personnel. Nous avons recours à des outils d'évaluation tant internes qu'externes et à de l'accompagnement de carrière et sommes dotés d'un programme officiel de perfectionnement du leadership.

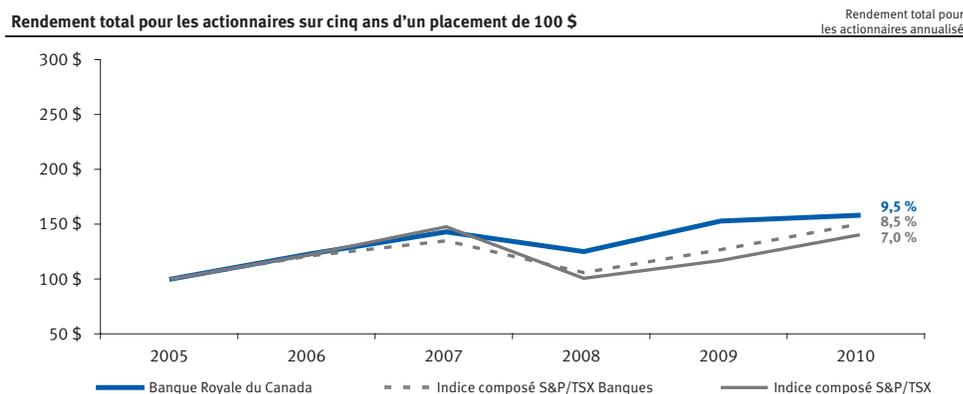
L'avancement à l'interne que prône RBC nous permet de mettre nos valeurs et notre culture de l'avant et offre plus de possibilités de relève. Le recrutement externe sélectif est utilisé comme complément afin de bénéficier d'expérience de sources variées et de sang neuf. La gestion du talent et la planification de la relève, par l'entremise de l'évaluation du rendement, incombent aux cadres supérieurs.

Le comité des ressources humaines joue un rôle clé en aidant le conseil à s'acquitter de ses fonctions de supervision de la gestion du talent et de la planification de la relève. Le comité revoit annuellement le rapport sur la gestion des talents de haute direction, qui décrit les processus et les pratiques visant le perfectionnement du leadership, la profondeur et la diversité des candidats de réserve pour les postes de haute direction (relevant directement du Groupe de la direction) et les plans pour l'année à venir, et discute de ce rapport avec la direction. Le comité examine aussi les paramètres de risque associés à la gestion du talent et à la planification de la relève. Un résumé de ce rapport est présenté au conseil et sert de base à l'examen dont il est question ci-dessous.

Chaque année, le conseil examine le rapport portant sur la relève des postes de chef de la direction et de membres du Groupe de la direction et discute de ce rapport. Ce dernier comprend une évaluation en profondeur des plans de relève d'urgence et à long terme pour les postes de chef de la direction et de membres du Groupe de la direction ainsi que des plans précis pour combler les lacunes. Le chef de la direction discute des forces et des lacunes, des progrès au cours de l'année précédente et des plans futurs de perfectionnement de chaque candidat clé. Le conseil analyse et aborde aussi les scénarios possibles de relève selon différents horizons et possibilités de perfectionnement comme la rotation des postes ou l'élargissement des mandats dans le but d'évaluer davantage les successeurs clés et de leur offrir une formation additionnelle. En outre, un processus systématique permet au conseil de rencontrer et d'apprendre à connaître les candidats choisis pour des postes de relève, parfois tôt dans leur carrière.

Correspondance entre la rémunération de la haute direction et les rendements pour les actionnaires

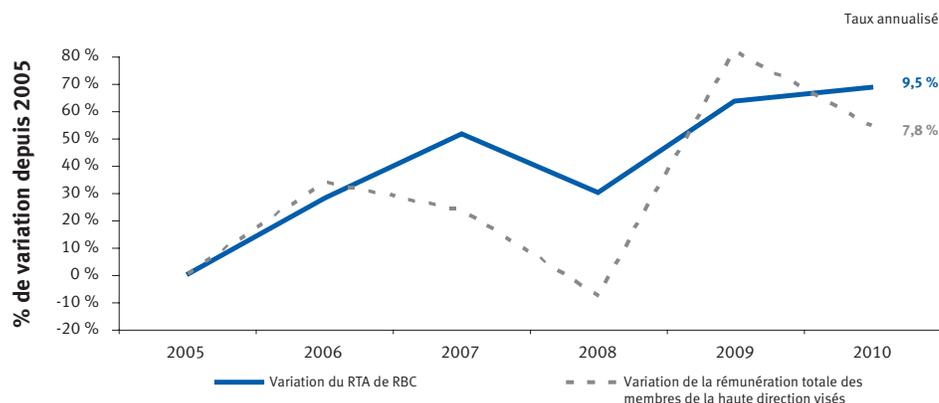
La représentation graphique du rendement ci-dessous indique le rendement total cumulé pour les actionnaires des actions ordinaires de la Banque Royale du Canada (à supposer que les dividendes soient réinvestis) comparativement au rendement de l'Indice composé S&P/TSX Banques et de l'Indice composé S&P/TSX sur la période de cinq exercices terminée le 31 octobre 2010. Le graphique et le tableau indiquent la valeur qu'aurait eue un placement de 100 \$ fait à la fin de l'exercice 2005 dans les actions ordinaires de RBC et dans chacun des indices au cours des cinq derniers exercices, compte tenu du réinvestissement des dividendes. Le graphique illustre également le RTA annualisé de la Banque et des deux indices.



	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Banque Royale du Canada	100 \$	123 \$	143 \$	125 \$	153 \$	158 \$
Indice composé S&P/TSX Banques	100 \$	121 \$	135 \$	106 \$	127 \$	150 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	122 \$	148 \$	101 \$	117 \$	140 \$

À moyen et à long terme, la rémunération des membres de la haute direction visés est directement touchée par le cours des actions ordinaires de RBC, étant donné qu'une proportion importante de la rémunération de la haute direction de la Banque consiste en primes incitatives à base de titres de participation, ce qui permet d'aligner les attributions versées sur les rendements pour les actionnaires. Pour la période quinquennale terminée le 31 octobre 2010, le RTA annualisé de la Banque était de 9,5 %. Par comparaison, le taux de croissance annuel composé de la rémunération totale versée par la Banque au chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés et présentée dans le tableau sommaire de la rémunération était de 7,8 %, reflétant le principe de rémunération au rendement auquel souscrit la Banque, comme l'illustre le graphique suivant. La variation de la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés de

la Banque de 2008 à 2009 s'explique principalement par l'inclusion des deux cochefs de groupe de RBC Marchés des Capitaux parmi les membres de la haute direction visés, alors qu'en 2008, seul l'ancien chef de groupe de RBC Marchés des Capitaux, qui a pris sa retraite depuis, y figurait.



Coût de la direction

En collaboration avec d'autres grandes institutions financières canadiennes, des ratios du coût de la direction standard ont été élaborés afin de faciliter les comparaisons avec ceux d'autres institutions. Le tableau suivant illustre le lien entre le rendement de la Banque et la rémunération totale du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés, présentée dans le tableau sommaire de la rémunération, exprimée en pourcentage du BNAI et de la capitalisation boursière de la Banque pour la période de cinq exercices terminée le 31 octobre 2010.

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions) ¹	Total du BNAI (en millions)	Rémunération des membres de la haute direction visés exprimée en % du BNAI	Capitalisation boursière (en millions)	Rémunération des membres de la haute direction visés exprimée en % de la capitalisation boursière
2010	40,7 \$	5 223 \$	0,78 %	77 502 \$	0,05 %
2009	47,1 \$	3 858 \$	1,22 %	77 685 \$	0,06 %
2008	25,9 \$	4 555 \$	0,57 %	62 825 \$	0,04 %
2007	33,3 \$	5 492 \$	0,61 %	71 522 \$	0,05 %
2006	35,7 \$	4 728 \$	0,75 %	63 788 \$	0,06 %

1) La rémunération totale des membres de la haute direction visés représente leur rémunération globale approuvée qui est présentée chaque année dans la circulaire de la direction.

Éléments d'information supplémentaires sur la rémunération

Conformément à la norme n° 15 visant la mise en œuvre des principes en matière de saines pratiques de rémunération et les normes visant leur mise en œuvre publiés par le Forum sur la stabilité financière, la Banque a décrit, dans l'analyse de la rémunération commençant à la page 27, le processus décisionnel servant à définir la politique de rémunération pour l'ensemble de l'entreprise de même que les caractéristiques les plus importantes du système de rémunération. Des renseignements quantitatifs globaux sur la rémunération, dont il est question dans la norme n° 15 précitée, se trouvent sur le site Web de la Banque à rbc.com/gouvernance.

Rémunération des membres de la haute direction visés

Toute l'information présentée dans la présente section porte sur l'exercice terminé le 31 octobre 2010, sauf indication contraire. Les tableaux suivants ont été préparés en conformité avec les exigences des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Il convient de noter que les salaires indiqués ci-dessous peuvent différer de ceux présentés dans d'autres tableaux sur la rémunération du fait que les chiffres figurant ci-dessous représentent les salaires versés au cours de l'exercice alors que d'autres tableaux peuvent indiquer le salaire annuel de base pour l'année civile.

Le 2 février 2009, M. Nixon a informé le comité qu'il avait pris la décision personnelle de renoncer à sa rémunération à moyen terme et à long terme pour 2008 (4 950 000 \$), ce qui représentait la majorité de ses attributions de primes incitatives au rendement pour l'exercice 2008. Ce montant doit être présenté dans le tableau sommaire de la rémunération à titre de rémunération pour 2008, même si M. Nixon y a renoncé.

RBC est tenue de déclarer tous les montants figurant dans cette section dans la même monnaie que celle qu'elle utilise pour la communication de son information financière, à savoir le dollar canadien. Sauf indication contraire, la rémunération en dollars américains de M. Standish a été convertie en dollars canadiens aux taux de change de la Banque du Canada suivants : 1,00 \$ US = 1,0202 \$ CA pour 2010, 1,00 \$ US = 1,0819 pour 2009 et 1,00 \$ US = 1,2045 \$ CA pour 2008. Ces taux reflètent le taux de change en vigueur le dernier jour de bourse de chaque exercice indiqué.

Tableau sommaire de la rémunération

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions ¹ (\$)	Attributions à base d'options ² (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base de titres de participation ³ (\$)	Rémunération directe totale (\$)	Valeur des régimes de retraite ⁴ (\$)	Autre rémunération ⁵ (\$)	Rémunération totale (\$)
G.M. Nixon Président et chef de la direction	2010	1 400 000	4 500 000	3 000 000	2 100 000	11 000 000	810 000	41 885	11 851 885
	2009	1 400 000	5 500 000	3 500 000	0	10 400 000	1 654 000 ⁶	41 885	12 095 885
	2008	1 400 000	2 750 000	2 200 000	2 400 000	8 750 000	770 000	43 496	9 563 496
J.R. Fukakusa Chef de l'administration et chef des finances	2010	600 000	1 320 000	880 000	1 000 000	3 800 000	116 000	17 951	3 933 951
	2009	587 500	1 325 000 ⁷	1 325 000 ⁷	735 000	3 972 500	425 000	17 548	4 415 048
	2008	541 666	850 000	680 000	800 000	2 871 666	233 000	16 800	3 121 466
D.I. McKay Chef de groupe, Services bancaires canadiens	2010	583 333	1 500 000	1 000 000	1 200 000	4 283 333	93 000	17 490	4 393 823
	2009	500 000	1 100 000	1 100 000	850 000	3 550 000	80 000	14 959	3 644 959
	2008	407 917	1 000 000	1 425 000	500 000	3 332 917	64 000	84 941	3 481 858
A.D. McGregor Cochef de groupe, RBC Marchés des Capitaux	2010	450 000	3 785 000	2 520 000	3 395 000	10 150 000	4 000	4 500	10 158 500
	2009	200 000	5 185 000	3 185 000	4 380 000	12 950 000	4 000	4 500	12 958 500
	2008	200 000	1 782 131	0	3 258 305	5 240 436	4 000	4 500	5 248 936
M.A. Standish Cochef de groupe, RBC Marchés des Capitaux	2010	459 090	3 861 457	2 570 904	3 463 579	10 355 030	14 997	0	10 370 027
	2009	216 380	5 609 652	3 445 852	4 738 722	14 010 605	15 201	0	14 025 806
	2008	240 900	2 192 190	0	3 830 310	6 263 400	16 863	0	6 280 263

- Les montants indiqués à l'égard de 2010 pour M. Nixon, M^{me} Fukakusa, M. McKay, M. McGregor et M. Standish représentent la juste valeur à la date d'octroi des unités d'actions différées au rendement attribuées le 15 décembre 2010 aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement. La juste valeur à la date d'octroi de chaque unité octroyée à M. Nixon, à M^{me} Fukakusa, à M. McKay et à M. McGregor était de 52,592 \$, en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'octroi. La juste valeur à la date d'octroi de chaque unité octroyée à M. Standish était de 52,120 \$ US, en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC à la Bourse de New York pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'octroi. Les montants indiqués à l'égard de 2009 pour M. Nixon et M^{me} Fukakusa représentent la juste valeur à la date d'octroi des unités d'actions différées au rendement attribuées aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement et la juste valeur à la date d'octroi des unités attribuées aux termes du programme d'unités d'actions de RBC. Le montant indiqué à l'égard de 2009 pour M. McKay représente la juste valeur à la date d'octroi des unités d'actions différées au rendement attribuées aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement. Les montants indiqués à l'égard de 2009 pour M. McGregor et M. Standish représentent la juste valeur à la date d'octroi des unités d'actions différées au rendement et des unités d'actions incessibles attribuées aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement. Les montants indiqués à l'égard de 2008 pour M. Nixon, M^{me} Fukakusa et M. McKay représentent la juste valeur à la date d'octroi des unités d'actions différées au rendement attribuées aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement. Les montants indiqués à l'égard de 2008 pour M. McGregor et M. Standish représentent la juste valeur à la date d'octroi des attributions aux termes du programme d'attribution d'unités de RBC Marchés des Capitaux. La méthode d'évaluation utilisée pour déterminer la juste valeur à la date d'octroi et la juste valeur comptable est la même pour toute la rémunération différée à base d'actions attribuée.
- Les montants indiqués à l'égard de 2010 pour M. Nixon, M^{me} Fukakusa, M. McKay, M. McGregor et M. Standish représentent les attributions faites le 15 décembre 2010 aux termes du programme d'options d'achat d'actions. Évaluation des options d'achat d'actions : le modèle de fixation du prix des options Black-Scholes est utilisé pour calculer la valeur des options d'achat d'actions pour les besoins de la rémunération. La valeur aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes est fondée sur la juste valeur moyenne sur 5 ans et suppose que les options sont détenues pendant toute leur durée, soit 10 ans. Pour les attributions octroyées le 15 décembre 2010, la valeur aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes correspondait à 23 % du prix d'exercice des options. La valeur des options d'achat d'actions aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes diffère de la juste valeur comptable déclarée dans les états financiers annuels de la Banque. Le chapitre 3870 du *Manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA)* précise que les options doivent être passées en charges selon la méthode de la juste valeur comptable. La juste valeur comptable de chaque attribution est calculée à la date de l'octroi et amortie sur la période d'acquisition pertinente. Même si le modèle Black-Scholes est également utilisé pour calculer la juste valeur comptable, les hypothèses formulées à l'égard du calcul de la juste valeur comptable sont fondées sur une durée prévue de 6 ans, plutôt que sur la durée intégrale des options, soit 10 ans. Ce modèle est conforme au chapitre 3870 du *Manuel de l'ICCA* et tient compte de la perte des options ainsi que des pratiques antérieures des membres de la direction de la Banque en ce qui a trait à l'exercice des options. De plus, la valeur comptable est fondée sur la juste valeur sur un an plutôt que sur la juste valeur moyenne sur cinq ans utilisée aux fins de la rémunération. La juste valeur comptable à la date de l'octroi pour les octrois faits aux termes du programme d'options d'achat d'actions le 15 décembre 2010 était fondée sur une valeur aux termes du modèle Black-Scholes correspondant à 12,9 % du prix d'exercice des options. La valeur des options octroyées le 15 décembre 2010 aux fins de la rémunération selon le modèle Black-Scholes figurant dans le présent tableau s'élevait à 9 970 904 \$ et leur juste valeur comptable était de 5 769 793 \$.
- Le montant total de la prime incitative à court terme annuelle de chaque membre de la haute direction visé est composé d'espèces et/ou d'unités d'actions différées. Les membres de la haute direction qui ont choisi de recevoir leur prime incitative à court terme annuelle pour 2010 en unités d'actions différées ont reçu de telles unités, dont la valeur a été établie en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant le 31 octobre 2010, soit 54,88 \$. M^{me} Fukakusa a choisi de différer la moitié de sa prime incitative à court terme variable annuelle sous forme d'unités d'actions différées pour l'exercice 2010.
- La valeur des régimes de retraite représente les variations attribuables à des éléments rémunérateurs. Se reporter aux pages 49 et 50 pour un complément d'information au sujet des prestations de retraite des membres de la haute direction visés.
- Les montants indiqués dans cette colonne représentent la cotisation de la Banque en vertu du REAER ou du REDVM. Les membres de la haute direction visés participent aux régimes d'actionariat des employés aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à tous les autres employés. Se reporter à la page 36 pour un complément d'information au sujet de ces régimes.
- Le mécanisme de retraite applicable à M. Nixon a été modifié en 2009. Les actuaires de la Banque ont déterminé que l'augmentation différentielle non récurrente de l'obligation au titre des prestations constituées se rapportant au nouveau mécanisme se chiffrait à 920 000 \$, élément qui ne se répètera pas au cours des prochains exercices. Ce montant, qui est déclaré dans le calcul de la valeur des régimes de retraite, s'ajoute au coût des services rendus pour 2009 de 734 000 \$. Se reporter à la page 49 pour un complément d'information au sujet du mécanisme de retraite applicable à M. Nixon.
- Le 10 mars 2009, à sa nomination comme chef de l'administration et chef des finances, M^{me} Fukakusa a reçu une attribution extraordinaire non récurrente d'une valeur de 450 000 \$, composée d'une tranche de 225 000 \$ aux termes du programme d'unités d'actions de RBC et d'une autre tranche de 225 000 \$ aux termes du programme d'options d'achat d'actions.

Attributions en vertu d'un régime incitatif

Attributions à base d'actions et d'options en cours

Dans le tableau présenté ci-dessous, les attributions à base d'actions s'entendent des unités d'actions différées au rendement non acquises attribuées précédemment par le truchement du programme d'unités d'actions différées au rendement de la Banque au 31 octobre 2010. La valeur des unités non acquises suppose qu'aucun ajustement n'est apporté pour tenir compte du RTA relatif. La valeur des unités non acquises est fondée sur un prix par action de 54,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 29 octobre 2010, dernier jour de bourse de l'exercice. Se reporter aux pages 33 et 34 pour un complément d'information au sujet de ces attributions.

Le tableau ci-dessous indique aussi les autres formes de rémunération différée à base d'actions, comme les unités non acquises en cours au 31 octobre 2010 aux termes du programme d'unités d'actions de RBC et du programme d'attribution d'unités de RBC Marchés des Capitaux. Ces unités sont assorties de conditions d'acquisition liées au passage du temps. La valeur des unités non acquises est fondée sur un prix par action de 54,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 29 octobre 2010, dernier jour de bourse de l'exercice.

Les attributions à base d'options comprennent toutes les options d'achat d'actions non exercées en cours au 31 octobre 2010. La valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2010 correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et 54,39 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 29 octobre 2010, dernier jour de bourse de l'exercice. Se reporter à la page 34 pour un complément d'information au sujet de ces attributions.

Nom	Date d'octroi	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions		
		Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Actions ou unités d'actions non acquises (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions non acquises (\$)	
G.M. Nixon ¹	7 déc. 2004	244 752	31,700	7 déc. 2014	5 553 423			
	9 déc. 2005	239 704	44,125	9 déc. 2015	2 460 562			
	12 déc. 2006	238 140	54,990	12 déc. 2016	0			
	10 déc. 2007	247 344	52,944	10 déc. 2017	357 659			
	16 déc. 2009	289 042	55,041	16 déc. 2019	0			
						161 010	8 757 334	
Totaux		1 258 982			8 371 644	161 010	8 757 334	
J.R. Fukakusa	25 nov. 2002	44 688	29,000	25 nov. 2012	1 134 628			
	1 ^{er} déc. 2003	31 936	31,315	1 ^{er} déc. 2013	736 923			
	7 déc. 2004	47 592	31,700	7 déc. 2014	1 079 862			
	9 déc. 2005	39 224	44,125	9 déc. 2015	402 634			
	12 déc. 2006	43 300	54,990	12 déc. 2016	0			
	10 déc. 2007	62 960	52,944	10 déc. 2017	91 040			
	15 déc. 2008	96 136	35,368	15 déc. 2018	1 828 699			
	10 mars 2009	37 904	29,682	10 mars 2019	936 532			
	16 déc. 2009	90 842	55,041	16 déc. 2019	0			
						69 373	3 773 197	
Totaux		494 582			6 210 318	69 373	3 773 197	
D.I. McKay	28 nov. 2000	1 528	24,640	28 nov. 2010	45 458			
	27 nov. 2001	12 096	24,555	27 nov. 2011	360 884			
	25 nov. 2002	8 496	29,000	25 nov. 2012	215 713			
	7 déc. 2004	14 280	31,700	7 déc. 2014	324 013			
	9 déc. 2005	11 448	44,125	9 déc. 2015	117 514			
	12 déc. 2006	15 912	54,990	12 déc. 2016	0			
	10 déc. 2007	39 352	52,944	10 déc. 2017	56 903			
	6 juin 2008	58 880	50,547	6 juin 2018	226 276			
	15 déc. 2008	113 100	35,368	15 déc. 2018	2 151 388			
	16 déc. 2009	90 842	55,041	16 déc. 2019	0			
						60 291	3 279 223	
	Totaux		365 934			3 498 150	60 291	3 279 223
	A.D. McGregor	16 déc. 2009	263 028	55,041	16 déc. 2019	0		
						142 393	7 744 755	
Totaux		263 028			0	142 393	7 744 755	
M.A. Standish	16 déc. 2009	278 584	55,041	16 déc. 2019	0			
						154 403	8 397 979	
Totaux		278 584			0	154 403	8 397 979	

1) Le 2 février 2009, M. Nixon a informé le comité qu'il avait pris la décision personnelle de renoncer à sa rémunération à moyen terme et à long terme (4 950 000 \$), ce qui représentait la majorité de ses attributions de primes incitatives au rendement pour l'exercice 2008.

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

Le tableau ci-dessous comprend la partie des attributions à base d'options qui sont devenues acquises au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010 et toutes les attributions à base d'actions en vertu du programme d'unités d'actions différées au rendement ainsi que toute la rémunération différée à base d'actions aux termes du programme d'attribution d'unités de RBC Marchés des Capitaux qui sont devenues acquises au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010. Il présente également la prime annuelle incitative à court terme/prime en espèces annuelle attribuée pour l'exercice et versée en décembre 2010 que les membres de la haute direction visés ont reçue en espèces et/ou en unités d'actions différées et qui a été acquise au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010.

Nom	Attributions à base d'options – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice ¹ (\$)	Attributions à base d'actions – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice ^{2, 3, 4} (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base de titres de participation – valeur gagnée au cours de l'exercice ⁵ (\$)
G.M. Nixon	796 870	4 735 715	2 100 000
J.R. Fukakusa	897 663	861 022	1 000 000
D.I. McKay	669 983	431 292	1 200 000
A.D. McGregor	0	1 763 973	3 395 000
M.A. Standish	0	1 936 675	3 463 579

- En ce qui a trait aux options octroyées le :
 - 6 juin 2008 au prix d'exercice de 50,547 \$, 25 % des options sont devenues acquises le 6 juin 2010 en fonction d'une juste valeur marchande de 53,54 \$ l'action, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent
 - 10 mars 2009 au prix d'exercice de 29,682 \$, 25 % des options sont devenues acquises le 10 mars 2010 en fonction d'une juste valeur marchande de 57,96 \$ l'action, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent
 - 15 décembre 2008 au prix d'exercice de 35,368 \$, 25 % des options sont devenues acquises le 15 décembre 2009 en fonction d'une juste valeur marchande de 55,70 \$ l'action, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent
 - 10 décembre 2007 au prix d'exercice de 52,944 \$, 25 % des options sont devenues acquises le 10 décembre 2009 en fonction d'une juste valeur marchande de 54,78 \$ l'action, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent
 - 12 décembre 2006 au prix d'exercice de 54,990 \$, 25 % des options sont devenues acquises le 12 décembre 2009 en fonction d'une juste valeur marchande de 55,29 \$ l'action, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent
 - 9 décembre 2005 au prix d'exercice de 44,125 \$, 25 % des options sont devenues acquises le 9 décembre 2009 en fonction d'une juste valeur marchande de 55,23 \$ l'action, soit le cours de clôture des actions le jour de bourse précédent
- Les montants indiqués pour M. Nixon, M^{me} Fukakusa et M. McKay représentent les valeurs provenant des attributions faites aux termes du programme d'unités d'actions différées au rendement. Les attributions sont devenues acquises le 12 décembre 2009 et ont été réglées en espèces en fonction d'un prix par action de 55,17 \$, soit le cours moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 11 décembre 2009. Au moment de l'acquisition, l'élément lié au rendement du montant versé a fait l'objet d'une augmentation de 50 % pour tenir compte du RTA de la Banque par rapport au rendement du groupe des sociétés homologues.
- Le montant indiqué pour M. McKay comprend une somme de 114 853 \$, qui représente la valeur provenant d'une attribution aux termes du programme d'unités d'actions de RBC. L'attribution est devenue acquise le 12 décembre 2009 et a été réglée en espèces en fonction d'un prix par action de 55,17 \$, soit le cours moyen des actions ordinaires de RBC à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 11 décembre 2009.
- Les montants indiqués pour M. McGregor et M. Standish représentent les valeurs provenant des attributions faites aux termes du programme d'attribution d'unités de RBC Marchés des Capitaux. Les attributions sont devenues acquises le 31 octobre 2010 et ont été réglées en espèces en fonction d'un prix par action de 54,94 \$, qui correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de RBC à la TSX pour la période de cinq jours de bourse terminée le 29 octobre 2010.
- Les montants comprennent des espèces et/ou des unités d'actions différées accordées aux membres de la haute direction ayant choisi de recevoir leur prime annuelle incitative à court terme/prime en espèces annuelle de 2010 en unités d'actions différées.

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

Le tableau ci-dessous présente au 31 octobre 2010 les titres de participation nouveaux pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération approuvés par les actionnaires. RBC n'a aucun régime de rémunération à base de titres de participation prévoyant l'émission d'actions ordinaires de RBC qui n'ait pas été approuvé antérieurement par les actionnaires. Les données indiquées dans le tableau ont trait au programme d'options d'achat d'actions de la Banque. Se reporter à la page 34 pour un complément d'information au sujet du programme d'options d'achat d'actions.

Catégorie de régime	Titres devant être émis au moment de l'exercice des options en cours a (n ^{bre})	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours b (\$)	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 (n ^{bre})
Régimes de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs	15 658 847	40,904	15 740 995
Régimes de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs	–	–	–
Total	15 658 847	40,904	15 740 995

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

	Options au 31 octobre 2010 (n ^{bre})	Options d'achat d'actions en pourcentage du nombre d'actions ordinaires en circulation au 31 octobre			
		Cible	2010	2009	2008
Dilution potentielle totale (options en cours pouvant être octroyées)	31 399 842	< 10 %	2,2 %	2,5 %	3,1 %
Dilution (options actuellement en cours)	15 658 847	< 5 %	1,1 %	1,3 %	1,6 %
Taux d'utilisation (nombre d'options émises chaque année)	2 367 524	< 1 %	0,17 %	0,19 %	0,15 %

Prestations en vertu d'un régime de retraite

Régime de retraite à prestations déterminées

M. Nixon, M^{me} Fukakusa et M. McKay participent au régime de retraite à prestations déterminées canadien au même titre que tous les autres employés.

Les participants à ce régime peuvent normalement prendre leur retraite à 65 ans, mais il est possible de bénéficier de prestations de retraite anticipée à compter de 55 ans. Le montant de la rente est réduit dans le cas d'une retraite anticipée, sauf si le bénéficiaire compte 35 ans de services validables.

Aux termes du régime de retraite à prestations déterminées, le revenu de retraite est établi d'après une formule qui tient compte des gains ouvrant droit à pension et des services validables en vertu du régime. Les gains ouvrant droit à pension sont définis comme étant le salaire de base plus les primes incitatives annuelles durant la période de 60 mois consécutifs pendant laquelle la rémunération a été la plus élevée.

Prestations complémentaires de retraite

Outre les prestations prévues par le régime de retraite à prestations déterminées de la Banque, M. Nixon, M^{me} Fukakusa et M. McKay reçoivent des prestations complémentaires de retraite conformément à leurs mécanismes de retraite individuels. Les prestations complémentaires de retraite de tous les participants sont assujetties à un plafond et seraient réduites dans le cas d'une retraite anticipée, sauf si le membre de la haute direction participe au régime de retraite de la Banque depuis 35 ans ou s'il a plus de 60 ans et qu'il participe au régime de retraite de la Banque depuis au moins 25 ans. Les prestations complémentaires de retraite deviennent acquises au moment du départ à la retraite du membre de la haute direction visé de RBC et leur versement est assujéti à des clauses de non-concurrence.

Les principales dispositions des mécanismes de retraite individuels des membres de la haute direction sont décrites ci-dessous.

Régime de retraite du chef de la direction

En 2010, aucun changement n'a été apporté aux mécanismes de retraite applicables à M. Nixon. La rente de M. Nixon augmente de 100 000 \$ par année de service additionnelle, jusqu'à concurrence d'une rente maximale annuelle de 2 000 000 \$ à compter de 2017, année où il aura 60 ans. Les augmentations de salaire de M. Nixon n'augmenteront pas sa rente au moment de son départ à la retraite.

Autres membres de la haute direction visés

Les prestations de retraite de M^{me} Fukakusa s'accumulent aux taux suivants, selon les gains ouvrant droit à pension : 2 % par année de 40 à 44 ans, 3 % par année de 45 à 59 ans et 2 % par année de 60 à 64 ans. Ses gains ouvrant droit à pension ne peuvent excéder 145 % de son salaire de base final.

Les prestations de retraite de M. McKay s'accumulent aux taux suivants, selon les gains ouvrant droit à pension : 2 % par année de 40 à 49 ans, 3 % par année de 50 à 59 ans et 2 % par année de 60 à 64 ans. Ses gains ouvrant droit à pension ne peuvent excéder 750 000 \$ ou 150 % de son salaire de base final, selon le moins élevé des deux montants.

Le tableau ci-dessous présente les prestations de retraite auxquelles les membres de la haute direction visés ont droit en vertu du mécanisme de retraite de chacun, lesquelles prestations comprennent les prestations payables en vertu des régimes de retraite de la Banque.

Nom	Années décomptées (n ^{bre})	Prestations annuelles payables (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ² (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ³ (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice ¹	À 65 ans				
G.M. Nixon	13,8	1 375 000	2 000 000	10 659 000	810 000	3 059 000	14 528 000
J.R. Fukakusa	16,0	372 000	566 000	3 927 000	116 000	1 052 000	5 095 000
D.I. McKay	6,9	104 000	450 000	651 000	93 000	310 000	1 054 000

1) Par prestations annuelles payables, on entend les prestations qui ont été accumulées mais qui, dans certains cas, ne sont pas nécessairement entièrement acquises.

2) Les variations attribuables à des éléments rémunérateurs représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 1^{er} novembre 2009 au 31 octobre 2010. Elles comprennent également l'incidence de tout changement apporté aux modalités des prestations et de toute différence entre les gains réels réalisés pour l'exercice par le membre de la haute direction et les gains estimés antérieurement ayant servi à évaluer les prestations gagnées au cours d'exercices précédents. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 20 des états financiers consolidés de 2010 de la Banque.

3) Les variations attribuables à des éléments non rémunérateurs comprennent les intérêts courus sur les obligations au début de l'exercice, les gains réalisés et les pertes subies en raison des écarts qui se créent entre les résultats réels et les hypothèses actuarielles, les cotisations salariales ainsi que les changements apportés aux hypothèses actuarielles.

Le tableau ci-dessous présente les années décomptées aux termes du régime complémentaire de retraite et les années de service au sein de RBC au 31 octobre 2010.

Nom	Années décomptées aux termes du régime complémentaire de retraite (n ^{bre})	Années de service au sein de RBC (n ^{bre})
G.M. Nixon	13,8	31,1
J.R. Fukakusa	16,0	25,2
D.I. McKay	6,9	18,3

Régimes de retraite à cotisations déterminées

M. McGregor participe au volet à cotisations déterminées du régime de retraite des employés qui sont des directeurs de RBC Dominion valeurs mobilières Inc. Les participants à ce régime sont tenus de verser 3 % de leurs gains avant impôts (en fonction de leur salaire de base plus la prime annuelle de l'exercice précédent). Les participants peuvent choisir de verser des cotisations facultatives allant de 1 % à 5 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel (14 450 \$ en 2010).

La Banque verse une cotisation équivalente à celle que verse l'employé, jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 000 \$ par année civile. Les participants peuvent investir leurs cotisations dans un compte de régime enregistré d'épargne-retraite (REER) autogéré et investir les cotisations versées par la Banque dans le régime de retraite à cotisations déterminées dans un choix de 10 fonds gérés par des professionnels. Les montants indiqués dans le tableau ci-après ne tiennent compte que du solde des comptes tenus dans le cadre du régime à cotisations déterminées.

M. Standish participe au Régime d'épargne et de retraite américain de RBC (régime américain), un régime 401(k) offert à tous les employés américains. Dans le cadre du régime américain, les participants peuvent différer jusqu'à concurrence de 50 % de leur salaire annuel avant impôts et/ou après impôts par l'entremise d'un régime 401(k) Roth, sous réserve du plafond imposé par l'Internal Revenue Service (IRS) des États-Unis, en plus d'une autre tranche de 5 % de leur salaire après impôts. Après une année de service, la Banque verse une cotisation égale à la première tranche de 6 % du salaire limité par l'IRS qu'un participant verse au régime. En 2010, cette cotisation était plafonnée à 14 700 \$ US. Les participants peuvent investir les montants qu'ils ont différés dans 14 fonds gérés par des professionnels ou peuvent choisir de les investir par l'entremise d'un compte de fonds communs de placement autogéré.

Le tableau ci-dessous présente le solde des comptes tenus dans le cadre du régime à cotisations déterminées de M. McGregor et de M. Standish aux termes de leur régime respectif.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Montant non rémunérateur (\$)	Valeur accumulée au 31 octobre 2010 (\$)
A.D. McGregor	49 498	4 000	3 222	56 720
M.A. Standish	456 438	14 997	55 881	527 316

Contrats d'emploi, cessation des fonctions et changement de contrôle

Contrats d'emploi

RBC n'a conclu aucun contrat d'emploi avec les membres de la haute direction visés. Elle dispose, cependant, de politiques standard en matière de rémunération qui régissent la cessation des fonctions et les situations de changement de contrôle.

Cessation des fonctions

Les politiques et les programmes de cessation d'emploi de la Banque visent à accélérer la transition vers un autre emploi, respectent les exigences pertinentes prévues par la loi et cadrent avec les pratiques observées sur le marché. Comme l'exigent les lois canadiennes, les indemnités de départ des employés canadiens de la Banque sont calculées en fonction des années de service, de l'âge et du poste occupé. Dans le cas d'un congédiement sans motif valable d'un membre de la haute direction visé (à l'exception des cochefs de groupe de RBC Marchés des Capitaux), l'indemnité de départ standard prévoit le versement du salaire et des primes incitatives à court terme pendant une période maximale de deux ans (mais le versement prend fin dès l'obtention d'un nouvel emploi). Dans le cas de M. McGregor, la période maximale de versement du salaire et des primes annuelles en espèces serait de 20 mois. Les primes ou les paiements incitatifs à court terme à l'égard de la période couverte par l'indemnité de départ sont calculées en fonction de facteurs pertinents associés au rendement individuel et au rendement du secteur d'exploitation.

Aux États-Unis, le programme de cessation d'emploi de RBC Capital Markets Corporation s'applique à tous les employés de cette société. En vertu de ce programme, si RBC mettait fin à l'emploi de M. Standish sans motif valable, ce dernier toucherait un paiement forfaitaire représentant 12 mois de salaire de base, en sus du préavis de travail de un mois donné généralement aux employés. Au gré de la Banque, M. Standish pourrait également toucher une prime annuelle en espèces correspondant à la période couverte par l'indemnité de départ théorique de 12 mois. Cette pratique est conforme au traitement accordé par la Banque aux employés américains de RBC Marchés des Capitaux, cadre avec les pratiques observées sur le marché aux États-Unis et respecte les exigences prévues par la loi américaine.

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

- tout versement de prime en vertu du programme de primes incitatives à court terme variables annuelles;
- toutes les unités déjà attribuées mais non acquises en vertu du programme d'unités d'actions différées au rendement et des programmes d'unités d'actions de RBC;
- toutes les options non acquises en vertu du programme d'options d'achat d'actions; et
- toutes les attributions de primes annuelles, y compris toutes les unités déjà attribuées mais non acquises en vertu du programme d'attribution d'unités de RBC Marchés des Capitaux.

Changement de contrôle

La Banque n'a conclu aucun contrat d'emploi individuel avec les membres de la haute direction visés; toutefois, elle est dotée d'une politique en cas de changement de contrôle qui touche les membres de la haute direction visés et certains autres membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés. La politique a pour but d'assurer que les principaux membres de la direction demeurent en poste au profit des actionnaires en cas d'opération importante touchant la Banque.

Les avantages associés aux programmes incitatifs à base de titres de participation sont visés par une disposition exigeant l'application de deux événements déclencheurs, ce qui signifie que le membre de la haute direction a droit à l'acquisition accélérée de toutes les attributions incitatives à base de titres de participation en cours s'il est congédié sans motif valable, et ce, dans la période de 24 mois suivant le changement de contrôle. Pour la Banque, une opération importante s'entend des situations suivantes :

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

Politique relative à la perte et à la récupération de rémunération

La Banque dispose d'une politique relative à la perte et à la récupération de la rémunération applicable en cas de fraude ou d'inconduite ou encore de redressement financier. Se reporter à la page 30 pour un complément d'information.

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Membres de la haute direction visés (sauf les cochefs de groupe, RBC Marchés des Capitaux)	
Retraite	<p>Salaire de base – cessation du versement en date du départ à la retraite</p> <p>Prime incitative à court terme – paiement au pro rata de l'exercice écoulé en date du départ à la retraite effectué à la fin de l'exercice</p> <p>Unités d'actions différées – échange obligatoire au plus tard le 15 décembre de l'année civile suivant l'année du départ à la retraite</p> <p>Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions de RBC – l'acquisition se poursuit, sous réserve de clauses de non-concurrence</p> <p>Options d'achat d'actions – l'acquisition se poursuit, sous réserve de clauses de non-concurrence; exercice obligatoire dans les 60 mois suivant le départ à la retraite ou dans les 10 ans suivant la date de l'octroi, selon la première de ces éventualités</p> <p>Avantages sociaux – admissibilité aux avantages sociaux offerts aux retraités</p> <p>Avantages indirects – fin de l'admissibilité en date du départ à la retraite</p>
Congédiement pour motif valable/démission	<p>Salaire de base – cessation du versement en date du congédiement ou de la démission</p> <p>Prime incitative à court terme – fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission et aucun versement</p> <p>Unités d'actions différées – échange obligatoire dans les 60 jours suivant la date du congédiement ou de la démission</p> <p>Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions de RBC – toutes les unités sont perdues en date du congédiement ou de la démission</p> <p>Options d'achat d'actions – perte des options non acquises en date du congédiement ou de la démission; exercice obligatoire des options acquises dans les 90 jours suivant la date du congédiement ou de la démission</p> <p>Prestations de retraite et avantages sociaux – fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission</p> <p>Avantages indirects – fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission</p>
Congédiement sans motif valable	<p>Salaire de base et prime incitative à court terme – versement au cours de la période couverte par l'indemnité de départ sous forme de maintien du salaire ou de somme forfaitaire (jusqu'à concurrence de 24 mois selon les années de service, l'âge et le poste)</p> <p>Unités d'actions différées – échange obligatoire dans les 60 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ</p> <p>Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions de RBC – paiement au pro rata de la période d'acquisition écoulée à la fin de la période couverte par l'indemnité de départ</p> <p>Options d'achat d'actions – l'acquisition se poursuit jusqu'à la fin de la période couverte par l'indemnité de départ, perte de toutes les options non acquises par la suite; exercice obligatoire des options acquises dans les 90 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ</p> <p>Prestations de retraite et avantages sociaux – maintien des prestations et des avantages sociaux pendant la période de maintien du salaire</p> <p>Avantages indirects – maintien des avantages indirects pendant la période de maintien du salaire</p>
Congédiement sans motif valable par suite d'un changement de contrôle	<p>Salaire de base et prime incitative à court terme – somme forfaitaire équivalant à 24 mois du salaire de base et de la prime incitative à court terme</p> <p>Unités d'actions différées – échange obligatoire dans les 60 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ</p> <p>Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions de RBC – acquisition immédiate dès le congédiement</p> <p>Options d'achat d'actions – acquisition immédiate dès le congédiement; exercice obligatoire des options dans les 90 jours suivant la date du congédiement</p> <p>Prestations de retraite et avantages sociaux – maintien des prestations et des avantages sociaux pendant la période couverte par l'indemnité de départ</p> <p>Avantages indirects – maintien des avantages indirects pendant la période couverte par l'indemnité de départ</p>

Cochefs de groupe, RBC Marchés des Capitaux

Retraite	<p>Salaires de base – cessation du versement en date du départ à la retraite</p> <p>Prime annuelle en espèces – paiement au pro rata de l'exercice écoulé en date du départ à la retraite effectué à la fin de l'exercice</p> <p>Unités d'actions différées – échange obligatoire au plus tard le 15 décembre de l'année civile suivant l'année du départ à la retraite</p> <p>Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions de RBC – l'acquisition se poursuit, sous réserve de clauses de non-concurrence</p> <p>Options d'achat d'actions – l'acquisition se poursuit, sous réserve de clauses de non-concurrence; exercice obligatoire dans les 60 mois suivant le départ à la retraite ou dans les 10 ans suivant la date de l'octroi, selon la première de ces éventualités</p> <p>Attributions d'unités de RBC Marchés des Capitaux – l'acquisition se poursuit, sous réserve de clauses de non-concurrence</p> <p>Avantages sociaux – admissibilité aux avantages sociaux offerts aux retraités</p>
Congédiement pour motif valable/démission	<p>Salaires de base – cessation du versement en date du congédiement ou de la démission</p> <p>Prime annuelle en espèces – fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission et aucun versement</p> <p>Unités d'actions différées – échange obligatoire dans les 60 jours suivant la date du congédiement ou de la démission</p> <p>Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions de RBC – toutes les unités sont perdues en date du congédiement ou de la démission</p> <p>Options d'achat d'actions – perte des options non acquises en date du congédiement ou de la démission; exercice obligatoire des options acquises dans les 90 jours suivant la date du congédiement ou de la démission</p> <p>Attributions d'unités de RBC Marchés des Capitaux – <i>congédiement pour motif valable</i> : perte de toutes les unités; <i>démission</i> : l'acquisition des unités se poursuit, sous réserve de clauses de non-sollicitation et de non-concurrence</p> <p>Prestations de retraite et avantages sociaux – fin de l'admissibilité en date du congédiement ou de la démission</p>
Congédiement sans motif valable	<p>Salaires de base – <i>au Canada</i> : versement au cours de la période couverte par l'indemnité de départ sous forme de maintien du salaire ou de somme forfaitaire (jusqu'à concurrence de 20 mois selon les années de service, l'âge et le poste); <i>aux États-Unis</i> : versement sous forme de somme forfaitaire (en fonction du salaire de base pendant 12 mois)</p> <p>Prime annuelle en espèces – <i>au Canada</i> : versement au cours de la période couverte par l'indemnité de départ sous forme de maintien du salaire ou de somme forfaitaire; <i>aux États-Unis</i> : versement discrétionnaire</p> <p>Unités d'actions différées – échange obligatoire dans les 60 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ</p> <p>Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions de RBC – paiement au pro rata de la période d'acquisition écoulée à la fin de la période couverte par l'indemnité de départ</p> <p>Options d'achat d'actions – l'acquisition se poursuit jusqu'à la fin de la période couverte par l'indemnité de départ, perte de toutes les options non acquises par la suite; exercice obligatoire des options acquises dans les 90 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ</p> <p>Attributions d'unités de RBC Marchés des Capitaux – l'acquisition se poursuit</p> <p>Prestations de retraite et avantages sociaux – maintien pendant la période de maintien du salaire</p>
Congédiement sans motif valable par suite d'un changement de contrôle	<p>Salaires de base – <i>au Canada</i> : somme forfaitaire équivalant à 20 mois du salaire de base; <i>aux États-Unis</i> : somme forfaitaire équivalant à 12 mois du salaire de base</p> <p>Prime annuelle en espèces – <i>au Canada</i> : somme forfaitaire; <i>aux États-Unis</i> : versement discrétionnaire</p> <p>Unités d'actions différées – échange obligatoire dans les 60 jours suivant la fin de la période couverte par l'indemnité de départ</p> <p>Unités d'actions différées au rendement et unités d'actions de RBC – acquisition immédiate dès le congédiement</p> <p>Options d'achat d'actions – acquisition immédiate dès le congédiement; exercice obligatoire des options dans les 90 jours suivant la date du congédiement</p> <p>Attributions d'unités de RBC Marchés des Capitaux – l'acquisition se poursuit</p> <p>Prestations de retraite et avantages sociaux – maintien pendant la période couverte par l'indemnité de départ</p>

Paiements pouvant être faits en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle

Le tableau ci-dessous présente les paiements additionnels estimatifs qui pourraient être faits ou les avantages additionnels estimatifs qui pourraient être accordés à chaque membre de la haute direction visé par suite de la cessation de son emploi suivant son départ à la retraite, son congédiement pour un motif valable, sa démission, son congédiement sans motif valable ou son congédiement par suite d'un changement de contrôle, en supposant que l'emploi ait pris fin le 31 octobre 2010.

La valeur de la rémunération à base de titres de participation comprend les attributions faites antérieurement et déjà présentées. Aux fins de l'évaluation des attributions à base de titres de participation, un prix de 54,39 \$ est utilisé, soit le cours de clôture des actions ordinaires de RBC à la TSX le 29 octobre 2010, dernier jour de bourse de l'exercice.

Événement	G.M. Nixon (\$)	J.R. Fukakusa (\$)	D.I. McKay (\$)	A.D. McGregor (\$)	M.A. Standish (\$)
Retraite	0	0	0	0	0
Congédiement pour motif valable/démission	0	0	0	0	0
Congédiement sans motif valable					
• Indemnité de départ	8 400 000	2 990 000	2 284 184	7 840 890	4 715 024
• Rémunération à base de titres de participation	4 555 139	812 522	812 522	3 816 109	2 982 320
• Paiement annuel au titre des prestations de retraite	2 098 000	600 000	258 000	6 667	14 997
• Autre rémunération ¹	178 895	138 337	137 651	16 041	13 246
Congédiement sans motif valable par suite d'un changement de contrôle					
• Indemnité de départ	8 400 000	2 990 000	2 284 184	7 840 890	4 715 024
• Rémunération à base de titres de participation	8 936 135	5 892 613	5 034 354	5 252 583	5 563 267
• Paiement annuel au titre des prestations de retraite	2 098 000	600 000	258 000	6 667	14 997
• Autre rémunération ¹	178 895	138 337	137 651	16 041	13 246

- 1) Le poste Autre rémunération comprend le coût des avantages sociaux pour la Banque, les cotisations de la Banque aux termes du REAER ou du REDVM et les avantages indirects maintenus pendant la période de maintien du salaire.

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 courant², 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 ou aux personnes ayant des liens avec d'actuels ou d'anciens administrateurs ou membres de la haute direction.

- 2) Les prêts de caractère courant comprennent : i) les prêts consentis aux mêmes conditions qu'à l'ensemble des salariés dont le solde impayé au cours du dernier exercice à un administrateur, à un membre de la haute direction ou à un candidat, ajouté au solde impayé par toute personne avec qui il a des liens, ne dépasse pas 50 000 \$; ii) les prêts consentis aux 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, ou consentis à des fins semblables, si les modalités de remboursement sont conformes aux pratiques commerciales.

Autres questions

Gouvernance

Selon les règles adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, RBC 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 RBC figurent dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, rbc.com/gouvernance.

Assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants

RBC 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 RBC 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 2011. Il n'y a pas de franchise pour cette garantie. L'assurance

s'applique dans les circonstances où RBC ne peut pas indemniser ses administrateurs et ses dirigeants de leurs actes ou leurs omissions. Les primes payées par RBC pour l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants s'élèvent à environ 1,2 million de dollars annuellement.

Documents disponibles

RBC 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. RBC dépose également une notice annuelle auprès des commissions des valeurs mobilières. Des renseignements financiers sont donnés dans nos états financiers comparatifs et notre rapport de gestion. Des exemplaires de ces documents et des renseignements additionnels sur RBC se trouvent sur sedar.com ou peuvent être obtenus sur demande auprès de la secrétaire de la Banque Royale du Canada, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5.

Annexe A

Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

RBC 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 notre système de gouvernance fait régulièrement l'objet d'une révision et d'une évaluation. 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 et une gestion du risque répondant aux critères les plus élevés qui soient à tous les niveaux de l'organisation.

Les actions ordinaires de RBC sont inscrites à la cote de la Bourse de Toronto (TSX), de la Bourse de New York (NYSE) et de la Bourse suisse (SIX). 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 sont conformes aux lignes directrices sur les pratiques de gouvernance des ACVM (lignes directrices des ACVM) ainsi qu'à leurs règles et aux règles applicables de la SEC sur les comités de vérification. De plus, bien que RBC 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 à 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 Gordon M. Nixon, chef de la direction, était indépendant.

Le conseil est d'avis que pour être efficace, il se doit 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.

Critères d'indépendance

Le conseil a adopté la Politique sur l'indépendance des administrateurs pour l'aider à déterminer si les administrateurs sont indépendants. Cette politique contient des critères d'indépendance applicables par exemple aux relations d'affaires et de prêt entre RBC et ses administrateurs, leur conjoint et leurs entreprises, à la réception de paiements provenant de RBC ou à la fourniture de biens ou à la prestation de services à RBC, aux relations entre les administrateurs et les membres de leur famille, d'une part, et le vérificateur de RBC, d'autre part, et aux dons faits par RBC à des organisations caritatives auxquelles des administrateurs sont associés. Notre Politique sur l'indépendance des administrateurs intègre des critères inspirés, entre autres, 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 des ACVM. Un administrateur sera considéré comme indépendant seulement si le conseil a déterminé de manière concluante que l'administrateur n'avait pas de relation importante, directe ou indirecte, avec RBC. 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 sedar.com et se trouve sur notre site Web à rbc.com/gouvernance.

Appréciation de l'indépendance

Le conseil utilise les renseignements sur les relations personnelles et les relations d'affaires qu'entretient chaque administrateur avec RBC 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 concernant les administrateurs; et
- les dossiers et rapports internes portant sur les relations entre les administrateurs, les entités membres du groupe des administrateurs et RBC.

Toute relation entre un administrateur et RBC 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 RBC, mais aussi pour les entités membres du groupe de l'administrateur.

Conclusions quant à l'indépendance

Le conseil a analysé les relations entre chaque candidat à un poste d'administrateur et RBC et, suivant l'avis du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques, a conclu que 13 des 14 candidats proposés à l'élection aux postes d'administrateur dans la circulaire de la direction, soit plus de 92 % d'entre eux, n'entretenaient pas de relation importante, directe ou indirecte, avec RBC 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 RBC étant donné qu'il est chef de la direction. M. Nixon ne siège à aucun des comités du conseil,

chacun étant composé exclusivement d'administrateurs indépendants.

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.

Autres mécanismes favorisant l'indépendance

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 RBC.
- Pour faciliter les discussions franches et ouvertes entre les administrateurs, le président du conseil préside, après les réunions régulières du conseil, des séances auxquelles seuls les administrateurs indépendants assistent. Au cours de l'exercice 2010, 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 RBC.
- 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 ouverte. Les notices professionnelles présentées à partir de la page 5 de la circulaire de la direction indiquent les conseils des autres sociétés ouvertes auxquels siège chaque candidat. Nos administrateurs qui sont membres du conseil d'une même 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 de ces 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
Suncor Énergie Inc.	John T. Ferguson Jacques Lamarre
TransCanada Corporation	Paule Gauthier
TransCanada Pipelines Limited	David P. O'Brien

Indépendance du président du conseil

Le président du conseil d'administration, 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 d'embaucher, aux frais de RBC, 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 chef de la direction.
- Exerce le rôle de conseiller clé auprès du 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 de direction clés.

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

Présence des administrateurs

Le relevé de présence de chaque administrateur figure avec sa notice professionnelle à partir de la page 5 de la circulaire de la direction. Chacun des membres du conseil a dépassé le taux de présence minimal que nous avons fixé pour les administrateurs.

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 minimal. Au cours de l'exercice 2010, tous les administrateurs ont assisté à un minimum de 75 % des réunions du conseil et des comités.

Rôle du conseil

Le conseil d'administration doit assumer la responsabilité de gérance générale de RBC. Les administrateurs sont élus par les actionnaires afin de superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de l'organisation 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 à la direction la responsabilité d'autres décisions. 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 sedar.com et qui se trouve dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, rbc.com/gouvernance.

Planification stratégique

- Le conseil surveille notre orientation stratégique et l'énonce de nos plans et priorités.
- Le conseil participe chaque année, avec la direction, à une réunion consacrée à la planification stratégique.
- Le conseil approuve une fois l'an le plan stratégique, 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 et surveillance de la gestion du risque

- Le conseil rencontre régulièrement des représentants d'importants organismes de réglementation du secteur bancaire pour discuter du profil de risque et du système de contrôle du risque de la Banque.
- Le conseil exerce son rôle de surveillance de la gestion du risque principalement par l'entremise de ses comités de vérification, de gestion des risques et des ressources humaines.
- Par l'intermédiaire de son comité de gestion des risques, le conseil détermine les principaux risques associés à nos activités et supervise le système de contrôle du risque. Entre autres, ce comité examine les politiques et les processus de gestion du risque, en ce qui concerne le risque de crédit, le risque de marché, le risque opérationnel, le risque d'illiquidité et de financement, le risque lié à la réputation, le risque d'assurance, le risque environnemental et d'autres risques.
- Le comité de gestion des risques reçoit régulièrement des rapports sur les principaux risques touchant RBC, examine le profil de risque de l'organisation par rapport à sa tolérance au risque, supervise la structure qu'emploie la direction pour déterminer le type et le niveau de risque pouvant être tolérés et veille à ce que les risques assumés prudemment donnent le rendement approprié escompté.
- 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 du risque liés à la gestion des fonds propres ainsi qu'à la prévention et à la détection des fraudes et des erreurs.
- Tant le comité de vérification que le comité de gestion des risques reçoivent des rapports portant sur la conformité à la réglementation.

- Le comité des ressources humaines est chargé d'examiner la correspondance entre les principaux programmes et politiques en matière de rémunération de la Banque et les principes de saine gestion du risque.

Planification de la relève

- Le conseil et son comité des ressources humaines supervisent la démarche en matière de planification de la relève, laquelle comporte un examen de la profondeur et de la diversité du bassin de la relève pour le poste de chef de la direction et d'autres postes de direction clés ainsi que le suivi des progrès réalisés par les candidats désignés quant aux objectifs fixés pour leur plan de perfectionnement professionnel.
- Chaque année, le conseil passe en revue et évalue les plans de relève d'urgence et à long terme pour le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction.
- Le comité des ressources humaines aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance en matière de planification de la relève, passe en revue annuellement les stratégies de perfectionnement en leadership de l'organisation de même que les plans de relève pour les postes clés de haute direction et examine les plans et programmes touchant l'évaluation et le perfectionnement professionnel de la haute direction.
- Le comité fait rapport au moins une fois l'an au conseil concernant la planification de la relève.
- Au nombre des objectifs de rendement du chef de la direction et d'autres membres du Groupe de la direction figure l'obligation d'assurer une planification solide de la relève pour les postes les plus élevés de la hiérarchie.

Communications et échanges avec les actionnaires

- Le conseil d'administration encourage les échanges avec les actionnaires et les incite à exprimer leurs points de vue. Afin de permettre une rétroaction importante et opportune de la part des actionnaires, le conseil a élaboré des pratiques appropriées destinées aux actionnaires de la Banque favorisant les échanges constructifs. Ces pratiques comprennent, notamment, la tenue de réunions avec des investisseurs institutionnels et des organisations regroupant un nombre important d'actionnaires et l'établissement de mécanismes permettant de recevoir régulièrement la rétroaction des actionnaires. De façon proactive, le conseil d'administration étudie et adapte, en tenant compte des circonstances propres à RBC, les nouvelles pratiques en matière d'interaction entre un conseil et les actionnaires.
- Les actionnaires peuvent communiquer avec les administrateurs indépendants en écrivant au président du conseil d'administration, Banque Royale du Canada, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5 ou en envoyant un courriel ainsi qu'il est expliqué dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, rbc.com/gouvernance.
- Le conseil examine et approuve le contenu d'importants documents d'information, notamment le rapport annuel, les rapports trimestriels aux actionnaires, la notice annuelle, les rapports de gestion de même que la circulaire de la direction.
- La politique de la Banque en matière de communication de l'information est approuvée par le comité de vérification et présentée au conseil. Cette politique porte sur la façon dont nous interagissons avec les analystes, les investisseurs et le public et 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 à rbc.com/investisseurs.
- Des membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés, y compris le chef de la direction, d'autres membres de notre Groupe de la direction et le vice-président et 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, rbc.com/investisseurs.

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, et s'assure qu'une culture d'intégrité existe dans l'ensemble de l'organisation.
- 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 dans le but d'évaluer le caractère adéquat et l'efficacité de ces systèmes de contrôle interne.
- Le conseil examine et approuve nos états financiers et supervise notre conformité aux exigences applicables en matière de vérification, de comptabilité et de communication de l'information.

Gouvernance

- Par l'entremise de son comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques, le conseil se tient au fait des pratiques exemplaires en matière de gouvernance, élabore l'ensemble des principes et des lignes directrices en matière de gouvernance et établit les structures et procédures appropriées qui permettent au conseil d'agir de manière efficace et indépendante de la direction.
- Le comité de vérification veille à l'efficacité et à l'indépendance des fonctions des finances, de la conformité et de la vérification interne.
- Le comité de gestion des risques veille à l'efficacité et à l'indépendance de la fonction de la gestion du risque.
- Des examens indépendants de ces fonctions de contrôle ont lieu périodiquement.

Descriptions de postes

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 chef de la direction.

Ces descriptions de postes se trouvent sur notre site Web à rbc.com/gouvernance. La description de poste du président du conseil et celle du 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 activités, 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'exploitation de base, ainsi que d'autres cadres dirigeants pour discuter de nos fonctions et activités commerciales.

Également, nous préparons et maintenons à jour, à l'intention des membres du conseil nouveaux et existants, notre guide de l'administrateur, document 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 RBC et sa direction, y compris la structure organisationnelle;
- le cadre juridique à l'intérieur duquel évolue l'organisation, y compris nos règlements administratifs; 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 des administrateurs est placée 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 activités.

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 activités 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 des présentations aux administrateurs 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 2010, 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	Date	Public
Présentation sur les risques liés à l'entreprise, y compris étude des risques auxquels l'organisation est exposée, analyse approfondie du profil de risque actuel et projeté par secteur d'exploitation par rapport à la tolérance au risque et détection des nouveaux risques	Janvier 2010	Conseil
Marché des produits de base et opérations sur marchandises de RBC	Mai 2010	Conseil
Bilan de l'organisation, y compris aperçu de la composition de l'actif par type d'actif et secteur d'exploitation et de la concentration des risques	Juillet 2010 Août 2010 Octobre 2010	Comité de gestion des risques
Présentation par le vérificateur et le chef de la vérification interne sur le rôle des services de vérification interne et les méthodes qu'ils utilisent	Janvier 2010	Comité de vérification
Cadre et méthodes d'évaluation du risque de la fonction de vérification interne et conformité à la pyramide des risques de RBC		
Présentation par des spécialistes externes sur la mise en œuvre des normes internationales d'information financière (IFRS) chez RBC et les répercussions sur l'information financière et les activités de RBC		
Séances de formation financière offertes par la direction, notamment sur l'adoption et la mise en œuvre des IFRS et les conventions comptables importantes s'y rapportant	Juillet 2010 Août 2010 Octobre 2010	Comité de vérification Comité de vérification Conseil
Projets de réforme réglementaire internationale, notamment réformes touchant les fonds propres et les liquidités en vertu de l'accord de Bâle III et mise en œuvre et incidences possibles sur RBC	Mars 2010 Avril 2010 Mai 2010 Août 2010	Conseil
Faits nouveaux en matière de gouvernance, y compris mise à jour sur le régime canadien de déclaration d'initiés	Mars 2010	Conseil
Faits nouveaux en matière de gouvernance, y compris mesures prises par les ACVM au chapitre de la réglementation, principes proposés par le comité de Bâle sur la supervision bancaire au sujet de l'amélioration des saines pratiques de gouvernance, exigences de communication de l'information imposées par la SEC, étude de la gouvernance au sein des entreprises du secteur financier au Royaume-Uni (étude Walker) et politique en matière de gouvernance de RiskMetrics	Décembre 2009 Mai 2010	Comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques
Projets de réforme d'organismes de réglementation internationaux, d'associations du secteur et de groupes de défense des droits des investisseurs touchant la rémunération de la haute direction	Mai 2010 Août 2010 Octobre 2010	Comité des ressources humaines
Survol des processus relatifs à l'évaluation et à la gestion du risque dans le cadre des programmes de rémunération et à l'harmonisation des programmes de rémunération avec une saine gestion du risque	Décembre 2009 Mai 2010 Août 2010	Comité des ressources humaines
Présentation par des spécialistes externes d'une analyse indépendante des contrôles opérationnels et de la gouvernance au sein de certaines entreprises de Marchés des Capitaux, y compris aspects de l'analyse du risque, méthodologie et hypothèses entourant la valeur à risque, simulation inversée, simulation en fonction de divers scénarios, risque de contrepartie et capital économique	Décembre 2009	Comité de gestion des risques

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 matière de 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 gestion des risques. Notre Code de déontologie a été déposé auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières sur sedar.com et se trouve sur notre site Web à rbc.com/gouvernance.

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 un comportement 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 gestion des risques 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 gestion des risques 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 gestion des risques. Les dérogations dont bénéficient les membres de l'équipe de haute direction ou les administrateurs doivent être divulguées sans délai. Aucune dérogation au Code n'a été accordée aux membres de l'équipe de haute direction ou aux administrateurs.

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 au sein de RBC 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 qui encourage la conduite éthique et le respect des lois et des règlements au sein de l'organisation. 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. Le processus de déclaration des dérogations et les rapports produits régulièrement en matière de déontologie et de conformité à l'intention du comité de gestion des risques aident le conseil dans son rôle de surveillance du respect du Code de déontologie.

Conflits d'intérêts

Lorsque leurs relations ou leurs intérêts personnels ou d'affaires peuvent entrer en conflit avec ceux de RBC, les administrateurs et les membres de la haute direction doivent déclarer par écrit la nature et la portée de tout intérêt qu'ils ont dans un contrat important ou dans une opération importante conclue avec RBC, ou demander que cet intérêt soit consigné dans le procès-verbal de la réunion. En cas de conflit d'intérêts, l'administrateur ou le membre de la haute direction doit quitter la réunion pendant la durée des discussions sur la question conflictuelle et s'abstenir de voter ou de prendre part à la décision.

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 et exercent 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, les régions et les domaines d'expertise déjà représentés au conseil.

L'expérience et les domaines d'expertise des candidats à l'élection aux postes d'administrateur sont indiqués dans leur notice professionnelle à partir de la page 5 de la circulaire de la direction. Le comité détermine, selon son évaluation des points forts du conseil, de l'expérience qui y est déjà représentée 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. Dans le cadre de cette analyse, le conseil utilise une grille indiquant l'expérience et l'expertise que chaque

administrateur apporte au conseil pour combler ses besoins. L'élaboration de cette grille par le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques sous la direction du président du conseil s'est faite en quatre temps :

1. Préparation par le comité d'une grille précisant les domaines d'expérience et d'expertise jugés importants pour le conseil	2. Intégration dans la grille de l'autoévaluation par chaque administrateur de ses cinq principaux domaines d'expérience et d'expertise	3. Révision par le comité de la grille devant être recommandée au conseil	4. Examen et approbation par le conseil de la grille qui servira d'outil pour la prise de décisions entourant le choix d'administrateurs
--	--	--	---

Le tableau suivant représente la profondeur en terme d'expérience et d'expertise des candidats actuels aux postes d'administrateur dans les domaines que le conseil juge importants pour l'organisation.

Expérience/expertise	Nombre d'administrateurs possédant cette expérience ou cette expertise
Poste de direction au sein d'une grande société Vaste expérience des affaires grâce à un poste de direction occupé dans une grande société	12
Secteur financier/gestion de placements Expérience du secteur des services financiers ou expérience entourant la supervision d'opérations financières complexes et la gestion de placements	8
Commerce international Compréhension du marché mondial grâce à un poste de direction occupé dans une multinationale	7
Gestion du risque Expérience dans la détermination des principaux risques touchant l'entreprise afin de s'assurer que la direction met en place les systèmes appropriés de gestion du risque, soit comme haut dirigeant d'une grande société ouverte ou comme président ou membre du comité de gestion des risques du conseil de RBC ou d'une autre grande société ouverte	8
Expertise financière Selon les définitions de compétences financières et d'expert financier applicables aux membres du comité de vérification en vertu des lois sur les valeurs mobilières	8
Rémunération Expérience en supervision de la conception de la rémunération, soit comme haut dirigeant d'une grande société ouverte ou comme président ou membre du comité des ressources humaines du conseil de RBC ou d'une autre grande société ouverte	8
Technologie de l'information Expérience comme haut dirigeant d'une grande société spécialisée en technologie	1
Commerce de détail/commercialisation Expérience comme haut dirigeant dans une grande société de détail de vente de produits de consommation, de services ou de distribution	4
Immobilier Expérience dans le secteur immobilier et connaissance du marché de l'immobilier	3
Affaires juridiques et réglementaires Formation et expérience en droit et en conformité à des régimes réglementaires complexes	3
Politique publique Expérience en politique publique et en relations gouvernementales	2

Évaluation des candidats aux postes d'administrateur

Le comité étudie la candidature de toutes les personnes possédant les compétences requises portée 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.

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 possibles, 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 milieu 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 possibles aux postes d'administrateur.

Consultants externes

Le comité détient le pouvoir exclusif de retenir les services et d'approuver les honoraires de consultants externes chargés de trouver des candidats aux postes d'administrateur ou d'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, au 200 Bay Street, South Tower, Toronto (Ontario) Canada M5J 2J5.

Les actionnaires peuvent également proposer la candidature d'une ou de plusieurs personnes aux postes d'administrateur en soumettant une proposition qui sera incluse dans notre circulaire de la direction et qui fera l'objet d'un vote dans le cadre d'une assemblée annuelle. Afin de garantir que les candidats bénéficient d'un appui raisonnable, la *Loi sur les banques* exige qu'une proposition de ce genre soit signée par des actionnaires détenant au moins 5 % des actions comportant droit de vote.

Politique sur la durée du mandat des administrateurs

La candidature des administrateurs n'est pas proposée de nouveau à l'assemblée annuelle qui suit leur 70^e anniversaire. Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, le conseil, à sa discrétion, pourra décider, selon l'expertise et l'expérience d'un administrateur et les besoins du conseil du moment, que l'administrateur pourra représenter sa candidature. Cette décision est toujours revue annuellement par le conseil et conditionnelle à la réélection de l'administrateur par les actionnaires.

Un administrateur 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 lorsque :

- 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 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, recommandera 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 en donnant 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, 14 candidats

sont proposés en vue de leur élection aux postes d'administrateur à l'assemblée annuelle du 3 mars 2011.

Rémunération des membres du conseil

Des renseignements plus précis sur la rémunération des membres du conseil 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 2010. Lorsqu'il recommande le mode de rémunération des administrateurs, le comité vise à faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires. Dans le cadre de leur régime de rémunération pour l'exercice 2010, les administrateurs ont touché une rémunération forfaitaire annuelle réservée d'une valeur de 90 000 \$ sous forme d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées d'administrateurs, qui doivent être conservées tant qu'ils siègent au conseil. Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2010, la structure de la rémunération des administrateurs a été simplifiée. En 2011, les administrateurs toucheront une tranche minimale de 100 000 \$ de leur rémunération forfaitaire sous forme d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées d'administrateurs, qui devront être conservées tant qu'ils siégeront au conseil. De plus, les administrateurs doivent détenir des actions ordinaires ou des unités d'actions différées d'administrateurs d'une valeur d'au moins 500 000 \$. Les administrateurs qui sont aussi des membres de la direction de RBC 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 24.

Les décisions finales touchant les principes, les politiques et les programmes de rémunération de RBC, y compris la gestion du risque lié à la rémunération, incombent au conseil tout comme la supervision de ces questions. Le comité des ressources humaines, composé uniquement d'administrateurs indépendants, agit comme comité de la rémunération du conseil et aide ce dernier à s'acquitter de ses responsabilités en matière de rémunération. 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 programmes et les régimes connexes visant l'atteinte des objectifs stratégiques et financiers de RBC à l'intérieur de limites de tolérance au risque acceptables. Ainsi qu'il est énoncé dans le rapport de ses activités à partir de la page 22 de cette circulaire, le comité s'emploie continuellement à améliorer la gouvernance et la conception des programmes de rémunération de la haute direction.

Le comité approuve annuellement les objectifs de rendement du chef de la direction, qui décrivent les priorités financières, stratégiques et opérationnelles par rapport auxquelles est évalué son rendement. La rémunération du chef de la direction est approuvée par les administrateurs indépendants à la suite des

recommandations du comité des ressources humaines et compte tenu du rendement réel par rapport aux objectifs approuvés et au rendement d'institutions financières appartenant à un groupe de comparaison.

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 l'information sur le consultant en rémunération dont les services ont été retenus par le comité pour l'aider à fixer la rémunération de nos membres de la direction est donnée à la rubrique « Consultant indépendant » commençant à la page 28 de cette circulaire.

Les actionnaires ont le droit d'approuver tous les régimes de rémunération à base de titres de participation de RBC prévoyant l'émission de nouveaux titres ainsi que les modifications importantes apportées à ces régimes.

Vote consultatif des actionnaires sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction

Nos actionnaires prennent part chaque année à un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Le conseil est d'avis que les actionnaires doivent avoir l'occasion d'examiner et de bien comprendre les objectifs et les principes sur lesquels il a fondé ses décisions en matière de rémunération de la haute direction. En 2009, le conseil a adopté une politique prévoyant la tenue, à l'occasion de chaque assemblée annuelle, d'un vote consultatif non contraignant sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire de la direction. Ce vote consultatif des actionnaires constitue une partie importante du processus continu d'échange entre les investisseurs et le conseil en ce qui concerne la rémunération.

Comme il s'agit d'un vote consultatif, le résultat ne lie pas le conseil. Toutefois, lorsqu'il déterminera son approche en matière de rémunération, le conseil tiendra compte du résultat du vote ainsi que des commentaires exprimés par les actionnaires dans le cadre de nos autres activités de communication avec les actionnaires.

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 gestion des risques, 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 travaux, accompagné des recommandations jugées appropriées dans les circonstances.

Les comités peuvent retenir les services de conseillers externes aux frais de RBC. Les comités revoient 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 à rbc.com/gouvernance.

Chaque comité a dressé un rapport de ses activités au cours de la dernière année. 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 » commençant à la page 18.

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 administrés par le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques, qui est indépendant. Ce 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 2010, le comité a retenu les services de Thane Crossley Partners.

Évaluation du conseil

Les administrateurs procèdent à une évaluation annuelle du rendement et de l'efficacité du conseil en fonction de sa charte. Dans le cadre de cette évaluation, les administrateurs expriment leur opinion sur des points d'ordre général comme la combinaison de compétences, d'antécédents et d'expérience représentés au conseil et l'efficacité du fonctionnement du conseil de même que sur des questions plus précises comme les facteurs clés se rapportant à la stratégie, à l'exploitation et au risque et l'efficacité du programme de formation continue des administrateurs. 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 au 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, notamment la préparation en vue des réunions, la réflexion stratégique, l'expérience en direction, l'intégrité et l'apport global. 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 RBC soit communiquée à nos membres de la haute direction situés aux échelons les plus élevés, dont le chef de la direction, le chef de l'administration et chef des finances (chef des finances), ainsi qu'à notre comité de l'information financière.

Le comité de l'information financière aide le 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, en vertu des règles d'attestation américaines, le chef de la direction et le chef des finances attestent qu'ils :

- sont responsables de l'établissement et du maintien des contrôles et procédures de communication de l'information et du contrôle interne à l'égard de l'information financière;
- ont conçu (ou fait concevoir) et évalué les contrôles et procédures de communication de l'information de RBC et présenté dans les documents d'information publique de RBC leurs conclusions au sujet de l'efficacité des contrôles et procédures de communication de l'information;
- ont conçu (ou fait concevoir) le contrôle interne de RBC à l'égard de l'information financière;
- ont indiqué dans les documents d'information publique de RBC tout changement concernant le contrôle interne à l'égard de l'information financière qui a eu ou dont on peut raisonnablement penser qu'il aura une incidence importante sur le contrôle interne de RBC à l'égard de l'information financière; et
- ont informé le comité de vérification et les vérificateurs externes de toutes les lacunes significatives et les faiblesses importantes que présente le contrôle interne à l'égard de l'information financière de même que de toute fraude, le cas échéant, impliquant la direction ou d'autres salariés jouant un rôle important dans le contrôle interne à l'égard de l'information financière.

De plus, le 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 les documents annuels et trimestriels que nous avons déposés 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 et trimestriels déposés donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de notre situation financière, de nos résultats d'exploitation et de nos flux de trésorerie. En tant qu'émetteur inscrit au Canada et aux États-Unis, RBC s'acquitte de ses obligations au Canada en se conformant aux obligations d'attestation américaines.

Bureau de la gouvernance des filiales

L'approche en matière de gouvernance des entités juridiques que nous avons adoptée nous assure qu'un niveau de gouvernance approprié soit maintenu au sein de nos filiales.

Selon l'approche en matière de gouvernance des entités juridiques de la Banque, la responsabilité de la gestion des entités juridiques est partie intégrante des responsabilités de la direction à l'échelle de l'entreprise et la responsabilité de la gouvernance des entités juridiques est partagée par les fonctions de contrôle et les secteurs d'exploitation qui assurent, grâce à leurs efforts concertés, une saine gouvernance. L'approche en matière de gouvernance des entités juridiques adoptée par la Banque est souple et répond aux exigences juridiques et réglementaires en constante évolution, aux attentes réglementaires et pratiques exemplaires ainsi qu'aux impératifs commerciaux et fiscaux tout en procurant un certain degré de surveillance centrale.

Notre bureau de la gouvernance des filiales (BGF) dirige et coordonne les efforts déployés en vue d'assurer une saine gouvernance en favorisant l'uniformité, la simplicité et la transparence au sein de la structure organisationnelle de nos filiales et en mettant au point des politiques portant sur la composition et le fonctionnement du conseil 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 dans la section de notre site Web consacrée à la gouvernance, rbc.com/gouvernance :

- notre Code de déontologie;
- les chartes du conseil d'administration et de ses comités;
- la Politique sur l'indépendance des administrateurs;
- les descriptions de postes du président du conseil, des présidents de comités du conseil et du 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 sans frais des versions imprimées de ces documents auprès du secrétaire de la Banque Royale du Canada, au 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 quatre 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 1 – Masse critique de compétences féminines au sein du conseil

Des études démontrent que les entreprises ayant une masse critique de femmes au sein de leur conseil d'administration font mieux. Respectant le fait que les institutions renouvellent la composition de leur conseil d'administration sur une période variant de 5 ans à 10 ans, il est proposé que le conseil d'administration se dote d'une politique visant à atteindre la parité au plus tard dans dix ans.

Argumentaire

Voici quelques avantages concurrentiels soulignés par de nombreuses études sur la question de la présence des femmes au sein des conseils d'administration. Rappelons que toutes ces études ont démontré que les avantages augmentent avec le nombre de femmes siégeant au conseil :

- une meilleure performance lors de crises financières surtout si elles sont provoquées par des prises de risque excessives. Des études ont montré que le style de management des femmes diffère de celui des hommes. Notamment en matière de prise de risque, les femmes auraient tendance à être plus circonspectes et donc à prendre des décisions moins risquées et des positions plus prudentes;*
- une meilleure gouvernance : selon une étude du Conference Board, des conseils avec plus d'administrateurs féminins accordent une importance accrue à l'encadrement des conflits d'intérêts, à la surveillance des risques, au contrôle financier et au maintien de bonnes relations avec les investisseurs et les autres parties prenantes de l'organisation;*
- une meilleure prise de décision grâce à des discussions permettant de confronter des perspectives différentes. À cet égard, des études démontrent que les hommes accorderaient davantage d'importance au court terme dans leurs décisions alors que les femmes favoriseraient le long terme, ce qui génère des points de vue qui enrichissent la réflexion et étoffent la prise de décision;*
- une meilleure performance financière : selon une étude de McKinsey, les entreprises, où le conseil accueille des femmes, ont en moyenne une performance supérieure à leur indice de référence en matière de rentabilité des fonds propres et de résultats d'opérations;*
- une meilleure perception auprès des investisseurs : soulignons à cet égard que l'importance des femmes au sein des conseils d'administration fait partie des critères utilisés par le Board Games du Globe and Mail pour évaluer la performance des organisations ainsi que par Corporate Knights pour apprécier la performance des organisations en matière de responsabilité sociale.*

Reconnaissant que le rythme de renouvellement de la composition des membres des conseils d'administration est lent et souhaitant, en tant qu'investisseurs, que la sélection des membres féminins s'effectue en respectant la charge des compétences des administrateurs, nous proposons qu'une politique de parité de représentation soit adoptée par le conseil d'administration. Ce résultat devrait être atteint au plus tard dans dix ans.

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

RBC est résolue à être un modèle à suivre sur le plan de la diversité et des préoccupations reliées au genre. Le conseil d'administration reconnaît l'importance de promouvoir la diversité, y compris des genres, et cherche à augmenter le nombre de femmes occupant des postes d'administratrices et de cadres supérieures chez RBC. En reconnaissance de sa contribution à l'avancement des femmes, RBC a reçu le prix Catalyst 2010. Lorsqu'elle a octroyé ce prix international, Catalyst, importante association mutuelle sans but lucratif américaine travaillant mondialement à l'amélioration des chances pour les femmes, a fait remarquer que les mesures prises par RBC permettaient une progression marquée des femmes au sein de l'entreprise, le pourcentage de femmes dans des rôles de haute direction étant passé à 39 % en 2009 et celui des femmes dans notre bassin de gens talentueux et prometteurs, à 43 %, 21 % de ce bassin étant composé de femmes appartenant à une minorité visible.

Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques du conseil agit comme comité des candidatures chargé de trouver des candidats à l'élection au conseil. La représentation des deux genres au sein du conseil est un facteur important dont tient compte le comité dans l'évaluation des candidats possibles. Le comité tient compte également de beaucoup d'autres facteurs, dont la profondeur et la diversité de l'expérience des candidats et la taille optimale du conseil. Le comité a établi une grille présentant l'expérience et l'expertise de chaque administrateur en poste et celles dont a besoin le conseil dans son ensemble. Il incombe au comité de présenter la candidature des personnes pouvant contribuer le mieux à la gérance de RBC selon les besoins du moment.

Le conseil reconnaît la valeur de l'apport des administratrices en poste. Nous continuons de porter une attention particulière au recrutement de femmes compétentes pour siéger au conseil et des femmes sont toujours du nombre des candidats à l'étude. Bien que nous ne soyons pas en faveur de pourcentages arbitraires ni d'échéancier en vue d'établir la composition voulue du conseil et que nous estimions devoir disposer d'une certaine souplesse dans notre recherche des candidats les plus compétents afin d'atteindre la combinaison idéale de compétences et d'expérience favorisant l'efficacité générale du conseil et de ses comités, nous visons tout de même une représentation plus équilibrée des femmes au sein de notre conseil.

Proposition 2 – Ratio d'équité

La rémunération du plus haut dirigeant devrait se justifier face aux employés qui contribuent à son succès et à celui de l'entreprise. Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant le ratio d'équité interne qu'il juge « éthiquement acceptable » et qu'il le justifie dans la circulaire de la direction.

Argumentaire

Lors des assemblées générales annuelles 2010, nous avons sensibilisé les actionnaires à la différence existant entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé. Chez les banques, cet écart variait entre 28 fois, ratio que nous jugeons raisonnable et 156 fois, ratio inacceptable.

Dans leur livre intitulé Plaidoyer pour un nouveau capitalisme, les auteurs, Yvan Allaire et Mihaela Firsirotu soulignent qu'il est important que « les conseils d'administration doivent assumer pleinement leur responsabilité fiduciaire en ce domaine et établir des politiques de rémunération qui soient dans l'intérêt de l'entreprise pour le long terme et non seulement pour les actionnaires à court terme. Il leur incombe de bien peser comment l'esprit de corps, la solidarité, la confiance mutuelle au sein de l'entreprise seront appuyés ou fragilisés par les politiques de rémunération de l'entreprise. Les conseils d'administration doivent se préoccuper que les formes et niveaux de rémunération pour les dirigeants ne suscitent pas une remise en question de la légitimité politique et sociale de leur l'entreprise en particulier et du système de libre entreprise en général. »

D'autre part, ajoutons que, étant donné que le gros de la rémunération du chef de la direction varie en fonction d'objectifs à court terme et du cours de l'action, et que ce type de rémunération récompense des prises de risque excessives et une performance à court terme, un ratio excessif est préoccupant, l'avenir de l'entreprise et l'avoir des actionnaires étant mis en danger à terme.

Au cours de la dernière année, cet aspect d'iniquité de la rémunération du plus haut dirigeant en regard de celle de ses employés a été soulevé de différentes façons :

- par le dépôt d'un projet de loi par le Sénateur Céline Hervieux-Payette proposant que le montant de la rémunération du président et chef de la direction ne puisse être supérieur à 20 fois le salaire industriel moyen par année au Canada, calculé par Statistique Canada;*
- par la réforme financière américaine adoptée en juillet 2010, les entreprises seront tenues dorénavant de divulguer la rémunération médiane de leurs employés de manière à ce que les actionnaires puissent apprécier le bien-fondé de l'écart avec celle du plus haut dirigeant;*
- par la publication du classement des entreprises canadiennes en matière d'investissement responsable par Corporate Knights inc. dans le Globe and Mail qui utilise le concept d'équité interne pour évaluer la performance « sociale » d'une organisation.*

Il est urgent que le conseil d'administration établisse un plafond sur la rémunération globale versée à la haute direction (salaires, bonis à court terme et bonis à long terme, primes de retraite, etc.) sous forme d'un multiple de la rémunération médiane des employés.

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

Chez RBC, nos pratiques et notre divulgation dans le domaine de la rémunération de la haute direction suivent les pratiques exemplaires en la matière et le conseil continue de surveiller l'évolution de la réglementation au Canada, aux États-Unis et sur la scène internationale.

Figurant encore une fois au palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada pour 2011, RBC offre une rémunération et des avantages concurrentiels ainsi que des possibilités de formation et d'avancement à plus de 75 000 personnes. Le dévouement et la productivité des employés sont essentiels à notre succès.

Afin d'agir dans l'intérêt des actionnaires en recrutant et en conservant des employés compétents et dévoués, nous procédons régulièrement à l'étalonnage de la rémunération et évaluons rigoureusement nos pratiques afin que la rémunération des membres de la haute direction et des employés soit, dans l'ensemble, équitable pour chaque échelon et en lien avec celle que versent nos concurrents. Nous effectuons régulièrement des sondages auprès de nos employés afin de connaître leur opinion sur une foule de questions reliées au milieu de travail, dont la rémunération et les autres récompenses globales, et nous comparons les résultats aux données d'autres sociétés nord-américaines à haut rendement. L'engagement dont font preuve nos employés et leurs opinions sur les pratiques de reconnaissance et de récompenses en vigueur au sein de RBC demeurent élevés.

Nos principes et programmes de rémunération sont alignés sur des objectifs en matière de rendement afin d'inciter les membres de la haute direction à réaliser nos priorités stratégiques à l'intérieur de limites de tolérance au risque acceptables, à améliorer les résultats d'exploitation et à générer une valeur à long terme pour les actionnaires. Chacun des employés salariés est admissible à un programme incitatif fondé sur le rendement, mais les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés, qui influent plus sur les résultats de la Banque, voient un plus haut pourcentage de leur revenu être variable et dépendre de leur rendement individuel et de celui du secteur d'exploitation auquel ils appartiennent. De plus, nos programmes de rémunération destinés à notre équipe de haute direction sont conçus dans une optique à plus long terme que pour les autres employés, une part importante de leurs attributions totales étant liée au rendement futur de l'entreprise à plus long terme.

Le conseil exerce sa fonction de gérance en portant une attention particulière à la gouvernance et aux mesures de contrôle en place relativement à la rémunération de la haute direction. D'ici juillet 2011, la Securities and Exchange Commission (SEC) devrait proposer des règles sur la divulgation d'un ratio d'équité interne applicables aux sociétés américaines. L'effet de ce changement ne sera pas connu tant que la SEC n'aura pas adopté la nouvelle réglementation et qu'il n'existera pas une certaine uniformité parmi les émetteurs quant à la présentation de cette information.

Le conseil demeure résolu à échanger activement avec les investisseurs et à étudier soigneusement toute politique répondant à leurs préoccupations. Nous continuerons de suivre l'évolution de la question afin que nos pratiques et notre divulgation dans le domaine de la rémunération de la haute direction demeurent novatrices et dans l'intérêt de tous les actionnaires.

Proposition 3 – Abolition des filiales et des succursales dans les paradis fiscaux

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que la Banque s'engage à se départir de toutes ses filiales et succursales dans les paradis fiscaux selon la définition de l'OCDE.

Argumentaire

L'Organisation pour la coopération et le développement économique, l'OCDE, définit ainsi un paradis fiscal : c'est une entité territoriale qui applique des impôts inexistantes ou insignifiants; où il y a une absence de transparence; où les pratiques administratives empêchent un véritable échange de renseignements à des fins fiscales avec les autres pays; et enfin, où l'on reconnaît comme sociétés des entités corporatives même sans activités substantielles.

Selon Statistique Canada, les investissements canadiens directs à l'étranger dans les paradis fiscaux sont passés, entre 2003 et 2008, de 94 milliards de dollars à 146 milliards de dollars. Ceci représente plus de 20 % des investissements canadiens à l'étranger faits par des particuliers ou des sociétés. Cette problématique n'est pas nouvelle. Déjà en 2002, la Vérificatrice générale s'inquiétait de l'érosion de l'assiette fiscale en raison des centaines de millions de dollars de revenus transférés dans les paradis fiscaux pour éviter le paiement d'impôt au Canada.

Cette problématique préoccupe le MÉDAC depuis plusieurs années et l'a conduit en 2005 à déposer une proposition d'actionnaire demandant la fermeture des paradis fiscaux.

Considérant que la notion même de paradis fiscal fait référence à la possibilité d'éviter taxes et impôts de sa juridiction d'origine, en opposition directe aux principes de solidarité, de justice et de redistribution;

Considérant que les banques tirent parti des paradis fiscaux tant par les activités de centres bancaires extraterritoriaux (offshore) au service de leurs clients que par leur capacité à y conserver une part de leurs bénéfices;

Considérant que les banques canadiennes et leurs clients doivent payer leur juste part du financement des services publics dont ils bénéficient directement et indirectement, notamment en pouvant compter sur une main-d'œuvre bien formée et en santé;

Considérant que l'une des causes de la dernière crise financière est une éthique d'investissement déficiente;

Considérant que les centres bancaires offshore ont facilité la création de nombreux fonds de placement là où la réglementation est déficiente et la taxation quasi inexistante; et qu'il est prouvé que la crise financière a été rendue possible et amplifiée par de nouvelles formes d'instruments financiers complexes et de produits dérivés largement détenus par ces fonds;

Considérant que les produits financiers complexes peuvent avoir des caractéristiques menant à une instabilité financière, et, par conséquent, ces produits doivent faire l'objet d'une réglementation serrée et de normes de gouvernance absentes de paradis fiscaux;

Considérant que les banques canadiennes jouissent d'une situation concurrentielle spéciale et d'un statut privilégié, tant auprès de la Banque du Canada que du ministère des Finances;

il est impérieux que les banques canadiennes cessent leurs opérations dans les paradis fiscaux et s'en retirent dans les plus brefs délais.

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

RBC appuie les lois adoptées par le Canada et les autres territoires où elle exerce ses activités qui visent à prévenir l'évasion et la fraude fiscales, le blanchiment d'argent et d'autres activités criminelles. La Banque et ses filiales ainsi que leurs employés se doivent de respecter toutes les lois et tous les règlements régissant nos activités dans les différents territoires où nous les exerçons.

Le conseil et la direction de RBC sont d'avis que RBC ne devrait pas faciliter l'exercice d'activités illégales par les gens qui font de l'évasion fiscale. Nous contribuons à l'effort déployé en vue d'enrayer l'utilisation abusive du système financier international par les mesures suivantes :

- application de la règle « Bien connaître son client » (y compris l'identification du client, la vérification des renseignements et la tenue de documents) pour s'assurer, dans la mesure du possible, que nos clients ont une bonne réputation et que leurs objectifs commerciaux et fonds sont licites;
- mise en place, au sein de notre réseau international, d'un régime strict de conformité aux règles contre le blanchiment d'argent ainsi que des systèmes visant la surveillance et le signalement de clients et d'opérations en vue de détecter, de prévenir et de décourager le blanchiment d'argent et d'autres activités illicites;
- respect d'un Code de déontologie, qui s'applique à tous les employés de toutes les filiales dans le monde entier et qui exige que tous adhèrent à des normes de comportement élevées et se conforment aux lois applicables; et
- collaboration avec des organismes internationaux en vue de resserrer les règles et politiques régissant le système financier international.

L'OCDE a élaboré, conjointement avec des pays non membres de l'OCDE, une norme fiscale admise au niveau international prévoyant l'échange sur demande de renseignements sur tous les sujets fiscaux aux fins de l'administration et de l'application des lois fiscales. Cette norme a été appuyée par les ministres des Finances du G20 lors de leur rencontre tenue à Berlin en 2004 et par le comité d'experts sur la coopération internationale en matière fiscale de l'ONU lors de sa réunion d'octobre 2008. RBC exerce des activités à l'échelle internationale dans plus de 50 territoires, lesquels ont tous essentiellement mis en œuvre ou accepté de mettre en œuvre cette norme fiscale admise au niveau international.

Dans chacun des territoires où RBC est présente, nous exerçons des activités destinées à servir nos clients. Cette proposition ne fait pas de distinction entre le déploiement international légitime de capitaux et de ressources et l'utilisation de ce qui est communément appelé des « paradis fiscaux » par des éléments criminels en vue d'exercer des activités financières illégales. La Banque et ses filiales, tout en respectant les lois applicables, structurent leurs activités commerciales de façon à répondre le mieux possible aux besoins de la Banque, de ses clients et de ses actionnaires. Le fait de restreindre les activités de la Banque à des territoires où les taux d'imposition sont égaux ou supérieurs à ceux en vigueur au Canada ne serait pas dans l'intérêt de la Banque, de ses clients et de ses actionnaires.

Proposition 4 – Informations additionnelles sur la comparaison de la rémunération avec les pairs

Il est proposé que le comité de rémunération donne aux actionnaires davantage d'information en regard du groupe de référence utilisé pour comparer le degré de compétitivité de la rémunération de ses hauts dirigeants et sur l'importance de cette comparaison dans l'exercice de fixation de la rémunération.

Argumentaire

Des études démontrent que la divulgation de la rémunération a eu l'effet pervers de nourrir une augmentation constante de la rémunération des hauts dirigeants. Plus particulièrement, une étude récente démontre que 50 % des augmentations de rémunération des présidents et chefs de la direction américains au cours de 1992 à 2006 a été produite par la surenchère créée par le système d'étalonnage. D'autres chercheurs ont démontré que les entreprises ont tendance à utiliser des groupes de comparaison où la rémunération des hauts dirigeants est souvent supérieure à la rémunération de leurs hauts dirigeants.

Cette manière de faire nuit à la relation saine devant exister entre la rémunération et la performance de l'organisation. À cet égard, nous nous permettrons de paraphraser la Coalition canadienne de la saine gouvernance qui mettait en garde contre l'utilisation trop forte de ce mécanisme dans la fixation de la rémunération des hauts dirigeants : « Quoi qu'il en soit, on doit prendre garde à ne pas exagérer l'importance des comparaisons avec le groupe de référence pour façonner la structure de rémunération. »

Actuellement, l'actionnaire a peu d'information sur le choix de l'univers de comparaison ou sur le positionnement de l'entreprise quant à ses pairs :

- *rang de l'entreprise parmi les entreprises identifiées comme comparables par le comité de rémunération en regard de chaque composante de la rémunération et de la rémunération totale pour les cinq principaux dirigeants;*
- *rang de l'entreprise parmi ses pairs en fonction de différents indicateurs de performance financière.*

L'actionnaire dispose également de peu d'information quant à l'importance accordée par le comité de rémunération à ces données dans le processus de fixation de la rémunération : choix de l'univers de comparaison (national ou international), rang percentile visé et pour quelles composantes de la rémunération.

Nous jugerons donc essentiel que ces informations fassent partie des renseignements fournis avec la politique de rémunération. Comme le soulignait récemment un conseiller réputé en rémunération, « Les compagnies qui composent le groupe de comparaison influenceront votre politique de rémunération plus que tout autre donnée. Il est donc primordial de mettre l'effort nécessaire pour choisir le bon groupe de comparaison. »

Le MÉDAC considère qu'il est crucial de connaître les effets d'un tel outil de fixation sur la fixation de la rémunération des hauts dirigeants et qu'il soit balisé par le recours à un ratio d'équité interne éthiquement et socialement acceptable.

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

Nos programmes de rémunération s'articulent autour de quatre grands axes : la rémunération est en corrélation avec les intérêts des actionnaires, elle cadre avec des principes de saine gestion du risque, RBC verse une rémunération au rendement et la rémunération permet à RBC de recruter et de conserver des gens de talent. Il est primordial que RBC puisse compter sur des membres

de la haute direction talentueux et motivés pour assurer sa réussite à long terme. Notre approche en matière de rémunération nous permet de recruter et de conserver des membres de la direction clés en mesure d'atteindre nos objectifs stratégiques en faisant preuve de prudence et à l'intérieur de limites de tolérance au risque acceptables dans le but de générer une valeur durable pour les actionnaires.

Afin d'agir dans l'intérêt des actionnaires en recrutant et en conservant des membres de la haute direction compétents et dévoués, RBC procède régulièrement à l'étalonnage de leur rémunération afin de s'assurer qu'elle se compare à celle qui est versée par nos concurrents. Le Groupe Hay, consultant indépendant du comité, analyse les renseignements sur le marché et aide le comité à définir les groupes de comparaison appropriés pour le chef de la direction et les membres du Groupe de la direction, compte tenu du secteur, de la taille, de la portée géographique, de la diversité et complexité des activités et du marché pour le recrutement de gens de talent. Au Canada, RBC a généralement étalonné le niveau cible de la rémunération des membres de la haute direction à l'aide de la médiane des postes de haute direction comparables au sein des grandes institutions financières canadiennes et le comité a étalonné le niveau cible de la rémunération du chef de la direction au-dessus de la médiane du groupe de comparaison aux fins de la rémunération. Des cibles personnelles peuvent être fixées au-dessus ou au-dessous de la médiane du groupe de comparaison selon les connaissances, l'expérience et l'apport du haut dirigeant. Le tableau présenté à la page 31 permet de voir clairement où RBC se situe par rapport aux membres du groupe de comparaison canadien quant aux produits d'exploitation, au total de l'actif, au bénéfice net, à la capitalisation boursière et au nombre d'employés en équivalent temps plein.

Le conseil est d'avis que l'étalonnage auquel procède RBC fournit des renseignements utiles nous permettant d'évaluer si la rémunération de nos membres de la haute direction est comparable à celle qu'offrent nos concurrents ainsi que de recruter et de conserver des personnes de talent. Le conseil juge aussi que la composition de nos groupes de comparaison et l'incidence de l'analyse comparative sur les décisions relatives à la rémunération sont clairement présentées dans cette circulaire. Nous continuerons d'adapter nos pratiques et notre divulgation en ce qui concerne l'étalonnage à l'évolution des pratiques exemplaires en la matière et de la réglementation pertinente.

En raison des politiques progressistes de la Banque dans les domaines du risque environnemental et du risque social et du leadership dont elle fait preuve en matière de promotion de la responsabilité sociale, Vancity Investment Management Inc. a accepté de retirer une proposition d'actionnaires portant sur les efforts à fournir en vue d'obtenir un consentement préalable libre et éclairé lorsque les projets d'un client sont susceptibles de nuire aux droits et revendications des autochtones.

En raison de l'engagement dont fait preuve la Banque en matière de responsabilité environnementale dans l'exercice de ses activités commerciales grâce à ses politiques efficaces et mises à jour de façon proactive en réponse aux modifications réglementaires et aux préoccupations émergentes, Margaret Seeger (représentée par Trillium Asset Management) a accepté de retirer une proposition d'actionnaires portant sur la rédaction d'un rapport sur les risques financiers entourant l'exploitation des sables bitumineux.



Le présent rapport constitue une publication neutre en carbone. Les émissions en équivalent- CO_2 liées à la production et à la distribution du présent rapport 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. Les URCE ont été acquises par l'intermédiaire du groupe de négociation des émissions de RBC Marchés des Capitaux.

® Marques déposées de la Banque Royale du Canada.

