



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

Date : le vendredi 28 février 2003

Heure : 9 h 30 (heure de l'Est)

Lieu : Amphithéâtre
Centre Mont-Royal
2200, rue Mansfield
Montréal (Québec)

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

- (1) Réception des états financiers de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2002 et du rapport des vérificateurs s'y rapportant;
- (2) Élection des administrateurs;
- (3) Nomination des vérificateurs;
- (4) Étude des propositions d'actionnaires énoncées à l'annexe C de la circulaire de la direction; et
- (5) Étude de toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée des détenteurs d'actions ordinaires.

Par ordre du conseil d'administration

La première vice-présidente et secrétaire,



Jane E. Lawson
Le 28 janvier 2003

Important

Le 10 janvier 2003, date de référence fixée pour l'assemblée, il y avait 666 734 693 actions ordinaires en circulation, ce qui correspond au nombre de « voix possibles » au sens de la *Loi sur les banques*.

Les actionnaires qui ne pourront être présents à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires sont priés de bien vouloir remplir et signer le formulaire de procuration ci-joint et de le retourner sans tarder soit par la poste dans l'enveloppe fournie à cet effet, soit par télécopieur au (416) 263-9524 ou au numéro sans frais 1 866 249-7775 afin que les droits de vote attachés à leurs actions soient exercés même s'ils n'assistent pas à l'assemblée. Les procurations doivent parvenir au bureau de Toronto de la Société de fiducie Computershare du Canada, agent des transferts, au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le mercredi 26 février 2003 ou être remises en mains propres à la table d'inscription le jour même de l'assemblée avant l'ouverture de celle-ci.

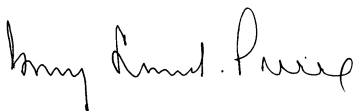
**Madame,
Monsieur,**

L'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque aura lieu à l'amphithéâtre du Centre Mont-Royal, 2200, rue Mansfield, Montréal (Québec), le vendredi 28 février 2003 à 9 h 30 (heure de l'Est).

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

Cette assemblée vous offre l'occasion de poser des questions et de rencontrer les membres de la direction et du conseil d'administration ainsi que d'autres actionnaires. En espérant que vous vous joindrez à nous, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



Guy Saint-Pierre, o.c.

Le président et chef de la direction,



Gordon M. Nixon

Circulaire de la direction

En date du 3 janvier 2003, sauf indication contraire

La présente circulaire de la direction a trait à la sollicitation, par la direction de la Banque Royale du Canada, de procurations qui seront utilisées à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque.

Table des matières

2	Section 1 : Renseignements sur le vote	9	Section 3 : Renseignements sur la rémunération et autres renseignements	23	Annexe A : Relevé de présence des administrateurs
4	Section 2 : Questions soumises à l'assemblée	9	Rémunération des administrateurs	24	Annexe B : Énoncé des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise
4	États financiers	10	Rapport sur la rémunération des hauts dirigeants	32	Annexe C : Propositions d'actionnaires
4	Élection des administrateurs	14	Graphique sur le rendement		
8	Nomination des vérificateurs	14	Rémunération des dirigeants		
8	Propositions d'actionnaires	21	Prêts aux administrateurs et aux dirigeants		
		22	Autres questions		

Qui sollicite ma procuration?

La direction de la Banque sollicite votre procuration en vue de son utilisation à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires.

Quelles sont les questions qui seront mises aux voix?

Vous voterez sur les questions suivantes :

- l'élection des administrateurs de la Banque (voir page 4),
- la nomination de Deloitte & Touche, s.r.l. et de PricewaterhouseCoopers s.r.l. en tant que vérificateurs de la Banque (voir page 8) et
- les propositions d'actionnaires (voir page 8).

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

Pour être approuvée, chacune des questions précisées dans la présente circulaire devra recueillir la majorité simple des voix exprimées en personne ou par voie de fondé de pouvoir.

Combien ai-je de voix?

Sous réserve des restrictions sur le vote mentionnées ci-après, vous disposez d'une voix par action ordinaire de la Banque dont vous êtes propriétaire à la fermeture des bureaux le 10 janvier 2003, date de référence fixée pour l'assemblée.

Pour exercer les droits de vote attachés aux actions acquises après la date de référence, vous devez, au plus tard 10 jours avant l'assemblée :

- demander à la Banque d'ajouter votre nom à la liste des actionnaires habiles à voter et
- produire les certificats d'actions régulièrement endossés ou prouver autrement votre titre.

Restrictions sur le vote

Les droits de vote ne peuvent être exercés, ni en personne ni par voie de fondé de pouvoir, si les actions auxquelles ils s'attachent sont détenues en propriété effective par :

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

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

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

Le nombre d'actions ordinaires en circulation le 10 janvier 2003, égal au nombre de « voix possibles » au sens de la *Loi sur les banques*, est indiqué sous « Important » au bas de l'avis de convocation à l'assemblée.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, en date du 3 janvier 2003, personne n'était propriétaire ni n'exerçait le contrôle ni n'avait la haute main sur plus de dix pour cent des actions ordinaires en circulation.

Comment puis-je voter?

Si vous avez droit de vote et que vos actions sont immatriculées à votre nom, vous pouvez exercer les droits de vote s'y attachant en personne à l'assemblée ou par voie de fondé de pouvoir, comme il est expliqué ci-dessous.

Si vos actions sont détenues par l'entremise d'une personne désignée, veuillez vous reporter aux instructions figurant ci-après sous les rubriques « Comment un actionnaire non inscrit peut-il voter? » et « Comment un actionnaire non inscrit peut-il voter en personne à l'assemblée? ».

Exercice du droit de vote par voie de fondé de pouvoir

Vous pouvez nommer un fondé de pouvoir qui votera pour vous à l'assemblée, peu importe que vous y assistiez ou non. Pour ce faire, vous pouvez utiliser le formulaire de procuration ci-joint ou tout autre formulaire de procuration approprié. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint sont des administrateurs ou des dirigeants de la Banque.

Cependant, vous pouvez choisir de nommer une autre personne comme fondé de pouvoir, y compris quelqu'un qui n'est pas actionnaire de la Banque, en biffant les noms imprimés sur le formulaire de procuration et en indiquant le nom de la personne de votre choix dans l'espace prévu à cette fin, ou encore en remplissant un autre formulaire de procuration approprié.

De quelle façon seront exercés mes droits de vote?

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

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

Si vous n'avez pas donné d'instructions quant à la façon d'exercer vos droits de vote sur une question en particulier, votre fondé de pouvoir votera alors selon son bon jugement.

À moins d'indications 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 présentés dans les pages suivantes,
POUR la nomination de Deloitte & Touche, s.r.l. et de PricewaterhouseCoopers s.r.l. en tant que vérificateurs,
POUR les propositions de la direction en général,
CONTRE les propositions d'actionnaires n^{os} 1 à 13 énoncées à l'annexe C et
POUR la proposition d'actionnaires n^o 14 énoncée à l'annexe C.

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

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

Au moment de l'impression de la présente circulaire, la direction n'a connaissance d'aucune autre question qui doit être soumise à l'assemblée. Toutefois, s'il y en avait, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint se prévaudront du pouvoir discrétionnaire conféré par la procuration à cet égard et voteront selon leur bon jugement.

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

Vous pouvez révoquer votre procuration en tout temps tant qu'elle n'a pas été exercée. Pour ce faire, vous devez indiquer clairement par écrit que vous désirez révoquer votre procuration et faire parvenir cet avis écrit au siège social de la Banque au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée ou encore le remettre au président de l'assemblée à la date de son ouverture ou de sa reprise en cas d'ajournement.

Qui compte les votes?

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

Mon vote est-il confidentiel?

L'agent des transferts préserve le caractère confidentiel du vote des actionnaires, sauf (a) lorsque l'actionnaire a clairement l'intention de faire connaître son opinion à la direction et (b) si les lois applicables exigent la divulgation.

Comment sollicite-t-on les procurations?

La direction de la Banque vous demande de signer et de retourner le formulaire de procuration afin que vos droits de vote puissent être exercés à l'assemblée. La sollicitation de procurations se fera essentiellement par la poste. Toutefois, les administrateurs, dirigeants et employés permanents de la Banque peuvent aussi solliciter des procurations par téléphone, par écrit ou en personne. La Banque peut également faire appel aux services de cabinets externes pour la sollicitation de procurations. Les frais de la sollicitation sont à la charge de la Banque, y compris les frais reliés aux services fournis par un cabinet externe, soit Georgeson Shareholder Communications Canada, estimés à environ 33 000 \$.

Comment un actionnaire non inscrit peut-il voter?

Si vos actions ordinaires ne sont pas immatriculées à votre nom, elles sont alors détenues par une « personne désignée », habituellement une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière. La personne désignée est tenue de vous demander des instructions quant à la façon d'exercer les droits de vote attachés à vos actions. Par conséquent, la personne désignée vous a fait parvenir la présente circulaire de même qu'un formulaire d'instructions sur le vote. Chaque personne désignée a ses propres instructions relatives à la signature et au retour des documents, que vous devez suivre à la lettre afin que les droits de vote attachés à vos actions puissent être exercés. L'actionnaire non inscrit qui, après avoir voté, change d'idée et désire voter en personne doit communiquer avec la personne désignée afin de prendre les arrangements nécessaires si possible.

Comment un actionnaire non inscrit peut-il voter en personne à l'assemblée?

Comme la Banque n'a pas accès aux noms de ses actionnaires non inscrits, elle ne peut savoir d'aucune façon que vous êtes actionnaire ou que vous avez droit de vote si vous assistez à l'assemblée, à moins que la personne désignée ne vous ait nommé fondé de pouvoir. Par conséquent, si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous désirez voter en personne à l'assemblée, veuillez inscrire votre propre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions sur le vote que la personne désignée vous a fait parvenir. Ainsi, vous lui donnez instruction de vous nommer fondé de pouvoir. Ensuite, vous n'avez qu'à suivre ses instructions relatives à la signature et au retour des documents. Il n'est pas nécessaire de remplir le reste du formulaire étant donné que vous exercerez vous-même vos droits de vote à l'assemblée.

États financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2002 figurent dans le rapport annuel qui a été envoyé par la poste aux actionnaires avec la présente circulaire.

Élection des administrateurs

Le nombre d'administrateurs devant être élus est de 18. Chaque administrateur siège jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires, à moins qu'il ne quitte son poste avant. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint entendent voter pour l'élection des candidats proposés qui sont présentés dans les pages suivantes et qui sont actuellement administrateurs de la Banque.

On trouvera dans les pages suivantes le nom des candidats proposés aux postes d'administrateurs ainsi que leur âge, leur municipalité de résidence, l'année de leur élection ou nomination initiale au conseil, leur principale occupation, les principaux autres postes d'administrateurs qu'ils occupent de même que les comités dont ils sont membres. Sont également indiqués dans ces pages pour chacun des candidats, le nombre d'actions ordinaires dont ce candidat était, directement ou indirectement, véritable propriétaire ou sur lesquelles il exerçait le contrôle ou avait la haute main le 3 janvier 2003

ainsi que, à pareille date, le nombre d'unités d'actions différées d'administrateurs qui étaient portées à son crédit en vertu du Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs et le nombre d'options qu'il détenait aux termes du 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. Une description de ces régimes est donnée dans la section 3 de la présente circulaire intitulée « Renseignements sur la rémunération et autres renseignements ». Gordon M. Nixon⁽¹⁾ et Cecil W. Sewell, Jr. n'ont reçu aucune option aux termes du Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs. Sauf lorsque cela est requis pour être admissible à titre d'administrateur d'une filiale, aucun des administrateurs de la Banque ne détient d'actions de filiales de celle-ci. Le conseil d'administration n'a pas de comité de direction.

Un « Relevé de présence des administrateurs » aux réunions du conseil et de ses comités pendant la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2002 est présenté à l'annexe A de la présente circulaire.

(1) Les renseignements sur les options octroyées à M. Nixon aux termes du Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés admissibles de la Banque sont donnés à la rubrique « Rémunération des dirigeants » de la présente circulaire.



W. Geoffrey Beattie, 42 ans, de Toronto (Ontario), siège au conseil de la Banque depuis le 23 mai 2001. M. Beattie est président et administrateur de Woodbridge Company Limited (société de portefeuille) et vice-président du conseil et administrateur de Thomson Corporation (société d'édition et d'information). Avant avril 1998, il était un associé du cabinet d'avocats Tory Tory DesLauriers & Binnington. M. Beattie est également administrateur de Bell Globemedia Inc., d'Hydro One Inc., du conseil consultatif du doyen de la Joseph L. Rotman School of Management (University of Toronto), administrateur du University Health Network et coprésident du secteur « Grands donateurs » de la campagne 2002 de Centraide pour le Toronto métropolitain.

Membre du comité des ressources humaines

500 actions ordinaires
1 744 unités d'actions
différées
10 000 options



George A. Cohon, o.c., o.Ont., 65 ans, de Toronto (Ontario), siège au conseil de la Banque depuis le 1^{er} juin 1988. M. Cohon est le fondateur des Restaurants McDonald du Canada Limitée (restauration-minute), dont il est le président senior du conseil d'administration et un administrateur, ainsi que fondateur et président senior du conseil d'administration de McDonald en Russie. Il est administrateur de la Société Trust Royal du Canada, de la Compagnie Trust Royal et d'Astral Media Inc. Il est le fondateur et membre d'honneur des Manoirs Ronald McDonald, le fondateur des Œuvres pour enfants Ronald McDonald du Canada et de la Russie et coprésident du défilé du Père Noël de Toronto.

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

9 336 actions ordinaires
4 577 unités d'actions
différées
18 000 options



Douglas T. Elix, 54 ans, de Ridgefield (Connecticut), siège au conseil de la Banque depuis le 22 août 2000. M. Elix est vice-président principal et directeur de groupe, Services mondiaux IBM, IBM Corporation (société informatique). Avant octobre 1999, M. Elix était directeur général, Amériques, Services mondiaux IBM, IBM Corporation. Avant janvier 1997, il était président d'Integrated Systems Solutions Corporation (société informatique). Il est également administrateur d'IBM Global Services Australia Ltd.

Membre du comité des ressources humaines

3 876 unités d'actions
différées
14 000 options



John T. Ferguson, F.C.A., 61 ans, d'Edmonton (Alberta), siège au conseil de la Banque depuis le 3 avril 1990. M. Ferguson est président du conseil et administrateur de TransAlta Corporation (société de production d'électricité), président du conseil et administrateur de Princeton Developments Ltd. (société immobilière) de même qu'administrateur ou dirigeant d'un certain nombre de filiales de Princeton Developments Ltd. Il est également administrateur de Suncor Energy Inc., de l'Institut canadien des recherches avancées et de l'Institut C.D. Howe ainsi que chancelier de la University of Alberta.

Président du comité de révision et de la politique du risque
Membre du comité de vérification

5 362 actions ordinaires
4 276 unités d'actions
différées
18 000 options



L. Yves Fortier, c.c., c.r., 67 ans, de Montréal (Québec), a siégé au conseil de la Banque de juin 1986 à août 1988. M. Fortier a ensuite été nommé ambassadeur et représentant permanent du Canada aux Nations Unies. Il est redevenu membre du conseil de la Banque le 3 mars 1992. M. Fortier est président du cabinet d'avocats Ogilvy Renault dont il est également un associé principal. Il est président du conseil et administrateur d'Alcan Inc. (société de production d'aluminium et d'emballages), gouverneur et administrateur de la Compagnie de la Baie d'Hudson, administrateur de DuPont Canada Inc., de la Corporation Nortel Networks, de NOVA Chemicals Corporation et du Groupe TVA inc. ainsi qu'administrateur et membre de plusieurs organismes sans but lucratif.

Membre du comité de révision et de la politique du risque
Membre du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques

6 634 actions ordinaires
8 172 unités d'actions
différées
18 000 options



L'hon. Paule Gauthier, c.p., o.c., o.q., c.r., 59 ans, de Québec (Québec), siège au conseil de la Banque depuis le 1^{er} octobre 1991. M^{me} Gauthier est une associée principale du cabinet d'avocats Desjardins Ducharme Stein Monast. Elle est administratrice de la Société Trust Royal du Canada, de la Compagnie Trust Royal, de Metro Inc., de Rothmans Inc. et de TransCanada PipeLines Limited. Elle est également membre du conseil des gouverneurs du Collège militaire royal du Canada, présidente du Comité de surveillance des activités du renseignement de sécurité, présidente de la Fondation de la Maison Michel-Sarrazin et présidente de l'Institut Québécois des Hautes Études Internationales (Université Laval).

Membre du comité de révision et de la politique du risque
Membre du comité des ressources humaines

8 481 actions ordinaires
5 937 unités d'actions
différées
18 000 options



Brandt C. Louie, F.C.A., 59 ans, de West Vancouver (Colombie-Britannique), siège au conseil de la Banque depuis le 20 novembre 2001. M. Louie est président et chef de la direction ainsi qu'administrateur de H.Y. Louie Co. Limited (société de distribution au détail de produits alimentaires) et président du conseil et chef de la direction ainsi qu'administrateur de London Drugs Limited (société de distribution au détail de produits pharmaceutiques). M. Louie est également vice-président du conseil et administrateur d'IGA Canada Limited (société de franchisage), président du conseil et administrateur de Slocan Forest Products Ltd. (société papetière et forestière) de même qu'administrateur et membre de plusieurs organismes sans but lucratif.

Membre du comité de révision et de la politique du risque

8 608 actions ordinaires
1 256 unités d'actions
différées
10 000 options



J. Edward Newall, o.c., 67 ans, de Calgary (Alberta), siège au conseil de la Banque depuis le 5 septembre 1984. M. Newall est président du conseil et administrateur de NOVA Chemicals Corporation (société de produits chimiques et plastiques). Il est également président du conseil et administrateur de Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (société de transport) ainsi qu'administrateur d'Alcan Inc., de BCE Inc., de Bell Canada et des Aliments Maple Leaf Inc.

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

37 372 actions ordinaires
5 511 unités d'actions
différées
18 000 options



Gordon M. Nixon, 45 ans, de Toronto (Ontario), siège au conseil de la Banque depuis le 1^{er} avril 2001. M. Nixon est président et chef de la direction de la Banque depuis le 1^{er} août 2001. M. Nixon, actif au sein d'œuvres de charité et d'organisations des domaines de la santé et de l'éducation, est président de la campagne 2002 de Centraide pour le Toronto métropolitain. Il est également membre du Conseil canadien des chefs d'entreprise et coprésident du comité de la politique nationale de cet organisme.

110 132 actions ordinaires ⁽¹⁾
43 561 unités d'actions
différées ⁽²⁾



David P. O'Brien, 61 ans, de Calgary (Alberta), siège au conseil de la Banque depuis le 7 mai 1996. Depuis avril 2002, M. O'Brien est président du conseil et administrateur d'EnCana Corporation (société pétrolière et gazière). D'octobre 2001 à avril 2002, M. O'Brien a été président du conseil et chef de la direction ainsi qu'administrateur de PanCanadian Energy Corporation (société pétrolière et gazière), qui a fusionné avec Alberta Energy Company Ltd. en avril 2002 pour former EnCana Corporation. Avant octobre 2001, il était président du conseil, président et chef de la direction de Canadien Pacifique Limitée qui a été restructurée en cinq sociétés, dont PanCanadian Energy Corporation. M. O'Brien est aussi administrateur de Fairmont Hotels & Resorts Inc., d'Air Canada, d'Inco Limitée, de Molson Inc., de TransCanada PipeLines Limited et de l'Institut C.D. Howe. De plus, il est président honoraire et administrateur du Conseil canadien des chefs d'entreprise et membre du conseil des gouverneurs de la University of Calgary.

Président du comité des ressources
humaines
Membre du comité de la gouvernance
d'entreprise et des affaires publiques

29 266 actions ordinaires
18 000 options



Charlotte R. Otto, 49 ans, de Cincinnati (Ohio), siège au conseil de la Banque depuis le 21 novembre 2000. M^{me} Otto est chef des relations extérieures internationales de Procter & Gamble Company (société de produits de consommation). Elle est membre de la Arthur Page Society, membre du conseil national des Boys and Girls Clubs of America, présidente de la Cincinnati Playhouse in the Park, présidente du conseil de Downtown Cincinnati, Inc. et membre de la Greater Cincinnati Riverfront Development Authority.

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

3 534 unités d'actions
différées
14 000 options



Robert B. Peterson, 65 ans, de Toronto (Ontario), siège au conseil de la Banque depuis le 10 septembre 1992. M. Peterson est le président du conseil et chef de la direction sortant de la Compagnie Pétrolière Impériale Limitée (société pétrolière intégrée). Il est administrateur de Fording Inc., président de la campagne de financement de la Queen's University et membre de l'Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists de l'Alberta.

Président du comité de vérification
Membre du comité des ressources
humaines

5 530 actions ordinaires
8 461 unités d'actions
différées
18 000 options



J. Pedro Reinhard, 57 ans, de Midland (Michigan), siège au conseil de la Banque depuis le 18 mai 2000. M. Reinhard est vice-président directeur et chef des finances ainsi qu'administrateur de Dow Chemical Company (société du domaine des sciences et des technologies). Il est également administrateur de Dow Corning Corporation et de Sigma-Aldrich Corporation.

Membre du comité de vérification

5 159 unités d'actions
différées
14 000 options

(1) Comprend 41 649 actions différées aux termes du Programme d'actions différées au rendement. Pour une description du programme, voir « Rapport sur la rémunération des hauts dirigeants » dans la présente circulaire.

(2) Représente les unités d'actions différées aux termes du Régime d'unités d'actions différées à l'intention des hauts dirigeants de la Banque. Pour une description de ce régime, voir la rubrique « Rapport sur la rémunération des hauts dirigeants » dans la présente circulaire.



Hartley T. Richardson, 48 ans, de Winnipeg (Manitoba), siège au conseil de la Banque depuis le 5 novembre 1996. M. Richardson est président et chef de la direction ainsi qu'administrateur de James Richardson & Sons, Limited (société d'investissement et de portefeuille) de même qu'administrateur ou dirigeant d'un certain nombre de filiales de James Richardson & Sons, Limited. Il est également administrateur de Angiotech Pharmaceuticals, Inc., de DuPont Canada Inc., de MacDonald Dettwiler and Associates, de la Fondation Asie-Pacifique du Canada, du Conseil canadien des chefs d'entreprise et de la Commission trilatérale.

Membre du comité de révision et de la politique du risque

17 000 actions ordinaires
7 347 unités d'actions différées
18 000 options



Guy Saint-Pierre, o.c., 68 ans, de Montréal (Québec), président du conseil de la Banque, siège au conseil depuis le 6 novembre 1990. M. Saint-Pierre est le président du conseil sortant du Groupe SNC-Lavalin inc. (société d'ingénierie et de fabrication). Il est administrateur d'Alcan Inc., de BCE Inc., de Bell Canada, de General Motors du Canada Limitée ainsi qu'administrateur et membre de plusieurs organismes sans but lucratif.

Président du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques
Membre du comité des ressources humaines

38 550 actions ordinaires
4 968 unités d'actions différées
18 000 options



Cecil W. Sewell, Jr., 56 ans, de Raleigh (Caroline du Nord), siège au conseil de la Banque depuis le 11 juillet 2001. M. Sewell est président du conseil honoraire et administrateur de RBC Centura Banks, Inc. Il est également administrateur de RBC Centura Bank, de la Global Transpark Foundation, Inc., du North Carolina Rural Economic Development Center, Inc., de la Federal Reserve Bank of Richmond, succursale de Charlotte, et de la North Carolina Community College System Foundation.

234 227 actions ordinaires⁽¹⁾
77 500 options⁽²⁾



Kathleen P. Taylor, 45 ans, de Toronto (Ontario), siège au conseil de la Banque depuis le 20 novembre 2001. M^{me} Taylor est présidente, exploitation commerciale internationale de Hôtels Quatre Saisons Inc. (société de gestion d'hôtels et de centres de villégiature). M^{me} Taylor est membre du World Travel & Tourism Council et du Industry Real Estate Financing Advisory Council.

Membre du comité de vérification

750 actions ordinaires
1 193 unités d'actions différées
10 000 options



Victor L. Young, o.c., 57 ans, de St. John's (Terre-Neuve), siège au conseil de la Banque depuis le 2 avril 1991. De 1984 à mai 2001, M. Young a été président du conseil et chef de la direction de Fishery Products International Limited (société de produits de la mer surgelés). M. Young est administrateur d'Aliant Inc., de BCE Inc., de la Compagnie Pétrolière Impériale Limitée et de McCain Foods Group Inc. M. Young est président de la Commission royale d'enquête sur le renouvellement et le renforcement de la place de Terre-Neuve-et-Labrador au sein du Canada. Il est également président de la campagne de financement des soins de santé de Terre-Neuve-et-Labrador « Give to Feel Good ».

Membre du comité de vérification

6 781 actions ordinaires
3 647 unités d'actions différées
18 000 options

(1) Comprend 4 200 actions différées aux termes du Programme d'actions différées au rendement. Pour une description du programme, voir « Rapport sur la rémunération des hauts dirigeants » dans la présente circulaire.

(2) Représente les options octroyées à M. Sewell concurremment à l'acquisition de Centura Banks, Inc. ainsi que les options octroyées aux termes du Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés de la Banque et de ses filiales.

Nomination des vérificateurs

Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint se proposent de voter pour la reconduction du mandat de Deloitte & Touche, s.r.l. et de PricewaterhouseCoopers s.r.l. comme vérificateurs de la Banque jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires.

La *Loi sur les banques* exige que les détenteurs d'actions ordinaires de la Banque nomment comme vérificateurs un cabinet d'experts-comptables, et elle leur permet d'en nommer deux. Les cabinets Deloitte & Touche, s.r.l. et PricewaterhouseCoopers s.r.l. ont été les deux cabinets de vérificateurs de la Banque au cours des cinq derniers exercices.

Honoraires des vérificateurs

Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2002, Deloitte & Touche, s.r.l., et les personnes de son groupe, et PricewaterhouseCoopers s.r.l., et les personnes de son groupe, ont touché des honoraires de 12,2 millions de dollars et de 19,5 millions de dollars, respectivement, pour les services énumérés ci-dessous.

(en millions de dollars)	Exercice terminé le 31 octobre	
	2002	2001
Deloitte & Touche, s.r.l.		
Services de vérification	5,1 \$	4,4 \$
Services liés à la vérification	2,5	3,0
Services fiscaux	0,3	0,3
Conception et implantation de systèmes d'information financière	0,4	–
Autres services	3,9	5,3
	12,2 \$	13,0 \$
PricewaterhouseCoopers s.r.l.		
Services de vérification	6,0 \$	4,7 \$
Services liés à la vérification	4,3	3,2
Services fiscaux	1,0	0,1
Conception et implantation de systèmes d'information financière	1,6	3,3
Autres services	6,6	4,5
	19,5 \$	15,8 \$

Le comité de vérification s'est penché sur la question de la compatibilité de la prestation de services autres que de vérification avec le maintien de l'indépendance des vérificateurs. Le 24 septembre 2002, le comité de vérification a adopté une politique interdisant à la Banque de retenir les services des vérificateurs pour la prestation de types de services autres que de vérification « interdits » et exigeant que le comité de vérification approuve au préalable la prestation de types de services autres que de vérification permis, ces types de services étant entendus au sens de la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*.

Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2003, le comité de vérification a préalablement autorisé des plafonds de dépenses pour quatre types de services autres que de vérification permis, soit 1 million de dollars pour des services fiscaux, 1 million de dollars pour de l'aide sur des questions de comptabilité et de contrôles internes, 1 million de dollars pour l'examen de prospectus et de notices d'offre et 7 millions de dollars pour des services de rétablissement d'entreprises, touchant notamment la faillite, la fonction de syndic et la réorganisation.

Propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires qui doivent être soumises à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires figurent à l'annexe C de la présente circulaire.

La date limite pour la présentation de propositions par les actionnaires de la Banque afin que celles-ci soient incluses dans la circulaire de la direction se rapportant à la prochaine assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires est le 1^{er} décembre 2003.

Rémunération des administrateurs

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

Les autres membres du conseil d'administration ont reçu au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2002 la rémunération forfaitaire annuelle et les jetons de présence suivants :

(i) rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs	30 000 \$
(ii) rémunération forfaitaire annuelle additionnelle du président d'un comité (sauf un comité régional d'administrateurs)	10 000 \$
(iii) rémunération forfaitaire annuelle des membres d'un comité (sauf le président d'un comité et un comité régional d'administrateurs)	3 000 \$
(iv) chaque présence à une réunion du conseil ou d'un comité (sauf si un autre montant est indiqué ci-dessous)	1 500 \$
(v) chaque présence à une réunion d'un comité régional d'administrateurs (jusqu'à concurrence de deux réunions)	1 000 \$
(vi) rémunération forfaitaire annuelle additionnelle du président du conseil	250 000 \$

Afin d'offrir une rémunération concurrentielle et de reconnaître la complexité sans cesse croissante de ses activités, la Banque a pour objectif d'offrir aux administrateurs une rémunération comparable à celle offerte par les sociétés et institutions financières se classant dans le premier quart des plus grandes sociétés et institutions financières au pays.

En accord avec cette orientation, la rémunération forfaitaire annuelle additionnelle versée au président du conseil ne faisant pas partie de la direction a été portée à 275 000 \$ à compter du 1^{er} novembre 2002.

Compte tenu des responsabilités et devoirs accrus des membres du comité de vérification, à compter du 1^{er} mars 2003, la rémunération forfaitaire annuelle des membres et du président du comité de vérification sera portée à 6 000 \$ et 20 000 \$ respectivement.

Les administrateurs étrangers touchent les mêmes montants nominaux en dollars américains. À compter de mars 2003, tous les administrateurs toucheront l'intégralité de leur rémunération en dollars canadiens. Les administrateurs sont remboursés des frais de déplacement et autres frais engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités.

Initiatives récentes

Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques surveille l'évolution des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise et de rémunération des administrateurs en vue de déterminer et de recommander des pratiques favorisant une meilleure correspondance entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires.

Le 19 novembre 2002, le conseil d'administration, sur la recommandation du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques, a amélioré ces pratiques comme suit :

Ligne directrice en matière d'actionnariat

L'exigence actuelle voulant que les administrateurs détiennent des actions ordinaires de la Banque ou des unités d'actions différées d'administrateurs (« UADA ») d'une valeur correspondant au moins à six fois leur rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs de base sera accrue à compter du 1^{er} mars 2003. Le niveau minimum d'actionnariat passera alors à 300 000 \$. Les administrateurs disposeront d'une période de cinq ans pour atteindre ce niveau.

Rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs réservée

À compter de mars 2003, en plus de la rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs habituelle de 30 000 \$, les administrateurs toucheront une rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs réservée de 70 000 \$. Cette rémunération est instaurée en rapport avec la cessation de l'octroi d'options aux administrateurs aux termes du Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs dont il est question ci-dessous.

La rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs réservée sera versée, au choix de chaque administrateur, sous forme d'UADA aux termes du Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs dont il est question ci-dessous ou sous forme d'actions ordinaires de la Banque achetées aux termes du Régime d'achat d'actions pour les administrateurs décrit ci-dessous. La rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs réservée continuera d'être investie de la façon mentionnée ci-dessus même lorsque l'administrateur aura atteint le niveau minimum d'actionnariat prévu par la ligne directrice. Les administrateurs doivent conserver les actions ordinaires de la Banque acquises au moyen de la rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs réservée tant qu'ils siègent au conseil.

Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs

Aux termes du Régime d'unités d'actions différées pour les administrateurs, les administrateurs peuvent recevoir la moitié ou la totalité de leur rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs et de leurs jetons de présence de base (et pourront, à compter de mars 2003, recevoir la totalité de leur rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs réservée) sous forme d'UADA, ayant chacune une valeur initiale correspondant à la valeur marchande d'une action ordinaire de la Banque au moment où l'UADA est portée au crédit de l'administrateur. La valeur d'une UADA, au moment de sa conversion en espèces, correspond à la valeur marchande d'une action ordinaire de la Banque au moment de la conversion. Les UADA donnent droit à des dividendes, qui sont versés sous forme d'UADA additionnelles, selon le même taux que celui des dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque. Au cours de l'exercice 2002, les administrateurs ont différé et investi dans des UADA une tranche de 948 372 \$ de leur rémunération.

Un administrateur ne peut convertir ses UADA en espèces tant qu'il siège au conseil.

Régime d'achat d'actions pour les administrateurs

Le Régime d'achat d'actions pour les administrateurs permet aux administrateurs de choisir que la totalité ou une partie de leur rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs et de leurs jetons de présence de base soit versée sous forme d'actions ordinaires de la Banque. De plus, à compter de mars 2003, la rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs réservée sera versée sous forme d'actions ordinaires de la Banque aux termes du Régime d'achat d'actions pour les administrateurs si l'administrateur en décide ainsi. Tous les frais d'administration ainsi que tous les frais de courtage reliés à l'achat et à l'inscription des actions ordinaires de la Banque sont payés par la Banque.

Les administrateurs doivent conserver, tant qu'ils siègent au conseil, toutes les actions ordinaires de la Banque acquises au moyen de la rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs réservée par l'entremise du Régime d'achat d'actions pour les administrateurs.

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.

Le régime prévoyait l'octroi d'options visant l'achat de 6 000 actions ordinaires de la Banque à chaque administrateur nouvellement nommé ou élu ainsi que l'octroi annuel d'options visant l'achat de 4 000 actions ordinaires de la Banque après chaque assemblée des actionnaires de la Banque à laquelle des administrateurs étaient élus. Le prix de levée des options a été fixé à la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque au moment de l'octroi. Les options octroyées aux termes du régime peuvent être levées

pendant une période de dix ans à compter de la date d'octroi, mais elles peuvent être annulées plus tôt si leur titulaire cesse de siéger au conseil ou décède. Les options en cours de validité octroyées avant la suspension du régime le 19 novembre 2002 demeurent en vigueur sans modification.

Le conseil d'administration a également mis en place de nouvelles lignes directrices régissant la durée de conservation des actions ordinaires de la Banque acquises à la levée d'options. Les administrateurs qui lèvent des options aux termes du Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs après le 19 novembre 2002 sont tenus de conserver, tant qu'ils siègent au conseil, un nombre d'actions ordinaires de la Banque dont la valeur correspond à la moitié du gain réalisable, compte tenu des coûts de levée et des impôts théoriques, à chaque levée d'options.

Correspondance des intérêts

Le conseil d'administration est d'avis que le seuil prévu par la ligne directrice en matière d'actionariat, qui a été porté à 300 000 \$, l'instauration de la rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs réservée qui doit être investie dans des actions ordinaires de la Banque ou des UADA, la cessation de l'octroi d'options aux termes du Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs et l'instauration d'exigences obligeant les administrateurs à conserver, tant qu'ils siègent au conseil, la totalité des actions ordinaires de la Banque acquises au moyen de la rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs réservée et une partie des actions ordinaires de la Banque acquises à la levée d'options, favoriseront une meilleure correspondance entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires.

Rapport sur la rémunération des hauts dirigeants

Aperçu

La rémunération constitue l'un des principaux moyens qu'utilise la Banque afin de recruter, de retenir et de motiver les employés faisant preuve de la compétence et de l'engagement nécessaires à l'accroissement de la valeur du placement des actionnaires, particulièrement en ce qui concerne les plus hauts cadres dirigeants de la Banque, qui ont une influence considérable sur le rendement de la Banque.

Le comité des ressources humaines (« Comité ») du conseil d'administration examine les politiques générales en matière de rémunération et fait des recommandations au conseil d'administration quant à la rémunération des cadres dirigeants de la Banque. Cet examen porte entre autres sur le chef de la direction et des cadres dirigeants de la Banque, y compris ceux dont la rémunération est divulguée dans le Tableau synoptique de la rémunération. Dans le présent document, ces dirigeants sont appelés « hauts dirigeants nommés » de la Banque.

Le Comité se compose de six administrateurs qui ne sont ni des dirigeants ni d'anciens dirigeants de la Banque. Le conseil d'administration plénier étudie les recommandations du Comité et prend les décisions finales en ce qui concerne la rémunération des cadres dirigeants de la Banque et les changements importants de politiques en matière de rémunération.

Afin de s'assurer que la Banque offre une rémunération concurrentielle à ses cadres dirigeants, le Comité étudie les données fournies par des conseillers externes en rémunération ainsi que les pratiques en matière de rémunération de 20 sociétés à grand nombre d'actionnaires au Canada, dont de grandes banques canadiennes, et d'institutions financières américaines dont l'étendue des activités et la capitalisation boursière sont comparables.

Le régime de rémunération des cadres dirigeants de la Banque comporte trois éléments :

- Salaire de base et avantages
- Programme d'encouragement annuel
- Programmes d'encouragement à moyen terme et à long terme

Le salaire de base et les avantages correspondent généralement à la moyenne du salaire et des avantages versés par les sociétés du groupe auquel la Banque se compare. Les programmes d'encouragement annuel, d'une part, et les programmes d'encouragement à moyen terme et à long terme, d'autre part, visent dans l'ensemble à offrir des primes se situant dans le premier quart des primes semblables offertes par les sociétés du groupe de comparaison lorsque le rendement de la Banque est élevé au regard de son plan et de ses concurrents. Dans chaque cas, sous réserve du rendement, les primes sont fondées sur les pratiques courantes du marché. Le Comité ne vise pas à respecter de pondération prédéterminée.

De plus, le Comité tient compte du rendement personnel et se réserve une grande latitude pour fixer le montant de chacun des trois éléments de la rémunération de chaque haut dirigeant nommé. Ces montants sont établis en fonction de recommandations formulées par le chef de la direction pour les autres hauts dirigeants nommés et en fonction de l'évaluation faite par le Comité et le conseil du rendement du chef de la direction.

Le Comité prend ses décisions en matière d'octroi de primes d'encouragement à long terme en fonction des pratiques courantes du marché, sous réserve du rendement de la Banque, sans tenir compte du nombre d'options en cours de validité, de la valeur des options en cours de validité en jeu ou du nombre d'unités d'actions différées au rendement détenues par le cadre dirigeant de la Banque.

Salaire de base

Le Comité revoit annuellement le salaire individuel des hauts dirigeants nommés et apporte au besoin des ajustements pour tenir compte du rendement, des responsabilités et de l'expérience de chacun ainsi que de la contribution attendue de chaque dirigeant.

Programme d'encouragement annuel

Pour la Banque, la rémunération au rendement est un moyen de récompenser les employés de leur contribution au rendement de leur unité opérationnelle ou unité fonctionnelle et au rendement global de la Banque. La diversité des unités opérationnelles et des unités fonctionnelles de la Banque ainsi que les différences entre les facteurs clés de rendement donnent lieu à des mesures distinctes pour chaque unité opérationnelle ou unité fonctionnelle; par contre le rendement global de la Banque demeure un élément clé de la rémunération au rendement annuelle d'un employé.

Deux points de référence servent à déterminer l'octroi de primes d'encouragement aux termes du Programme d'encouragement annuel de la Banque : l'atteinte des objectifs prévus de rendement des capitaux propres par la Banque pendant l'exercice et la croissance du bénéfice par action pendant l'exercice comparativement à celle de 15 institutions financières nord-américaines concurrentes.

La prime d'encouragement annuelle effectivement versée à un haut dirigeant nommé est déterminée en fonction de sa contribution personnelle qui, elle, est évaluée selon divers facteurs, dont les résultats opérationnels, le jugement, le rendement en matière de gestion et la contribution globale au succès de la Banque. Le Comité et le conseil d'administration,

à leur discrétion, peuvent aussi ajuster le montant de la prime d'encouragement. En 2002, chaque haut dirigeant nommé a satisfait au critère de contribution personnelle, et la Banque a entièrement atteint les deux points de référence relatifs au rendement.

Actionnariat

Afin de faire correspondre les intérêts des cadres dirigeants de la Banque et des employés à ceux des actionnaires, la Banque favorise l'actionnariat et témoigne de cet engagement en versant une part importante de la rémunération des cadres dirigeants de la Banque par l'entremise de programmes de rémunération à base d'actions (actions différées au rendement, unités d'actions différées et options d'achat d'actions); elle offre aussi aux employés admissibles la possibilité de détenir des actions par l'entremise des régimes d'épargne et d'actionnariat des employés de la Banque. Environ 80 % des employés détiennent des actions ordinaires de la Banque.

La Banque exige que l'avoir de tout cadre dirigeant de la Banque en actions ordinaires de la Banque, y compris les unités d'actions différées et les actions différées au rendement, soit proportionnel à la rémunération qu'il reçoit et au poste qu'il occupe. Des lignes directrices fixent l'avoir minimal en actions, qui correspond à un multiple de la moyenne du salaire de base des trois dernières années ou de la moyenne du salaire de base et des primes d'encouragement annuelles des trois dernières années, selon le poste occupé. Les lignes directrices en matière d'actionnariat s'établissent comme suit : chef de la direction – 6,0 fois la moyenne du salaire de base des trois dernières années; chef de la direction de RBC Marchés des Capitaux, M. C.M. Winograd – 2,0 fois la moyenne du salaire de base et des primes d'encouragement annuelles des trois dernières années; autres hauts dirigeants nommés – 4,0 fois la moyenne du salaire de base des trois dernières années; et autres dirigeants de la Banque – de 1,0 fois à 4,0 fois la moyenne du salaire de base des trois dernières années ou de 0,75 fois à 1,5 fois la moyenne du salaire de base et des primes d'encouragement annuelles des trois dernières années. Les dirigeants de la Banque disposent de trois ans pour atteindre le niveau minimum d'actionnariat exigé, et les nouveaux dirigeants, de cinq ans.

Régime d'unités d'actions différées

Le but du *Régime d'unités d'actions différées* consiste à faire correspondre plus étroitement les intérêts des cadres dirigeants de la Banque à ceux des actionnaires en liant les primes d'encouragement annuelles à la valeur future des actions ordinaires de la Banque. Aux termes du régime, chaque participant peut choisir de recevoir la totalité ou une partie (0 %, 25 %, 50 %, 75 % ou 100 %) de sa prime d'encouragement annuelle sous forme d'unités d'actions différées (« UAD »).

Le participant doit décider avant le début de l'exercice s'il désire prendre part au régime. Lorsque des primes sont déterminées à la fin de l'exercice, le montant choisi est converti en UAD en fonction du cours moyen sur cinq jours des actions ordinaires de la Banque à la fin de l'exercice en cause.

Les UAD donnent droit à des équivalents de dividendes, qui sont versés sous forme d'UAD additionnelles selon le même taux que celui des dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque. Le participant ne peut convertir les UAD que s'il prend sa retraite, souffre d'une invalidité permanente ou que son emploi prend fin. La valeur en espèces des UAD correspond à la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque au moment de la conversion.

Programmes d'encouragement à moyen terme et à long terme

Régime d'options d'achat d'actions

Le *Régime d'options d'achat d'actions* de la Banque approuvé par les actionnaires le 27 janvier 1994 encourage les employés à accroître la valeur du placement des actionnaires en offrant aux participants une forme de rémunération liée à l'augmentation de la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque. Le Comité octroie les options aux participants admissibles, dont le chef de la direction et trois autres hauts dirigeants nommés. En novembre 2001, par suite de l'instauration du Programme d'actions différées au rendement, la Banque a réduit l'importance de ses octrois d'options. Elle prévoit procéder à d'autres réductions de ses octrois d'options.

Au cours de l'exercice 2002, le chef de la direction, les autres hauts dirigeants nommés et les autres membres du Directoire se sont engagés à conserver, pendant la période de 12 mois suivant chaque levée d'options d'achat d'actions, des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalente au gain après impôts réalisé à la levée des options.

Entre le 29 novembre 1999 et le 5 juin 2001, les options octroyées aux termes du Régime d'options d'achat d'actions de la Banque étaient assorties de droits à la plus-value des actions (« DPVA ») associés. Le participant pouvait choisir d'exercer le DPVA plutôt que de lever l'option correspondante. Le participant recevait alors un montant en espèces équivalant à l'écart entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque et le prix de levée de l'option. Le chef de la direction et les autres hauts dirigeants nommés ont volontairement renoncé à leurs DPVA associés et, depuis novembre 2001, les options octroyées n'ont pas été assorties de DPVA associés.

Programme d'actions différées au rendement

Le *Programme d'actions différées au rendement* vise à faire correspondre plus étroitement les intérêts des participants à ceux des actionnaires en offrant aux participants une autre façon d'acquérir des actions et en les récompensant du rendement relatif de la Banque par rapport à celui d'institutions financières nord-américaines concurrentes.

Chaque octroi d'actions différées aux termes de ce programme est composé, dans une proportion de 50 %, d'actions différées ordinaires et, dans une proportion de 50 %, d'actions différées au rendement. Lorsque les droits sur les actions deviennent acquis, soit trois ans après la date d'octroi, la portion de l'octroi constituée d'actions différées au rendement peut demeurer la même ou être majorée ou réduite selon le rendement global des capitaux propres de la Banque

comparativement à celui de 15 institutions financières nord-américaines.

Si, au moment de l'acquisition des droits sur les actions, le rendement global des capitaux propres (« RGCP ») de la Banque se situe dans le premier tiers, le participant recevra un montant en espèces équivalant à 50 % de la valeur marchande à cette date de la portion constituée d'actions différées au rendement du programme. Si, au moment de l'acquisition des droits sur les actions, le RGCP de la Banque se situe dans le dernier tiers, le nombre d'actions octroyées au participant aux termes de la portion constituée d'actions différées au rendement du programme sera réduit de 50 %.

Programme de rémunération nord-américain

En raison de l'expansion de la Banque aux États-Unis, le Comité a reconnu la nécessité d'harmoniser davantage, à l'occasion, la rémunération de certains cadres dirigeants de la Banque aux tendances générales en Amérique du Nord. En mars 2001, le Comité a approuvé un *Programme de rémunération nord-américain* à moyen terme spécial à l'intention de certains dirigeants, dont les hauts dirigeants nommés suivants : MM. G.M. Nixon, M.J. Lippert et J.T. Rager. En 2002, aucune prime n'a été octroyée aux termes de ce programme.

Les primes octroyées en 2001 aux termes de ce programme ont été converties en unités d'actions équivalentes aux actions ordinaires de la Banque. Les droits sur les unités d'actions s'acquièrent sur une période de trois ans à raison d'un tiers par année. La valeur des unités est égale à la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque à chacune des dates d'acquisition, et les unités sont versées en espèces ou en actions ordinaires de la Banque, au choix de la Banque.

Rémunération du chef de la direction

Le Comité évalue le rendement global du chef de la direction en fonction de sa contribution aux éléments suivants :

- les résultats financiers de la Banque par rapport aux objectifs et cibles précis établis au début de chaque exercice;
- le positionnement stratégique de la Banque en vue d'assurer son succès et une croissance profitable;
- le profil de risque et la qualité du crédit de la Banque;
- le leadership de l'entreprise;
- la gestion des programmes de planification de la relève en vue d'assurer la continuité au sein des postes de direction, y compris celui de chef de la direction; et
- la qualité des relations que la Banque entretient avec les actionnaires, les clients, les employés, les gouvernements et les collectivités.

Le Comité a pour objectif d'offrir au chef de la direction une rémunération concurrentielle fondée sur le rendement.

En accord avec les points de référence applicables au salaire de base et aux avantages décrits ci-dessus, le salaire de base de M. G.M. Nixon avait été fixé à 900 000 \$ pour l'exercice terminé le 31 octobre 2002.

L'évaluation du rendement de M. G.M. Nixon effectuée par le Comité au cours du dernier exercice a porté entre autres sur les faits saillants suivants en matière de rendement :

- l'attention soutenue accordée aux actionnaires ayant permis à la Banque d'enregistrer une croissance du bénéfice par action se situant dans le premier quart par rapport au groupe de comparaison formé d'institutions financières nord-américaines, malgré une conjoncture difficile;
- l'accent continu mis sur le service à la clientèle;
- l'articulation claire de la stratégie, avec une attention constante accordée à la croissance en Amérique du Nord; et
- de judicieuses pratiques de gestion des risques.

En reconnaissance du rendement de M. G.M. Nixon, le Comité a fixé le montant de sa prime annuelle pour l'exercice terminé le 31 octobre 2002 à 2 400 000 \$. M. G.M. Nixon a choisi de différer 25 % du montant de cette prime aux termes du Régime d'unités d'actions différées de la Banque, ce qui s'est traduit par 10 751 UAD en fonction d'un cours moyen des actions ordinaires de la Banque de 55,81 \$ à la fin de l'exercice 2002.

Le 21 novembre 2001, M. G.M. Nixon a reçu des options visant 265 000 actions ordinaires de la Banque et, aux termes du Programme d'actions différées au rendement offert conjointement avec le Régime d'options d'achat d'actions de la Banque, il s'est vu octroyer, le 14 janvier 2002, 40 500 actions différées au prix de 51,48 \$.

RBC Marchés des Capitaux et RBC Dain Rauscher

Pour établir le montant de la rémunération des cadres dirigeants de ces unités opérationnelles de la Banque, le Comité utilise comme point de référence la moyenne des salaires de base versés aux hauts dirigeants d'institutions financières comparables occupant des postes semblables. Ces données sont utilisées pour déterminer le salaire de base et les avantages de M. C.M. Winograd, membre du Directoire de la Banque et chef de la direction de RBC Marchés des Capitaux, et de M. I. Weiser, président du conseil et chef de la direction de RBC Dain Rauscher.

M. C.M. Winograd et d'autres employés admissibles de RBC Marchés des Capitaux participent à des programmes d'encouragement liés surtout à la rentabilité de RBC Marchés des Capitaux mais aussi au rendement global de la Banque. Ces programmes sont représentatifs des pratiques habituelles en matière de rémunération dans le secteur des placements. Les primes individuelles sont établies en fonction du rendement de l'unité opérationnelle et de la contribution personnelle de l'employé au succès de celle-ci. Les programmes d'encouragement comportent également une portion différée. Les employés admissibles sont tenus de différer entre 20 % et 30 % de la tranche de leur salaire et de leurs primes qui excède 300 000 \$, 200 000 \$ US ou 165 000 £, selon la monnaie dans laquelle ils sont rémunérés. La portion différée est payée en tranches égales sur une période de trois ans et sa valeur est liée au rendement des actions ordinaires de la Banque au cours de la même période.

De plus, M. C.M. Winograd est admissible au Régime d'unités d'actions différées de la Banque. M. C.M. Winograd a choisi de différer 25 % du montant de sa prime d'encouragement annuelle, ce qui s'est traduit par 13 847 UAD en

fonction d'un cours moyen des actions ordinaires de la Banque de 55,81 \$ à la fin de l'exercice 2002.

M. I. Weiser et d'autres employés admissibles de RBC Dain Rauscher participent à des programmes d'encouragement liés surtout à la rentabilité de RBC Dain Rauscher mais aussi au rendement global de la Banque. Ces programmes sont représentatifs des pratiques en matière de rémunération dans le secteur des placements aux États-Unis. Les primes individuelles sont établies en fonction du rendement de RBC Dain Rauscher et de la contribution de l'employé à l'atteinte de ces résultats. Le programme d'encouragement comprend également une portion différée pour les cadres dirigeants, c'est-à-dire que les employés clés sont tenus de différer entre 10 % et 20 % de la tranche de leur salaire et de leur prime d'encouragement annuelle qui excède 100 000 \$ US. L'entreprise verse à l'égard du montant différé une contribution qui varie selon le rendement de RBC Dain Rauscher et qui peut se situer entre 15 % et 50 % du montant différé. En 2002, M. I. Weiser a dû différer 17 % de la tranche de son salaire et de sa prime qui excédait 100 000 \$ US, et l'entreprise a versé un montant correspondant à 15 % du montant différé. Des dispositions en matière d'acquisition de droits s'appliquent à tous les montants devant être obligatoirement différés et aux sommes correspondantes versées par l'entreprise à leur égard.

M. I. Weiser participe également au Régime d'options d'achat d'actions et au Programme d'actions différées au rendement de la Banque, comme il est décrit ci-dessus.

Sommaire

Le Comité doit veiller à ce que la rémunération globale corresponde aux principes mis de l'avant par la Banque en matière de rémunération et tienne compte des résultats financiers de celle-ci. Le président du Comité a accès directement aux services de conseillers externes en matière de rémunération. Le Comité fait des recommandations au conseil d'administration, qui prend les décisions finales en ce qui concerne la rémunération des cadres dirigeants de la Banque et les changements importants de politiques.

De l'avis du Comité, le niveau de rémunération des hauts dirigeants est approprié compte tenu de la taille de la Banque, de l'étendue de ses champs d'activité et des bénéfices qu'elle procure à ses actionnaires.

Les membres du Comité sont :

- D.P. O'Brien, président
- W.G. Beattie
- D.T. Elix
- P. Gauthier, C.P., O.C., O.Q., c.r.
- R.B. Peterson
- G. Saint-Pierre, o.c.

Graphique sur le rendement

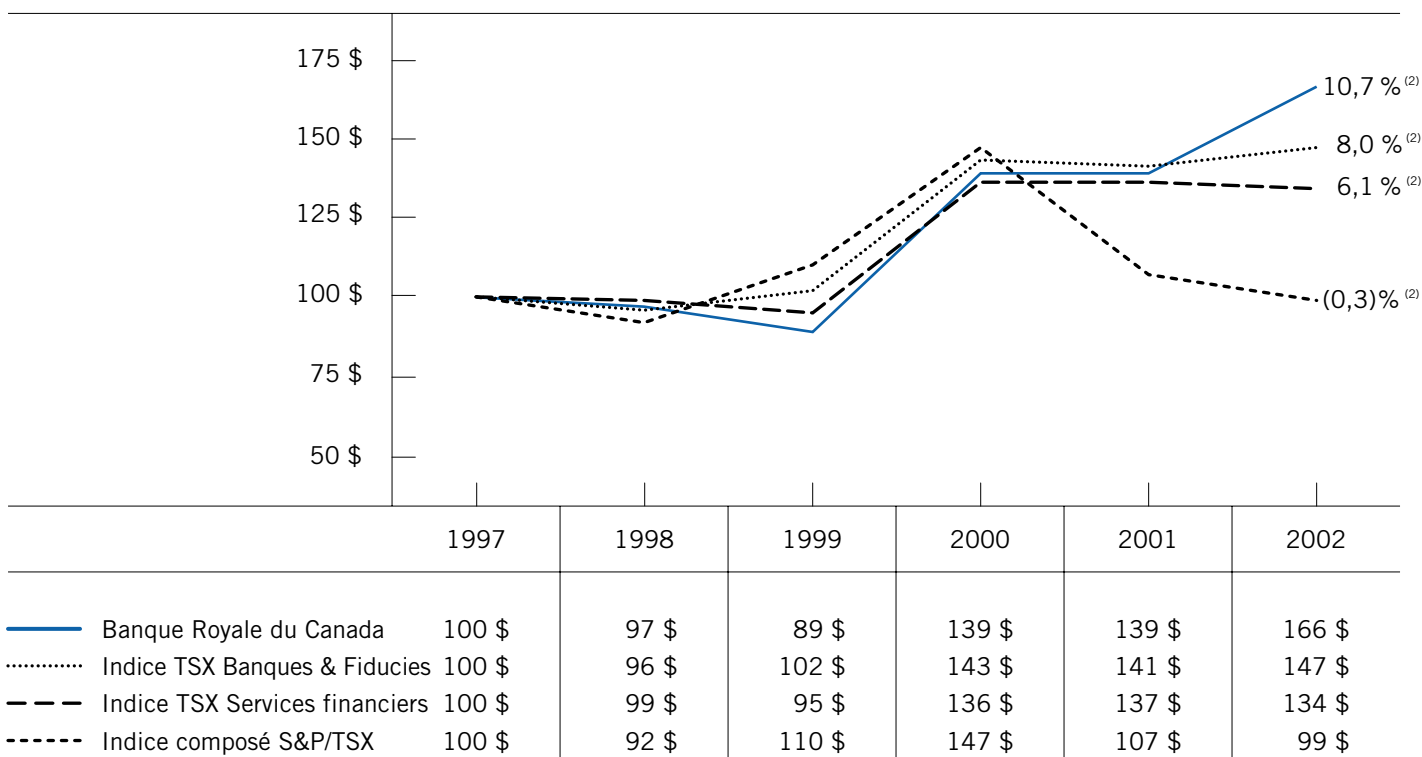
Le graphique sur le rendement ci-dessous indique le rendement cumulé au cours de la période de cinq exercices terminée le 31 octobre 2002 des actions ordinaires de la Banque Royale (en supposant le réinvestissement des dividendes) comparativement au rendement constaté par l'Indice TSX Banques & Fiducies, l'Indice TSX Services financiers et l'Indice composé S&P/TSX.

Le tableau indique la valeur qu'un placement de 100 \$ fait dans chacun de ces indices et dans des actions ordinaires de la Banque Royale à la fin de l'exercice 1997 aurait atteint à la fin de chacun des cinq exercices suivant le placement initial.

La Bourse de Toronto a annoncé son intention d'abandonner en mai 2003 l'utilisation de l'Indice TSX Banques & Fiducies et de l'Indice TSX Services financiers. Nous prévoyons utiliser pour le graphique sur le rendement devant figurer dans la circulaire de la direction de 2003 les nouveaux indices sectoriels Indice composé S&P/TSX Banques et Indice composé S&P/TSX Finance à des fins de comparaison. Ces nouveaux indices sont fondés sur la classification industrielle mondiale standard (GICS), série de définitions sectorielles et industrielles utilisées à l'échelle mondiale et élaborées par Standard & Poor's et Morgan Stanley Capital International.

Banque Royale du Canada – Rendement global sur cinq exercices d'un placement de 100 \$ ⁽¹⁾

(du 31 octobre 1997 au 31 octobre 2002)



(1) En supposant le réinvestissement des dividendes.

(2) Rendement global annualisé composé (en supposant le réinvestissement des dividendes).

Rémunération des dirigeants

Rémunération des hauts dirigeants nommés de la Banque

Le tableau synoptique de la rémunération présente le détail de la rémunération reçue au cours de la période de trois exercices terminée le 31 octobre 2002 par le président et chef de la direction de la Banque et les quatre autres cadres dirigeants de la Banque les mieux rémunérés, déterminés en fonction du salaire de base et des primes d'encouragement annuelles gagnés au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2002.

Les renseignements présentés comprennent :

- le salaire gagné au cours de chaque exercice en cause;
- les primes d'encouragement gagnées au cours de chaque exercice en cause;

- toute autre rémunération annuelle, y compris les avantages accessoires et les avantages personnels;
- les options d'achat d'actions octroyées en vertu du Régime d'options d'achat d'actions;
- les actions différées ordinaires et les actions différées au rendement octroyées aux termes du Programme d'actions différées au rendement;
- les primes octroyées en vertu du Programme de rémunération nord-américain à moyen terme;
- les unités d'actions différées; et
- toute autre rémunération devant être déclarée.

Tableau synoptique de la rémunération

Nom et principale occupation	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme – octrois		
		Salaire (\$)	Prime (\$) (a)	Autre rémunération annuelle (\$) (c)	Titres visés par les options/DPVA octroyés (nombre d'actions)	Actions ou unités d'actions de négociation restreinte (nombre d'actions)	Toute autre rémunération (\$) (h)
G.M. Nixon Président et chef de la direction	2002	900 000	1 800 000 et 10 751 unités d'actions en fonction de 600 000 \$ Note (b)	142 120	265 000	40 500 actions différées Note (d)	109 240
	2001	650 833	1 480 000 et 31 897 unités d'actions en fonction de 1 480 000 \$ Note (b)	–	200 000	63 549 unités d'actions Note (e) Note (g)	15 238
	2000	302 000	8 000 000	–	s.o.	Note (g)	–
M.J. Lippert Membre du Directoire	2002	500 000	1 200 000 et 3 584 unités d'actions en fonction de 200 000 \$ Note (b)	1 555 496	95 000	14 000 actions différées Note (d)	44 606
	2001	500 000	10 775 unités d'actions en fonction de 500 000 \$ Note (b)	2 659 041	140 000	63 549 unités d'actions Note (e)	14 383
	2000	500 000	700 000	2 329 430	140 000	–	10 932
J.T. Rager Membre du Directoire	2002	600 000	675 000 et 4 032 unités d'actions en fonction de 225 000 \$ Note (b)	73 654	95 000	14 000 actions différées Note (d)	86 445
	2001	591 667	400 000 et 8 621 unités d'actions en fonction de 400 000 \$ Note (b)	15 254	140 000	64 350 unités d'actions Note (e)	49 336
	2000	533 333	500 000 et 16 069 unités d'actions en fonction de 500 000 \$ Note (b)	16 240	140 000	–	26 344
C.M. Winograd Membre du Directoire	2002	254 984	1 950 705 et 13 847 unités d'actions en fonction de 772 800 \$ Note (b)	–	s.o.	22 913 unités d'actions en fonction de 1 276 495 \$ Note (f)	472 239
	2001	279 350	3 525 000 et 25 323 unités d'actions en fonction de 1 175 000 \$ Note (b)	–	s.o.	Note (f)	346 475
I. Weiser Président du conseil et chef de la direction RBC Dain Rauscher	2002	300 000 US	3 000 000 US Note (i)	–	12 000	1 818 actions différées Note (d)	104 836 US Note (k)
	2001	241 250 US	3 000 000 US Note (i)	78 924 US	15 000 DPVA	193 467 unités d'actions en fonction de 6 500 000 \$ US Note (j)	449 437 US Note (k)

- (a) La prime d'encouragement annuelle totale de chaque haut dirigeant nommé est composée du montant en espèces et du montant versé sous forme d'unités d'actions différées indiqués dans la colonne « Prime ».
- (b) Le nombre d'UAD octroyées à l'égard de l'exercice 2002 est établi en fonction d'un prix par action de 55,81 \$, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque pendant les cinq derniers jours de bourse de l'exercice 2002. Le nombre global d'UAD détenues au 31 octobre 2002 et la valeur de celles-ci, établie en fonction d'un prix par action ordinaire de la Banque de 54,41 \$, s'établissent comme suit : 32 585 UAD d'une valeur de 1 772 950 \$ dans le cas de M. G.M. Nixon, 11 008 UAD d'une valeur de 598 945 \$ dans le cas de M. M.J. Lippert, 37 646 UAD d'une valeur de 2 048 319 \$ dans le cas de M. J.T. Rager et 330 929 UAD d'une valeur de 18 005 847 \$ dans le cas de M. C.M. Winograd. Des UAD additionnelles sont créditées pour tenir compte des dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque.
- (c) Les montants indiqués dans cette colonne représentent les avantages accessoires, les autres avantages imposables et toute autre forme de rémunération annuelle, dont des frais de location d'automobiles de 69 176 \$ dans le cas de M. G.M. Nixon, de 40 882 \$ dans le cas de M. M.J. Lippert et de 51 496 \$ dans le cas de M. J.T. Rager ainsi que des frais de conseillers financiers de 14 614 \$ dans le cas de M. Lippert. Les montants figurant dans cette colonne à l'égard de 2000 et de 2001 comprennent dans le cas de M. Lippert une indemnité canadienne visant à reconnaître la différence entre la valeur des monnaies et les impôts découlant de sa mutation en 1997 des États-Unis au Canada. Au cours de l'exercice 2002, l'indemnité canadienne de M. Lippert a commencé à être progressivement réduite et sera complètement éliminée d'ici le 1^{er} novembre 2007. Pour l'exercice 2002, l'indemnité avait été fixée à 1 500 000 \$.
- (d) Les montants indiqués pour l'exercice 2002 à l'égard de MM. Nixon, Lippert, Rager et Weiser représentent les octrois faits le 21 novembre 2001 aux termes du Programme d'actions différées au rendement de la Banque. Le nombre global d'actions différées octroyées aux termes de ce programme au 31 octobre 2002 et la valeur de celles-ci, établie en fonction d'un prix par action ordinaire de la Banque de 54,41 \$, s'établissent comme suit : 41 364 actions d'une valeur de 2 250 615 \$ dans le cas de M. G.M. Nixon, 14 299 actions d'une valeur de 778 009 \$ dans le cas de M. M.J. Lippert, 14 299 actions d'une valeur de 778 009 \$ dans le cas de M. J.T. Rager, 1 818 actions d'une valeur de 64 121 \$ US dans le cas de M. I. Weiser, en fonction d'un prix par action ordinaire de la Banque de 35,27 \$ US au 31 octobre 2002. Pour les participants établis au Canada, les équivalents de dividendes accumulés pendant l'exercice sont crédités sous forme d'unités additionnelles aux termes du Programme d'actions différées au rendement. Pour les participants établis aux États-Unis, les équivalents de dividendes accumulés pendant l'exercice leur sont versés directement.
- (e) Afin d'harmoniser davantage la rémunération des cadres dirigeants de la Banque avec celle offerte sur le marché nord-américain, des octrois ont été faits en 2001 aux termes du Programme de rémunération nord-américain à certains dirigeants, dont une prime de 3 000 000 \$ octroyée à MM. G.M. Nixon et M.J. Lippert le 1^{er} avril 2001. MM. Nixon et Lippert ont chacun converti leur prime en 63 549 unités d'actions. Les droits sur les unités d'actions s'acquèrent sur une période de trois ans à raison d'un tiers par année. La valeur des unités d'actions sera égale à la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque à chacune des dates d'acquisition et les unités d'actions seront versées en espèces ou en actions ordinaires de la Banque, au choix de la Banque. Le nombre d'unités d'actions initialement octroyées a été déterminé en fonction du montant de la prime divisé par le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque négociées à la Bourse de Toronto pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'octroi. Les droits sur la première tranche d'un tiers de ces unités d'actions ont été acquis le 1^{er} avril 2002, et MM. Nixon et Lippert ont chacun reçu un paiement en espèces de 1 105 617 \$. Les deux tiers des unités d'actions sur lesquels les droits n'étaient pas acquis à la fin de l'exercice (soit 42 366 unités d'actions) avaient une valeur globale de fin d'exercice de 2 305 134 \$ le 31 octobre 2002, en fonction d'un prix par action ordinaire de la Banque de 54,41 \$. En mars 2001, M. J.T. Rager a touché une prime de 3 000 000 \$, qu'il a convertie en 64 350 unités d'actions. Les droits sur la première tranche d'un tiers de ces unités d'actions ont été acquis le 1^{er} mars 2002, et M. Rager a reçu un paiement en espèces de 1 066 065 \$. Les deux tiers des unités d'actions sur lesquels les droits n'étaient pas acquis à la fin de l'exercice (soit 42 900 unités d'actions) avaient une valeur globale de fin d'exercice de 2 334 189 \$ le 31 octobre 2002. Les unités ne donnent pas droit à des dividendes. En 2002, aucun octroi n'a été fait aux termes de ce programme.
- (f) M. C.M. Winograd participe au programme d'encouragement de RBC Marchés des Capitaux. M. Winograd a reçu 160 000 unités pour l'exercice 2002, d'une valeur de 908 800 \$; cet octroi et sa prime d'encouragement annuelle de 3 091 200 \$ représentent ses primes d'encouragement totales pour 2002. Aux termes de la portion du programme d'encouragement de RBC Marchés des Capitaux qui doit être différée, une tranche de 30 % du salaire (254 984 \$) et des primes d'encouragement (4 000 000 \$) de M. Winograd, soit 1 276 495 \$, a été différée sous forme de 22 913 unités d'actions en fonction d'un prix par unité de 55,71 \$. Pour l'exercice 2001, il avait reçu 180 000 unités, d'une valeur de 1 942 200 \$, qui a été entièrement différée. Les montants différés sont ajustés pour tenir compte de la fluctuation du cours, y compris le réinvestissement réputé des dividendes. Le montant différé cumulatif au 31 octobre 2002 s'élevait à 4 453 512 \$ en fonction de 81 851 unités d'actions et d'un prix par action ordinaire de la Banque de 54,41 \$. Le montant différé est payable à raison d'un tiers par année et sera versé en actions ordinaires de la Banque au cours alors en vigueur.
- (g) M. G.M. Nixon a reçu 180 000 unités aux termes du programme d'encouragement de RBC Marchés des Capitaux pour l'exercice 2000, d'une valeur de 2 160 000 \$, qui a été entièrement différée. M. Nixon participait également au programme avant sa nomination comme président et chef de l'exploitation de la Banque en 2001. M. Nixon a reçu 180 000 unités pour l'exercice 2001, d'une valeur de 1 121 508 \$ au moment de la cessation de son emploi auprès de RBC Marchés des Capitaux en raison de sa nomination comme président et chef de l'exploitation de la Banque. M. Nixon avait alors été tenu de faire racheter toutes les unités qu'il détenait aux termes de ce programme en contrepartie d'un montant cumulatif de 3 983 120 \$ qu'il a choisi de recevoir sous forme de 42 983 actions ordinaires de la Banque représentant le produit net après impôts du montant cumulatif.
- (h) Les montants indiqués dans cette colonne représentent les contributions de la Banque en vertu du Régime d'épargne et d'actionnariat des employés de la Royale (« REAER »). Ces dirigeants participent au REAER aux mêmes conditions que tous les autres employés de la Banque. Aux termes de ce régime, les employés peuvent cotiser jusqu'à 10 % de leur salaire en vue de l'achat d'actions ordinaires de la Banque, cette dernière versant une contribution sous forme d'actions ordinaires de la Banque additionnelles correspondant à 50 % des cotisations admissibles, sous réserve d'un plafond de 3 % du salaire de l'employé. Les montants indiqués dans cette colonne comprennent également le montant des dividendes accumulés pendant l'exercice sur les unités d'actions et crédités sous forme d'unités additionnelles aux termes du Régime d'unités d'actions différées et du Programme d'actions différées au rendement.
- (i) Les montants indiqués dans cette colonne représentent un cautionnement contractuel donné dans le cadre de l'acquisition de Dain Rauscher en janvier 2001.
- (j) Le montant indiqué représente la prime sous forme d'unités de fidélisation octroyée dans le cadre de l'acquisition de Dain Rauscher en janvier 2001. La valeur d'une unité de fidélisation est égale à celle d'une action ordinaire de la Banque. Les droits sur les unités de fidélisation s'acquèrent sur une période de trois ans en versements égaux et les unités de fidélisation sont payées en espèces. Des unités additionnelles sont créditées pour tenir compte des dividendes. La valeur initiale de la prime de 6 500 000 \$ US a été octroyée le 10 janvier 2001 et convertie en 193 467 unités de fidélisation. En janvier 2002, les droits sur une tranche de 65 427 de ces unités d'actions sont devenus acquis et M. I. Weiser a reçu un paiement en espèces de 2 112 393 \$ US. L'avoir global en unités de fidélisation au 31 octobre 2002 s'établissait à 4 713 659 \$ US en fonction de 133 645 unités d'actions et d'un prix par action ordinaire de la Banque de 35,27 \$ US.
- (k) Les montants indiqués dans cette colonne représentent les contributions de la Banque aux termes du régime 401(k) et du programme d'encouragement différé obligatoire de RBC Dain Rauscher ainsi que le montant des dividendes accumulés pendant l'exercice sur les unités d'actions et crédités sous forme d'unités additionnelles aux termes du programme d'encouragement différé obligatoire et du Programme d'actions différées au rendement. Ce dirigeant participe au régime 401(k) aux mêmes conditions que les autres employés de la Banque. Au 31 octobre 2002, l'avoir global de M. I. Weiser aux termes du programme d'encouragement différé obligatoire totalisait 21 827 unités différées d'une valeur de 769 838 \$ US en fonction d'un prix par action ordinaire de la Banque de 35,27 \$ US.

Actions différées au rendement

Le tableau suivant indique le nombre d'actions différées ordinaires et d'actions différées au rendement octroyées à chaque haut dirigeant nommé aux termes du Programme d'actions différées au rendement au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2002. La valeur réalisée au moment de

l'acquisition des droits sur ces actions correspond à la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque à la date d'acquisition. Les droits sur les actions différées ordinaires et les actions différées au rendement deviennent acquis trois ans après la date d'octroi des actions.

Lorsque les droits sur les actions deviennent acquis, la portion constituée d'actions différées au rendement du Programme d'actions différées au rendement peut demeurer la même ou être majorée ou diminuée de 50 % selon le RGCP de la Banque comparativement à celui de 15 institutions financières nord-américaines. Si, au moment où les droits sur les actions deviennent acquis, le RGCP de la Banque se situe dans le premier tiers, les participants recevront un montant en espèces égal à 50 % de la valeur marchande à cette date de la portion constituée d'actions différées au rendement du programme à la date d'acquisition (la valeur estimative au moment de l'acquisition des droits sur les actions différées au rendement et le montant en espèces étant indiqués dans la colonne Maximum). Si, au moment où les droits sur les actions deviennent acquis, le RGCP de la Banque se situe dans le dernier tiers, le nombre d'actions différées au rendement

octroyées au participant aux termes du programme sera réduit de 50 % (la valeur estimative au moment de l'acquisition après la réduction de 50 % du nombre d'actions différées au rendement étant indiquée dans la colonne Seuil).

La valeur des actions différées ordinaires et des actions différées au rendement sur lesquelles les droits n'étaient pas acquis à la fin de l'exercice est équivalente au produit obtenu en multipliant le nombre d'actions octroyées par la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2002, soit 54,41 \$ l'action.

Dans le cas de M. I. Weiser, la valeur des actions différées ordinaires et des actions différées au rendement sur lesquelles les droits n'étaient pas acquis à la fin de l'exercice est équivalente au produit obtenu en multipliant le nombre d'actions octroyées par la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2002, soit 35,27 \$ US l'action.

Octrois en vertu de régimes d'encouragement à long terme au cours du dernier exercice

Nom	Titres, unités ou autres droits (nombre)	Période de rendement ou autre période jusqu'à l'échéance ou jusqu'au paiement	Paiements futurs estimatifs en vertu de régimes non basés sur le cours des titres ⁽²⁾		
			Seuil (\$)	Cible (\$)	Maximum (\$)
G.M. Nixon (1)	20 250	14 janvier 2005	1 101 803	1 101 803	1 101 803
	20 250	14 janvier 2005	550 901	1 101 803	1 652 705
M.J. Lippert (1)	7 000	14 janvier 2005	380 870	380 870	380 870
	7 000	14 janvier 2005	190 435	380 870	571 305
J.T. Rager (1)	7 000	14 janvier 2005	380 870	380 870	380 870
	7 000	14 janvier 2005	190 435	380 870	571 305
I. Weiser (1)	909	14 janvier 2005	32 060 US	32 060 US	32 060 US
	909	14 janvier 2005	16 030 US	32 060 US	48 091 US

(1) Actions différées au rendement octroyées au 31 octobre 2002.

(2) Les paiements futurs estimatifs sont calculés selon la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2002, soit 54,41 \$ ou 35,27 \$ US par action. Les paiements qui seront effectivement versés seront établis en fonction de la valeur des actions ordinaires de la Banque au moment où les droits sur celles-ci deviennent acquis et pourront par conséquent différer des montants indiqués dans le présent tableau.

Régime d'options d'achat d'actions

Le tableau ci-dessous indique les options d'achat d'actions octroyées aux hauts dirigeants nommés aux termes du Régime d'options d'achat d'actions de la Banque au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2002. Le Comité octroie des options aux employés admissibles, dont le chef de la direction et d'autres hauts dirigeants nommés, en vue de l'achat d'un nombre préétabli d'actions ordinaires de la Banque à un prix de levée correspondant à la valeur marchande des actions

calculée selon la moyenne pondérée du cours des actions à la Bourse de Toronto (i) pendant la période de cinq jours de bourse précédant la date d'octroi de ces options ou (ii) le jour de l'octroi des options, selon la plus élevée des deux. Chaque option peut être levée pendant une période de dix ans; 25 % des droits sur ces options sont acquis un an suivant la date de l'octroi, puis ils s'acquièrent par tranches additionnelles de 25 % au cours des trois années suivantes.

Octroi d'options/de DPVA au cours du dernier exercice⁽¹⁾

Nom	Titres visés par les options/DPVA octroyés (nombre)	% du total des options/DPVA octroyés à des employés durant l'exercice 2002	Prix de levée/ d'exercice ou prix de base (\$)/action ordinaire	Valeur marchande des titres visés par des options/DPVA à la date de l'octroi (\$)/action ordinaire	Date d'expiration
G.M. Nixon	265 000	6,44 %	49,11	49,11	27 nov. 2011
M.J. Lippert	95 000	2,31 %	49,11	49,11	27 nov. 2011
J.T. Rager	95 000	2,31 %	49,11	49,11	27 nov. 2011
I. Weiser	12 000	0,29 %	49,11	49,11	27 nov. 2011

(1) Les options octroyées ne comportent pas de DPVA.

Le tableau ci-après indique, à l'égard de chaque haut dirigeant nommé, le nombre d'actions ordinaires de la Banque acquises au moyen de la levée d'options d'achat d'actions au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2002, la valeur globale réalisée au moment de la levée et le nombre d'actions ordinaires de la Banque visées par des options non levées aux termes du Régime d'options d'achat d'actions de la Banque au 31 octobre 2002. La valeur réalisée au moment de la levée correspond à l'écart entre la juste valeur marchande des actions ordinaires de la Banque à la date de levée et le prix de levée de l'option.

La valeur des options non levées en jeu en fin d'exercice correspond à l'écart entre le prix de levée des options et la juste valeur marchande des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2002, qui était de 54,41 \$ par action.

La valeur des DPVA non exercés en jeu détenus par M. I. Weiser en fin d'exercice correspond à l'écart entre le prix d'exercice des DPVA et la juste valeur marchande des actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2002, qui était de 35,27 \$ US l'action.

Options levées/DPVA exercés au cours du dernier exercice et valeur des options en fin d'exercice

Nom	Titres acquis au moment de la levée/de l'exercice (nombre)	Valeur globale réalisée (\$)	Options non levées/DPVA non exercés au 31 octobre 2002 (nombre)		Valeur des options non levées/DPVA non exercés en jeu au 31 octobre 2002 (\$)	
			Pouvant être levées/exercés	Ne pouvant être levées/exercés	Pouvant être levées/exercés	Ne pouvant être levées/exercés
G.M. Nixon	Aucun	Aucune	50 000	415 000	343 500	2 435 000
M.J. Lippert	Aucun	Aucune	344 000	305 000	5 747 630	3 057 800
J.T. Rager	Aucun	Aucune	174 500	331 600	2 486 855	3 850 556
I. Weiser	(1)	Aucun	418 349	12 000	7 255 176 US	44 280 US
	(2)	Aucun	5 000	10 000	22 250 US	44 500 US

(1) Les montants indiqués représentent des options d'achat d'actions de la Banque Royale provenant du roulement d'options de Dain Rauscher ayant eu lieu dans le cadre de l'acquisition de Dain Rauscher le 10 janvier 2001 et les options d'achat d'actions de la Banque Royale octroyées depuis.

(2) Les montants indiqués représentent des DPVA indépendants octroyés à M. I. Weiser aux termes du programme visant certains employés de RBC Dain Rauscher dans le cadre de l'acquisition de Dain Rauscher.

Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération à base de titres de participation

Le tableau suivant présente, en date du 31 octobre 2002, les régimes de rémunération aux termes desquels des titres de participation nouveaux de la Banque peuvent être émis. L'information a été regroupée par catégorie de régime de rémunération à base de titres de participation, soit les régimes prévoyant l'émission d'actions ordinaires de la

Banque qui ont été approuvés antérieurement par les actionnaires ou ceux prévoyant l'émission d'actions ordinaires de la Banque qui n'ont pas été approuvés antérieurement par les actionnaires. À noter qu'il n'existe aucun régime de cette dernière catégorie.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis à la levée des options en cours de validité (a)	Prix de levée moyen pondéré des options en cours de validité (b)	Nombre de titres restant à émettre aux termes de régimes de rémunération à base de titres de participation (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)
Régimes de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs de titres			
Au Canada	26 712 938	40,1317 \$	16 104 896
Aux États-Unis ⁽¹⁾	1 460 411	19,1059 \$ US	0
Régimes de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs de titres	0	0	0
Total	28 173 349	39,5914 \$ ⁽²⁾	16 104 896

(1) Les montants indiqués représentent des options d'achat d'actions de la Banque Royale provenant du roulement d'options de Dain Rauscher ayant eu lieu dans le cadre de l'acquisition de Dain Rauscher le 10 janvier 2001.

(2) Le prix de levée moyen pondéré en dollars américains des options en cours de validité a été converti au taux de 1,555 \$ CA.

Prestations de retraite

Des mécanismes de pension existent afin de procurer à certains cadres dirigeants, dont les hauts dirigeants nommés indiqués ci-dessous, un revenu de retraite annuel viager pouvant atteindre 65 % de la moyenne de leurs gains ouvrant droit à pension, incluant les prestations payables en vertu du régime de retraite à prestations déterminées agréé, du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec.

Les mécanismes de pension offerts à MM. G.M. Nixon, M.J. Lippert et J.T. Rager comportent trois éléments. Le premier élément est un régime de retraite à prestations déterminées agréé auquel l'employeur contribue jusqu'à concurrence du plafond prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Des ententes complémentaires de retraite à prestations déterminées offrant des prestations de retraite jusqu'à concurrence de 175 000 \$ de la moyenne des gains ouvrant droit à pension constituent le deuxième élément. Les deux premiers éléments sont offerts à tous les employés canadiens à temps plein de la Banque. Depuis janvier 2002, la Banque finance ces obligations en matière de prestations complémentaires par une convention de retraite combinée aux régimes de retraite agréés de la Banque, jusqu'à concurrence de la première tranche de 120 000 \$ de la rente annuelle totale, pour les membres actifs et retraités. Le troisième élément est une entente complémentaire par capitalisation partielle qui procure le revenu de retraite illustré dans le tableau des prestations de retraite ci-dessous (montants des deux premiers éléments inclus).

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

Habituellement, les avantages en vertu de ces mécanismes de pension s'accumulent à compter de l'âge de 40 ans selon certains pourcentages annuels, comme suit : 40-44 ans, 2 % par année; 45-59 ans, 3 % par année; 60-64 ans, 2 % par année, jusqu'à concurrence de 65 % de la rémunération annuelle moyenne. Les mécanismes applicables à M. M.J. Lippert prévoient un taux d'accumulation des prestations de 2 % par année de service de 38 à 44 ans et de 60 à 64 ans, de 3 % par année de 45 à 49 ans et de 55 à 59 ans et de 2,2 % par année de 50 à 54 ans. L'âge normal de la retraite en vertu de ces mécanismes est de 65 ans. Il est possible de bénéficier de prestations de retraite anticipée à compter de 55 ans; toutefois, le montant de la rente payable est réduit si le bénéficiaire ne participe pas au régime de retraite depuis au moins 35 ans ou, s'il a plus de 60 ans, s'il ne participe pas au régime de retraite depuis au moins 25 ans.

Tableau des prestations de retraite

Rémunération (\$)	Années décomptées à l'âge normal de la retraite de 65 ans			
	10	15	20	25
500 000	125 000	200 000	275 000	325 000
750 000	187 500	300 000	412 500	487 500
1 000 000	250 000	400 000	550 000	650 000
1 250 000	312 500	500 000	687 500	812 500
1 500 000	375 000	600 000	825 000	975 000
1 750 000	437 500	700 000	962 500	1 137 500
2 000 000	500 000	800 000	1 100 000	1 300 000

Les années décomptées jusqu'au 31 octobre 2002 à l'égard de chacun des hauts dirigeants nommés sont les suivantes :

Nom	Années décomptées	Âge normal de la retraite
G.M. Nixon	5,8	65
M.J. Lippert	5,3	65
J.T. Rager	13,5	65
C.M. Winograd	24,9	65
I. Weiser	14,8	65

Le tableau des prestations de retraite présente les prestations de retraite payables selon le nombre d'années décomptées et le montant de la rémunération. Les avantages en vertu des mécanismes de pension s'accumulent pour MM. M.J. Lippert et J.T. Rager comme il est décrit dans le tableau ci-dessus. Les mécanismes de pension applicables à M. G.M. Nixon prévoient qu'une rente minimale correspondant à 40 % de la moyenne de ses gains ouvrant droit à pension annuels lui sera versée à 55 ans. Cette rente minimale augmente de 3 % annuellement s'il prend sa retraite à 56 ou 57 ans. À compter de 58 ans, M. Nixon a droit aux prestations de retraite décrites dans le tableau des prestations de retraite.

M. C.M. Winograd est membre du régime de retraite à l'intention des directeurs de RBC Dominion valeurs mobilières Inc. aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à tous les directeurs de RBC Dominion valeurs mobilières Inc. Le régime de retraite actuel est un régime de retraite à prestations déterminées assorti actuellement d'un taux d'accumulation des prestations de 2 % par année de service en fonction de gains ouvrant droit à pension composés du

salaires de base actuel et du montant de la prime de l'exercice précédent jusqu'à concurrence de la rente maximale permise aux termes d'un régime agréé en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* comme il est indiqué ci-après dans le tableau des prestations de retraite des directeurs de RBC Dominion valeurs mobilières Inc.

M. I. Weiser est membre du régime d'épargne et de retraite américain de RBC aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux quelque 12 100 employés américains de la Banque et des sociétés de son groupe. Ce régime est un régime 401(k) (à cotisations déterminées) aux termes duquel les employés peuvent cotiser jusqu'à concurrence de 25 % de leur salaire avant impôts (jusqu'à concurrence du plafond établi par l'*Internal Revenue Service*), la première tranche de 3 % du salaire étant égalée à 100 % par l'employeur. De plus, à la fin de l'année, l'employeur verse une cotisation correspondante variable sur la première tranche de 3 % de la rémunération différée, à un taux s'établissant entre 0 % et 200 %. Pour l'année civile 2002, ce taux variable s'est établi à 110 %.

Tableau des prestations de retraite des directeurs de RBC Dominion valeurs mobilières Inc. (Prestations de M. C.M. Winograd)

Rémunération (\$)	Années décomptées à l'âge normal de la retraite de 65 ans				
	10	15	20	25	35
86 111 ou plus	9 472	18 083	26 694	35 306	52 528

Cessation d'emploi et changement de contrôle

En mai 2001, la Banque a adopté une politique en cas de changement de contrôle visant, en l'absence d'autres arrangements contractuels, les hauts dirigeants nommés et certains autres cadres dirigeants de la Banque choisis. La politique vise à assurer la continuité au sein de la direction en cas d'opération importante touchant la Banque. Les dispositions sur le changement de contrôle pour les hauts dirigeants visés s'appliqueront en cas d'opération importante et de cessation d'emploi (sauf un congédiement pour un motif valable) des cadres dirigeants de la Banque visés dans la période de 24 mois suivant l'opération importante. Une indemnité de cessation d'emploi forfaitaire représentant au plus deux ans de salaire et de primes d'encouragement annuelles calculée au moyen d'une formule basée sur des critères tels que les années de service, l'âge, le salaire et la prime d'encouragement annuelle sera versée. Dans le cas des hauts dirigeants nommés, sauf M. I. Weiser, les paiements correspondraient à deux ans de salaire et de primes d'encouragement annuelles. Les avantages demeurent en vigueur pendant la période visée par l'indemnité. Pour tous les participants au régime d'options d'achat d'actions ou autres programmes d'encouragement à moyen terme ou à long terme qui sont congédiés sans motif valable dans la période de 24 mois suivant un changement de contrôle, les droits sur toutes les options et autres octrois deviennent acquis dès le congédiement et ces options ou octrois pourront être levés au cours de la période de trois mois suivant le congédiement.

Pour les besoins de ces dispositions, une opération importante s'entend des situations suivantes : (i) une entité ou une personne acquiert 20 % ou plus des actions avec droit de vote

de la Banque, (ii) un changement de la majorité (plus de 50 %) des administrateurs de la Banque, (iii) une fusion avec une autre entité qui ferait en sorte que les actions avec droit de vote de la Banque représentent moins de 60 % des droits de vote combinés de la Banque (ou de l'entité qui y succède) après la fusion ou (iv) une vente ou une aliénation représentant 50 % ou plus de la valeur comptable nette des éléments d'actif de la Banque.

Le programme d'indemnité de cessation d'emploi offert par la Banque aux employés canadiens admissibles utilise une formule basée sur des critères tels que les années de service, l'âge, le salaire et la prime d'encouragement annuelle. Dans le cas des employés répondant à certains critères d'âge et d'années de service, une indemnité de raccordement sera versée pour que l'employé puisse avoir droit à une retraite anticipée aux termes des mécanismes de pension applicables. Dans le cas de M. G.M. Nixon et des autres hauts dirigeants nommés, l'indemnité correspondrait à environ deux ans de salaire de base et de primes d'encouragement annuelles. De plus, si M. G.M. Nixon prend une retraite anticipée avec l'accord du conseil d'administration, il touchera 50 % de son salaire jusqu'à 55 ans et ses prestations de retraite par la suite.

Le contrat de M. I. Weiser prévoit, s'il est congédié sans motif valable ou s'il démissionne pour une raison valable avant le 31 décembre 2003, qu'une somme forfaitaire correspondant à son salaire (300 000 \$ US par année) et à sa prime minimale garantie (3 000 000 \$ US par année) à courir jusqu'au 31 décembre 2003 lui sera versée. S'il est mis fin à son emploi comme il est décrit ci-dessus, la portion non acquise de sa prime sous forme d'unités de fidélisation deviendra aussitôt acquise et payable. Si l'emploi de M. I. Weiser prend fin pour un motif autre qu'un motif valable,

la Banque continuera de lui fournir un bureau et des services de secrétariat équivalents pendant une période de trois ans. La Banque continuera également de lui fournir ainsi qu'à sa conjointe, leur vie durant, une assurance pour les soins de santé et les soins dentaires. Si un des paiements prévus par ce contrat fait l'objet de la taxe d'accise prévue à l'article 4999 du *Tax Code* des États-Unis, la Banque majorera les paiements pour compenser ces impôts sur le revenu additionnels.

Le contrat d'emploi de M. M.J. Lippert prévoit un paiement annuel, à l'exclusion du salaire de base, de 1 500 000 \$, primes d'encouragement annuelles incluses. M. M.J. Lippert bénéficie d'avantages aux termes d'une entente d'indemnité canadienne établie au moment de sa mutation des États-Unis au Canada afin de compenser les différences entre la valeur des monnaies, les niveaux de rémunération et les impôts sur le revenu d'emploi. L'indemnité canadienne se chiffrera à 1 500 000 \$ pour l'exercice se terminant le 31 octobre 2003. À compter de l'exercice 2004, cette indemnité sera réduite de 300 000 \$ par année et sera complètement éliminée d'ici le 1^{er} novembre 2007.

Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Prêts aux administrateurs, aux hauts dirigeants et aux cadres dirigeants autrement qu'en vertu de programmes d'achat de titres

Au 3 janvier 2003, l'encours global des prêts octroyés par la Banque ou ses filiales à l'ensemble des dirigeants, administrateurs et employés, autrement qu'en vue de l'achat de titres (autres que des « prêts de caractère courant » au sens des lois canadiennes sur les valeurs mobilières applicables), s'élevait à environ 1 396 millions de dollars. Cette somme reflète principalement des prêts à l'habitation garantis par la résidence principale de l'emprunteur.

Prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants autrement qu'en vertu de programmes d'achat de titres

Nom et principale occupation	Participation de l'émetteur ou de la filiale	Encours le plus élevé au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2002 (\$)	Encours au 3 janvier 2003 (\$)	
			(a)	(b)
D.R. Allgood, v.-p. d.	Prêts bancaires	189 572	–	130 458
F.P. Blackburn, v.-p. d.	Prêts bancaires	297 358	248 494	–
M.J. Lagopoulos, p. v.-p.	Prêts bancaires	344 603	44 627	–
A. Lockie, v.-p. d.	Prêts bancaires	504 193	321 423	–
I.A. MacKay, v.-p. d.	Prêts bancaires	169 569	31 498	–
J.T. Rager, membre du Directoire	Prêts bancaires	890 304	–	695 202
L. Smith, p. v.-p.	Prêts bancaires	103 548	67 631	–
M.W. Wilson, p. v.-p.	Prêts bancaires	383 612	239 990	36 651

Note : Les hauts dirigeants sont des cadres dirigeants de la Banque Royale du Canada au sens de l'article 485.1 de la *Loi sur les banques* ou sont responsables d'une des principales unités opérationnelles.

- (a) Le montant indiqué dans cette colonne se rapporte principalement à un prêt hypothécaire résidentiel garanti par la résidence de l'emprunteur et consenti au taux d'intérêt applicable aux meilleurs clients conformément au programme de prêts hypothécaires résidentiels de la Banque. Dans certains cas, le montant indiqué représente un ou des prêts consentis pour aider à l'achat d'une résidence reliés aux mutations décidées par la Banque, garantis par une hypothèque sur la résidence de l'emprunteur et amortis sur une période maximale de 25 ans. La première tranche de 50 000 \$ porte intérêt à 1 % l'an et le solde porte intérêt à 4 % l'an, les deux taux étant applicables pendant une période initiale de trois ans; au cours de la quatrième année, les taux sont de 2 % et 5 % l'an. Par la suite, ces prêts portent intérêt aux taux de 3 % et 6 % l'an, respectivement. Ce programme a pris fin en décembre 1995 pour les mutations à l'intérieur du Canada et en novembre 2002 pour les mutations à l'intérieur des États-Unis. Les prêts en cours ont été maintenus en raison des droits acquis.
- (b) Prêts consentis à des fins personnelles, principalement à des fins d'achat de biens de consommation, de rénovation domiciliaire, d'acquisition de produits récréatifs ainsi que de placements divers. Une sûreté équivalente à celles qui sont exigées dans le cadre des opérations de prêt ordinaires intervenant entre la Banque et ses clients est détenue. De tels prêts sont consentis à demande, sont généralement assortis de calendriers de remboursements réguliers et ils portent intérêt aux taux normalement consentis aux clients, établis en fonction du taux préférentiel de la Banque.

Prêts aux administrateurs, aux hauts dirigeants et aux cadres dirigeants en vertu de programmes d'achat de titres

Au 3 janvier 2003, aucun solde n'était impayé sur des prêts consentis par la Banque ou ses filiales à l'ensemble des dirigeants, administrateurs et employés ainsi que des anciens dirigeants, administrateurs et employés de la Banque ou de ses filiales en vue de l'achat de titres de la Banque ou de ses filiales (autres que des « prêts de caractère courant » au sens des lois canadiennes sur les valeurs mobilières applicables).

Autres questions

Gouvernance d'entreprise

Selon les règles de la Bourse de Toronto, la Banque est tenue de divulguer certains renseignements concernant son système de gouvernance d'entreprise, lesquels figurent dans l'annexe B de la présente circulaire ainsi que sous la rubrique « Gouvernance d'entreprise » dans le rapport annuel 2002 de la Banque.

Assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants

La Banque a souscrit, à ses frais, un programme d'assurance intégré qui comprend une assurance responsabilité pour les administrateurs et les dirigeants divisée en deux parties.

La première partie se rapporte à la protection accordée aux administrateurs et aux dirigeants à l'égard de toute responsabilité qu'ils encourent en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants de la Banque et de ses filiales. Cette partie est assujettie à une limite de garantie de 300 000 000 \$ par demande de règlement, sous réserve d'une limite de garantie globale de 300 000 000 \$ pour la période de 12 mois se terminant le 1^{er} juin 2003. Il n'y a pas de franchise pour cette partie de la police d'assurance. Cette partie s'applique dans les circonstances où la Banque ne peut pas en vertu de la *Loi sur les banques* indemniser ses administrateurs ou dirigeants pour leurs actes ou omissions. Lorsque la Banque

fournit une indemnité à un administrateur ou à un dirigeant, la deuxième partie de la protection s'applique et prévoit le versement de cette indemnité pour le compte de la Banque, sous réserve d'une franchise de 50 000 000 \$. Cette partie de la protection est assujettie à une limite de garantie partagée de 300 000 000 \$ par demande de règlement, sous réserve d'une limite de garantie globale de 300 000 000 \$ pour la période de 12 mois se terminant le 1^{er} juin 2003. Les primes payées par la Banque comprennent une somme annuelle d'environ 4,2 millions de dollars pour l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants.

Documents disponibles

La Banque est un émetteur assujetti en vertu des lois sur les valeurs mobilières de toutes les provinces du Canada et, par conséquent, elle est tenue de déposer des états financiers et des circulaires d'information auprès des diverses commissions des valeurs mobilières. La Banque dépose également une notice annuelle auprès des commissions des valeurs mobilières. Des exemplaires de la dernière notice annuelle de la Banque, de ses derniers états financiers annuels, de tous ses états financiers intermédiaires déposés après le dépôt de ses derniers états financiers annuels et de sa dernière circulaire de la direction peuvent être obtenus sur demande auprès de la secrétaire de la Banque.

Approbation du conseil d'administration

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

Le 3 janvier 2003

La première vice-présidente et secrétaire,



Jane E. Lawson

ANNEXE A : Relevé de présence des administrateurs

Pour la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2002

Administrateur	Nombre de réunions auxquelles il a assisté	
	Conseil	Comités ⁽¹⁾
W. Geoffrey Beattie	11 sur 12	3 sur 3
George A. Cohon, O.C., O.Ont.	10 sur 12	2 sur 3
Douglas T. Elix	9 sur 12	2 sur 3
John T. Ferguson, F.C.A.	12 sur 12	12 sur 12
L. Yves Fortier, C.C., c.r.	10 sur 12	9 sur 10
L'hon. Paule Gauthier, C.P., O.C., O.Q., c.r.	12 sur 12	12 sur 12
Brandt C. Louie, F.C.A.	11 sur 12	8 sur 8
J. Edward Newall, O.C.	12 sur 12	11 sur 11
Gordon M. Nixon ⁽²⁾	12 sur 12	21 sur 21
David P. O'Brien	8 sur 12	6 sur 6
Charlotte R. Otto	12 sur 12	2 sur 2
Robert B. Peterson	12 sur 12	11 sur 11
J. Pedro Reinhard	11 sur 12	7 sur 8
Hartley T. Richardson	11 sur 12	8 sur 9
Guy Saint-Pierre, O.C.	12 sur 12	15 sur 15
Cecil W. Sewell, Jr.	12 sur 12	s.o. ⁽³⁾
Kathleen P. Taylor	11 sur 12	6 sur 7
Victor L. Young, O.C.	11 sur 12	9 sur 10

(1) Exclut la participation des administrateurs aux réunions des comités régionaux d'administrateurs.

(2) En tant que président et chef de la direction de la Banque, M. Nixon n'est membre d'aucun comité du conseil, mais assiste aux réunions des comités à la demande du conseil.

(3) En tant que président du conseil honoraire de RBC Centura Banks, Inc., M. Sewell n'est membre d'aucun comité du conseil.

Sommaire des réunions du conseil et des comités

Conseil	12
Comité de vérification	8
Comité de révision et de la politique du risque	7
Comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques ^(a) (23 février 2002 – 31 octobre 2002)	2
Comité de régie interne (1 ^{er} novembre 2001 – 22 février 2002)	1
Comité des ressources humaines	3
Les comités régionaux d'administrateurs se sont également réunis comme suit :	
Atlantique	2
Québec	2
Ontario	2
Prairies	2
Colombie-Britannique	2

Les administrateurs qui ne se représentent pas comme candidats à l'élection au conseil le 28 février 2003 ont assisté au nombre de réunions suivant au cours de la période de douze mois terminée le 31 octobre 2002 :

Kenneth C. Rowe, F.C.I.S. 11 sur 12 réunions du conseil
9 sur 10 réunions de comités

(a) Le comité de régie interne et le comité des affaires publiques ont été regroupés en un seul comité en date du 23 février 2002, soit le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques.

Conformité des pratiques de la Banque Royale du Canada avec les lignes directrices de la Bourse de Toronto

La présente annexe établit un parallèle entre les pratiques de la Banque en matière de gouvernance d'entreprise et les lignes directrices en vue d'une régie d'entreprise efficace de la Bourse de Toronto, y compris le projet de modification publié au printemps 2002, qui n'avait pas encore été officiellement mis en œuvre au 31 octobre 2002. En décembre 2002, la Bourse de Toronto a fait circuler un ensemble complémentaire de modifications projetées aux lignes directrices. Lorsque ces lignes directrices modifiées seront définitives, le conseil réévaluera les pratiques de la Banque en matière de gouvernance d'entreprise et les modifiera au besoin.

La Banque s'engage à maintenir des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise et croit à l'importance de fournir à ses actionnaires une analyse comparative de ses pratiques en matière de gouvernance d'entreprise par rapport aux normes les plus élevées existantes.

Le conseil a entrepris la révision de ses pratiques en matière de gouvernance d'entreprise à la lumière de la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (« SOX ») et des règles de régie d'entreprise proposées par la Bourse de

New York (« propositions de la Bourse de New York »).

La *Securities and Exchange Commission* des États-Unis (« SEC ») est en voie de publier des règles et règlements qui donneront effet aux dispositions de la SOX, et elle envisage actuellement d'approuver les propositions de la Bourse de New York. À mesure que les dispositions de la SOX et les propositions de la Bourse de New York entreront en vigueur, le conseil examinera et modifiera ses pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de façon continue afin de satisfaire à ces normes. Les pratiques actuelles de la Banque sont également comparées ci-dessous aux propositions de la Bourse de New York lorsque celles-ci sont différentes des lignes directrices de la Bourse de Toronto ou s'y ajoutent.

Le rapport annuel contient un aperçu des pratiques de la Banque en matière de gouvernance d'entreprise ainsi qu'une description du mandat (charte) de chacun des quatre comités permanents du conseil, soit le comité de vérification, le comité de révision et de la politique du risque, le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques et le comité des ressources humaines.

Lignes directrices en vue d'une régie d'entreprise efficace de la Bourse de Toronto	La Banque s'est-elle conformée?	Pratiques en matière de gouvernance d'entreprise en vigueur à la Banque Royale du Canada
<p>1. Le conseil devrait assumer explicitement la responsabilité de la gérance de la Banque</p> <p>et, plus particulièrement, de :</p> <p>(i) l'adoption d'un processus de planification stratégique et l'approbation d'un plan stratégique prenant en considération l'identification des opportunités ou des risques pour l'entreprise;</p> <p>(ii) l'identification des principaux risques associés à l'entreprise de la Banque et la prise de mesures assurant la mise en œuvre de systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques;</p> <p>(iii) la planification de la relève, y compris la désignation, la formation et la supervision des hauts dirigeants;</p> <p>(iv) une politique de communication;</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>Le conseil d'administration surveille la gestion de l'activité commerciale et des affaires internes de la Banque dans le but d'accroître la valeur à long terme du placement des actionnaires. Il prend les décisions importantes en matière de politiques, délègue à la direction le pouvoir et la responsabilité d'administrer les affaires courantes et examine le rendement et l'efficacité de la direction.</p> <p>Le conseil approuve le plan stratégique de la Banque, qui tient compte notamment des opportunités et des risques pour la Banque. Il consacre au moins une réunion d'une journée chaque année à la planification stratégique. Les stratégies de la Banque ainsi que leur mise en œuvre font l'objet de discussions fréquentes aux réunions du conseil.</p> <p>Par l'intermédiaire de son comité de révision et de la politique du risque, le conseil détermine les principaux risques associés aux entreprises de la Banque et voit à ce qu'ils soient gérés efficacement. Entre autres, ce comité examine les politiques et les procédés de gestion des risques, notamment en ce qui concerne les risques liés au crédit, au marché, à la structure, aux devoirs fiduciaires et à l'exploitation. Le comité de vérification du conseil revoit les rapports de la fonction de vérification interne et examine les contrôles internes ainsi que les politiques et procédés de gestion des risques liés à la gestion du capital et des liquidités.</p> <p>Le comité des ressources humaines du conseil revoit la planification de la relève des cadres supérieurs, y compris la nomination, la formation et la supervision des cadres supérieurs, et favorise une expertise approfondie au sein de la direction par la recherche de candidats aux postes de cadres supérieurs. Le comité fait rapport annuellement au conseil sur les questions de structure organisationnelle et de planification de la relève. Le chef de la direction a un objectif écrit qui fait de la planification de la relève une priorité.</p> <p>Le conseil examine et approuve le contenu d'importants documents d'information, notamment le rapport annuel, la notice annuelle, l'analyse par la direction et la présente circulaire de la direction. Par l'intermédiaire de son comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques, le conseil</p>

Lignes directrices en vue d'une régie d'entreprise efficace de la Bourse de Toronto	La Banque s'est-elle conformée?	Pratiques en matière de gouvernance d'entreprise en vigueur à la Banque Royale du Canada
(v) l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion.	✓	<p>examine les politiques et programmes liés à l'image de la Banque et s'assure que des mesures appropriées sont mises en œuvre pour favoriser la communication avec les clients, les employés, les actionnaires, les investisseurs et le public. Le conseil révisé les politiques de communication portant sur la façon dont la Banque interagit avec les analystes et le public et prévoyant des mesures pour éviter la communication sélective d'information. À cet égard :</p> <ul style="list-style-type: none"> • il existe une marche à suivre afin de fournir de l'information en temps opportun aux investisseurs actuels et éventuels et de répondre aux questions et préoccupations des investisseurs; • un groupe expérimenté en relations avec les investisseurs est chargé de maintenir en place les communications avec le public investisseur conformément aux politiques et procédés de la Banque et aux obligations d'information prévues par la loi; • la Banque a pour principe de répondre rapidement par l'entremise du dirigeant approprié à toute question soumise par un actionnaire; • le chef de la direction, le chef des finances et d'autres hauts dirigeants rencontrent périodiquement des analystes financiers et des investisseurs institutionnels; • les actionnaires peuvent également joindre le personnel des relations avec les investisseurs par téléphone ou par télécopieur, ou encore consulter la très complète section du site Web de la Banque consacrée aux relations avec les investisseurs à www.rbc.com/investisseurs; et • les conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels sont diffusées en direct sur Internet et peuvent être suivies en direct ou en différé au téléphone. Les allocutions présentées à l'occasion de conférences à l'intention des investisseurs sont rapidement rendues publiques sur Internet ou par voie téléphonique. <p>Le comité de vérification du conseil demande à la direction de mettre en place des systèmes appropriés de contrôle interne et rencontre le vérificateur interne en chef et la direction de la Banque dans le but d'évaluer la pertinence et l'efficacité de ces systèmes de contrôle interne. Voir aussi le point 13. Comme l'exige la SOX, le chef de la direction et le chef des finances ont fourni des attestations concernant le contenu des rapports exigés par la loi annuellement et ont évalué l'efficacité des contrôles et des procédures internes de la Banque et ont fourni des rapports à ce sujet.</p>
<p>2. La majorité des administrateurs devraient être « non reliés » (indépendants de la direction et n'ayant aucune relation, y compris des relations d'affaires, qui soit susceptible de nuire d'une façon importante à leur capacité d'agir au mieux des intérêts de la Banque, ou qui soit raisonnablement susceptible d'être perçue comme ayant cet effet).</p> <p>Les propositions de la Bourse de New York comportent aussi une exigence voulant que la majorité des administrateurs soient « indépendants ».</p>	✓	<p>À l'heure actuelle, 2 des 18 candidats proposés à l'élection à un poste d'administrateur dans la présente circulaire sont « reliés » à la Banque selon les critères établis dans les lignes directrices de la Bourse de Toronto :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à titre de président et chef de la direction de la Banque, M. Gordon M. Nixon est un administrateur « relié »; • à titre de président du conseil honoraire de RBC Centura Banks, Inc., M. Cecil W. Sewell, Jr. est un administrateur « relié ». <p>Voir le point 3.</p>
<p>3. L'application de la définition « d'administrateur non relié » au cas de chaque administrateur devrait incomber au conseil de même que la divulgation chaque année de l'analyse de</p>	✓	<p>En ce qui concerne l'indépendance du conseil, la <i>Loi sur les banques</i> prévoit qu'au plus les deux tiers des administrateurs peuvent faire partie du « groupe » de la Banque. En vertu de la <i>Loi sur les banques</i>, une personne fait partie du groupe de la Banque notamment dans l'un ou l'autre des cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • elle travaille pour la Banque ou une entité faisant partie du groupe de la Banque;

Lignes directrices en vue d'une régie d'entreprise efficace de la Bourse de Toronto	La Banque s'est-elle conformée?	Pratiques en matière de gouvernance d'entreprise en vigueur à la Banque Royale du Canada
<p>l'application des principes à l'appui de cette conclusion et du fait que le conseil soit ou non constitué en majorité d'administrateurs non reliés.</p> <p>Aux termes des propositions de la Bourse de New York, certaines relations constituent un obstacle à l'indépendance. De plus, aucun administrateur n'est considéré comme « indépendant » si le conseil d'administration n'établit pas expressément que l'administrateur n'a pas de relation importante avec la société inscrite (soit directement ou en tant qu'associé, actionnaire ou dirigeant d'une organisation ayant des relations avec la société). Les principes à l'appui de cette conclusion doivent être divulgués dans chaque cas.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • elle est un « emprunteur important »⁽¹⁾ auprès de la Banque ou travaille pour un « emprunteur important » auprès de la Banque ou d'une entité qui fait partie du groupe de la Banque ou contrôle un tel emprunteur; • elle fournit des biens ou services à la Banque ou à une entité faisant partie du groupe de la Banque ou est un associé ou un employé d'une société de personnes ou entité qui fournit des biens ou services à la Banque ou à une entité faisant partie du groupe de la Banque ou elle a un intérêt de groupe dans cette société de personnes ou entité, si le montant total annuel facturé à la Banque ou à l'entité faisant partie du groupe pour ces biens et services par la personne physique, la société de personnes ou la personne morale, selon le cas, représente plus de 10 % de l'ensemble pour l'année des montants facturés par elle; ou • elle a travaillé ou travaille pour une entité, ou contrôle une entité, qui a un emprunt en souffrance auprès de la Banque ou d'une entité faisant partie du groupe de la Banque. <p>En appliquant les principes à l'appui de la définition de « non relié » aux termes des lignes directrices de la Bourse de Toronto, le conseil d'administration a établi que tout administrateur qui faisait partie du « groupe » de la Banque au sens de la <i>Loi sur les banques</i> était considéré comme un administrateur « relié ». D'après cette analyse et l'information fournie par les administrateurs relativement à leur situation particulière, le conseil a déterminé que 2 des 18 candidats proposés à l'élection à un poste d'administrateur dans la présente circulaire étaient « reliés » à la Banque. Voir le point 2.</p> <p>Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques élabore actuellement des normes claires servant à établir l'indépendance des membres du conseil et de ses comités qui s'ajouteront aux normes relatives aux notions de « groupe » et d'administrateur « relié ».</p>
<p>4. Le conseil devrait nommer un comité d'administrateurs, composé exclusivement d'administrateurs externes et en majorité d'administrateurs non reliés, et charger ce comité de proposer au conseil de nouveaux candidats aux postes d'administrateur ainsi que d'évaluer les administrateurs régulièrement.</p>	<p>✓</p>	<p>Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques trouve, évalue et recommande au conseil d'administration des candidats, en collaboration avec le président du conseil et le président et chef de la direction. Le comité détermine les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles recherchées chez les nouveaux administrateurs pour créer de la valeur pour les actionnaires de la Banque. Dans certaines circonstances, le comité peut faire appel à des conseillers externes pour la recherche de candidats qui conviennent. Le mandat (charte) du comité est résumé dans le rapport annuel sous la rubrique « Gouvernance d'entreprise ».</p> <p>Le comité se compose exclusivement d'administrateurs ne faisant pas partie de la direction, qui sont en majorité des administrateurs « non reliés » à la Banque.</p>

(1) Emprunteur important s'entend d'une personne physique qui a envers la Banque une dette dont le montant excède 1/50 pour cent du capital réglementaire de la Banque (soit actuellement environ 4 200 000 \$), ou d'une entité qui a envers la Banque une dette dont le montant excède le plus élevé des montants suivants, soit 1/20 pour cent du capital réglementaire de la Banque (soit actuellement environ 10 500 000 \$) et 25 % de la valeur de l'actif de l'entité débitrice.

Lignes directrices en vue d'une régie d'entreprise efficace de la Bourse de Toronto	La Banque s'est-elle conformée?	Pratiques en matière de gouvernance d'entreprise en vigueur à la Banque Royale du Canada
<p>Aux termes des propositions de la Bourse de New York, le comité des mises en candidature doit être composé uniquement d'administrateurs « indépendants ».</p>		<p>Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques de la Banque accomplit les fonctions habituellement dévolues au comité des mises en candidature. Il est prévu qu'après l'assemblée annuelle de cette année, le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques sera composé uniquement d'administrateurs « indépendants ».</p>
<p>5. Le conseil devrait mettre en œuvre une marche à suivre par le comité approprié aux fins de l'évaluation de l'efficacité du conseil et de ses comités et de l'apport des différents administrateurs.</p>	<p>✓</p>	<p>Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques étudie chaque année les qualifications et le rendement des administrateurs dont la réélection est proposée, et il s'assure que ceux-ci soient toujours éligibles en vertu des lois applicables et que leurs qualifications soient toujours valides.</p> <p>Le comité assure le suivi et formule des recommandations concernant l'efficacité du système de gouvernance d'entreprise de la Banque, y compris le programme du conseil, la fréquence et le contenu des réunions ainsi que la nécessité de tenir des réunions spéciales, le processus de communication entre le conseil et la direction, les mandats des comités du conseil et les politiques régissant la taille ainsi que la composition du conseil.</p> <p>Dans le cadre de cette marche à suivre, les administrateurs procèdent chaque année à une évaluation du rendement et de l'efficacité du conseil et de ses comités, de même qu'à une autoévaluation. Les données provenant de ces évaluations sont analysées par un conseiller externe indépendant et présentées au comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques. Des évaluations des administrateurs par les pairs s'effectuent dans le cadre de discussions entre chacun des administrateurs et le président du conseil.</p>
<p>6. La Banque devrait fournir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux membres du conseil.</p>	<p>✓</p>	<p>La Banque prépare et met à jour un guide de l'administrateur à l'intention des nouveaux membres du conseil et des membres existants. Les nouveaux administrateurs rencontrent les membres du Directoire, représentant les activités de base de la Banque, pour discuter des fonctions et activités commerciales de la Banque. Le conseil s'assure que les candidats éventuels saisissent pleinement le rôle du conseil, le rôle des comités du conseil et la contribution individuelle attendue des administrateurs, en particulier l'investissement de temps et d'énergie que la Banque attend de ses administrateurs.</p> <p>La Banque offre à ses administrateurs un programme de formation permanente axé sur le système de gouvernance d'entreprise, y compris les rôles, responsabilités et obligations des administrateurs. Des exposés portant sur différents aspects des activités de la Banque sont régulièrement présentés au conseil.</p>
<p>7. Le conseil devrait revoir sa taille et entreprendre au besoin un programme pour établir un nombre d'administrateurs permettant de prendre des décisions avec plus d'efficacité.</p>	<p>✓</p>	<p>Le conseil d'administration a étudié attentivement la question du nombre d'administrateurs. La taille optimale du conseil suppose un certain équilibre entre deux pôles : d'une part, la nécessité d'une forte représentation géographique, professionnelle et sectorielle; d'autre part, le besoin d'un nombre d'administrateurs suffisamment restreint pour favoriser l'efficacité et l'ouverture du processus de délibération et de prise de décisions.</p> <p>Dans la présente circulaire, 18 candidats sont proposés en vue de leur élection aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle du 28 février 2003.</p>
<p>8. Le conseil d'administration devrait revoir le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs à la lumière</p>	<p>✓</p>	<p>Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques étudie le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs. Il recommande au conseil les rajustements voulus en se fondant sur le temps consacré par l'administrateur à ses tâches, sur les risques et responsabilités assumés par les administrateurs ainsi que sur des données comparatives</p>

Lignes directrices en vue d'une régie d'entreprise efficace de la Bourse de Toronto	La Banque s'est-elle conformée?	Pratiques en matière de gouvernance d'entreprise en vigueur à la Banque Royale du Canada
des risques et responsabilités associés au fait d'être un administrateur.		tirées d'un sondage sur la rémunération des membres du conseil d'autres sociétés et analysées par un conseiller externe indépendant. Lorsqu'il recommande le mode de rémunération des administrateurs, le comité vise à faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires. Dans ce contexte, comme il est indiqué dans la Section 3 de la présente circulaire sous la rubrique « Rémunération des administrateurs », en novembre 2002, le conseil d'administration a décidé, sur la recommandation du comité, de porter à 300 000 \$ l'exigence aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat applicables aux administrateurs, d'instaurer une rémunération forfaitaire annuelle d'administrateurs réservée devant être investie dans des actions ordinaires de la Banque ou des unités d'actions différées, de mettre fin à l'octroi d'options aux termes du Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs et d'exiger que les administrateurs conservent, tant qu'ils siègent au conseil, une part importante des actions ordinaires de la Banque acquises à la levée d'options qui leur ont déjà été octroyées.
<p>9. Sous réserve de la ligne directrice n° 13, les comités du conseil devraient généralement être composés d'administrateurs externes, qui soient en majorité des administrateurs non reliés.</p> <p>Aux termes des propositions de la Bourse de New York, les comités de vérification, de rémunération et des mises en candidature devront être composés uniquement d'administrateurs « indépendants ».</p>	✓	<p>Chaque comité du conseil d'administration est composé uniquement d'administrateurs externes, qui sont en majorité des administrateurs « non reliés ».</p> <p>Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques agit à titre de comité des mises en candidature du conseil. Le comité des ressources humaines agit comme comité de rémunération du conseil. Il est prévu qu'après l'assemblée annuelle de cette année, tous les membres du comité de vérification, du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques et du comité des ressources humaines seront « non reliés » selon les normes canadiennes et « indépendants » selon les normes américaines.</p>
<p>10. Le conseil devrait assumer la responsabilité de mettre au point la démarche devant être suivie en ce qui concerne les questions de régie d'entreprise, ou déléguer cette responsabilité à un comité du conseil.</p> <p>Ce comité serait notamment chargé de donner suite aux lignes directrices de la Bourse de Toronto.</p>	✓ ✓	<p>À la Banque, s'assurer de l'efficacité du conseil est un processus continu, incombant essentiellement à un comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques solide et indépendant. Le comité conseille et aide le conseil dans l'application des principes et pratiques de gouvernance d'entreprise et suit l'évolution des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise, adaptant les pratiques exemplaires aux besoins et à la situation de la Banque. Il recommande aussi des candidats qui conviennent à l'élection aux postes d'administrateurs. Le mandat (charte) et les activités du comité sont décrits dans le rapport annuel sous la rubrique « Gouvernance d'entreprise ».</p> <p>Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques et le conseil d'administration ont étudié la façon dont la Banque a donné suite aux lignes directrices de la Bourse de Toronto.</p>
<p>11. Le conseil d'administration, conjointement avec le chef de la direction, devrait élaborer des descriptions de fonctions relativement aux membres du conseil et au chef de la direction, et y définir les limites des responsabilités de la direction.</p>	✓	<p>Des descriptions de fonctions ont été élaborées pour le conseil et ses comités, le président du conseil ainsi que pour le président et chef de la direction. Une délégation de pouvoirs a été prévue par le conseil afin de définir les limites des responsabilités et des pouvoirs de la direction.</p> <p>La <i>Loi sur les banques</i> prescrit que certaines questions fondamentales doivent être examinées par le conseil, notamment l'approbation des états financiers annuels et la déclaration de dividendes. Par voie de résolution, le conseil d'administration se réserve le droit de prendre certaines décisions et délègue la responsabilité d'autres décisions à la direction. Le pouvoir discrétionnaire</p>

Lignes directrices en vue d'une régie d'entreprise efficace de la Bourse de Toronto	La Banque s'est-elle conformée?	Pratiques en matière de gouvernance d'entreprise en vigueur à la Banque Royale du Canada
<p>Le conseil devrait approuver ou déterminer les objectifs généraux que le chef de la direction doit atteindre et évaluer le chef de la direction en fonction de ces objectifs.</p>	<p>✓</p>	<p>de la direction est limité quant à certaines questions par des seuils monétaires au-delà desquels l'approbation du conseil est nécessaire. C'est le cas pour les acquisitions et les investissements dans de nouvelles filiales, les dépenses en immobilisations ainsi que la conclusion d'alliances stratégiques ou de contrats de licence ou d'impartition.</p> <p>Le mandat (charte) du conseil prévoit que celui-ci exerce des fonctions de surveillance et que toute responsabilité non déléguée à la direction demeure la responsabilité du conseil. Les fonctions de surveillance du conseil comprennent expressément, entre autres, la planification stratégique, la détermination et la gestion des risques, la planification de la relève, la politique de communication, les contrôles internes et la gouvernance. Le conseil s'attend à ce que la direction prenne notamment les mesures suivantes afin de l'appuyer dans ses fonctions de surveillance :</p> <ul style="list-style-type: none"> • entreprendre un examen continu des stratégies de la Banque et de leur mise en œuvre dans un contexte qui évolue; • présenter un plan d'exploitation annuel exhaustif et faire régulièrement rapport sur le rendement et les résultats de la Banque eu égard à ce plan; • faire régulièrement rapport sur l'activité commerciale et les affaires internes de la Banque en mettant l'accent sur les questions pouvant avoir des conséquences importantes sur la Banque et ses actionnaires; • mettre en œuvre des systèmes visant à déterminer et à gérer les principaux risques associés aux entreprises de la Banque; et • mettre en œuvre et maintenir des systèmes appropriés de contrôle interne. <p>Le conseil approuve les objectifs généraux que le chef de la direction doit atteindre et évalue le chef de la direction en fonction de ces objectifs. Ces objectifs sont énoncés dans le rapport annuel. Une analyse du rendement de la Banque par rapport à ces objectifs est présentée dans chaque rapport trimestriel aux actionnaires.</p>
<p>12. Le conseil devrait mettre en œuvre des structures et des méthodes appropriées assurant l'indépendance du conseil par rapport à la direction. Ainsi, sur le plan de la structure, le conseil pourrait (i) nommer un président qui n'est pas membre de la direction et charger celui-ci de veiller à ce que le conseil s'acquitte de ses responsabilités ou (ii) confier cette responsabilité à un administrateur externe, parfois appelé <i>administrateur en chef</i>.</p> <p>Le président ou l'administrateur en chef devrait s'assurer que le conseil exécute ses responsabilités et, conséquemment, prévoir des réunions régulières du conseil sans la présence de membres de la direction et confier à un comité du conseil la responsabilité de l'administration des relations du conseil avec la direction.</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>Le président du conseil n'est pas membre de la direction et agit également comme président du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques.</p> <p>Au terme de chacune des réunions du conseil, le président du conseil préside une réunion d'administrateurs ne faisant pas partie de la direction au cours de laquelle chacun peut librement exprimer ses préoccupations.</p> <p>Le président du conseil assure aussi la liaison entre les administrateurs et entre le conseil et la haute direction pour les questions de gouvernance d'entreprise.</p>

Lignes directrices en vue d'une régie d'entreprise efficace de la Bourse de Toronto	La Banque s'est-elle conformée?	Pratiques en matière de gouvernance d'entreprise en vigueur à la Banque Royale du Canada
<p>13. Le comité de vérification devrait être composé uniquement d'administrateurs non reliés.</p> <p>Tous les membres du comité de vérification devraient avoir des compétences financières et au moins un membre avoir une expertise comptable ou financière.</p> <p>Le conseil devra déterminer la définition et les critères pour les « compétences financières » ou l' « expertise comptable ou financière ».</p> <p>Le conseil d'administration devrait adopter une charte pour le comité de vérification qui établit le rôle et les responsabilités du comité de vérification. Ce rôle et ces responsabilités devraient être définis avec précision de manière à fournir à ses membres des indications appropriées sur l'étendue de leurs fonctions.</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>Le comité de vérification est composé uniquement d'administrateurs non reliés.</p> <p>Tous les membres du comité de vérification ont des compétences financières et au moins un membre a une expertise comptable ou financière.</p> <p>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 réexaminera la définition d' « expertise comptable ou financière » à la lumière de la règle projetée récemment publiée par la SEC en réponse à la SOX qui exigera que chaque émetteur divulgue le nombre d' « experts financiers » siégeant à son comité de vérification ainsi que leurs noms et confirme que ces personnes sont indépendantes de la direction.</p> <p>Le mandat (charte) du comité de vérification est expressément défini dans une résolution du conseil et est résumé dans le rapport annuel sous la rubrique « Gouvernance d'entreprise ». Le comité assiste le conseil dans son rôle de surveillance de l'intégrité des états financiers de la Banque, des compétences et de l'indépendance des vérificateurs externes, du rendement de la fonction de vérification interne de la Banque et des vérificateurs externes, de la pertinence et de l'efficacité des contrôles internes et du respect des questions légales et réglementaires.</p> <p>Sous réserve du pouvoir de nomination et de révocation de la nomination des vérificateurs externes conféré aux actionnaires par la <i>Loi sur les banques</i>, le comité de vérification a le pouvoir et la responsabilité de recommander la nomination et la révocation de la nomination des vérificateurs externes et de fixer leur rémunération.</p> <p>Le comité de vérification est directement responsable de la surveillance du travail des vérificateurs externes, y compris le règlement des désaccords pouvant survenir entre la direction et les vérificateurs externes relativement à la présentation de l'information financière.</p> <p>Le comité de vérification détient l'autorité exclusive en ce qui a trait à l'approbation de tous les honoraires liés aux services de vérification et des modalités de ces services ainsi qu' à l'approbation de tout service autre que de vérification permis par la loi fourni par les vérificateurs externes.</p> <p>Le comité de vérification est responsable de l'examen de l'indépendance et de l'objectivité des vérificateurs externes, y compris l'examen des relations entre les vérificateurs externes et la Banque qui pourraient avoir une incidence sur cette indépendance et cette objectivité.</p> <p>Le comité de vérification est également chargé de revoir avec les vérificateurs externes les problèmes ou les difficultés liés à la vérification et la façon dont la direction les traite.</p>

Lignes directrices en vue d'une régie d'entreprise efficace de la Bourse de Toronto	La Banque s'est-elle conformée?	Pratiques en matière de gouvernance d'entreprise en vigueur à la Banque Royale du Canada
<p>Le comité de vérification devrait disposer de voies de communication directe avec les vérificateurs internes et externes lui permettant d'étudier et de discuter au besoin avec eux des questions particulières.</p> <p>Les fonctions du comité de vérification devraient comprendre la surveillance du système de contrôle interne par la direction. En effet, bien qu'il incombe à la direction de concevoir et de mettre en œuvre un système de contrôle interne efficace, il incombe au comité de vérification de s'assurer que la direction s'est bien acquittée de sa responsabilité à cet égard.</p> <p>Les propositions de la Bourse de New York contiennent une norme plus élevée en matière d'indépendance des membres du comité de vérification interdisant que toute forme de rémunération autre qu'une rémunération d'administrateurs leur soit versée par la société.</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>Le mandat (charte) du comité comprend aussi la mise en place de procédures en vue de la réception et du traitement des réclamations reçues par la Banque concernant des questions de comptabilité ou de vérification et de procédures permettant aux employés de soumettre confidentiellement leurs préoccupations en matière de comptabilité ou de vérification.</p> <p>Le mandat du comité comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'examen des états financiers annuels et trimestriels, de la notice annuelle et de l'analyse par la direction; • la vérification des placements et des opérations susceptibles de nuire à la bonne situation financière de la Banque; • l'examen des prospectus se rapportant à l'émission de titres de la Banque; et • l'examen de toute question importante soumise par la fonction de vérification interne à la direction et de la façon dont la direction a donné suite à ce rapport. <p>Le mandat (charte) du comité de vérification prévoit que le comité rencontrera séparément, au moins tous les trois mois, les vérificateurs externes, le vérificateur interne en chef et la haute direction pour discuter et faire l'étude de certaines questions au besoin.</p> <p>Le comité de vérification, chargé de la surveillance du système de contrôle interne par la direction, exige que celle-ci mette en place des mécanismes appropriés de contrôle interne. Le comité rencontre le vérificateur en chef interne et la direction afin d'évaluer la pertinence et l'efficacité de ces systèmes de contrôle interne. Le comité examine les contrôles internes de même que l'environnement de contrôle mis en place pour assurer la conformité aux normes de contrôle interne de la Société d'assurance-dépôts du Canada.</p> <p>Aucun des membres du comité de vérification ne reçoit, directement ou indirectement, de la Banque une rémunération autre qu'une rémunération d'administrateurs.</p>
<p>14. Le conseil devrait mettre en œuvre un système permettant à un administrateur donné d'engager un conseiller externe aux frais de la Banque lorsque les circonstances le justifient. L'embauche du conseiller externe devrait être assujettie à l'approbation d'un comité pertinent du conseil.</p>	<p>✓</p>	<p>Un administrateur peut, avec le consentement du président du conseil, retenir les services de conseillers externes aux frais de la Banque.</p>

Les 14 propositions d'actionnaires suivantes ont été soumises pour délibération à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires.

Deborah Abbey de Real Assets Investment Management Inc., bureau 801, 1166 Alberni Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 3Z3, Robert Walker de Ethical Funds Inc., 1441 Creekside Drive, 8^e étage, Vancouver (Colombie-Britannique) V6J 4S7 et Gary A. Hawton de Meritas Financial Inc., 410 Hespeler Road, Unit 5, Cambridge (Ontario) N1R 6J6 ont soumis conjointement une proposition. Cette proposition et leurs commentaires à l'appui de celle-ci (traduits de l'anglais au français) sont reproduits en italique ci-dessous.

Proposition n° 1 : Publication d'un rapport sur les risques sociaux, environnementaux et éthiques

Qu'il soit résolu que le conseil d'administration publie, d'ici le 1^{er} octobre 2003, un rapport à l'intention des actionnaires (à un coût raisonnable et en omettant tout renseignement de propriété exclusive) comportant : une analyse des possibilités et risques sociaux, environnementaux et éthiques pouvant influencer de façon significative sur la valeur à court et à long terme de la société ainsi que des répercussions de ces possibilités et risques sur l'entreprise; une description des politiques et procédures de la société en vue de la gestion du risque sur la valeur à court et à long terme découlant des risques sociaux, environnementaux et éthiques; et des renseignements démontrant la mesure dans laquelle la société a respecté ses politiques et procédures de gestion des risques découlant des questions sociales, environnementales et éthiques.

Déclaration à l'appui :

Les banques créent de la valeur en gérant le risque financier. Des cas récents ont toutefois démontré que les banques, ou leur personnel, ne bénéficiaient pas toujours des politiques, des connaissances, de la formation ou des structures incitatives nécessaires pour évaluer adéquatement les risques de nature sociale, environnementale ou éthique. Le premier appel public à l'épargne de PetroChina mené par Goldman Sachs, par exemple, n'a permis de recueillir que 2,7 milliards de dollars américains par rapport aux 10 milliards de dollars américains attendus en 2000 en raison de la faible participation des investisseurs institutionnels – s'expliquant en partie par des questions de droits de la personne. En signant la Déclaration des institutions financières sur l'environnement et le développement durable de 1992 du Programme des Nations Unies pour l'environnement, RBC a reconnu que le développement durable constituait un aspect fondamental de la saine gestion des affaires et que la détermination et la quantification des risques écologiques devraient faire partie intégrante du processus normal d'évaluation et de gestion des risques. En signant cette déclaration volontaire, RBC a également promis de donner leur place aux considérations écologiques dans ses opérations, dans la gestion des avoirs et dans les autres décisions commerciales et à « [rendre] compte périodiquement des mesures ... prises pour favoriser l'intégration des considérations écologiques dans [ses] opérations ».

Le gouvernement exige actuellement que RBC publie annuellement une déclaration sur les responsabilités envers la collectivité; toutefois, ce rapport ne porte que sur les répercussions touchant les consommateurs et les collectivités. Les actionnaires ont besoin de plus d'information pour évaluer avec justesse la capacité de la direction à traiter adéquatement les questions sociales, environnementales et éthiques en vue d'éviter les risques et de créer de la valeur.

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

La Banque est soucieuse de maintenir des normes supérieures de présentation de l'information aux actionnaires et aux collectivités.

En 2001, notre troisième Rapport à nos concitoyens annuel décrivait certaines des réalisations de la Banque dans les secteurs visés par cette proposition et donnait de l'information sur l'engagement social de la Banque, le développement économique communautaire, les pratiques en matière de ressources humaines, l'environnement et l'éthique.

Le Rapport à nos concitoyens de 2002 sera enrichi et présentera plus d'information sur la gouvernance, les mesures de protection de l'environnement, l'éthique et la gestion des risques.

Notre première déclaration sur les responsabilités envers la collectivité, qui sera publiée en mars 2003, fera état des prêts consentis par la Banque à la petite entreprise et des ouvertures et fermetures de succursales. On y trouvera également de l'information sur le soutien accordé par la Banque aux Canadiens à faible revenu, aux aînés et aux personnes handicapées.

Pour que notre présentation de l'information concernant notre engagement social, environnemental et éthique soit encore plus complète, les réponses de la Banque au questionnaire de 2002 sur la gestion durable des actifs (*Sustainable Asset Management (« SAM ») Questionnaire*) seront affichées sur le site Web de la Banque. SAM, société de gestion d'actifs établie à Zurich, en collaboration avec Dow Jones & Co., a lancé le premier indice du monde qui suit le rendement des sociétés axées sur la gestion durable partout sur la planète. Son questionnaire englobe de nombreux points soulevés dans la proposition d'actionnaires.

La Banque participe à un projet intéressant de multiples industries, soit le projet d'étalonnage sur la responsabilité de l'entreprise (*Corporate Responsibility Benchmarking Project*). Lancé en 2000 par Imagine et Le Conference Board du Canada, ce projet à long terme incitera les entreprises à mettre au point et à l'essai ainsi qu'à adopter un ensemble pratique de normes pour la présentation de l'information sur la responsabilité sociale des entreprises.

En outre, le rapport annuel comporte une analyse de la gestion continue des risques par la Banque.

Vu les rapports actuellement publiés et les initiatives envisagées et compte tenu du fait que les normes de présentation de l'information dans ces domaines évoluent rapidement, le conseil d'administration juge que le rapport additionnel demandé dans cette proposition n'est pas nécessaire et entraînerait des coûts et un fardeau administratif supplémentaires.

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

Proposition n° 2 : Séparation officielle des postes de président du conseil et de chef de la direction

La Banque a déjà reconnu qu'il était souhaitable que le conseil d'administration soit présidé par une personne qui n'occupe pas aussi, ou n'a pas déjà occupé, le poste de chef de la direction de la Banque. Cette pratique devrait devenir une politique officielle de la Banque, qui ne pourrait être modifiée de façon importante sans l'approbation des actionnaires.

Explication de l'actionnaire :

Le rôle du conseil d'administration est de représenter les intérêts des actionnaires, particulièrement en ce qui concerne la surveillance du rendement du chef de la direction. Ce rôle ne peut être adéquatement rempli par un conseil présidé par le chef de la direction en poste ou un ancien chef de la direction. La Banque Royale du Canada a déjà reconnu qu'il était sage de séparer la fonction de président du conseil de celle de chef de la direction et il est temps que les actionnaires entérinent cette politique.

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

L'actuel président du conseil de la Banque, qui ne fait pas partie de la direction, est un administrateur indépendant; il est également président du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques. Après chaque réunion du conseil, le président du conseil préside une réunion des administrateurs qui ne font pas partie de la direction, à laquelle chacun peut exposer ses sujets de préoccupation et en discuter librement.

L'intention du conseil est de continuer, dans un avenir prévisible, à avoir un président du conseil qui ne fasse pas partie de la direction, à moins de circonstances extraordinaires.

Toutefois, les lignes directrices de la Bourse de Toronto en vue d'une régie d'entreprise efficace font état de différentes structures permettant qu'un conseil d'administration fonctionne indépendamment de la direction : l'une de ces structures prévoit la nomination d'un président du conseil qui ne fasse pas partie de la direction, tandis qu'une autre de celles-ci prévoit la nomination d'un administrateur en chef.

Le conseil d'administration est d'avis qu'il n'est pas nécessaire d'entériner l'exigence voulant qu'un président du conseil ne fasse pas partie de la direction parce qu'il existe d'autres structures permettant d'assurer le fonctionnement indépendant du conseil. Il estime utile de conserver la souplesse nécessaire pour permettre l'adoption d'une autre structure de « gouvernance du conseil » à l'avenir, si les circonstances le justifiaient.

Proposition n° 3 : Élimination progressive des options d'achat d'actions

Désormais, la Banque devrait avoir comme politique de cesser d'émettre des options d'achat d'actions et, dans la mesure du possible, elle devrait annuler ou éliminer progressivement les options d'achat d'actions existantes.

Explication de l'actionnaire :

De récents événements ont mis en lumière les aspects très négatifs des options d'achat d'actions. La comptabilisation du coût des options d'achat d'actions dans les états financiers ne suffit pas à régler tous les problèmes et soulève des questions quant au mode d'évaluation des options. Si le but des programmes d'encouragement est de « faire correspondre les intérêts » des hauts dirigeants et autres initiés à ceux des actionnaires, les initiés devraient, par conséquent, détenir leurs actions de la Banque à long terme. Le conseil d'administration a l'obligation de mettre en place des programmes d'encouragement justes, raisonnables et transparents qui font en sorte que la « correspondance des intérêts » souhaitée se poursuive au-delà de la date de départ de l'initié.

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

Les actionnaires de la Banque ont approuvé le Régime d'options d'achat d'actions de la Banque le 27 janvier 1994. En vertu de ce régime, des options sont octroyées à tous les membres de la haute direction ainsi qu'à certains cadres intermédiaires, ce qui étend l'effet incitatif des options à un vaste groupe d'employés. Les options octroyées qui sont toujours en cours de validité sont en deçà du seuil de dilution de 5 % recommandé par les investisseurs institutionnels.

Comme il a été indiqué à la page 12 de la présente circulaire, dès 2001, la Banque a réduit l'importance des octrois d'options et instauré un Programme d'actions différées au rendement en vertu duquel la moitié des actions octroyées est assujettie à un ajustement à la hausse ou à la baisse de 50 %, selon le rendement global des capitaux propres de la Banque par rapport à celui d'un groupe de comparaison constitué de 15 institutions financières nord-américaines.

La Banque a également reconnu qu'une comptabilisation plus transparente des options d'achat d'actions était souhaitable. En août 2002, elle a annoncé son intention d'améliorer la méthode de présentation des coûts des options qu'elle utilisait jusqu'alors en commençant à les passer en charges en 2003.

Bien qu'au cours de discussions publiques récentes la passation en charges des options d'achat d'actions ait été fréquemment recommandée, on a rarement contesté le fait que des options d'achat d'actions, adéquatement structurées, dûment approuvées par les actionnaires, à faible facteur de dilution et octroyées en nombres approuvés, contribuaient à faire correspondre les intérêts de la direction à ceux des actionnaires. En fait, cette correspondance est généralement bien reconnue.

Le conseil d'administration est d'avis que des octrois d'options bien gérés demeurent une composante valable de la rémunération des hauts dirigeants. Par conséquent, il s'oppose à l'élimination progressive des options pour les hauts dirigeants.

Proposition n° 4 : Les politiques de rémunération des hauts dirigeants devraient prévoir tant des pénalités que des encouragements

Le conseil d'administration doit formuler et adopter des politiques en matière de rémunération des hauts dirigeants présentant un certain équilibre entre les encouragements et les pénalités. Si les hauts dirigeants sont récompensés pour un bon rendement, leur rémunération globale devrait aussi être réduite en conséquence lorsque la Banque enregistre un piètre rendement sous leur gouverne.

Explication de l'actionnaire :

Les actionnaires se soucient de plus en plus du niveau élevé des salaires, primes, encouragements sous forme d'actions et autres formes de rémunération versés aux hauts dirigeants. La justification officielle d'une rémunération si élevée est la volonté de récompenser les hauts dirigeants pour le bon rendement de la Banque. Toutefois, pour être juste envers les actionnaires, il faudrait que toute forme de rémunération versée aux hauts dirigeants puisse être réduite de façon significative lorsque ceux-ci prennent des mesures qui entraînent un piètre rendement de la Banque.

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

Le conseil d'administration confie la tâche d'examiner les politiques générales en matière de rémunération et de faire des recommandations concernant la rémunération des cadres dirigeants de la Banque au comité des ressources humaines du conseil d'administration, qui est composé exclusivement d'administrateurs ne faisant pas partie de la direction. Les pratiques suivies par le comité pour fixer la rémunération ainsi que les moyens qu'il utilise pour lier celle-ci au rendement sont expliqués aux pages 10 à 13 de la présente circulaire.

Les politiques générales de la Banque en matière de rémunération, y compris en ce qui a trait aux mécanismes d'encouragement, sont fondées sur le concept de la rémunération au rendement qui veut qu'une part importante de la rémunération des cadres dirigeants soit directement reliée au rendement de la Banque. Plus le poste occupé est élevé, plus la tranche de la rémunération qui est « à risque » est élevée. De plus, le Programme d'actions différées au rendement de la Banque (décrit brièvement à la page 12 de la présente circulaire) comporte une composante importante qui peut augmenter ou diminuer selon le rendement global des capitaux propres de la Banque par rapport à celui d'un groupe de comparaison constitué de 15 institutions financières nord-américaines.

En outre, comme il est indiqué à la page 11 de la présente circulaire, la Banque fixe des seuils d'actionnariat pour ses cadres dirigeants, ce qui les expose à certains risques financiers si la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque baisse.

Par conséquent, le conseil d'administration est d'avis qu'il n'est pas nécessaire de donner suite à la proposition compte tenu des politiques existantes de la Banque en matière de rémunération.

Proposition n° 5 : Établissement d'un seuil raisonnable pour la présentation de candidatures d'administrateurs

La Banque devrait avoir comme politique d'accepter la candidature d'un actionnaire au conseil d'administration sur réception d'une proposition officielle signée par au moins 100 actionnaires qui sont propriétaires, véritables ou inscrits, d'au moins 100 actions chacun; ces actionnaires doivent toutefois détenir globalement au moins 100 000 actions avec droit de vote de la Banque (ce qui représente un avoir moyen de 1 000 actions par actionnaire, compte tenu du nombre minimum de signataires).

Explication de l'actionnaire :

En vertu de la Loi sur les banques, la Banque n'est pas obligée d'accepter la candidature d'un actionnaire au conseil d'administration sauf si l'actionnaire présente une proposition signée par les propriétaires d'au moins 5 % des actions avec droit de vote de la Banque. Cette exigence constitue un obstacle insurmontable pour les actionnaires ordinaires disposant de modestes moyens; toutefois la Banque a le pouvoir d'adopter une politique moins contraignante pour les candidatures. La norme proposée ici est suffisamment élevée pour prouver le sérieux de la démarche et éviter tout abus puisque l'appui d'actionnaires détenant des actions de la Banque d'une valeur de 5 000 000 \$ et l'appui d'un nombre important de personnes ne détenant pas seulement un placement symbolique sont nécessaires. Bien entendu, la décision finale concernant l'élection d'une personne au conseil d'administration reviendra toujours à l'ensemble des actionnaires exerçant leur droit de vote en personne ou par voie de fondé de pouvoir à l'assemblée annuelle.

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

La représentation des intérêts de tous les actionnaires est au cœur de l'objectif du conseil d'administration qui est de promouvoir la valeur du placement des actionnaires.

La Banque compte plus de 665 millions d'actions en circulation et plus de 280 000 actionnaires. La proposition permettrait à des groupes d'intérêts spéciaux détenant une faible minorité d'actions, soit moins de 0,02 % des actions avec droit de vote, de proposer des candidats qui représenteraient leurs intérêts particuliers. En outre, il y aurait vraisemblablement beaucoup plus de candidats que de postes à combler au sein du conseil. Des candidats des plus compétents pourraient de ce fait hésiter à accepter de se présenter.

Le système actuel de la Banque pour la présentation de candidatures et l'élection d'administrateurs (conforme à la *Loi sur les banques* et utilisé par d'autres grandes entreprises canadiennes) favorise l'élection d'un conseil au sein duquel chaque administrateur élu représente l'ensemble des actionnaires. Le comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques (composé exclusivement d'administrateurs qui ne font pas partie de la direction) détermine et recommande des candidats aux postes d'administrateurs. Le comité choisit des candidats qui ont de l'expérience dans une grande diversité d'entreprises et de professions et qui représentent de façon équilibrée divers territoires géographiques et secteurs. Le conseil tire sa force de la diversité, des qualités, des

compétences et de l'expérience de ses membres. Le système actuel offre, de l'avis du conseil, la meilleure garantie que les personnes qui sont élues aux postes d'administrateurs formeront une équipe cohérente au service des intérêts de la Banque et au profit de tous les actionnaires.

Pour ces raisons, le conseil d'administration est d'avis que l'adoption de cette proposition irait à l'encontre des intérêts des actionnaires de la Banque.

André Lizotte, 1 5220 50 A Avenue, Sylvan Lake (Alberta) T4S 1E5 a soumis une proposition. Cette proposition et les commentaires de M. Lizotte à l'appui de celle-ci sont reproduits textuellement en italique ci-dessous.

Proposition n° 6 : Indépendance des vérificateurs externes

Il est proposé que, tout comme l'ont fait l'an dernier la Banque Canadienne Impériale de Commerce et la Banque Toronto-Dominion, la Banque Royale du Canada modifie son règlement interne à l'effet qu'elle et ses filiales n'octroient aucun nouveau mandat de consultation à des firmes qui appartiennent en tout ou en partie à des cabinets agissant à titre de vérificateurs externes de la banque et de ses filiales et ce, afin d'éviter de placer ces cabinets de vérificateurs externes dans une situation réelle ou perçue de conflit d'intérêts.

Explication de l'actionnaire :

Les vérificateurs externes sont les garants de l'intégrité des états financiers de la banque et, à ce titre, ne doivent en aucune façon être placés dans une situation réelle ou perçue de conflit d'intérêts. Les récents événements survenus aux États-Unis démontrent amplement les dangers qui existent à cet égard. D'ailleurs, les quatre grands cabinets de vérificateurs externes restants ont depuis pris des mesures visant à éviter ces situations mais il n'en demeure pas moins que certains d'entre eux continuent toujours d'offrir des services de consultation à leurs clients de vérification et ce, via leurs filiales. Pour les fins de bonne gouvernance corporative, il est donc essentiel que la Banque Royale du Canada adopte une position claire et sans équivoque à cet égard.

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

La Banque est assujettie aux règles de différents organismes, commissions et bourses ainsi qu'aux dispositions de la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (« SOX »), qui a introduit une série de réformes en matière de comptabilité et de gouvernance d'entreprise. Aux termes de ces règles, qui entreront en vigueur en 2003, les vérificateurs externes ne peuvent fournir les services suivants :

- services de tenue de livres et services connexes;
- conception et implantation de systèmes d'information financière;
- services d'évaluation ou avis quant au caractère équitable;
- services actuariels;
- services d'impartition de vérification interne;
- fonctions de gestion ou ressources humaines;

- services de courtage ou de conseils en placement ou de banque d'investissement; et
- services juridiques et services d'expertise sans lien avec la vérification.

Le 24 septembre 2002, le comité de vérification a adopté une politique interdisant à la Banque de retenir les services des vérificateurs pour la prestation des types de services autres que de vérification interdits et exigeant l'approbation préalable du comité de vérification pour la prestation de types de services autres que de vérification permis.

Les règles prévues par la SOX reconnaissent que les vérificateurs externes sont les mieux équipés pour fournir certains types de services à un émetteur de la manière la plus efficace et la plus économique possible. Le conseil d'administration estime approprié que la Banque préserve sa capacité de recourir à ses vérificateurs externes pour des services autres que de vérification faisant partie des types permis, sous réserve des mécanismes d'équilibre indiqués ci-dessous.

Le comité de vérification du conseil examine annuellement avec les vérificateurs externes leurs titres de compétence, leur indépendance et leur objectivité, y compris des déclarations écrites officielles précisant tous les liens existant entre les vérificateurs, les sociétés de leur groupe et la Banque qui pourraient nuire à l'indépendance et à l'objectivité des vérificateurs.

Compte tenu des moyens qui ont déjà été pris pour assurer l'indépendance des vérificateurs, le conseil d'administration ne juge pas qu'une interdiction totale visant tous les services autres que de vérification, ainsi qu'il est proposé, soit appropriée.

Jim Laughlin, 55 Harbour Square, # 1915, Toronto (Ontario) M5J 2L1 a soumis trois propositions. Ces propositions et les commentaires de M. Laughlin à l'appui de celles-ci (traduits de l'anglais au français) sont reproduits en italique ci-dessous.

Proposition n° 7 : Prestations d'assurance des retraités de RBC

Il est proposé que la Banque harmonise les barèmes des primes applicables à l'assurance vie et à d'autres avantages pour les retraités entre 55 ans et 65 ans et leurs conjoints avec ceux en vigueur pour les employés du même âge.

Explication de l'actionnaire :

Le tableau suivant illustre l'inéquité des primes mensuelles des employés/conjoints par rapport à celles des retraités/conjoints, par personne, pour 100 000,00 \$ de garantie d'assurance vie.

De 45 ans à 49 ans : 21,45 \$ c. 50,00 \$

De 50 ans à 54 ans : 26,50 \$ c. 50,00 \$

De 55 ans à 59 ans : 31,16 \$ c. 50,00 \$

De 60 ans à 64 ans : 32,72 \$ c. 50,00 \$

Les retraités et leurs conjoints paient une prime mensuelle de 50,00 \$ chacun pour une garantie d'assurance vie de 100 000,00 \$, ce qui est beaucoup plus élevé que les primes correspondantes payées par les employés et leurs conjoints, comme l'illustre le tableau ci-dessus.

Par exemple, on notera que si une personne prenait sa retraite à l'âge de 55 ans alors que son conjoint a 48 ans, leur prime mensuelle combinée serait portée à 100,00 \$ (50,00 \$ x 2), à payer sur un revenu de retraite mensuel inférieur. Cependant, si la même personne restait au service de la banque, la prime mensuelle demeurerait à 52,61 \$ (31,16 \$ + 21,45 \$). Voilà qui représente une hausse injustifiée de 90 % pour le retraité et son conjoint. De fait, on pourrait prétendre que les primes des retraités devraient être inférieures à celles payées par les employés du même âge, car les retraités sont libérés des nombreuses causes de stress et de tension engendrées par le milieu du travail. En outre, les primes demandées pour le conjoint ne devraient pas augmenter du simple fait que l'employé a pris sa retraite, étant donné que sa santé ne se détériore pas soudainement à ce moment-là.

Une hausse de 47,39 \$ par mois peut ne pas sembler importante, mais pour la plupart des retraités et de leurs conjoints, cela représente 568,68 \$ par année après impôts. Ce qui est une somme plutôt importante quand on vit avec un revenu fixe moins élevé. En outre, l'inéquité s'accroîtrait proportionnellement si la situation familiale du couple justifiait une garantie d'assurance supérieure à 100 000,00 \$. Pour la Banque, par contre, le coût de la mise en œuvre de cette proposition serait négligeable.

Sur le plan actuariel, il n'est pas logique que deux groupes relativement importants de personnes dont l'âge est identique et l'état de santé est au moins équivalent paient des primes si différentes pour une garantie d'assurance identique. Comme RBC Assurances est l'assureur tant des employés que des retraités, les barèmes des primes pourraient être facilement harmonisés, ainsi les retraités et leurs conjoints bénéficieraient d'une réduction de primes bien méritée.

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

M. Laughlin a déjà écrit à la Banque à ce sujet, qui le concerne personnellement, et une réponse lui a été fournie.

La Banque offre un service appréciable en obtenant une garantie d'assurance vie collective facultative pour ses employés et retraités auprès d'un tiers qui est un assureur indépendant. Le coût de cette garantie d'assurance vie facultative est à la charge de chaque participant selon les primes établies par l'assureur pour le groupe des employés et celui des retraités séparément, compte tenu de la taille du groupe et des demandes de règlement antérieures de celui-ci. En raison des différences sur le plan du taux de mortalité et de l'annulation de garantie, l'historique des demandes de règlement du groupe d'employés et celui du groupe de retraités diffèrent et, en conséquence, l'assureur a établi des taux de primes différents pour les deux groupes. Aucun membre du groupe d'employés ou du groupe de retraités n'a l'obligation de souscrire cette garantie d'assurance vie facultative par l'entremise de la Banque, et la Banque n'est pas tenue de financer le coût de cette garantie d'assurance des employés ou des retraités.

Proposition n° 8 : Représentation aux fins du régime de retraite des employés

Il est proposé que la Banque élargisse le comité de gestion du régime de retraite de RBC et permette la représentation des retraités afin que les intérêts des employés subalternes et des retraités soient dûment et efficacement représentés.

Explication de l'actionnaire :

Selon les derniers rapport et états financiers relatifs au régime de retraite (31 décembre 2001), le comité de gestion du régime de retraite de RBC est composé de 10 membres, qui sont tous des hauts dirigeants de la Banque ou de filiales. Même si les membres actuels du comité sont tous des employés (et que de ce fait ils représentent théoriquement les participants au régime), tous sont aussi des hauts dirigeants au sein du Groupe Financier Banque Royale. Vu leur qualité de hauts dirigeants, ces membres se trouvent dans une situation de conflit d'intérêts possible puisque, en réalité, ils courent le risque de faire passer les intérêts de la Banque avant ceux des participants au régime de retraite lorsque des décisions cruciales doivent être prises. Que cela se produise ou non, ces dirigeants doivent non seulement être au-dessus de tout reproche mais doivent le paraître également. En outre, le paragraphe 8(10) de la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension, qui régit les régimes de retraite assujettis à la réglementation fédérale, exige que l'administrateur du régime de retraite, soit la Banque par l'intermédiaire de ses hauts dirigeants, « agisse de façon à servir les intérêts des participants ». En d'autres termes, ils ont une obligation légale d'agir ainsi.

Une solution à ce problème de conflit d'intérêts possible consisterait à permettre une représentation effective et significative des employés et des retraités au sein du comité. À cette fin, il est proposé que les régions de la Colombie-Britannique, des Prairies, de l'Ontario, du Québec et de l'Atlantique ainsi que les régions internationales soient chacune représentée au sein du comité par deux employés subalternes et qu'en plus, les retraités bénéficient d'une représentation proportionnelle. Le comité restructuré recevrait un précieux apport de la base, et ce, directement des représentants des régions et des retraités, tandis que les membres actuels du comité continueraient d'offrir leur expertise particulière. Le comité restructuré respecterait également l'esprit de la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension susmentionnée.

Les rentes des employés sont beaucoup trop importantes pour que leur gestion ne soit pas des plus professionnelles et exempte de tout conflit d'intérêts. Vu la situation actuelle, une nouvelle approche s'avère nécessaire pour faire en sorte que les droits et attentes de tous les intéressés soient toujours équitablement servis dans le futur. À cette fin, les membres du Groupe pour la justice en matière de retraite et d'autres intéressés seront heureux de prêter leur concours.

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

M. Laughlin a déjà écrit à la Banque à ce sujet et une réponse lui a été fournie. La proposition de M. Laughlin concerne la régie du régime de retraite, une question que la Banque prend très au sérieux.

La législation qui régit le régime de retraite de la Banque prévoit clairement que la Banque, en tant qu'employeur, est responsable de l'administration de son régime de retraite. Pour s'acquitter de ses responsabilités à cet égard, le conseil d'administration de la Banque a établi le comité de gestion du régime de retraite de RBC, dont les membres ont été soigneusement choisis en raison de la pertinence de leurs connaissances et de leurs compétences. La Banque, le comité de gestion du régime de retraite de RBC et d'autres personnes intervenant dans l'administration de régimes de retraite sont tenus en vertu de la loi de servir les intérêts des participants à un régime de retraite lorsqu'ils s'acquittent de leurs diverses fonctions administratives. La régie et la structure administrative du régime de retraite de la Banque respectent entièrement ces strictes exigences légales.

La restructuration du comité de gestion du régime de retraite de RBC comme M. Laughlin le propose n'est exigée ni par la loi ni par les pratiques exemplaires en matière de régie de régime de retraite et n'améliorera ni le rendement ni l'administration futurs du régime de retraite.

Proposition n° 9 : Droits à pension des employés

Il est proposé que la banque établisse un comité, avec une représentation égale des retraités touchés et de la direction de la banque, ayant pour mission, après examen, de présenter dans les trois mois un rapport au conseil d'administration au sujet des questions découlant des modifications unilatéralement apportées au régime de retraite de la banque le ou vers le 1^{er} mai 1974, lesquelles continuent d'avoir des répercussions négatives (en ce qui concerne les droits à pension) sur les employés actuels et les anciens employés de longue date de la Banque Royale, notamment dans les cas suivants :

- *les femmes qui ont participé au rachat d'années de service basé sur le sexe en 1996, mais à qui il n'a pas été permis de participer au rétablissement du service ouvrant droit à pension en septembre 2001;*
- *les femmes qui auraient voulu participer au rachat d'années de service basé sur le sexe en 1996, mais qui n'ont pas été informées de son existence ou qui ont été mal informées à ce moment-là;*
- *les femmes qui pour des raisons incontournables ayant abouti à une inéquité n'avaient pas les états de « service continu » nécessaires pour être admissibles au rachat d'années de service basé sur le sexe en 1996 ou au rétablissement en septembre 2001, mais qui méritaient par ailleurs le même traitement;*
- *les employés qui sont entrés au service de la banque entre le 1^{er} novembre 1973 et le 31 janvier 1974 et qui étaient déjà âgés de plus de 21 ans, mais à qui il n'a pas été permis d'adhérer au régime de retraite en raison de leur*

- prétendu « état d'employé en période d'essai », contrairement aux règlements du régime de retraite;*
- *les employés qui étaient recrutés souvent auprès des universités, et qui ont accepté des offres d'emploi avant le 1^{er} mai 1974, mais qui, par suite de la modification de la règle sur l'âge d'adhésion au régime de retraite le 1^{er} mai 1974, n'ont pas été autorisés à adhérer au régime avant qu'une longue période ne se soit écoulée;*
- *les personnes qui ont des états de service continu au sein de la « famille » de sociétés de la Banque Royale, mais qui, parce qu'elles ont quitté le service de la Banque Royale en tant que telle, sont réputées ne pas avoir de tels états de service continu;*
- *les employés qui n'avaient pas encore 21 ans le 1^{er} mai 1974 et qui, par suite de la modification de la règle sur l'âge d'adhésion le 1^{er} mai 1974, n'ont pas pu adhérer au régime de retraite à leur 21^e anniversaire et qui ont dû attendre jusqu'au 1^{er} mars 1980;*
- *les employés, tant actifs qu'en maintien de salaire, dont le choix de ne pas participer au rétablissement a eu pour conséquence que leur régime de retraite leur a été entièrement payé après 35 ans d'adhésion au régime de retraite plusieurs mois avant que le rétablissement ne soit accordé en septembre 2001 et qui, par conséquent, sont devenus admissibles à leurs prestations de retraite un peu avant que ces mêmes prestations de retraite ne leur aient été réellement accordées.*

Explication de l'actionnaire :

Les employés touchés sont tous d'anciens employés ou des employés actuels de longue date de la Banque Royale. Chacun de ces employés a subi les répercussions négatives, en ce qui a trait à la participation au régime de retraite, de la décision prise unilatéralement par la banque de modifier son régime de retraite le 1^{er} mai 1974. La banque avait le devoir fiduciaire de veiller à ce que les employés, particulièrement lorsqu'il s'agissait de droits à pension et de retraite, soient pleinement informés et traités équitablement. Dans la plupart des cas, ce ne fut que bien des années plus tard que ces personnes ont commencé à découvrir que les décisions prises par la banque, pour leur compte, en mai ou vers mai 1974, avaient eu une incidence négative sur leur rente constituée et leurs droits à pension. Un groupe important d'employés de la banque essaie depuis quelque temps d'obtenir que la direction de la Banque Royale reconnaisse les inéquités créées par les changements unilatéralement apportés au régime de retraite et qu'elle les corrige.

Le conseil d'administration doit savoir qu'au 31 décembre 2001, le régime de retraite de la Banque Royale affichait un surplus actuariel de près de 439 millions de dollars. Qui plus est, la Banque jouit d'une suspension de cotisations depuis juin 1999 en raison de cet énorme surplus. Par conséquent, il y a bien assez de fonds pour couvrir le coût relativement peu élevé des mesures préconisées dans la présente proposition.

Il est dans l'intérêt des actionnaires de veiller à ce que la banque s'acquitte de ses devoirs fiduciaires envers son personnel loyal de longue date, et ce, à tous les égards. Les mesures proposées permettront à ce groupe d'employés dévoués de la Banque Royale de prendre leur retraite la tête haute, assurés de jouir du bien-être financier pour lequel ils ont tant travaillé et disposés à être des ambassadeurs à vie de la Banque.

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

Le conseil d'administration a établi un comité, le comité de gestion du régime de retraite de RBC, ayant pour mission d'examiner régulièrement les questions se rapportant à la conception du régime et aux niveaux de prestations et de présenter périodiquement un rapport sur ces questions au comité des ressources humaines et au Directoire de la Banque. Les questions soulevées par M. Laughlin, portant pour la plupart sur des améliorations demandées aux critères de reconnaissance des états de service et d'admissibilité historique au régime de retraite, ont été réexaminées par le comité des ressources humaines en mai 2002. Ces questions ont déjà été abordées par le passé avec M. Laughlin et découlent des améliorations périodiquement apportées par la Banque aux prestations de retraite des employés, prospectivement, pour suivre l'évolution des effectifs, des tendances du marché et de la législation. Il s'ensuit que même si tous les participants au régime de retraite ont droit à des prestations de retraite de base, ils ne peuvent pas tous satisfaire aux conditions d'admissibilité relatives à certaines prestations accessoires ou autres prévues par le régime en sus des prestations de base. Cette situation est commune à tous les régimes de retraite et n'est pas propre au régime de la Banque.

La Banque a depuis longtemps structuré son programme de retraite pour qu'il soit concurrentiel, et elle a toujours accordé la plus haute importance à ce que son régime de retraite soit administré conformément aux dispositions de ce dernier et à la législation en vigueur.

Le conseil d'administration n'appuie pas la création d'un comité additionnel chargé d'examiner ces questions et de présenter d'autres rapports à ce sujet.

L'Association de protection des épargnants et investisseurs du Québec Inc. (APÉIQ), 425, boul. de Maisonneuve Ouest, bureau 1002, Montréal (Québec) H3A 3G5, a soumis cinq propositions. Ces propositions et les commentaires de l'APÉIQ à l'appui de celles-ci sont reproduits textuellement en italique ci-dessous.

Proposition n° 10 : Abolition des régimes d'options d'achat d'actions

Il est proposé que la société abolisse les régimes d'options d'achat d'actions pour fins de rémunération des hauts dirigeants et des administrateurs.

Les stratégies de rémunération des sociétés nord-américaines ont évolué depuis le milieu de la décennie 90 vers une utilisation croissante des options d'achat d'actions dans la rémunération de leurs hauts dirigeants et de leurs administrateurs. Cette pratique a généralement résulté en des niveaux de rémunération excessifs, illégitimes et indéfendables à la lumière des performances de la grande majorité des sociétés et des rendements boursiers offerts aux actionnaires. Ces abus ont fortement contribué à la dramatique perte de confiance des investisseurs et du public en la qualité de la gouvernance des sociétés publiques et en l'intégrité des marchés financiers. La rémunération des dirigeants de sociétés est devenue complètement dissociée de l'atteinte d'objectifs à long terme fixés à la direction et elle s'est transformée en un incitatif à gérer les sociétés en fonction du cours immédiat de l'action. L'utilisation massive des options d'achat d'actions dans le système de rémunération est la cause principale de ces distorsions et, pour plusieurs, elle serait à l'origine de nombreuses fraudes où les dirigeants, avec la complicité de leurs vérificateurs, ont transgressé l'éthique et la loi pour trafiquer l'information sur la situation financière réelle de leur société. C'est un constat d'échec, partagé par un nombre croissant d'observateurs et de spécialistes, au sujet de l'objectif assigné aux options d'alignement des intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires. En fait, elles ont favorisé la déprédation du patrimoine des actionnaires par les hauts dirigeants de leurs sociétés. Le 26 septembre 2002, le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE, Gouvernance, valeurs et compétitivité. Un engagement envers le leadership, septembre 2002, page 16) en arrivait aussi à ce constat d'échec en affirmant comprendre la frustration ressentie par les investisseurs « lorsque des hauts dirigeants sont récompensés généreusement pour un rendement passé dont les résultats s'avèrent éphémères. ». Il est impératif d'éliminer ce mode de rémunération et de trouver des formules alternatives, comme l'octroi d'actions comportant l'obligation de détention pour une période minimale, afin de faire concorder les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires. Il est donc demandé à la Banque Royale du Canada de ne pas reconduire leurs régimes d'options d'achat d'actions destinés aux hauts dirigeants et administrateurs lorsque les obligations contractées dans le passé auront été honorées.

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

Cette proposition va essentiellement dans le même sens que la proposition n° 3 présentée par M. J. Robert (Bob) Verdun concernant l'élimination progressive des options d'achat d'actions. Il y a lieu de se reporter aux raisons sous-jacentes à la recommandation du conseil d'administration de voter contre la proposition n° 3.

Comme il a été indiqué dans ce contexte, bien qu'au cours de discussions publiques récentes la passation en charges des options d'achat d'actions ait été fréquemment recommandée, on a rarement contesté le fait que des options d'achat d'actions, adéquatement structurées, dûment approuvées par les actionnaires, à faible facteur de dilution et octroyées en nombres approuvés, contribuaient à faire correspondre les intérêts de la direction à ceux des actionnaires. En fait, cette correspondance est généralement bien reconnue.

Le conseil d'administration est d'avis que des octrois d'options bien gérés demeurent une composante valable de la rémunération des hauts dirigeants. Par conséquent, le conseil d'administration s'oppose à l'élimination progressive des options pour les hauts dirigeants.

Le 19 novembre 2002, le conseil d'administration a cessé définitivement d'octroyer des options aux administrateurs en vertu du Régime d'options d'achat d'actions pour les administrateurs, qui est distinct. Au même moment, le conseil d'administration a modifié la ligne directrice en matière d'actionariat applicable aux administrateurs et l'a portée à 300 000 \$ afin de mieux faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires.

Proposition n° 11 : Certification des rapports périodiques contenant des états financiers

Il est proposé que le chef de la direction et le responsable des finances de la société certifient personnellement que l'information produite aux rapports périodiques contenant des états financiers présente une image fidèle, à tous égards, des faits, de la situation financière et des opérations de la société.

Cette obligation est devenue loi aux États-Unis depuis la signature le 30 juillet 2002 par le président Bush du Sarbanes-Oxley Act promulguée en réaction aux nombreux scandales et « confessions » de grandes sociétés au sujet de manipulations comptables. La Banque Royale du Canada dont les actions sont négociées aux États-Unis doit se soumettre à cette obligation envers la Securities and Exchange Commission. Cette obligation excède largement la portée de l'énoncé de la section « Responsabilité de la direction dans la préparation des états financiers » car, d'une part, elle définit la présentation fidèle dans un contexte général et non uniquement en fonction des principes comptables généralement reconnus. D'autre part, elle exige l'attestation non seulement des états financiers mais des autres informations financières (notes, commentaires et analyse de la direction) pertinentes à la compréhension des premiers. Il est impérieux que les sociétés canadiennes adoptent cette pratique afin d'affirmer leur souci de transparence et d'intégrité envers leurs actionnaires canadiens avant qu'une législation ne les y contraigne. Le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE, Gouvernance, Valeurs et compétitivité. Un engagement envers le leadership, septembre 2002, p. 16-17) est en faveur d'une telle attestation.

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

Conformément aux exigences de la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (« SOX »), le chef de la direction et le chef des finances ont fourni des attestations dans le rapport sur formulaire 40-F qui est déposé annuellement auprès de la *Securities and Exchange Commission* (« SEC »). Ce rapport comprend la notice annuelle (l'équivalent canadien du rapport annuel sur formulaire 10-K américain), les états financiers annuels (PCGR canadiens et américains) et l'analyse par la direction qui y est jointe de la Banque. Ces attestations fournies par le chef de la direction et le chef des finances confirment que le rapport ne contient aucune fausse déclaration à l'égard d'un fait important ni n'omet d'énoncer un fait important et que les états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière, les résultats d'exploitation et les flux de trésorerie. Les attestations portent aussi sur la conception et l'évaluation des contrôles et des processus en matière de présentation de l'information et sur les informations connexes présentées aux vérificateurs et au comité de vérification.

La Banque a mis en place un processus d'examen complet et régulier de ses rapports annuels et intermédiaires qui constitue le fondement des déclarations faites dans les attestations et permet d'assurer un sentiment d'imputabilité personnelle de la part des membres de la haute direction. Les états financiers annuels et trimestriels sont également revus par le comité de vérification et le conseil d'administration avant d'être rendus publics.

Comme la SEC ne considère pas les rapports trimestriels des émetteurs privés étrangers comme des rapports périodiques, le chef de la direction et le chef des finances ne sont pas tenus de fournir d'attestations à l'égard des états financiers trimestriels de la Banque. Le conseil d'administration ne croit pas que le fait de fournir des attestations personnelles qui ne sont pas exigées par les lois applicables à l'égard des rapports périodiques ajouterait quelque valeur que ce soit.

Proposition n° 12 : Prêts aux administrateurs et aux dirigeants

Il est proposé que la société n'accorde plus aucun prêt personnel aux administrateurs et hauts dirigeants autre que dans le cours normal des affaires et au taux d'intérêt normal.

Ces prêts à taux réduit sont accordés pour fins personnelles (achats de consommation, placements et autres) et ils ne sont toujours remboursés. Les entreprises n'ont aucune raison de consentir de telles prébendes à des hauts dirigeants et administrateurs déjà fort lucrativement rémunérés. Cette pratique de prêts personnels utilisés pour spéculer sur les actions de leur propre société combinée à l'octroi de grandes quantités d'options d'achat d'actions a favorisé les abus des dirigeants, contribué aux scandales financiers récents, à la chute accélérée des cours boursiers ainsi qu'à l'érosion de la confiance des investisseurs. Plusieurs sociétés ont déjà annoncé l'abolition de ces programmes qui ne sont favorables d'aucune façon aux intérêts des actionnaires.

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

La Banque est assujettie aux exigences de l'article 402 de la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* qui interdit l'octroi de prêts aux administrateurs et aux hauts dirigeants. Elle respecte à tous les égards importants l'article 402 de cette loi et, en ce qui a trait à l'une des questions expressément soulevées dans la proposition, la Banque interdit l'octroi de prêts à ses administrateurs ou à ses hauts dirigeants relativement à l'achat de ses titres.

En outre, tous les prêts de la Banque à ses administrateurs ou à ses hauts dirigeants sont octroyés dans le cours normal des affaires et aux taux d'intérêt normalement consentis aux clients conformément aux pratiques de la Banque en matière de prêts, sauf les prêts octroyés pour aider à acquérir une résidence par suite d'une mutation décidée par la Banque, qui sont garantis par une hypothèque sur la résidence du haut dirigeant. Ces prêts portent intérêt à des taux réduits. Ce programme a pris fin en décembre 1995 pour les mutations à l'intérieur du Canada et en novembre 2002 pour les mutations à l'intérieur des États-Unis. Les prêts en cours ont été maintenus en raison de droits acquis.

Le conseil d'administration n'appuie pas cette proposition, car il serait inapproprié que la Banque demande aux employés qui bénéficient de droits acquis de rembourser immédiatement les prêts consentis aux termes de ce programme.

Proposition n° 13 : Création d'un comité à l'éthique

Il est proposé que le conseil d'administration crée un comité à l'éthique responsable de s'assurer que la société prend tous les moyens nécessaires pour favoriser une culture d'entreprise fondée sur des standards les plus élevés en matière d'éthique.

Les événements des dernières années ont mis en lumière la décadence morale d'une frange non négligeable du monde des affaires. La société et les actionnaires exigent de leurs entreprises qu'elles adhèrent aux principes d'éthique et démontrent un haut niveau de conscience sociale. Il n'est pas suffisant que l'entreprise ait adopté un code d'éthique pour la conduite de ses affaires s'il n'est pas appuyé par des mécanismes qui favorisent l'adhésion de l'ensemble du personnel et des mesures de contrôle et de sanction pour ceux qui ne s'y conforment pas. De plus, ce code doit être révisé régulièrement pour refléter les nouvelles réalités de la société et du monde des affaires. Les actionnaires lancent un cri d'alarme pour signifier à leur société qu'elle doit pratiquer la tolérance zéro en matière d'intégrité et ils désirent que ce message soit fort. Pour ce faire, ils demandent au conseil d'administration de créer en son sein un comité spécifiquement dédié aux questions

d'éthique. Ce comité sera chargé de voir à ce que la direction de l'entreprise prenne les moyens pour raffermir une culture d'entreprise fondée sur l'éthique. Il sera responsable de s'assurer qu'un code de déontologie rigoureux soit diffusé à tous les échelons de l'entreprise, révisé régulièrement et que des mécanismes efficaces assurent le contrôle de son application. Éthique et intégrité ne représentent pas seulement des concepts théoriques, ils sont des critères sur lesquels se fondent de plus en plus les décisions d'affaires des clients, fournisseurs, créanciers et investisseurs. En conséquence, cette proposition concerne à la fois la conduite de l'entreprise et le rendement aux actionnaires.

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

Le conseil d'administration a déjà un comité de révision et de la politique du risque dont la mission consiste à :

- examiner et approuver régulièrement des normes de conduite des affaires et de comportement éthique régissant les administrateurs, la haute direction et les employés de la Banque;
- obtenir régulièrement l'assurance que la Banque dispose de procédés propres à garantir le respect de ses normes de conduite des affaires et de comportement éthique;
- examiner les procédés adoptés par la Banque afin de se conformer aux dispositions de la *Loi sur les banques* concernant les « transactions intéressées »;
- établir et contrôler les procédés régissant l'utilisation restreinte de données confidentielles, le règlement des réclamations, la communication de renseignements aux clients et les conflits d'intérêts; et
- examiner les crédits accordés aux administrateurs ou aux entités dont ils sont associés, administrateurs ou dirigeants.

En outre, la Banque a adopté un code de déontologie qui répond aux préoccupations sur les plans éthique et juridique des administrateurs, de la haute direction et des employés.

Afin d'appuyer le comité de révision et de la politique du risque dans l'exercice de ses fonctions concernant la déontologie, le conseil a approuvé l'établissement et le mandat d'un comité de déontologie et de conformité à la réglementation, composé de membres de la haute direction. Il incombe à ce comité de veiller à ce que la Banque soit dotée de politiques et de systèmes de gestion visant à garantir le respect des principes définis dans le code de déontologie.

Vu ce qui précède, le conseil d'administration ne croit pas que la création d'un autre comité de déontologie soit justifiée.

Proposition n° 14 : Présentation d'un rapport du président du conseil à l'assemblée annuelle

Il est proposé que le président du Conseil d'administration ainsi que tous les présidents des comités du conseil d'administration présentent un rapport verbal et répondent aux questions des actionnaires lors de l'assemblée annuelle de la société.

Les assemblées annuelles des actionnaires doivent discuter des activités commerciales et des affaires internes de la société. Une affaire interne qui devrait être au cœur des débats à l'assemblée annuelle des actionnaires est la qualité de sa gouvernance. La mauvaise gouvernance d'entreprise a fait perdre des milliards de dollars aux investisseurs au cours des dernières années suite aux faillites et malversations qui ont eu des conséquences directes non seulement pour les actionnaires de ces sociétés mais aussi pour l'ensemble de la communauté financière. La gouvernance d'entreprise n'est pas uniquement un idéal, un concept théorique ou une question d'éthique, mais c'est aussi une question de rendement pour les actionnaires. Or, le Conseil d'administration constitue un élément fondamental du système de gouvernance des sociétés publiques et joue un rôle central dans les décisions en cette matière. Il est au centre de la chaîne de délégation qui remonte des actionnaires vers les hauts dirigeants. Ses principales responsabilités sont de superviser la direction de l'entreprise au nom des actionnaires qui leur ont confié ce mandat, prendre certaines décisions (comme sur l'embauche et la rémunération de la haute direction) et, de façon générale, identifier les conflits d'intérêts entre les hauts dirigeants et les actionnaires pour les résoudre au bénéfice de ces derniers. Pour remplir son mandat et s'acquitter de ses responsabilités, le conseil d'administration confie certaines questions importantes à des comités. C'est en vertu de cette délégation des responsabilités et du mandat de surveillance que la direction de la société doit rendre compte au Conseil d'administration. C'est en vertu de cette même chaîne de délégation des responsabilités que le Conseil d'administration doit rendre compte aux actionnaires de la façon dont il s'est acquitté de ses tâches en leur nom. Cette proposition vise, d'une part, à renforcer les liens entre le Conseil, ses comités et les actionnaires et, d'autre part, à permettre aux actionnaires de juger de la qualité de la gouvernance dans la société. Son adoption permettra aux actionnaires d'obtenir des informations additionnelles sur certaines questions concernant l'accomplissement du mandat du Conseil et d'accroître la transparence en leur faveur.

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

L'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires est le lieu approprié pour recevoir les états financiers de la Banque et le rapport des vérificateurs s'y rapportant, élire les administrateurs, nommer les vérificateurs, étudier les propositions d'actionnaires et toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée ainsi que répondre aux questions des actionnaires.

La Banque transmet par la poste aux actionnaires un rapport annuel de même qu'une circulaire de la direction qui ensemble englobent les états financiers, l'analyse par la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation de la Banque, un énoncé des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise et un sommaire des responsabilités de chacun des comités du conseil.

Le président du conseil et les présidents des comités du conseil d'administration sont présents à l'assemblée annuelle et sont prêts à répondre aux questions des actionnaires par l'entremise du président de l'assemblée annuelle.

En outre, cette année, le président du conseil et les présidents des comités du conseil d'administration présenteront des rapports verbaux à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque.

