



Banque Royale du Canada

Avis de convocation à l'assemblée annuelle 2012
des détenteurs d'actions ordinaires
Circulaire de la direction



Votre vote compte!

Notre assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires se tiendra à 9 h (heure normale de l'Est), le jeudi 1^{er} mars 2012, au Palais des congrès du Toronto métropolitain, édifice Nord, salle Constitution, 255, rue Front Ouest, Toronto (Ontario) Canada.

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

Annexe B

Propositions d'actionnaires

Les 10 propositions d'actionnaires suivantes ont été soumises pour délibération à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. Ces propositions et les commentaires à l'appui de celles-ci représentent l'opinion des actionnaires qui les ont soumis et figurent dans cette circulaire conformément aux exigences de la *Loi sur les banques*.

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

Proposition 1 – Options d'achats d'actions et performance réelle des dirigeants

La rémunération des hauts dirigeants sous forme d'options d'achats d'actions est une formule qui a contribué à l'augmentation fulgurante de leur rémunération totale. Ces options donnent le droit aux détenteurs d'acheter des actions à un prix stipulé d'avance, les options ne pouvant être exercées qu'après une période d'attente. Le montant de la rémunération ainsi obtenu est égal à la différence entre le prix d'exercice convenu et le cours de l'action au moment de la levée. On souhaite ainsi aligner leurs intérêts sur ceux des actionnaires et les fidéliser.

Cette formule de rémunération tient pour acquis que les hausses boursières sont fonction des décisions des hauts dirigeants. Des études ont démontré que la performance boursière des organisations est influencée par de nombreux facteurs qui ne sont pas contrôlés par les hauts dirigeants comme les taux d'intérêt ou l'inflation. Citons à cet égard l'étude réalisée par le professeur Magnan qui montre que, entre 1998 et 2008, 90 % de l'évolution de la cote boursière des cinq grandes banques canadiennes s'explique par des caractéristiques du secteur bancaire, comme les taux d'intérêt faibles et un contexte économique favorable. Lier l'exercice des options d'achat uniquement à l'évolution des cours boursiers est donc loin d'être approprié.

Afin que cette portion de la rémunération variable atteigne réellement ses objectifs et tienne compte des éléments sur lesquels les hauts dirigeants peuvent avoir un impact, nous proposons que ces options ne puissent être exercées, après le délai d'attente, qu'en fonction de l'atteinte d'objectifs mesurables et quantifiables comme la croissance du revenu par action, le rendement sur l'avoir des actionnaires ou autres indicateurs extra-financiers jugés pertinents par le comité de rémunération.

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

Lorsqu'il conçoit les politiques et pratiques de rémunération, le comité des ressources humaines du conseil, qui est indépendant, cherche à lier la rémunération de la haute direction à l'atteinte des objectifs de la Banque et aux intérêts des actionnaires. Des options d'achat d'actions, dûment approuvées par les actionnaires, à effet de dilution modéré et adéquatement structurées, permettent d'établir un lien entre la rémunération des membres de la direction et la création de valeur pour les actionnaires. Après avoir consulté des spécialistes externes, le comité est d'avis que les options d'achat d'actions demeurent un élément valable de la rémunération au rendement qu'il préconise.

Différents éléments de rémunération visent différents buts. Les objectifs financiers comptent pour 60 % de notre programme de rémunération incitative à court terme variable, tandis que les objectifs se rapportant au risque, à la stratégie et à l'exploitation comptent pour 40 %. Aux termes de notre programme d'unités d'actions différées au rendement à moyen terme, les attributions sont établies en tenant compte du rendement général de RBC, notamment la croissance du bénéfice dilué par action, le rendement des capitaux propres (RCP) et la solidité du capital, lesquels servent à évaluer nos progrès en vue de l'atteinte de notre objectif qui est d'obtenir un rendement total pour les actionnaires (RTA) se situant dans le premier quartile à moyen terme. Aucun paiement n'est fait aux termes de ce programme si, après trois ans, les objectifs visant le RTA et le RCP n'ont pas été atteints.

Les unités d'actions différées au rendement représentent 75 % des primes incitatives à moyen terme et à long terme, et les options, 25 %. Comme il est souligné à la page 39 de cette circulaire, les exigences de la Banque en matière d'actionnariat applicables aux membres de la haute direction sont élevées et contribuent à faire correspondre davantage les intérêts de ces derniers à ceux des actionnaires.

Moins d'une centaine de hauts dirigeants de RBC reçoivent des options d'achat d'actions. En outre, RBC compte parmi les institutions financières canadiennes ayant le moins recours aux options et dont le taux de dilution est le plus faible. Comme il est présenté à la page 57 de cette circulaire, notre régime d'options d'achat d'actions n'entraîne qu'une dilution modérée. Les options d'achat d'actions de la Banque ne sont pas acquises immédiatement, la moitié des options étant acquises trois ans après leur octroi et le reste, quatre ans après leur octroi. Le prix d'exercice des options octroyées n'est jamais fixé en dessous du cours du marché. Afin de suivre les pratiques exemplaires de gouvernance et de répondre aux attentes des investisseurs, les options octroyées aux termes de notre régime d'options d'achat d'actions doivent être exercées à l'intérieur d'un délai de 10 ans.

Les pratiques en matière de rémunération de la haute direction sont influencées par des facteurs nombreux et complexes, notamment les pratiques concurrentielles exercées par d'autres sociétés en matière de rémunération. Le conseil d'administration juge que le comité des ressources humaines doit continuer à disposer d'une marge de manœuvre suffisante et pouvoir avoir recours à divers incitatifs et mécanismes fondés sur le rendement, y compris des options d'achat d'actions, lorsqu'il structure les programmes de rémunération de la haute direction. Ainsi, RBC pourra continuer à attirer et à conserver des membres de la haute direction de qualité exceptionnelle et à les motiver à exceller.

Proposition 2 – Rémunération selon la performance

Le Globe and Mail publiait en mai 2011 une étude mettant en relation la performance financière et la rémunération du plus haut dirigeant d'une société avec celles d'un groupe de sociétés comparables. En d'autres termes, cet outil compare le rang de la rémunération du plus haut dirigeant d'une organisation et celui de sa performance financière par rapport à un groupe d'institutions comparables. L'actionnaire peut ainsi se faire une idée quant à la question de savoir si la rémunération du plus haut dirigeant d'une organisation est adéquate compte tenu de la performance financière relative de l'organisation qu'il dirige.

Nous proposons qu'une telle comparaison soit présentée pour le plus haut dirigeant et l'ensemble des quatre autres dirigeants les mieux rémunérés de l'entreprise. Les indicateurs utilisés pour calculer la performance de l'organisation devraient être des éléments sur lesquels les décisions des dirigeants peuvent avoir un impact.

La rémunération variable constitue la plus grande part de la rémunération totale des hauts dirigeants. L'actionnaire doit être en mesure d'évaluer si cette rémunération variable est justifiée compte tenu de la performance financière et extra-financière relative de la société.

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

Pour que les investisseurs puissent bien saisir le contexte concurrentiel entourant la rémunération de la haute direction et le lien existant chez RBC entre la rémunération et le rendement, nous divulguons de notre plein gré plus d'information que ne l'exige la réglementation.

RBC a notamment innové en élaborant et en divulguant, en 2009, de concert avec d'autres grandes institutions financières canadiennes, des ratios du coût de la direction standard visant à faciliter les comparaisons entre les sociétés. Ainsi, les investisseurs disposent d'une mesure commune leur permettant de comparer la rémunération offerte par les institutions financières et le rendement de celles-ci et de mieux quantifier, comprendre et comparer la rémunération totale annuelle touchée par les membres de la haute direction visés.

Notre ratio du coût de la direction standard, présenté à la page 53 de cette circulaire, indique la tendance de la rémunération totale des membres de la haute direction visés au cours des cinq derniers exercices, exprimée en pourcentage de notre bénéfice net après impôt (BNAI) et de notre capitalisation boursière. Il est possible de connaître les ratios du coût de la direction standard d'autres grandes institutions financières canadiennes, à des fins de comparaison, en consultant leur circulaire de la direction respective. Toutefois, au moment de la publication de notre circulaire, les données des autres institutions financières (ratio du coût de la direction standard et rémunération des membres de la haute direction visés) ne sont pas encore connues. Il nous est donc impossible de fournir dans notre circulaire de la direction un classement de notre ratio du coût de la direction standard par rapport aux autres institutions financières ou de toute autre mesure de la rémunération de la haute direction par rapport au rendement général.

Proposition 3 – Indépendance des conseillers en rémunération

Quelle est l'importance des honoraires tirés par les conseillers en rémunération de leur travail auprès de la société? Ces conseillers jouent un rôle stratégique auprès des membres du comité de

rémunération afin de les accompagner dans leur exercice de fixation de la rémunération des hauts dirigeants. Il est permis de penser qu'un conseiller en rémunération dont la majorité des honoraires proviendrait d'un ou de quelques clients pourrait être tenté de céder aux influences de son ou de ses clients importants pour répondre ou justifier les attentes de rémunération des hauts dirigeants.

Nous proposons que cette information soit divulguée afin que l'actionnaire puisse être assuré de ce que le travail du conseiller en rémunération soit objectif, sans conflit d'intérêts.

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

RBC publie cette information de son propre chef dans sa circulaire depuis 2009. Prière de se reporter aux pages 27 et 28 de cette circulaire. Depuis le 31 octobre 2011, la présentation de cette information est obligatoire en vertu des lois canadiennes sur les valeurs mobilières.

Proposition 4 – Indépendance des membres du comité de rémunération

Les membres du comité de rémunération doivent n'être en conflit d'intérêts d'aucune sorte ni d'aucune manière et doivent de plus éviter systématiquement toute espèce d'apparence de conflit d'intérêts. Les liens susceptibles d'être développés après avoir siégé pendant une période prolongée au sein d'un conseil peuvent conduire ces administrateurs à être davantage conciliants dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et de leurs demandes de hausses de rémunération. Une telle pratique peut nuire à l'indépendance de jugement tant recherchée au sein des comités de rémunération.

Reconnaissant l'importance de l'équilibre dans la composition de ce comité, nous recommandons qu'il soit constitué d'un groupe d'administrateurs cumulant une expérience pertinente moyenne de 7 ans.

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

Le comité des ressources humaines agit comme comité de la rémunération du conseil. Le comité reconnaît que pour gérer efficacement les programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction, il se doit d'être indépendant de la direction, et il se réunit en privé après chaque réunion régulière du comité sans que les membres de la direction soient présents.

Le conseil a déterminé que tous les membres du Comité étaient indépendants selon les critères énoncés dans notre Politique sur l'indépendance des administrateurs affichée sur notre site Web à rbc.com/gouvernance. Ces critères sont inspirés du règlement sur les « personnes physiques membres d'un groupe » pris en application de la *Loi sur les banques*, du manuel à l'intention des sociétés inscrites de la Bourse de New York et de la définition de la notion d'« indépendance » donnée dans les lignes directrices sur la gouvernance des ACVM. Aucune de ces autorités réglementaires ne prévoit que la durée du mandat des membres du conseil nuit à leur indépendance.

Conformément aux normes élevées en matière de gouvernance, les membres de notre comité des ressources humaines comptent une grande expérience dans la prise de décisions liées à la rémunération de la haute direction en raison de l'expérience qu'ils ont acquise comme leaders de premier plan à la tête de grandes organisations complexes et/ou au sein des comités des ressources humaines et de gestion des risques de conseils d'autres grandes organisations complexes.

Il est au mieux des intérêts des actionnaires que le conseil conserve la possibilité d'exercer son jugement pour nommer au Comité des personnes averties et d'expérience ayant acquis les connaissances requises en matière de rémunération de la haute direction et de gestion des risques afin que le comité s'acquitte de ses obligations envers le conseil et les actionnaires.

M. Lowell Weir, 4 Armoyan Court, Bedford (Nouvelle-Écosse) B4A 3L5, avec l'appui de M^{me} Carol McLaughlin- Weir, détentrice d'une procuration donnée par M^{me} Margorie Mott, actionnaire de RBC, a présenté six propositions. Ces propositions et les commentaires de M. Weir à l'appui de celles-ci (traduits de l'anglais au français) sont reproduits en italique ci-dessous.

Proposition 5 – Proposition de modification des règlements administratifs – Remboursement des dépenses raisonnables – Nomination d'un candidat proposé au poste d'administrateur

Qu'il soit résolu que les actionnaires de RBC modifient les règlements administratifs de la Banque afin d'y prévoir le remboursement des dépenses raisonnables, comme les honoraires d'avocats, la publicité, les coûts de sollicitation et d'impression et les frais de poste (collectivement les « dépenses »), engagées par un actionnaire ou un groupe d'actionnaires (« proposant ») qui présente un candidat dans le cadre d'une élection d'administrateurs contestée, à la condition que :

- a) *l'élection de moins de 50 % des administrateurs devant être élue soit contestée;*
- b) *le montant du remboursement ne dépasse pas le montant obtenu par l'application de la formule suivante : i) si un candidat présenté par le proposant est élu membre du conseil, la totalité des dépenses engagées par le proposant seront remboursées; ii) si aucun candidat présenté n'est élu, le pourcentage des dépenses admissibles au remboursement sera établi A) en divisant le plus grand nombre de voix reçues par un candidat présenté par le proposant mais non élu par le plus petit nombre de voix recueillies par un candidat élu et B) en multipliant le pourcentage admissible au remboursement par le montant des dépenses. Il n'y aura cependant aucun remboursement si le pourcentage des dépenses admissibles est inférieur à 20 %;*
- c) *le règlement administratif ne s'applique pas si le vote cumulatif est permis; et*
- d) *le règlement administratif ne s'applique qu'aux élections contestées annoncées après l'adoption de celui-ci.*

Commentaires à l'appui de la proposition :

Le plus important mécanisme pour assurer que les sociétés soient gérées au mieux des intérêts des actionnaires constitue le pouvoir des actionnaires d'élire les administrateurs. Certains professeurs de droit laissent entendre que ce pouvoir agit comme soupape de sûreté qui justifie d'accorder une large discrétion au conseil pour la gestion des activités commerciales et affaires internes d'une société.

Or, cette soupape se révèle inefficace tant qu'une menace réelle de remplacement d'un administrateur ne pèse pas. Nous croyons que la majorité des sociétés ouvertes, y compris la Banque Royale du Canada, ne sont pas confrontées à une telle menace. Lucian Bebchuk, professeur de droit à Harvard, estime qu'environ seulement 80 élections contestées au sein de sociétés ouvertes américaines, entre 1996 et 2002, ne visaient pas un changement de contrôle de la société en cause.

L'impossibilité pour un actionnaire de se faire rembourser les dépenses engagées en vue de l'élection d'un administrateur dans le cas de listes restreintes de candidats, c'est-à-dire les listes de candidats aux postes d'administrateur qui ne mettraient pas en péril la majorité du conseil, s'ils étaient élus, est un des facteurs qui expliquent qu'il y ait si peu d'élections contestées. (Étant donné que le conseil approuve le remboursement de telles dépenses, en pratique, elles ne sont remboursées que lorsqu'une majorité d'administrateurs ont été élus dans le cadre d'une élection contestée.) L'adoption de cette proposition permettrait le remboursement des dépenses raisonnables engagées afin de présenter une liste restreinte de candidats dont au moins un candidat serait éventuellement élu, et non d'évincer une majorité des membres du conseil. De plus, l'adoption de la proposition permettrait un remboursement proportionnel des dépenses lorsqu'aucun candidat de la liste restreinte n'est élu, mais uniquement si le candidat de cette liste le plus populaire obtient au moins 20 % des voix recueillies par l'administrateur élu ayant obtenu le moins de voix « pour » pour son élection.

Je recommande vivement aux actionnaires de voter pour cette proposition.

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

Différents mécanismes permettent aux actionnaires d'intervenir, sans engager de frais, et de façon significative, dans la mise en candidature et l'élection des membres de notre conseil :

- Un actionnaire peut recommander un candidat au président du conseil de la façon indiquée à la page 70 de cette circulaire.
- Notre formulaire de procuration permet de voter ou de s'abstenir de voter à l'égard de chaque administrateur. Selon la politique sur le vote majoritaire du conseil, un candidat qui reçoit un plus grand nombre d'« abstentions » que de voix « pour » son élection doit remettre sans tarder sa démission.
- Les actionnaires peuvent soumettre des candidatures en vue de l'élection des administrateurs en présentant une proposition d'actionnaires qui figurera dans notre circulaire de la direction et sera mise aux voix à notre assemblée annuelle. Si cette méthode est choisie, le nom du candidat se retrouve dans la circulaire de la direction sans que l'actionnaire qui a présenté la candidature ait à payer les frais associés à la sollicitation ou à l'impression. Afin de s'assurer que ces candidats bénéficient d'un appui raisonnable, la *Loi sur les banques* prévoit qu'une telle proposition doit être signée par des actionnaires représentant au moins 5 % des actions permettant de voter à l'assemblée.

Le conseil ne croit pas que RBC et ses actionnaires doivent être tenus de payer les dépenses d'un actionnaire qui choisit de proposer des candidats d'une autre façon. Ni la *Loi sur les banques* ni les lois sur les valeurs mobilières ne prévoient que la Banque et ses actionnaires doivent payer les frais d'une sollicitation de procurations que le conseil d'administration et la direction n'auraient pas.

Proposition 6 – Proposition de modification des règlements administratifs – Remboursement des dépenses raisonnables – Propositions d'actionnaires

Qu'il soit résolu que les actionnaires de RBC modifient les règlements administratifs de la Banque afin d'y prévoir le remboursement des dépenses raisonnables, comme les honoraires d'avocats, la publicité, les coûts de sollicitation et d'impression et