



BANQUE ROYALE DU CANADA

(la Banque)

Le

30 janvier 2025

MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

A. RAISON D'ÊTRE ET FONCTIONS DU COMITÉ

1. Raison d'être

Le Comité des ressources humaines (le comité) a la responsabilité d'aider le Conseil d'administration de la Banque (le conseil) en supervisant (i) les politiques et principaux programmes de rémunération, (ii) la gestion du risque en rémunération (iii) la rémunération du chef de la direction et des membres du Groupe de la direction, (iv) les plans de relève des membres de la Haute direction et des cadres supérieurs, (v) les principales stratégies et pratiques de gestion du talent et de ressources humaines, y compris la mobilisation, la diversité et l'inclusion, ainsi que la santé et le bien-être des employés, (vi) les régimes de retraite de la Banque et des filiales participantes et (vii) la conformité aux exigences légales et réglementaires.

2. Ressources humaines

Dans le cadre de ses fonctions de supervision des ressources humaines, le comité exercera les activités suivantes :

- a) examiner à intervalles réguliers les plans de relève des cadres supérieurs de la Banque et de ses secteurs d'activité ;
- b) passer en revue les pratiques de gestion du talent afin d'assurer l'obtention des aptitudes essentielles pour atteindre les objectifs stratégiques de la Banque ;
- c) examiner les politiques et les principaux programmes de rémunération de la Banque et de certaines de ses filiales, compte tenu des objectifs commerciaux et des activités ainsi que des risques auxquels la Banque et ces filiales sont exposées ;
- d) interagir avec le chef de la gestion du risque au sujet des principaux programmes de rémunération, de la structure des programmes et de la rémunération versée et de la concordance avec les principes et les pratiques de saine gestion du risque ;
- e) tenir une réunion conjointe avec le Comité de gestion du risque au moins une fois par année, afin de discuter des politiques et des pratiques de gestion du risque en rémunération et d'autres enjeux communs ;
- f) approuver un rapport annuel portant sur la rémunération des membres de la Haute direction à des fins d'inclusion dans la circulaire de la direction ;
- g) formuler chaque année au conseil des recommandations quant à la conception, aux versements et au provisionnement des principaux programmes de rémunération ;
- h) examiner et recommander au conseil la description de poste pour le chef de la direction, examiner et approuver les objectifs d'entreprise applicables à la rémunération du chef de la direction, évaluer annuellement le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs, y compris donner l'exemple et favoriser une culture d'intégrité, et, à la condition que le chef de la direction ne soit pas présent lors du vote ou des délibérations portant sur sa rémunération, examiner la rémunération du chef de la direction et recommander au conseil la rémunération à lui verser en fonction de cette évaluation ;
- i) examiner le rendement des membres du Groupe de la direction, en fonction des évaluations résumées par le chef de la direction, et formuler des recommandations au conseil quant à leur rémunération ; et
- j) approuver la rémunération des chefs des fonctions de supervision qui ne sont pas des membres du Groupe de la direction, comme recommandée par le chef de la direction ; et
- k) examiner et, le cas échéant, approuver les modifications apportées aux lignes directrices en matière d'actionariat applicables au Groupe de la direction, y compris le chef de la direction.

Sous réserve des lois applicables à la filiale concernée, le comité pourra aussi exercer pour une filiale et en son nom les fonctions de comité des ressources humaines de la filiale.

3. Régimes de retraite

Le comité examinera le provisionnement des régimes de retraite et les modifications importantes de leur conception. Il approuvera également la stratégie de placement de l'actif des régimes de retraite de la Banque.

De plus, le comité examinera annuellement des rapports portant sur le rendement des régimes de retraite parrainés par la Banque et certaines de ses filiales, leur capitalisation et toute autre question pertinente les concernant.

B. COMPOSITION DU COMITÉ ET PROCÉDURES

1. Composition du comité

Le comité sera composé d'au moins cinq administrateurs. Aucun employé ou dirigeant de la Banque ou d'une société membre du groupe de la Banque ne pourra être membre du comité. Un membre du comité (i) ne devra pas appartenir au groupe de la Banque, au sens des règlements pris en vertu de la *Loi sur les banques*, et (ii) devra être indépendant, au sens des normes sur l'indépendance des administrateurs adoptées par le conseil.

La composition du comité reflétera l'expérience et l'expertise nécessaires à l'exécution du mandat du comité.

Tous les membres du comité posséderont des connaissances suffisantes en matière de ressources humaines et de rémunération ou seront prêts à acquérir de telles connaissances peu de temps après leur nomination au comité.

2. Nomination des membres du comité

Les membres du comité seront nommés ou renommés par le conseil lors de la réunion d'organisation annuelle des administrateurs. Ils demeureront habituellement en poste pour une période minimale de trois ans. Chaque membre exercera ses fonctions jusqu'à ce que son successeur soit nommé, à moins qu'il ne démissionne, ne soit destitué ou ne siège plus comme administrateur. Le conseil pourra combler à tout moment une vacance au sein du comité.

3. Président et secrétaire du comité

Le conseil nommera ou renommara un président parmi les membres du comité. À défaut, les membres du comité nommeront ou renommeront un président. Le président du comité demeurera habituellement en poste pour une période minimale de trois ans. Le président du comité ne pourra pas être un ancien employé de la Banque ou d'une société membre du groupe de la Banque. Le secrétaire du comité n'est pas tenu d'être un administrateur.

4. Moment et lieu des réunions

Les réunions pourront être convoquées par un membre du comité, le chef des ressources humaines, le président du conseil ou le président et chef de la direction. Le moment et le lieu des réunions ainsi que la procédure à suivre seront déterminés par les membres du comité, mais le comité devra se réunir au moins quatre fois par année. Les membres du comité peuvent participer aux réunions en personne ou par téléphone, par voie électronique ou par d'autres moyens de communication. Le comité pourra demander qu'un dirigeant ou un employé de la Banque ou que les conseillers externes de la Banque assistent à une réunion du comité ou rencontrent un membre du comité ou un consultant auprès de celui-ci.

5. Quorum

Le quorum lors des réunions est fixé à trois membres.

6. Avis de convocation

L'avis de convocation à une réunion sera généralement donné à chaque membre du comité par écrit ou par téléphone, ou par un moyen de communication électronique ou autre, au moins 24 heures avant l'heure fixée pour la réunion ; toutefois,

- a) un membre pourra renoncer à l'avis de convocation de quelque manière que ce soit, et sa présence à la réunion équivaut à une telle renonciation, sauf lorsqu'il y assiste spécialement pour s'opposer aux délibérations au motif que la réunion n'est pas régulièrement convoquée ; et
- b) une résolution écrite signée par tous les membres habiles à voter en l'occurrence à une réunion du comité aura la même valeur que si elle avait été adoptée lors d'une réunion du comité.

7. Délégation

Le comité peut désigner un sous-comité pour examiner toute question relevant du mandat du comité.

8. Rapport au conseil

Après chaque réunion, le comité présentera au conseil un rapport sur ses activités accompagné de ses recommandations.

9. Accès aux membres de la direction et aux conseillers externes

Dans l'exercice de ses fonctions, le comité jouira d'un accès sans restrictions aux membres de la direction et autres membres du personnel de la Banque. Le comité pourra, lorsqu'il le juge nécessaire pour l'exercice de ses fonctions, retenir les services de tout conseiller externe de son choix, y compris les services d'un consultant en rémunération, en superviser les activités ainsi que mettre fin à la prestation de ces services et en approuver la rémunération. La Banque accordera le financement adéquat, comme déterminé par le comité, pour la rémunération de ces services.

Le comité pourra retenir les services d'un consultant en rémunération, d'un conseiller juridique ou de tout autre conseiller après avoir tenu compte de tous les faits pertinents ayant trait à l'indépendance de cette personne par rapport à la direction, y compris les critères énoncés par la Bourse de New York.

10. Réunions privées

Chaque réunion du comité prévue à l'horaire sera tenue en l'absence de tout membre de la direction. De temps à autre, le comité se réunira également en privé avec le consultant externe en rémunération, en l'absence de tout membre de la direction, afin de discuter des questions liées à la rémunération.

11. Procès-verbal

Le procès-verbal des réunions du comité sera établi par le secrétaire et présenté ultérieurement au comité et au conseil, si le conseil l'exige.

12. Évaluation de l'efficacité et révision du mandat

Le comité reverra et évaluera annuellement la pertinence de son mandat et évaluera son efficacité à le remplir.