

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et circulaire de sollicitation de procurations

VOTRE VOTE COMPTE...

Actionnaires inscrits

Si vos actions ordinaires sont immatriculées à votre nom, vous êtes un actionnaire inscrit.

Vous devriez avoir reçu un formulaire de procuration de l'agent des transferts de la Banque de Montréal, la Société de fiducie Computershare du Canada. Veuillez remplir et signer ce formulaire, puis le poster dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin ou le transmettre par télécopieur au numéro qui y est indiqué. Pour voter en personne à l'assemblée, veuillez lire les directives figurant à la page 3 de la circulaire de sollicitation de procurations.

Actionnaires non inscrits

Si vos actions ordinaires sont détenues dans un compte de courtage ou par l'entremise d'un fiduciaire, d'une institution financière ou d'un autre prête-nom, vous êtes un actionnaire non inscrit.

Vous devriez avoir reçu une demande de directives de vote de votre courtier ou d'un autre prête-nom. Suivez les directives indiquées sur le formulaire de directives de vote pour voter par téléphone, par Internet ou par télécopieur, ou encore remplissez et signez le formulaire de directives de vote, puis postez-le dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin. Pour voter en personne à l'assemblée, veuillez vous reporter à l'encadré figurant à la page 4 de la circulaire de sollicitation de procurations.

Table des matières

Invitation adressée aux actionnaires	1
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal	2
Circulaire de sollicitation de procurations	3
Questions et réponses sur le vote par procuration	3
Questions devant être soumises à l'assemblée	
États financiers	5
Élection au Conseil d'administration	5
Nomination des vérificateurs des actionnaires	5
Modification et mise à jour des règlements administratifs	5
Vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des cadres	6
Propositions des actionnaires	6
Candidats à l'élection au Conseil d'administration	7
Rémunération et relevé des présences des membres du Conseil d'administration	17
Rapports	
Comité de vérification	21
Comité de gouvernance et de mise en candidature	22
Comité d'évaluation des risques	23
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	24
Examen de la rémunération, rendement et évaluation et rémunération du chef de la direction	26
Analyse de la rémunération des cadres	28
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	49
Assurance des administrateurs et des dirigeants	49
Renseignements complémentaires	50
Comment communiquer avec le Conseil d'administration	50
Approbation des administrateurs	50
Annexe 1	
Énoncé des pratiques en matière de gouvernance, y compris l'appendice – Mandat du Conseil d'administration	51
Annexe 2	
Règlements administratifs modifiés et mis à jour de la Banque de Montréal	58
Annexe 3	
Propositions des actionnaires	62

Invitation adressée aux actionnaires

Nous sommes très heureux de vous inviter à vous joindre au Conseil d'administration et à l'équipe de direction de la Banque de Montréal lors de notre assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le 23 mars 2010 au Fairmont Winnipeg, à Winnipeg (Manitoba).

Cette importante assemblée vous donne l'occasion d'assister à une présentation en direct des résultats de la Banque, d'en apprendre davantage sur ses projets d'avenir et d'obtenir des réponses à vos questions. Nous vous recommandons fortement d'y assister en personne.

Il s'agit également d'une occasion d'exercer vos droits de vote sur des questions importantes. Que vous prévoyiez assister ou non à l'assemblée, nous vous demandons de voter par procuration en suivant la procédure facile à suivre expliquée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. Nous vous recommandons fortement d'exercer vos droits de vote.

L'assemblée sera diffusée en direct sur notre site Web, www.bmo.com, et un enregistrement de celle-ci sera disponible en ligne par la suite. Vous trouverez également sur notre site Web le texte complet du rapport annuel 2009, nos résultats trimestriels, les présentations destinées aux investisseurs et d'autres renseignements utiles.

Les administrateurs et les dirigeants de la Banque de Montréal ne perdent jamais de vue le fait qu'ils dirigent cette entreprise pour vous, les actionnaires. Nous espérons que vous participerez à nos délibérations le 23 mars.

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du Conseil,

Le président et chef de la direction,



David A. Galloway



William A. Downe

Le 2 février 2010

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal aura lieu le mardi 23 mars 2010 à 9 h 30 (heure normale du Centre), au Fairmont Winnipeg, situé au 2 Lombard Place, à Winnipeg (Manitoba), aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers de la Banque de Montréal (la « Banque ») pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 et le rapport des vérificateurs des actionnaires y afférent;
2. élire le Conseil d'administration pour 2010;
3. nommer les vérificateurs des actionnaires pour 2010;
4. examiner et, s'il y a lieu, approuver une résolution visant à modifier et à mettre à jour les règlements administratifs de la Banque;
5. examiner et, s'il y a lieu, approuver une résolution consultative sur la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres;
6. examiner les propositions des actionnaires figurant à l'annexe 3 de la circulaire de sollicitation de procurations;
7. délibérer sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les actionnaires inscrits en date du 2 février 2010 auront le droit de voter à l'assemblée. Le nombre de voix admissibles* pouvant être exprimées à l'assemblée annuelle des actionnaires s'élève à 555 395 619, soit le nombre total d'actions ordinaires de la Banque en circulation le 2 février 2010.

Que vous prévoyiez assister ou non à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire de procuration ci-joint, puis le retourner dans l'enveloppe-réponse affranchie fournie à cette fin, ou le transmettre par télécopieur au 1 866 249-7775, à partir du Canada et des États-Unis, ou au 416 263-9524, à partir de tout autre pays. Pour que votre vote soit pris en considération, votre formulaire de procuration doit parvenir à la Société de fiducie Computershare du Canada, par télécopieur aux numéros susmentionnés, ou par la poste à son bureau de Toronto, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est) le lundi 22 mars 2010.

Par ordre du Conseil d'administration,

Le premier vice-président, conseiller général adjoint, Affaires générales, et secrétaire général,



Blair F. Morrison

Le 2 février 2010

* Le nombre réel de voix admissibles peut être moins élevé en raison des restrictions en matière de droits de vote établies par la *Loi sur les banques* (Canada), tel qu'il est énoncé à la page 3, dans la réponse à la question « Qui a le droit de voter? ».

Circulaire de sollicitation de procurations

Questions et réponses sur le vote par procuration

La présente circulaire de sollicitation de procurations est datée du 29 janvier 2010 et tous les renseignements qui y sont fournis sont à jour à cette date, sauf indication contraire.

Q : Sur quelles questions dois-je voter?

R : Les porteurs d'actions ordinaires de la Banque (les « actionnaires ») votent à l'égard de l'élection des membres du Conseil d'administration de la Banque pour 2010, de la nomination des vérificateurs des actionnaires de la Banque pour 2010, de la modification et de la mise à jour des règlements administratifs de la Banque, du vote consultatif sur la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres ainsi que de certaines propositions d'actionnaires.

Q : Qui a le droit de voter?

R : Les actionnaires inscrits à la date de référence, soit le 2 février 2010, ont le droit de voter. Chaque action ordinaire de la Banque (une « action ») confère un droit de vote sur les questions précisées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal, sauf les actions détenues en propriété véritable par : le gouvernement du Canada ou d'une province canadienne ou un de leurs organisme respectifs; le gouvernement d'un État étranger ou une subdivision politique de celui-ci ou un de leurs organismes; ou toute personne ayant acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la Banque sans l'approbation du ministre des Finances. Aucune personne physique ou morale ne peut exercer à l'égard des actions dont elle est le propriétaire véritable des droits de vote qui, dans l'ensemble, représentent plus de 20 % des droits de vote qui peuvent être exercés.

Q : Comment dois-je voter?

R : Si vous êtes actionnaire inscrit, vous pouvez voter en personne à l'assemblée ou signer le formulaire de procuration ci-joint de façon à autoriser les personnes qui y sont nommées ou une autre personne de votre choix, qui n'est pas tenue d'être actionnaire, à vous représenter en tant que fondé de pouvoir et à exercer vos droits de vote à l'assemblée. Si vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom, veuillez consulter les directives sur la façon d'exercer vos droits de vote dans l'encadré de la page 4.

Q : Que dois-je faire si j'ai l'intention d'assister à l'assemblée et d'y voter en personne?

R : Si vous êtes actionnaire inscrit et comptez assister à l'assemblée le 23 mars 2010 pour y exercer en personne les droits de vote rattachés à vos actions, vous n'avez pas à remplir ni à retourner le formulaire de procuration. Vous exercerez vos droits de vote vous-même à l'assemblée. Veuillez vous inscrire auprès de l'agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, dès votre arrivée à l'assemblée.

Si vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom, veuillez consulter les directives sur la façon d'exercer vos droits de vote dans l'encadré de la page 4.

Q : Qui sollicite une procuration de ma part?

R : La procuration ci-jointe est sollicitée par la direction de la Banque de Montréal et les frais relatifs à cette sollicitation seront pris en charge par la Banque. La sollicitation de procurations se fera surtout par la poste, mais pourra aussi être effectuée par téléphone, par écrit ou en personne par des employés de la Banque et/ou de la Société de fiducie Computershare du Canada. Pour solliciter des procurations, la Banque aura aussi recours aux services d'une entreprise externe, Georgeson Shareholder Communications Canada, Inc., ce qui lui coûtera environ 40 000 \$, plus les frais liés aux appels téléphoniques.

Q : Que se passe-t-il si je signe le formulaire de procuration joint à la circulaire de sollicitation de procurations?

R : En signant le formulaire de procuration ci-joint, vous autorisez David Galloway ou William Downe, tous deux administrateurs de la Banque, ou une autre personne que vous aurez nommée, à exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée.

Q : Puis-je nommer une autre personne que les administrateurs désignés dans le formulaire de procuration pour exercer les droits de vote rattachés à mes actions?

R : **Oui. Inscrivez le nom de cette personne, qui n'est pas tenue d'être actionnaire, dans l'espace prévu sur le formulaire de procuration.** Si vous nommez une telle autre personne, vous devez vous assurer qu'elle assistera à l'assemblée et qu'elle sait qu'elle a été nommée pour y exercer les droits de vote rattachés à vos actions. À son arrivée à l'assemblée, cette personne devrait signaler sa présence à un représentant de la Société de fiducie Computershare du Canada.

Q : Que dois-je faire avec mon formulaire de procuration rempli?

R : Faites-le parvenir à l'agent des transferts de la Banque, la Société de fiducie Computershare du Canada, dans l'enveloppe-réponse fournie, ou télécopiez-le au 1 866 249-7775, à partir du Canada et des États-Unis, ou au 416 263-9524, à partir de tout autre pays, de façon qu'il lui parvienne au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le lundi 22 mars 2010. Vos voix seront ainsi prises en compte.

Q : Si je change d'idée, puis-je révoquer ma procuration une fois que je l'ai donnée?

R : Oui. Si vous changez d'idée et souhaitez révoquer votre procuration, préparez une déclaration écrite en ce sens; signez votre déclaration ou faites-la signer par votre mandataire autorisé par écrit à cette fin ou, si l'actionnaire est une société, apposez-y le sceau de la société ou faites-la signer par un dirigeant ou un mandataire de la société dûment autorisé. Votre déclaration doit être livrée au secrétaire général de la Banque à l'adresse mentionnée ci-dessous au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le lundi 22 mars 2010, ou remise au président de l'assemblée le jour de l'assemblée, le mardi 23 mars 2010, avant le début de celle-ci ou avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement.

Banque de Montréal
Secrétariat général de la Banque
21st Floor, 1 First Canadian Place
Toronto (Ontario) M5X 1A1
À l'attention de : Blair F. Morrison, premier vice-président,
conseiller général adjoint,
Affaires générales, et secrétaire général
Télécopieur : 416 867-6793

Q : Comment les droits de vote rattachés à mes actions seront-ils exercés si je donne une procuration?

R : Les personnes nommées dans le formulaire de procuration doivent exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour ou contre les questions soumises à l'assemblée, ou s'abstenir d'exercer ces droits de vote conformément à vos directives, ou vous pouvez les laisser voter à leur discrétion. Si vous ne donnez pas de directives, les droits de vote rattachés aux procurations seront exercés **pour** l'élection des candidats aux postes d'administrateur qui y sont mentionnés, la nomination des vérificateurs des actionnaires, la modification et la mise à jour des règlements administratifs de la Banque et le vote consultatif sur la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres, et **contre** les propositions des actionnaires figurant à l'annexe 3 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

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

R : Les personnes nommées dans le formulaire de procuration disposeront d'un pouvoir discrétionnaire à l'égard des modifications pouvant être apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal et des autres questions pouvant être dûment soumises à l'assemblée.

Au moment de mettre sous presse la présente circulaire de sollicitation de procurations, la direction de la Banque n'a connaissance d'aucune modification ni d'aucune autre question dont l'assemblée pourrait être saisie. Si d'autres questions sont dûment soumises à l'assemblée, les personnes nommées dans le formulaire de procuration exerceront les droits de vote à leur égard selon leur bon jugement.

Q : Combien d'actions confèrent un droit de vote?

R : Au 2 février 2010, il y avait 555 395 619 actions émises et en circulation. Sous réserve des restrictions de la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi sur les banques ») concernant l'exercice des droits de vote rattachés à certaines actions (se reporter à la question « Qui a le droit de voter? » à la page 3), chaque actionnaire inscrit dispose d'une voix pour chaque action qu'il détient à la fermeture des bureaux le 2 février 2010.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, au 29 janvier 2010, aucune personne physique ou morale n'était propriétaire véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions de la Banque émises et en circulation ni n'exerçait un contrôle ou une emprise sur une telle proportion de ces actions.

Q : Comment les voix seront-elles comptées?

R : Sauf disposition contraire de la Loi sur les banques, chaque question soumise à l'assemblée est décidée à la majorité des voix exprimées.

Q : Qui compte les voix?

R : L'agent des transferts de la Banque, la Société de fiducie Computershare du Canada, est chargé du dépouillement des formulaires de procuration. La Banque n'assume pas cette fonction afin de protéger la confidentialité du vote de chacun des actionnaires. L'agent des transferts ne remet les formulaires de procuration à la Banque que lorsqu'un actionnaire souhaite manifestement communiquer avec la direction ou lorsque la loi l'exige.

Q : Si je dois communiquer avec l'agent des transferts, où dois-je m'adresser?

R : Pour les demandes de renseignements généraux, vous pouvez communiquer avec l'agent des transferts par la poste, à l'adresse suivante :

Société de fiducie Computershare du Canada
100 University Avenue
9th Floor, North Tower
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

ou par téléphone :

à partir du Canada et des États-Unis, au 1 800 340-5021,
et à partir d'autres pays, au 514 982-7800;

ou par télécopieur :

à partir du Canada et des États-Unis, au 1 888 453-0330,
et à partir d'autres pays, au 416 263-9394;

ou par courriel :

à service@computershare.com

Q : Si mes actions ne sont pas immatriculées à mon nom, mais plutôt au nom d'un prête-nom (une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou un fiduciaire, par exemple), que dois-je faire pour exercer mes droits de vote?

R : Vous pouvez exercer de deux façons les droits de vote rattachés à vos actions détenues par votre prête-nom. Comme l'exige la législation canadienne sur les valeurs mobilières, votre prête-nom vous aura envoyé soit une demande de directives de vote, soit un formulaire de procuration pour le nombre d'actions que vous détenez.

Pour que vos droits de vote soient exercés, suivez les directives en ce sens fournies par votre prête-nom.

La Banque n'a pas d'accès illimité aux noms de ses actionnaires non inscrits et pourrait donc, si vous assistez à l'assemblée, ne pas savoir combien d'actions vous détenez ou si vous êtes habilité à voter, à moins que votre prête-nom ne vous ait nommé en tant que fondé de pouvoir. Par conséquent, si vous souhaitez exercer vos droits de vote en personne à l'assemblée, inscrivez votre nom dans l'espace prévu sur la demande de directives de vote ou le formulaire de procuration et retournez la demande ou le formulaire en suivant les directives fournies. N'indiquez pas les autres renseignements demandés, puisque vous exercerez vos droits de vote à l'assemblée. Veuillez vous inscrire auprès de l'agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, dès votre arrivée à l'assemblée.

Q : Comment dois-je procéder pour poser une question à l'assemblée?

R : Vous pouvez poser une question en personne à l'assemblée, la soumettre au moment de vous inscrire à l'assemblée auprès de l'agent des transferts de la Banque, Société de fiducie Computershare du Canada, ou la soumettre sur la webémission, à www.bmo.com. Vous pouvez également soumettre une question par écrit au secrétaire, à l'adresse suivante :

Secrétariat général de la Banque
21st Floor
1 First Canadian Place
Toronto (Ontario)
M5X 1A1
ou par courriel à :
corp.secretary@bmo.com

Q : Quelle est la date limite pour la présentation par les actionnaires de propositions pour l'assemblée annuelle des actionnaires suivante?

R : Les actionnaires ont jusqu'au 4 novembre 2010 pour présenter leurs propositions à la Banque pour l'assemblée annuelle des actionnaires suivante.

Questions devant être soumises à l'assemblée

1. États financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 figurent dans le rapport annuel 2009.

2. Élection au Conseil d'administration

Les 16 candidats aux postes d'administrateur de la Banque sont présentés aux pages 7 et suivantes. Ils sont tous administrateurs de la Banque à l'heure actuelle et ont tous démontré qu'ils sont aptes et prêts à remplir leurs fonctions d'administrateur. Les administrateurs demeureront en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leurs remplaçants.

Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter **pour** l'élection des candidats présentés aux pages 7 et suivantes, à moins de recevoir des directives contraires. Si, au moment de l'assemblée, un ou plusieurs candidats n'étaient pas en mesure, pour quelque raison que ce soit, d'assumer les fonctions d'administrateur, et sauf indication contraire, il est prévu que les personnes nommées dans le formulaire de procuration voteront à leur gré en faveur d'un ou de plusieurs autres candidats remplaçants.

Vote majoritaire à l'égard des candidats aux postes d'administrateur

Le Conseil a adopté une politique stipulant que si les voix exprimées à une assemblée des actionnaires en faveur de l'élection d'un candidat au poste d'administrateur représentent moins de la majorité des actions à l'égard desquelles les droits de vote ont été exprimés et ont fait l'objet d'une abstention, le candidat remettra sa démission sans délai après l'assemblée, aux fins d'examen par le comité de gouvernance et de mise en candidature. Le comité fera une recommandation au Conseil après avoir examiné la question, et la décision du Conseil d'accepter ou de rejeter la démission sera rendue publique. Le candidat ne participera pas aux délibérations du comité ou du Conseil à l'égard de sa démission. La politique ne s'applique pas lorsque l'élection d'un administrateur est contestée.

3. Nomination des vérificateurs des actionnaires

Les administrateurs proposent que le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. soit nommé à titre de vérificateurs des actionnaires de la Banque pour l'exercice 2010. Le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit comme l'un des cabinets de vérification de la Banque sans interruption depuis 1990 et est devenu le seul cabinet de vérification de la Banque le 1^{er} novembre 2003. Sauf directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **pour** la nomination du cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre de vérificateurs des actionnaires.

Politiques et procédures d'approbation préalable

Dans le cadre des pratiques de gouvernance d'entreprise de la Banque, le Conseil continue de s'assurer qu'il a en place une politique rigoureuse limitant les vérificateurs des actionnaires dans la prestation de services non liés à leur mandat de vérificateurs des actionnaires.

Tous les services que rendent les vérificateurs des actionnaires sont approuvés au préalable par le comité de vérification au moment où ils sont requis ou au moyen d'une approbation au préalable annuelle des montants pour des types de services particuliers. Tous les services respectent la politique sur l'indépendance des vérificateurs de la Banque, de même que les normes professionnelles et les règlements sur les valeurs mobilières régissant l'indépendance des vérificateurs.

Honoraires versés aux vérificateurs des actionnaires

Au cours des exercices terminés les 31 octobre 2009 et 2008, les honoraires suivants ont été versés aux vérificateurs des actionnaires :

Honoraires en millions de dollars ¹⁾	2009	2008
Honoraires de vérification	12,0 \$	11,6 \$
Honoraires pour services liés à la vérification ²⁾	0,2	0,1
Honoraires pour services fiscaux	0,0	0,0
Tous les autres honoraires ³⁾	0,2	0,1
Total	12,4 \$	11,8 \$

Notes

- 1) La ventilation des honoraires est fondée sur les définitions prévues par les lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables et la Securities and Exchange Commission des États-Unis.
- 2) Les honoraires pour services liés à la vérification versés en 2009 et en 2008 avaient trait à des conseils de nature comptable, à des procédures particulières relatives à la circulaire de sollicitation de procurations et à d'autres procédures particulières.
- 3) Tous les autres honoraires versés en 2009 et en 2008 avaient trait principalement à des honoraires versés relativement à des examens portant sur la conformité de l'information financière aux exigences réglementaires et à des rapports sur les contrôles internes à l'égard des services fournis par diverses entreprises de BMO Groupe financier. Les honoraires de 2009 comprennent aussi les honoraires versés pour des services de traduction tandis que ceux de 2008 comprenaient des honoraires versés pour des services de recouvrement généraux qui ont fait l'objet d'une exception en vertu de la politique de la Banque sur l'indépendance des vérificateurs.

4. Modification et mise à jour des règlements administratifs

Le 26 janvier 2010, le Conseil d'administration a décidé de modifier et de mettre à jour les règlements administratifs de la Banque, y compris ceux qui étaient auparavant désignés comme les règlements administratifs généraux et ceux qui étaient désignés comme les règlements administratifs spéciaux. Les règlements administratifs ont été modifiés et mis à jour afin 1) de les simplifier, 2) de retirer les dispositions qui ne faisaient que reproduire les dispositions obligatoires de la Loi sur les Banques, 3) d'apporter certaines clarifications et d'effectuer certaines corrections, 4) de regrouper certaines des modifications antérieures et 5) de réduire la possibilité que des modifications futures apportées à la Loi sur les Banques nécessitent l'apport d'autres modifications aux règlements administratifs de la Banque.

Les modifications apportées aux règlements administratifs de la Banque ne sont pas de nature à nécessiter qu'elles soient approuvées par voie de résolution spéciale des actionnaires et n'ont aucune incidence sur les droits fondamentaux rattachés aux actions de la Banque. Par exemple, aucune modification de fond n'a été apportée aux règlements administratifs portant sur la rémunération des administrateurs ou portant sur les droits de vote, les droits aux dividendes ou aux remboursements de capital et les droits préférentiels des actionnaires.

Les modifications apportées aux règlements administratifs visent notamment ce qui suit :

- donner aux administrateurs une plus grande flexibilité dans l'établissement du calendrier de leurs réunions;
- clarifier le processus selon lequel les administrateurs peuvent pourvoir à des postes et nommer d'autres administrateurs;
- donner aux administrateurs une plus grande flexibilité dans la nomination des cadres et simplifier les dispositions en matière de nomination;
- supprimer les dispositions superflues concernant le sceau de la Banque, les droits de vote à l'égard d'autres sociétés et les déclarations des cadres concernant la marche à suivre;
- comme il est indiqué ci-dessus, retirer un certain nombre de dispositions qui ne faisaient que reproduire des dispositions obligatoires de la Loi sur les Banques, notamment en ce qui concerne le respect des exigences concernant le lieu de résidence des administrateurs, ainsi que les exigences relatives au comité de vérification et au comité de révision.

Les règlements administratifs de la Banque modifiés et mis à jour sont reproduits intégralement à l'annexe 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à adopter la résolution suivante, avec ou sans modification :

« Il est proposé que les règlements administratifs modifiés et mis à jour de la Banque, tels qu'approuvés par le Conseil d'administration le 26 janvier 2010 et énoncés à l'annexe 2 de la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque datée du 29 janvier 2010, soient par les présentes confirmés. »

La résolution n'entrera en vigueur que si elle est adoptée par la majorité des voix exprimées par les actionnaires en personne et par procuration. Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint entendent, sauf directive contraire, voter **pour** la résolution précitée.

5. Vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des cadres

Les stratégies en matière de rémunération revêtent une importance capitale dans le succès de la Banque et l'amélioration de la valeur pour les actionnaires. Nos programmes de rémunération ont pour but d'harmoniser les intérêts des cadres avec ceux de nos actionnaires. Cet objectif est reflété dans notre philosophie de rémunération au rendement fondée sur la pratique sur le marché. Les renseignements détaillés au sujet de notre programme de rémunération des cadres sont fournis dans l'analyse de la rémunération des cadres qui figure aux pages 28 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations.

La Banque estime que les objectifs de rémunération qu'elle a fixés dans le cadre de son programme de rémunération au rendement des membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés dont il est question dans la présente circulaire de sollicitation de procurations, sont appropriés et qu'ils n'encouragent pas la prise de risques excessifs ou inappropriés. Comme l'indiquent des études indépendantes commandées par le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres, la Banque est d'avis qu'il y a une forte harmonisation de sa démarche en matière de rémunération des cadres décrite dans la présente circulaire de sollicitation de procurations avec ces objectifs et que cela est dans l'intérêt des actionnaires.

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à voter sur notre démarche en matière de rémunération des cadres et plus précisément sur la résolution consultative suivante :

« Il est résolu, sur une base consultative et non pour diminuer le rôle et les responsabilités du Conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération des cadres décrite dans la présente circulaire de sollicitation de procurations distribuée avant l'assemblée annuelle de 2010 des actionnaires de la Banque. »

Cette résolution devra être adoptée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires à l'égard de celle-ci en personne et par procuration. Étant donné que votre vote est consultatif, il ne liera pas le Conseil. Toutefois, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres tiendra compte des résultats du vote au moment d'examiner les ententes de rémunération des cadres futures. Les commentaires et questions sur nos pratiques en matière de rémunération des cadres sont toujours les bienvenus. Ils peuvent être adressés au secrétariat général de la Banque de Montréal, 21st Floor, 1 First Canadian Place, Toronto (Ontario) M5X 1A1, télécopieur : 416 867-6793; téléphone : 416 867-6785; courriel : corp.secretary@bmo.com. De même, les actionnaires qui souhaitent communiquer directement avec des membres du Conseil d'administration sont priés de se reporter à la page 50 pour obtenir leurs coordonnées. Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint entendent, sauf directive contraire, voter **pour** l'acceptation de la démarche en matière de rémunération des cadres décrite dans la présente circulaire de sollicitation de procurations.

6. Propositions des actionnaires

Les propositions des actionnaires soumises à l'examen des actionnaires figurent à l'annexe 3 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Sauf directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **contre** les propositions d'actionnaires énoncées à l'annexe 3 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Candidats à l'élection au Conseil d'administration



Robert M. Astley

Âge : 65 ans
Waterloo (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2004
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :
Secteurs d'activité
Services financiers

Bob Astley, administrateur de sociétés, est ancien président et directeur général de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie, société d'assurance-vie et d'assurance-santé dont le siège social est situé à Waterloo, en Ontario, et ancien président de la Financière Sun Life du Canada, qui regroupait les activités canadiennes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et de gestion du patrimoine de la Financière Sun Life inc. En 1999, à titre de président et chef de la direction de la Mutuelle du Canada, il a guidé cette société et ses parties intéressées lors de sa démutualisation, de son premier appel public à l'épargne et de l'adoption d'une nouvelle dénomination sociale, soit Clarica, compagnie d'assurance sur la vie. Lorsque les activités de Clarica et de la Financière Sun Life du Canada inc. ont été regroupées en 2002, M. Astley a été nommé président de la Financière Sun Life du Canada, poste qu'il a occupé jusqu'à son départ à la retraite en septembre 2004. M. Astley est président et membre du conseil d'administration de l'Office d'investissement du RPC et membre du conseil consultatif du doyen de la School of Business and Economics de l'université Wilfrid-Laurier. Il est titulaire d'un diplôme spécialisé en sciences de l'université du Manitoba et est Fellow de l'Institut canadien des actuaires.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)		17 sur 17	100 %	42 sur 42	100 %
Comité de gouvernance et de mise en candidature		6 sur 6	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres (président)		10 sur 10	100 %		
Comité d'évaluation des risques		9 sur 9	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	
Aucun	

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	11 485	19 959	31 444	1 635 088 \$	600 000 \$	1 035 088 \$	16,4
2008	11 485	13 524	25 009	804 039 \$	600 000 \$	204 039 \$	8,0
Variation nette	0	6 435	6 435	831 049 \$	—	831 049 \$	8,4

OPTIONS DÉTENUES 8)	
Néant	

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE	
2009 : 204 000 \$ (204 000 \$ sous forme de DDVA)	



David R. Beatty, O.B.E.

Âge : 67 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1992
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :
Secteurs d'activité
Services financiers
Matériaux

David Beatty est président du conseil et chef de la direction de Beatinvest Limited, société de portefeuille. M. Beatty est l'ancien administrateur délégué de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance, organisme qui représente 50 caisses de retraite, fonds communs de placement et gestionnaires de portefeuille administrant un actif de plus de 1 billion de dollars. Il est professeur de gestion stratégique et administrateur du Clarkson Centre for Business Ethics and Board Effectiveness de la Rotman School of Management de l'université de Toronto. M. Beatty est consul honoraire de la Papouasie-Nouvelle-Guinée au Canada et, en 1993, il a été nommé officier de l'Ordre de l'Empire britannique (O.B.E.). Il est titulaire d'un diplôme en sciences économiques de l'université de Toronto (Trinity College) et a été boursier Nuffield à l'université de Cambridge (Queen's College), où il a obtenu un M.A.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)		15 sur 17	88 %	34 sur 36	94 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres		10 sur 10	100 %		
Comité d'évaluation des risques		9 sur 9	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
FirstService Corporation	de 2001 à aujourd'hui	- comité de gouvernance (président) - comité de rémunération des cadres	
Inmet Mining Corporation	de 2003 à aujourd'hui	- président du conseil	
Garbell Holdings Limited	de 1995 à 2006		
Goldcorp Inc.	de 1994 à 2006		
Husky Injection Molding Systems Ltd.	de 2004 à 2007		
Thistle Mining Inc.	de 1998 à 2005		

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	4 000	39 767	43 767	2 275 884 \$	600 000 \$	1 675 884 \$	22,8
2008	4 000	32 903	36 903	1 186 431 \$	600 000 \$	586 431 \$	11,9
Variation nette	0	6 864	6 864	1 089 453 \$	—	1 089 453 \$	10,9

OPTIONS DÉTENUES 8)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 9)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 10)
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	119 925 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	26 250 \$

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE	
2009 : 166 000 \$ (166 000 \$ sous forme de DDVA)	



Robert Chevrier, F.C.A.

Âge : 66 ans
Montréal (Québec)
Canada
Administrateur depuis : 2000
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :
Secteurs d'activité
Services financiers
Produits industriels

Robert Chevrier est président de la Société de gestion Roche Inc., société de portefeuille et de placements. Il était auparavant président du conseil et chef de la direction de Rexel Canada Inc. Il est administrateur de Cascades Inc., de Groupe CGI inc. et de Compagnie de Saint-Goban, en plus d'être président du conseil de Quincaillerie Richelieu Ltée. M. Chevrier est diplômé de l'Université Concordia et Fellow de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2) Comité de vérification	15 sur 17 5 sur 6	88 % 83 %	24 sur 27	89 %
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (président)	4 sur 4	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
Cascades Inc.	de 2003 à aujourd'hui	- administrateur principal, comité de vérification (président)
Groupe CGI inc.	de 2003 à aujourd'hui	- administrateur principal, comité de vérification - comité des ressources humaines (président)
Compagnie de Saint-Gobain	de 2007 à aujourd'hui	- aucun
Quincaillerie Richelieu Ltée	de 1991 à aujourd'hui	- président du conseil
Addenda Capital Inc. Transcontinental Inc.	de 2004 à 2008 de 2001 à 2008	

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	13 296	16 921	30 217	1 571 284 \$	600 000 \$	971 284 \$	15,7
2008	13 260	14 541	27 801	893 802 \$	600 000 \$	293 802 \$	8,9
Variation nette	36	2 380	2 416	677 482 \$	—	677 482 \$	6,8

OPTIONS DÉTENUES 8)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 9)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 10)
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	4 723	75 521 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	26 250 \$

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE
2009 : 166 000 \$ (50 000 \$ sous forme de DDVA et 116 000 \$ en espèces)



George A. Cope

Âge : 48 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2006
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :
Secteurs d'activité
Services financiers
Télécommunications

George Cope est président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada, où il a comme objectif de stimuler la croissance des revenus, d'améliorer le service à la clientèle et de proposer des produits de communication de premier plan sur le marché canadien. Avant de se joindre à BCE Inc. et à Bell Canada en 2005, il était président et chef de la direction de l'entreprise de télécommunications sans fil nationale TELUS Mobilité depuis 2000. Auparavant, il a été président et chef de la direction de l'entreprise de télécommunications sans fil nationale Clearnet Communications pendant 13 ans. M. Cope siège au conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business à l'université de Western Ontario. Lauréat du prix *Canada's Top 40 Under 40*, M. Cope détient un diplôme en administration des affaires (avec distinction) de l'université de Western Ontario.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2) Comité d'évaluation des risques	17 sur 17 9 sur 9	100 % 100 %	26 sur 26	100 %

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
BCE Inc.	de 2008 à aujourd'hui	- aucun
Bell Aliant	de 2008 à aujourd'hui	- président du conseil
NII Holdings, Inc.	de 2004 à aujourd'hui	- aucun
OnX Entreprises Solutions Inc.	de 2001 à 2005	

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	9 660	8 683	18 343	953 836 \$	600 000 \$	353 836 \$	9,5
2008	9 660	4 284	13 944	448 300 \$	600 000 \$	(151 700)\$ [†]	4,5
Variation nette	0	4 399	4 399	505 536 \$	—	505 536 \$	5,0

OPTIONS DÉTENUES 8)
Néant

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE
2009 : 155 000 \$ (155 000 \$ sous forme de DDVA)

[†] Comme il est indiqué à la page 17, à la rubrique « Exigences en matière de propriété d'actions par les administrateurs », on détermine si les exigences sont respectées en évaluant les actions et/ou les DDVA en fonction i) du cours de clôture des actions à la fin de l'exercice ou, s'il est supérieur, ii) de leur coût d'acquisition ou valeur au moment où ils sont crédités. M. Cope a satisfait à cette exigence en date du 31 octobre 2008.



William A. Downe

Âge : 57 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2007
Non indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Services financiers
Énergie
Soins de santé

Bill Downe est président et chef de la direction de BMO Groupe financier. Depuis plus de 20 ans, il occupe divers postes auprès de la Banque. Avant le 1^{er} mars 2007, il était chef de l'exploitation et, à ce titre, responsable de toutes les unités d'exploitation de BMO, notamment les Services bancaires Particuliers et entreprises, le groupe Services d'investissement, le groupe Gestion privée, Technologie et solutions et le Marketing d'entreprise. Auparavant, il a été pendant quatre ans président du conseil délégué de BMO Groupe financier et chef de la direction de BMO Nesbitt Burns, où il avait pour mandat de superviser le groupe Services d'investissement, le groupe Gestion privée et les activités de BMO Groupe financier aux États-Unis. Il siège actuellement au conseil d'administration de BMO Nesbitt Burns Corporation Limited et de Harris Financial Corp. (deux filiales de la Banque), de la fondation du St. Michael's Hospital ainsi que de Catalyst et de son conseil consultatif canadien, importante association mutuelle sans but lucratif qui a pour but de créer des milieux de travail inclusifs et de multiplier les occasions pour les femmes dans les entreprises. M. Downe est titulaire d'un M.B.A. de l'université de Toronto.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	17 sur 17	100 %	48 sur 48	100 %
Comité de vérification*	6 sur 6	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature*	6 sur 6	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres*	10 sur 10	100 %		
Comité d'évaluation des risques*	9 sur 9	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Aucun

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits 11)	Total des actions ordinaires et des droits	Montant total à risque 5)	Minimum requis 12)	Excédent sur le minimum requis 12)
2009	154 799	202 536	357 335	18 581 420 \$	8 155 000 \$	10 426 420 \$
2008	131 074	207 340	338 414	10 880 010 \$	7 224 000 \$	3 656 010 \$
Variation nette	23 725	(4 804)	18 921	7 701 410 \$		6 770 410 \$

OPTIONS DÉTENUES

M. Downe n'a reçu aucune rémunération en contrepartie de ses services en tant qu'administrateur et n'a pas eu droit à des DDVA ni à des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants décrit à la page 47. M. Downe a reçu des droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions de la Banque, des droits à la valeur d'actions liés au rendement aux termes du régime d'incitation à moyen terme de la Banque, des assujetties à des restrictions aux termes du régime d'incitation à moyen terme du groupe Services d'investissement et des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Banque, tel qu'il est énoncé dans l'analyse de la rémunération des cadres.

* Au cours de l'exercice 2009, M. Downe a assisté aux réunions des comités, en totalité ou en partie, selon le cas, à la demande des comités.



Ronald H. Farmer

Âge : 59 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2003
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Services financiers
Soins de santé
Produits industriels
Matériaux

Ron Farmer est directeur général de Mosaic Capital Partners, société de portefeuille établie à Toronto qui a des intérêts dans plusieurs sociétés fermées. Avant de se joindre à Mosaic en 2003, il a travaillé pendant 25 ans chez McKinsey & Company, où il a occupé le poste d'associé directeur de la pratique canadienne de 1991 à 1997. M. Farmer préside le conseil d'administration des sociétés non cotées en bourse suivantes : Integran Technologies et PowerMetal Technologies, Inc. De plus, il est administrateur de Pipal Research et de Boatracs Inc. Il siège également au conseil consultatif du doyen de la Schulich School of Business. Il est titulaire d'un B.A. et d'un M.B.A. de l'université de Western Ontario.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	16 sur 17	94 %	32 sur 33	97 %
Comité de vérification	6 sur 6	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération	10 sur 10	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

Aucun

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	9 000	20 773	29 773	1 548 196 \$	600 000 \$	948 196 \$	15,5
2008	9 000	15 266	24 266	780 152 \$	600 000 \$	180 152 \$	7,8
Variation nette	0	5 507	5 507	768 044 \$	—	768 044 \$	7,7

OPTIONS DÉTENUES 8)

Néant

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE

2009 : 163 500 \$ (163 500 \$ sous forme de DDVA)



David A. Galloway

Âge : 66 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1998
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Biens de consommation
discrétionnaires
Biens de consommation
de base
Services financiers
Soins de santé
Produits industriels
Télécommunications

David Galloway est président du Conseil de la Banque de Montréal depuis le 1^{er} mai 2004. Il a été président et chef de la direction de Torstar Corporation de 1988 à 2002. Il est administrateur de Harris Financial Corp. (filiale de la Banque de Montréal) et membre de son comité de supervision des risques. M. Galloway est titulaire d'un B.A. (avec distinction) en sciences politiques et économiques de l'université de Toronto et d'un M.B.A. de la Harvard Business School.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	17 sur 17	100 %	51 sur 52	98 %
Comité de vérification	6 sur 6	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature	6 sur 6	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	10 sur 10	100 %		
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9	100 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	3 sur 4	75 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL
Scripps Networks Interactive, Inc.	de 2002 à aujourd'hui - comité de rémunération (président)
Toromont Industries Ltd.	de 2002 à aujourd'hui - comité de rémunération - comité de gouvernance
Abitibi Consolidated Inc.	de 2006 à 2007
Cognos Incorporated	de 2007 à 2008
Compagnie de la Baie d'Hudson	de 2003 à 2006
Shell Canada Limitée	de 2006 à 2007

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	2 000	53 846	55 846	2 903 992 \$	600 000 \$	2 303 992 \$	29,0
2008	2 000	42 191	44 191	1 420 741 \$	600 000 \$	820 741 \$	14,2
Variation nette	0	11 655	11 655	1 483 251 \$	—	1 483 251 \$	14,8

OPTIONS DÉTENUES 8)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 9)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 10)
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	119 925 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	26 250 \$

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE
2009 : 431 940 \$ (328 080 \$ sous forme de DDVA et 103 860 \$ en espèces; y compris la rémunération reçue en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur de Harris Financial Corp. Se reporter à la rubrique « Rémunération versée par les filiales/entités du même groupe » qui figure à la page 20)



Harold N. Kvisle

Âge : 57 ans
Calgary (Alberta)
Canada
Administrateur depuis : 2005
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Énergie
Services financiers
Services publics

Harold Kvisle est président et chef de la direction de TransCanada Corporation, importante société nord-américaine du secteur de l'énergie spécialisée dans les pipelines de transport de gaz naturel et de pétrole brut ainsi que dans la production d'énergie. Il s'est joint à TransCanada en 1999 à titre de vice-président directeur, Commerce et expansion des affaires et a été nommé à son poste actuel en avril 2001. Il est titulaire d'un M.B.A. de l'université de Calgary et d'un baccalauréat en sciences (génie) de l'université de l'Alberta.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	16 sur 17	94 %	23 sur 26	88 %
Comité d'évaluation des risques	7 sur 9	78 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL
ARC Energy Trust	de 2009 à aujourd'hui - santé et sécurité et environnement (président)
TransCanada Corporation	de 2001 à aujourd'hui - aucun
TransCanada PipeLines Limited	de 2001 à aujourd'hui - aucun
Norske Skog Canada Ltd.	de 1997 à 2005
PrimeWest Energy Inc.	de 1996 à 2008
TransCanada Power, L.P.	de 1999 à 2005

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	15 000	16 392	31 392	1 632 384 \$	600 000 \$	1 032 384 \$	16,3
2008	10 000	11 391	21 391	687 721 \$	600 000 \$	87 721 \$	6,9
Variation nette	5 000	5 001	10 001	944 663 \$	—	944 663 \$	9,4

OPTIONS DÉTENUES 8)					
Néant					

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE
2009 : 155 500 \$ (155 500 \$ sous forme de DDVA)



Bruce H. Mitchell

Âge : 63 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1999
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Biens de consommation de base
Énergie
Services financiers
Produits industriels
Technologies de l'information

Bruce Mitchell est président et chef de la direction de Permian Industries Limited, société de gestion et de portefeuille établie à Toronto qui détient des participations dans les secteurs nord-américains de la transformation des aliments et de la technologie. M. Mitchell est membre du conseil des fiduciaires et conseiller de l'université Queen's, est vice-président du conseil de l'Institut canadien de recherches avancées et a été membre du conseil et des comités de direction du Ridley College et d'UNICEF Canada. M. Mitchell est titulaire d'un B.Sc. (spéc.) de l'université Queen's et d'un M.B.A. de l'université Harvard.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	16 sur 17	94 %	31 sur 32	97 %
Comité de gouvernance et de mise en candidature	6 sur 6	100 %		
Comité d'évaluation des risques (président)	9 sur 9	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
CFM Corporation	de 2003 à 2005	
Garbell Holdings Limited	de 2006 à 2009	
GSW Inc.	de 2000 à 2006	

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	20 000	35 168	55 168	2 868 736 \$	600 000 \$	2 268 736 \$	28,7
2008	20 000	28 072	48 072	1 545 515 \$	600 000 \$	945 515 \$	15,5
Variation nette	0	7 096	7 096	1 323 221 \$	—	1 323 221 \$	13,2

OPTIONS DÉTENUES 8)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 9)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 10)
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	119 925 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	26 250 \$

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE
2009 : 193 000 \$ (193 000 \$ sous forme de DDVA)



Philip S. Orsino, O.C., F.C.A.

Âge : 55 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1999
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Biens de consommation discrétionnaires
Services financiers
Soins de santé
Produits industriels

Philip Orsino, administrateur de sociétés, est ancien président et chef de la direction de Masonite International Corporation, société mondiale intégrée de matériaux de construction disposant d'installations en Amérique du Nord, en Amérique du Sud, en Europe, en Asie et en Afrique. M. Orsino est partenaire industriel, Produits de construction d'Onex Corporation. Il fait du bénévolat et participe à de nombreuses activités communautaires. Il est l'ancien président du conseil des fiduciaires du University Health Network. M. Orsino est un auteur publié, a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2004 et a reçu le prix de président-directeur général de l'année au Canada en 2003. Il a reçu le prix *Distinguished Business Alumni Award* de l'université de Toronto en 2002 et a gagné le prix de l'en-treprenneur de l'année du secteur manufacturier commandité par Ernst & Young International en 1998.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	16 sur 17	94 %	37 sur 38	97 %
Comité de vérification (président)	6 sur 6	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature	6 sur 6	100 %		
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
Clairvest Group Inc.	de 1998 à aujourd'hui	- comité de vérification (président)
Masonite International Corporation	de 1989 à 2005	

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	26 841	31 434	58 275	3 030,300 \$	600 000 \$	2 430 300 \$	30,3
2008	7 632	24 130	31 762	1 021 148 \$	600 000 \$	421 148 \$	10,2
Variation nette	19 209	7 304	26 513	2 009 152 \$	—	2 009 152 \$	20,1

OPTIONS DÉTENUES 8)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 9)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 10)
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	119 925 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	26 250 \$

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE
2009 : 209 333 \$ (209 333 \$ sous forme de DDVA)



Dr Martha C. Piper,
O.C., O.B.C.

Âge : 64 ans
Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada
Administratrice depuis : 2006
Indépendante 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Biens de consommation discrétionnaires
Services financiers
Soins de santé
Technologies de l'information
Services publics

Martha C. Piper a été présidente et vice-rectrice de l'université de la Colombie-Britannique de 1997 à juin 2006. Auparavant, elle a été vice-présidente, Recherches et affaires externes à l'université de l'Alberta. Elle a siégé au Conseil consultatif des sciences et de la technologie, au British Columbia Progress Board et au National University of Singapore Council. En 2001, elle a présidé la campagne Centraide du Lower Mainland. M^{me} Piper est Officier de l'Ordre du Canada et titulaire de l'Ordre de la Colombie-Britannique. Elle a été nommée éducatrice de l'année par l'Alliance-Éducation en 2004 et est membre de la Commission trilatérale.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	17 sur 17	100 %	30 sur 30	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	10 sur 10	100 %		
Comité de vérification*	3 sur 3	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
Shoppers Drug Mart Corporation	de 2007 à aujourd'hui	- comité de rémunération
TransAlta Corporation	de 2006 à aujourd'hui	- comité des ressources humaines - comité de gouvernance et de l'environnement

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	1 909	11 431	13 340	693 680 \$	600 000 \$	93 680 \$	6,9
2008	949	6 386	7 335	235 820 \$	600 000 \$	(364 180) \$	2,4
Variation nette	960	5 045	6 005	457 860 \$	—	457 860 \$	4,5

OPTIONS DÉTENUES 8)							
Néant							

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE							
2009 : 173 000 \$ (173 000 \$ sous forme de DDVA)							

* Avec prise d'effet le 3 mars 2009, M^{me} Piper a été nommée membre du comité de vérification.



J. Robert S. Prichard,
O.C., O.Ont.

Âge : 60 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2000
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Biens de consommation discrétionnaires
Biens de consommation de base
Services financiers
Soins de santé
Produits industriels (y compris les transports)

J. Robert S. Prichard est président et chef de la direction et administrateur de Metrolinx. Metrolinx est l'agence de transport régionale exploitant de la Région du Grand Toronto et de la ville de Hamilton. Avant de se joindre à Metrolinx en mai 2009, il était président et chef de la direction de Torstar Corporation, l'une des plus grandes maisons d'édition canadiennes. M. Prichard est également président émérite de l'université de Toronto, où il a occupé le poste de président de 1990 à 2000 après avoir été doyen de la faculté de droit et professeur spécialisé en droit et en économie. Il est également président du Visiting Committee de la Harvard Law School, vice-président du Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation du Canada, fiduciaire de l'Hospital for Sick Children et administrateur de la Toronto Community Foundation. Il a étudié les sciences économiques au Swarthmore College, a obtenu son MBA de l'université de Chicago et est titulaire de diplômes en droit de l'université de Toronto et de l'université Yale. Il est Officier de l'Ordre du Canada, membre de l'Ordre de l'Ontario et Fellow de la Société Royale du Canada.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	17 sur 17	100 %	33 sur 33	100 %
Comité de gouvernance et de mise en candidature (président)	6 sur 6	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	10 sur 10	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
George Weston Ltée	de 2000 à aujourd'hui	- comité de gouvernance, des ressources humaines, de mise en candidature et de rémunération - comité des régimes de retraite et des avantages sociaux
Onex Corporation	de 1994 à aujourd'hui	- aucun
Torstar Corporation	de 2002 à 2009	
Hôtels Quatre Saisons Inc.	de 1996 à 2007	

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	4 000	29 099	33 099	1 721 148 \$	600 000 \$	1 121 148 \$	17,2
2008	4 000	22 618	26 618	855 769 \$	600 000 \$	255 769 \$	8,6
Variation nette	0	6 481	6 481	865 379 \$	—	865 379 \$	8,6

OPTIONS DÉTENUES 8)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 9)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 10)
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	119 925 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	26 250 \$

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE					
2009 : 180 500 \$ (180 500 \$ sous forme de DDVA)					



Jeremy H. Reitman

Âge : 64 ans
Montréal (Québec)
Canada
Administrateur depuis : 1987
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Biens de consommation
discrétionnaires
Services financiers

Jeremy Reitman est président, chef de la direction et administrateur de Reitmans (Canada) Limitée, société de vente au détail. Il est également gouverneur émérite de l'Université McGill. M. Reitman est diplômé du Dartmouth College, à Hanover, au New Hampshire (A.B.) et de la faculté de droit de l'Université McGill (B.C.L.).

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)			
Conseil d'administration 2)		17 sur 17	100 %	27 sur 27	100 %		
Comité de vérification		6 sur 6	100 %				
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal		4 sur 4	100 %				
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL			
Reitmans Canada Ltée		de 1975 à aujourd'hui		- aucun			
TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	0	47 135	47 135	2 451 020 \$	600 000 \$	1 851 020 \$	24,5
2008	10 000	40 022	50 022	1 608 207 \$	600 000 \$	1 008 207 \$	16,1
Variation nette	(10 000)	7 113	(2 887)	842 813 \$	—	842 813 \$	8,4
OPTIONS DÉTENUES 8)							
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 9)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 10)		
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	119 925 \$		
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	26 250 \$		
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE							
2009 : 156 500 \$ (156 500 \$ sous forme de DDVA)							



Guylaine Saucier, F.C.A., C.M.

Âge : 63 ans
Montréal (Québec)
Canada
Administratrice depuis : 1992
Indépendante 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Biens de consommation
discrétionnaires
Énergie
Services financiers
Produits industriels
Télécommunications

Guylaine Saucier, administratrice de sociétés, a été présidente du Conseil d'administration de la Société Radio-Canada, administratrice de la Banque du Canada, présidente du conseil de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA), administratrice de l'International Federation of Accountants, de même que présidente du comité conjoint sur la gouvernance d'entreprise créé par l'ICCA, la Bourse de Toronto et la Canadian Venture Exchange, membre du conseil d'administration d'AXA Assurances, d'Areva et de Danone et également la première femme à accéder à la présidence de la Chambre de commerce du Québec. Elle est administratrice de la Fondation du Musée des Beaux-Arts. M^{me} Saucier est titulaire d'un B.A. du Collège Marguerite-Bourgeois et d'un B.Comm. de l'École des Hautes Études Commerciales de l'Université de Montréal. Elle est Fellow de l'Institut Canadien des Comptables Agréés et membre de l'Ordre du Canada. En 2004, elle a reçu le prix *Fellowship Award* de l'Institut des administrateurs de sociétés et en 2007, elle a obtenu le titre professionnel de ICD.D de cet institut.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)			
Conseil d'administration 2)		17 sur 17	100 %	32 sur 32	100 %		
Comité de vérification		6 sur 6	100 %				
Comité de révision		9 sur 9	100 %				
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL			
Areva		de 2006 à aujourd'hui		- comité de vérification (présidente)			
Groupe Danone		de 2009 à aujourd'hui		- comité de vérification (présidente)			
Altran Technologies SA		de 2003 à 2007					
CHC Helicopter Corporation		de 2005 à 2008					
Corporation Nortel Networks		de 1997 à 2005					
Petro-Canada		de 1991 à 2009					
Tembec Inc.		de 1991 à 2005					
TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	6 874	33 526	40 400	2 100 800 \$	600 000 \$	1 500 800 \$	21,0
2008	6 090	31 231	37 321	1 199 870 \$	600 000 \$	599 870 \$	12,0
Variation nette	784	2 295	3 079	900 930 \$	—	900 930 \$	9,0
OPTIONS DÉTENUES 8)							
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 9)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 10)		
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	6 500	103 935 \$		
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	26 250 \$		
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE							
2009 : 164 000 \$ (50 000 \$ sous forme d'actions ordinaires et 114 000 \$ en espèces)							



Nancy C. Southern

Âge : 53 ans
Calgary (Alberta)
Canada
Administratrice depuis : 1996
Indépendante 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Énergie
Services financiers
Produits industriels
Services publics

Nancy Southern est présidente et chef de la direction d'ATCO Ltd. et de Canadian Utilities Limited, et siège au conseil d'administration de ces deux sociétés. ATCO Group est une société albertaine qui regroupe des entreprises exerçant leurs activités dans les secteurs de la production d'électricité, des services publics, des services logistiques et énergétiques, des produits industriels et des technologies. M^{me} Southern est née et a grandi à Calgary, où elle participe à de nombreux événements communautaires. Elle est vice-présidente à la direction de Spruce Meadows, site de saut à cheval jouissant d'une renommée mondiale.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	14 sur 17	82 %	24 sur 30	80 %
Comité d'évaluation des risques	7 sur 9	78 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	3 sur 4	75 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
Akita Drilling Ltd.	de 1992 à aujourd'hui	- aucun
ATCO Ltée	de 1989 à aujourd'hui	- aucun
Canadian Utilities Limited	de 1990 à aujourd'hui	- aucun
CU Inc. (présidente)	de 2008 à aujourd'hui	- aucun
Shell Canada Limitée	de 2001 à 2007	

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	16 113	11 460	27 573	1 433 796 \$	600 000 \$	833 796 \$	14,3
2008	10 016	9 454	19 470	625 960 \$	600 000 \$	25 960 \$	6,3
Variation nette	6 097	2 006	8 103	807 836 \$	—	807 836 \$	8,0

OPTIONS DÉTENUES 8)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 9)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 10)
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	119 925 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	26 250 \$

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE
2009 : 157 500 \$ (50 000 \$ sous forme de DDVA et 107 500 \$ en espèces)



Don M. Wilson III

Âge : 61 ans
Greenwich (Connecticut)
États-Unis
Administrateur depuis : 2008
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Services financiers

Don M. Wilson III, administrateur de sociétés, a pris sa retraite de JP Morgan Chase & Co. en 2006 en tant que directeur de la gestion des risques. À ce titre, il était responsable des risques inhérents au crédit, aux capitaux propres et aux marchés et du risque d'exploitation à l'échelle mondiale. M. Wilson était également membre du comité de direction et du comité d'exploitation de JP Morgan. Il est diplômé de l'université Harvard depuis 1970 (B.A. avec distinction) et de la Tuck School at Dartmouth College depuis 1973 (M.B.A.).

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	15 sur 17	88 %	30 sur 34	88 %
Comité d'évaluation des risques	8 sur 9	89 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres*	5 sur 6	80 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal*	2 sur 2	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES
Aucun

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)	Excédent sur le minimum requis 6)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 7)
2009	13 500	6 918	20 418	1 061 736 \$	600 000 \$	461 736 \$	10,6
2008	13 500	2 465	15 965	513 275 \$	600 000 \$	(86 725)\$†	5,1
Variation nette	0	4 453	4 453	548 461 \$		548 461 \$	5,5

OPTIONS DÉTENUES 8)
Néant

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE
2009 : 169 000 \$ (169 000 \$ sous forme de DDVA)

* Avec prise d'effet le 3 mars 2009, M. Wilson III a été nommé membre du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et membre du conseil d'administration de la Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.

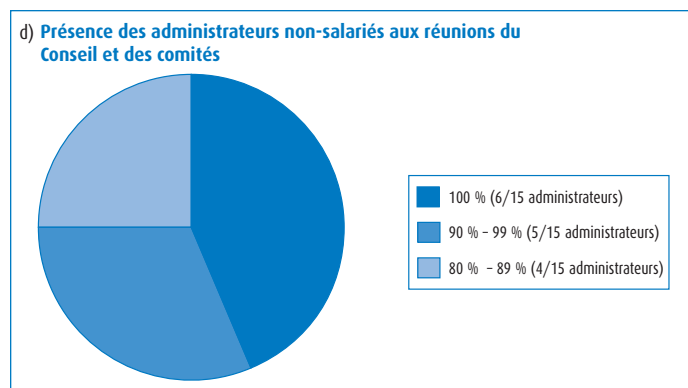
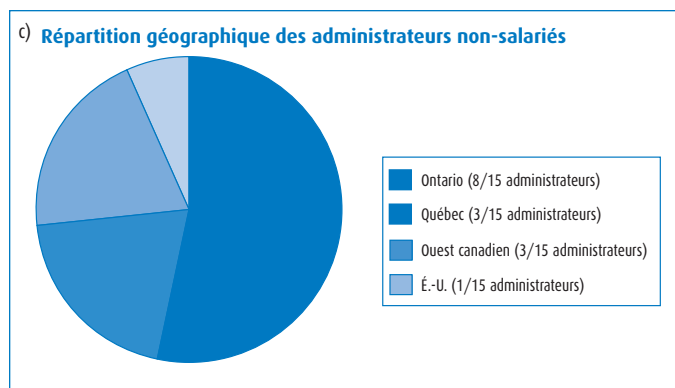
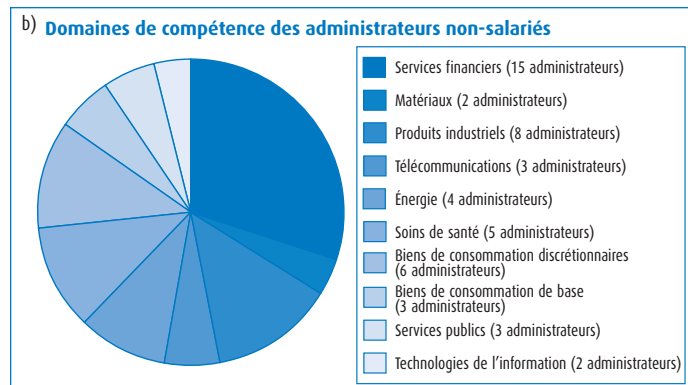
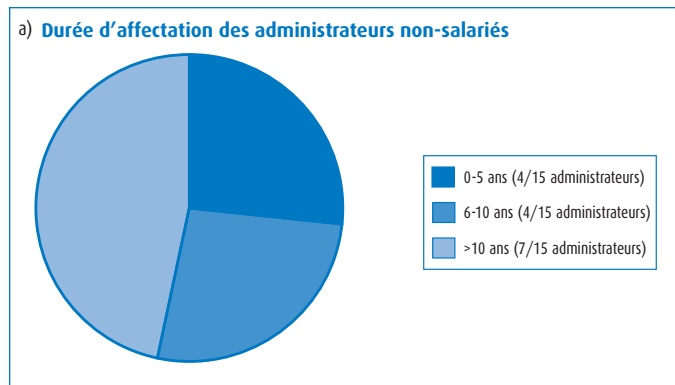
† Comme il est indiqué à la page 17, à la rubrique « Exigences en matière de propriété d'actions par les administrateurs », on détermine si les exigences sont respectées en évaluant les actions et/ou les DDVA en fonction i) du cours de clôture des actions à la fin de l'exercice ou, s'il est supérieur, ii) de leur coût d'acquisition ou valeur au moment où ils sont crédités. M. Wilson III a satisfait à cette exigence en date du 31 octobre 2008.

Notes

- 1) Le terme « indépendant » se rapporte à la détermination par le Conseil de l'indépendance d'un administrateur d'après les normes rigoureuses que le Conseil a adoptées, tel qu'il est énoncé à la rubrique « Indépendance des administrateurs » à la page 51. M. Downe n'est pas indépendant aux termes des normes puisqu'il est cadre de la Banque.
- 2) Les 17 réunions tenues par le Conseil d'administration au cours de l'exercice 2009 comprenaient des réunions ordinaires, des réunions extraordinaires et des tables rondes (séances durant lesquelles les administrateurs ont discuté des questions d'actualité et des tendances avec le président et chef de la direction et traité d'autres questions touchant le Conseil).
- 3) Le terme « actions ordinaires » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque dont le candidat est le propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise au 29 janvier 2010 à l'égard de 2009 et au 2 janvier 2009 à l'égard de 2008.
- 4) L'acronyme « DDVA » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions détenus au 29 janvier 2010 à l'égard de 2009 et au 2 janvier 2009 à l'égard de 2008 par le candidat aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions qui sont décrits à la page 17.
- 5) On calcule le « montant total à risque » en multipliant le nombre d'actions ordinaires, de DDVA et/ou de droits différés par chaque candidat au 29 janvier 2010 à l'égard de 2009 et au 2 janvier 2009 à l'égard de 2008 par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto (la « TSX ») à chacune de ces dates (soit 52,00 \$ et 32,15 \$, respectivement).
- 6) Le terme « minimum requis » désigne la valeur minimale des actions ordinaires et/ou des DDVA que l'administrateur est tenu de détenir aux termes des exigences en matière de propriété d'actions du Conseil. Les administrateurs non-salariés sont tenus de détenir au moins l'équivalent de six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires et/ou de DDVA, tel qu'il est énoncé à la page 17.
- 7) On calcule le « montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle » en divisant le « montant total à risque » par la rémunération annuelle versée aux administrateurs (100 000 \$).
- 8) Le terme « options » désigne le nombre d'options non exercées détenues au 29 janvier 2010 par le candidat aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants décrit à la page 47. L'attribution d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants a cessé le 1^{er} novembre 2003.
- 9) Le terme « prix d'exercice » désigne le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le jour de bourse précédant la date d'attribution de l'option tel qu'il est énoncé à la page 47 à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants ».
- 10) Le terme « valeur des options non exercées » désigne le produit de la multiplication du nombre d'options non exercées détenues par chaque candidat au 29 janvier 2010 par la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX au 29 janvier 2010, soit 52,00 \$, et le prix d'exercice des options en question.
- 11) Le terme « droits » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions de la Banque, le nombre de droits à la valeur d'actions liés au rendement aux termes du régime d'incitation à moyen terme de la Banque et le nombre de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions aux termes du régime d'incitation à moyen terme du groupe Services d'investissement détenues par M. Downe au 29 janvier 2010 à l'égard de 2009 et au 2 janvier 2009 à l'égard de 2008. Ces droits sont tous décrits dans l'analyse de la rémunération des cadres, aux pages 28 et suivantes.
- 12) Les exigences en matière de propriété d'actions que M. Downe doit respecter en tant que dirigeant de la Banque sont décrites à la rubrique « Lignes directrices en matière de propriété d'actions par les cadres » à la page 28. Les montants minimums requis ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen pour l'exercice comme suit : pour 2009, 1,00 \$ US = 1,165 \$ CA et pour 2008, 1,00 \$ US = 1,032 \$ CA.

Les diagrammes suivants contiennent les renseignements suivants au sujet des candidats aux postes d'administrateur :

- a) la durée d'affectation des administrateurs non-salariés;
- b) les domaines de compétence des administrateurs non-salariés;
- c) la répartition géographique des non-salariés administrateurs non-salariés;
- d) la présence des administrateurs non-salariés aux réunions du Conseil et des comités.



Information supplémentaire au sujet des administrateurs

Au cours de l'exercice 2009, aucun administrateur de la Banque n'a siégé au conseil d'une autre société avec d'autres administrateurs de la Banque.

À la connaissance de la Banque, aucun administrateur pressenti de la Banque :

- a) n'est, au 29 janvier 2010, ou n'a été, au cours des 10 dernières années, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société (y compris la Banque) qui, selon le cas :
 - i) a fait l'objet d'une ordonnance (y compris une ordonnance d'interdiction d'opérations ou une ordonnance similaire ou encore une ordonnance interdisant à la société de se prévaloir des dispenses prévues par la législation en valeurs mobilières) pendant plus de 30 jours consécutifs, qui a été rendue pendant que l'administrateur pressenti agissait en qualité d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances;
 - ii) a fait l'objet d'une ordonnance (y compris une ordonnance d'interdiction d'opérations ou une ordonnance similaire ou encore une ordonnance interdisant à la société de se prévaloir des dispenses prévues par la législation en valeurs mobilières) pendant plus de 30 jours consécutifs, qui a été rendue une fois que l'administrateur pressenti a cessé d'agir en qualité d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances par suite d'un événement survenu pendant que cette personne agissait en cette qualité;
- b) n'est, au 29 janvier 2010, ou n'a été, au cours des 10 dernières années, administrateur ou membre de la haute direction d'une société (y compris la Banque) qui, pendant que cette personne agissait en cette qualité ou au cours de l'année qui a suivi la cessation de ses fonctions à ce titre, a fait faillite, a déposé une proposition concordataire en vertu d'une loi sur la faillite ou l'insolvabilité, ou a fait l'objet ou a été à l'origine d'une poursuite, d'un arrangement ou d'un concordat avec des créanciers, ou a vu un liquidateur, un séquestre-gérant ou un syndic nommé pour la détention de ses biens;
- c) n'a, au cours des 10 années précédant le 29 janvier 2010, fait faillite, déposé une proposition concordataire en vertu d'une loi sur la faillite ou l'insolvabilité, ou fait l'objet ou été à l'origine d'une poursuite, d'un arrangement ou d'un concordat avec des créanciers, ou a vu un liquidateur, un séquestre-gérant ou un syndic nommé pour la détention des biens de l'administrateur pressenti, sauf les suivants :

M. Beatty, administrateur de la Banque, était administrateur de Thistle Mining Inc. lorsque celle-ci a annoncé, le 21 décembre 2004, son intention d'entreprendre une restructuration aux termes de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (« LACC »). Même si Thistle Mining Inc. a terminé la restructuration le 30 juin 2005, les opérations sur ses actions ordinaires ont été suspendues sur l'Alternative Investment Market (l'« AIM ») entre le 30 juin 2005 et le 13 juillet 2005 et les opérations sur ses actions ordinaires sont suspendues à la TSX depuis le 31 décembre 2004 en raison de la restructuration. M. Beatty n'est plus administrateur de Thistle Mining Inc.;

M. Galloway, président du Conseil et administrateur de la Banque, était administrateur d'ITI Education Corporation (en raison de la propriété à 40 % par Torstar) lorsque celle-ci a volontairement accepté la nomination d'un séquestre en août 2001. M. Galloway n'est plus administrateur d'ITI Education Corporation;

M. Orsino, administrateur de la Banque, a siégé au conseil d'administration de CFM Corporation de juillet 2007 jusqu'à sa démission en mars 2008. En avril 2008, CFM Corporation a demandé la protection prévue par la LACC;

M^{me} Saucier, administratrice de la Banque, était administratrice de Corporation Nortel Networks lorsque celle-ci a fait l'objet d'une interdiction d'opérations imposée le 17 mai 2004 à la suite de son omission de déposer ses états financiers. Cette ordonnance a été révoquée le 21 juin 2005. M^{me} Saucier n'est plus administratrice de Corporation Nortel Networks.

À la connaissance de la Banque, aucun de ses administrateurs pressentis n'a fait l'objet : a) de pénalités ou de sanctions imposées par un tribunal en conformité avec la législation en valeurs mobilières ou par une autorité de réglementation des valeurs mobilières ni n'a conclu de convention de règlement avec une autorité de réglementation des valeurs mobilières ou b) d'autres pénalités ou sanctions imposées par un tribunal ou un organisme de réglementation qui seraient probablement considérées comme importantes aux yeux d'un actionnaire raisonnable appelé à voter pour ou contre un administrateur pressenti.

Rémunération et relevé des présences des membres du Conseil d'administration

Comment les administrateurs de la Banque ont-ils été rémunérés en 2009?^{a)}

DESCRIPTION DE LA RÉMUNÉRATION	SOMME
Honoraires annuels (administrateur)	100 000 \$ par année
Allocation de présence aux réunions du Conseil	2 000 \$ par réunion
Allocation de présence aux réunions des comités b)	1 500 \$ par réunion
Honoraires des présidents :	
Conseil	300 000 \$ par année c)
Comité de vérification	40 000 \$ par année d)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	15 000 \$ par année
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	25 000 \$ par année
Comité d'évaluation des risques	25 000 \$ par année
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	15 000 \$ par année
Frais de déplacement : 1 500 \$ par déplacement dans le cas des administrateurs qui doivent parcourir plus de 1 000 kilomètres à partir de leur résidence principale pour assister à une réunion ou à une série de réunions	

Notes

- a) La rémunération des administrateurs n'est versée qu'aux administrateurs non-salariés. Les administrateurs sont remboursés des frais de déplacement et des autres frais engagés pour assister aux réunions du Conseil et des comités.
- b) Comprend les réunions du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- c) Montant global qui comprend les honoraires annuels reçus en tant qu'administrateur. Le président du Conseil ne reçoit aucune allocation de présence aux réunions ordinaires prévues. Toutefois, il touche des allocations de présence aux réunions extraordinaires (depuis le 3 mars 2009).
- d) La rémunération du président du comité de vérification est passée de 35 000 \$ à 40 000 \$ le 3 mars 2009.

Exigences en matière de propriété d'actions par les administrateurs

En vue d'harmoniser la rémunération des administrateurs avec les intérêts des actionnaires, les administrateurs non-salariés doivent détenir au moins six fois le montant de leurs honoraires annuels sous forme d'actions et/ou de droits différés à la valeur d'actions évalués i) au cours de clôture des actions à la fin de l'exercice ou, s'il est supérieur, ii) à leur coût ou valeur d'acquisition au moment où ils sont crédités. Tant qu'ils n'ont pas atteint ce seuil, ils sont tenus de recevoir toute leur rémunération sous forme d'actions (qui sont achetées sur le marché libre) ou de droits différés à la valeur d'actions. Une fois qu'ils ont atteint ce seuil, les administrateurs doivent recevoir 50 % de leur honoraires annuels sous forme d'actions ou de droits différés à la valeur d'actions. Les administrateurs peuvent recevoir jusqu'à 100 % de leurs honoraires annuels et de leur allocation de présence de cette façon.

Au cours de l'exercice 2009, 14 des 17 administrateurs non-salariés ont choisi de recevoir la totalité de leurs honoraires annuels et de leurs allocations de présence sous forme de droits différés à la valeur d'actions. Au 31 octobre 2009, tous les administrateurs non-salariés satisfaisaient aux exigences en matière de propriété minimale d'actions.

Propriété d'actions par les administrateurs

Au 29 janvier 2010 :

- nombre total d'actions ordinaires détenues par les administrateurs non-employés : 153 678;
- nombre total de droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs non-salariés : 382 512 1);
- valeur totale des actions ordinaires et des droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs non-salariés : 27 881 880 \$.

Notes

- 1) D'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 29 janvier 2010, qui était de 52,00 \$.

Droits différés à la valeur d'actions

- Un droit différé à la valeur d'actions (« DDVA ») est un montant dû par la Banque ou une entité du même groupe que la Banque à ses administrateurs et ayant la même valeur qu'une action, mais il n'est versé que lorsque les services des administrateurs auprès du Conseil et du conseil de toutes les entités du même groupe que la Banque prennent fin, de sorte que les administrateurs détiennent une participation dans la Banque tant qu'ils sont à son service. Les DDVA sont acquis au moment de l'attribution. Seuls les administrateurs non-salariés de la Banque et des entités du même groupe que la Banque peuvent recevoir des DDVA. Les DDVA sont offerts aux administrateurs de la Banque et de Harris Financial Corp. aux termes de leurs régimes de DDVA respectifs.
- On calcule le nombre de DDVA crédités à un administrateur à une date donnée en divisant le montant de la rémunération ou de l'allocation de présence devant être versée sous forme de DDVA par le cours des actions. Les DDVA sont assortis d'équivalents de dividendes lorsque des dividendes sont versés sur les actions sous forme de DDVA supplémentaires calculés en fonction du cours des actions à la date où ils sont crédités.
- Les DDVA peuvent être acquittés en espèces ou sous forme d'actions achetées sur le marché libre.
- Au 29 janvier 2010, la valeur globale des DDVA en cours détenus par les administrateurs de la Banque était de 19 890 624 \$.

Le tableau suivant présente la rémunération versée par la Banque et sa filiale Harris Financial Corp. aux administrateurs non-salariés qui ont agi à titre d'administrateur pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2009.

Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2009

Administrateurs	Rémunération gagnée (\$)							Autres sommes (\$ b)	Total (\$)	Tranche des honoraires versée en espèces, sous forme d'actions et/ou sous forme de DDVA (\$)	Valeur totale des DDVA acquis ou gagnés (\$ c)
	Honoraires versés aux administrateurs (\$)	Honoraires versés aux présidents des comités (\$)	Honoraires versés au président du Conseil non-dirigeant (\$)	Allocation de présence aux réunions du Conseil (\$ a)	Allocation de présence aux réunions des comités (\$)	Frais de déplacement (\$)	Autres frais (\$)				
Robert M. Astley	100 000	25 000	-	40 000	37 500	1 500	-		204 000	100 % sous forme de DDVA	245 190
Stephen E. Bachand d)	33 333	-	-	18 000	9 000	4 500	126 940 e)	8 200	199 973	100 % sous forme de DDVA f)	261 365
David R. Beatty	100 000	-	-	36 000	28 500	1 500	-		166 000	100 % sous forme de DDVA	261 681
Robert Chevrier	100 000	15 000	-	36 000	13 500	1 500	-		166 000	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA. Allocations de présence : 100 % en espèces g)	91 898
George A. Cope	100 000	-	-	40 000	13 500	1 500	-		155 000	100 % sous forme de DDVA	169 249
Ronald H. Farmer	100 000	-	-	38 000	24 000	1 500	-		163 500	100 % sous forme de DDVA	209 095
David A. Galloway	-	-	300 000	2 000	3 000	-	126 940 e)		431 940	100 % sous forme de DDVA h)	452 381
Harold N. Kvisle	100 000	-	-	36 000	10 500	9 000	-		155 500	100 % sous forme de DDVA	190 060
Eva Lee Kwok d)	33 333	-	-	16 000	7 500	4 500	-	8 200	69 533	100 % sous forme de DDVA	116 066
Bruce H. Mitchell	100 000	25 000	-	38 000	22 500	1 500	6 000 i)		193 000	100 % sous forme de DDVA	275 087
Philip S. Orsino	100 000	38 333	-	38 000	31 500	1 500	-		209 333	100 % sous forme de DDVA	280 578
Martha C. Piper	100 000	-	-	40 000	19 500	13 500	-		173 000	100 % sous forme de DDVA	193 442
J. Robert S. Prichard	100 000	15 000	-	40 000	24 000	1 500	-		180 500	100 % sous forme de DDVA	247 145
Jeremy H. Reitman	100 000	-	-	40 000	15 000	1 500	-		156 500	100 % sous forme de DDVA	272 179
Guylaine Saucier	100 000	-	-	40 000	22 500	1 500	-		164 000	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme d'actions ordinaires. Allocations de présence : 100 % en espèces	88 323
Nancy C. Southern	100 000	-	-	32 000	15 000	10 500	-		157 500	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA. Allocations de présence : 100 % en espèces	77 733
Don M. Wilson III	100 000	-	-	36 000	22 500	10 500	-		169 000	100 % sous forme de DDVA	177 742
Total	1 466 666	118 333	300 000	566 000	319 500	67 500	259 880	16 400	3 114 279	Total versé sous forme de DDVA : 2 547 465 Total versé sous forme d'actions ordinaires : 50 000 Total versé en espèces : 516 814	3 609 214

Notes

- a) Comprend une double allocation de présence lorsque la réunion s'étend sur deux jours.
- b) Comprend des cadeaux de départ à la retraite et des dons de charité faits par la Banque pour le compte de M. Bachand et de M^{me} Kwok, qui ont cessé de siéger au Conseil d'administration de la Banque de Montréal le 3 mars 2009.
- c) Comprend la valeur des DDVA versés en guise de rémunération gagnée pour l'exercice 2009 et les dividendes versés au cours de l'exercice 2009 sous forme de DDVA supplémentaires. Dans le cas de M. Galloway et de M. Bachand, comprend des DDVA attribués aux termes d'un régime offert aux administrateurs de Harris Financial Corp. (la valeur des DDVA attribués aux fins de rémunération est convertie en dollars canadiens conformément à la note e) ci-après).
- d) Avec prise d'effet le 3 mars 2009, M. Bachand et M^{me} Kwok ont cessé de siéger au Conseil d'administration de la Banque de Montréal.
- e) Comprend la rémunération de 110 000 \$ US reçue par M. Galloway et par M. Bachand, respectivement, en contrepartie de leurs services en qualité d'administrateurs de Harris Financial Corp. durant l'exercice 2009. Ces sommes ont été versées en dollars américains et converties en dollars canadiens au taux de change aux dates d'attribution de 1,2625 \$ US pour 1,00 \$ CA au 15 janvier 2009, de 1,2038 \$ US pour 1,00 \$ CA au 15 avril 2009, de 1,1194 \$ US pour 1,00 \$ CA au 15 juillet 2009 et de 1,0308 \$ US pour 1,00 \$ CA au 15 octobre 2009.
- f) Les honoraires et les frais versés par la Banque sont versés entièrement sous forme de DDVA. Une tranche de 42 500 \$ US (51 486 \$ CA) de la rémunération reçue en qualité d'administrateur de Harris Financial Corp. a été versée sous forme de DDVA et une tranche de 67 500 \$ US de cette rémunération (75 454 \$ CA) a été versée en espèces.
- g) Les honoraires du président du comité sont versés en espèces.
- h) Les DDVA attribués à titre de rémunération sont versés entièrement sous forme de DDVA. Une tranche de 20 000 \$ US (23 080 \$ CA) de la rémunération reçue en qualité d'administrateur de Harris Financial Corp. a été versée sous forme de DDVA et une tranche de 90 000 \$ US (103 860 \$ CA) de cette rémunération a été versée en espèces.
- i) Comprend les allocations versées aux administrateurs pour avoir assisté aux réunions de comités à titre d'invités.

Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants

L'attribution d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants a pris fin le 1^{er} novembre 2003. Une description du régime figure à la page 48.

Le tableau ci-après indique les administrateurs non-salariés qui avaient reçu des options non exercées au 31 octobre 2009.

Attributions à base d'options en cours

Nom	Attributions à base d'options			
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options non exercées (au 31 octobre 2009) (\$) a)
David R. Beatty	7 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	105 375
David R. Beatty	3 000	43,25	28 février 2013	20 430
Robert Chevrier	4 723	36,01	1 ^{er} mars 2012	66 358
Robert Chevrier	3 000	43,25	28 février 2013	20 430
David A. Galloway	7 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	105 375
David A. Galloway	3 000	43,25	28 février 2013	20 430
Bruce H. Mitchell	7 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	105 375
Bruce H. Mitchell	3 000	43,25	28 février 2013	20 430
Philip S. Orsino	7 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	105 375
Philip S. Orsino	3 000	43,25	28 février 2013	20 430
J. Robert S. Prichard	7 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	105 375
J. Robert S. Prichard	3 000	43,25	28 février 2013	20 430
Jeremy H. Reitman	7 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	105 375
Jeremy H. Reitman	3 000	43,25	28 février 2013	20 430
Guylaine Saucier	6 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	91 325
Guylaine Saucier	3 000	43,25	28 février 2013	20 430
Nancy C. Southern	7 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	105 375
Nancy C. Southern	3 000	43,25	28 février 2013	20 430

Note

a) La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2009 (50,06 \$ par action).

Rémunération versée par les filiales/entités du même groupe

À l'occasion, les administrateurs non-salariés de la Banque agissent à titre d'administrateurs de filiales et d'entités du même groupe que la Banque. Ils sont remboursés des frais de déplacement et des autres frais engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités des filiales et des entités du même groupe que la Banque. Mis à part un administrateur non-salarié qui a agi à titre d'administrateur de Harris Financial Corp., les administrateurs non-salariés de la Banque n'ont reçu, au cours de l'exercice 2009, aucune rémunération de filiales ou d'entités du même groupe que la Banque pour

avoir agi à titre d'administrateurs de ces entités. Durant l'exercice 2009, M. Galloway et M. Bachand ont siégé au conseil d'administration de Harris Financial Corp. et touché une rémunération en contrepartie de leurs services à ce titre (rémunération annuelle de 110 000 \$ US chacun). M. Galloway et M. Bachand ont reçu une tranche de 20 000 \$ US et de 42 500 \$ US, respectivement, de cette rémunération sous forme de DDVA aux termes d'un régime à l'intention des administrateurs de Harris Financial Corp.

Relevé des présences des administrateurs au cours de la période allant du 1^{er} novembre 2008 au 31 octobre 2009

Relevé des présences des administrateurs	Conseil a) (17 réunions)		Comité de vérification (6 réunions)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (6 réunions)		Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres (10 réunions)		Comité d'évaluation des risques (9 réunions)		La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (4 réunions)		Moyenne %
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Robert M. Astley	17	100	-	-	6	100	10 (président)	100	9	100	-	-	100
Stephen E. Bachand b)	8/8	100	-	-	2/2	100	4/4	100	-	-	-	-	100
David R. Beatty	15	88	-	-	-	-	10	100	9	100	-	-	94
Robert Chevrier	15	88	5	83	-	-	-	-	-	-	4 (président)	100	89
George A. Cope	17	100	-	-	-	-	-	-	9	100	-	-	100
William A. Downe c)	17	100	6	100	6	100	10	100	9	100	-	-	100
Ronald H. Farmer	16	94	6	100	-	-	10	100	-	-	-	-	97
David A. Galloway (président)	17	100	6	100	6	100	10	100	9	100	3	75	98
Harold N. Kvisle	16	94	-	-	-	-	-	-	7	78	-	-	88
Eva Lee Kwok ^{b)}	7/8	88	3/3	100	-	-	-	-	-	-	2/2	100	92
Bruce H. Mitchell	16	94	-	-	6	100	-	-	9 (président)	100	-	-	97
Philip S. Orsino	16	94	6 (président)	100	6	100	-	-	9	100	-	-	97
Martha C. Piper d)	17	100	3/3	100	-	-	10	100	-	-	-	-	100
J. Robert S. Prichard	17	100	-	-	6 (président)	100	10	100	-	-	-	-	100
Jeremy H. Reitman	17	100	6	100	-	-	-	-	-	-	4	100	100
Guylaine Saucier	17	100	6	100	-	-	-	-	9	100	-	-	100
Nancy C. Southern	14	82	-	-	-	-	-	-	7	78	3	75	80
Don M. Wilson III e)	15	88	-	-	-	-	5/6	83	8	89	2/2	100	88
Pourcentage moyen		95		98		100		99		95		90	96

Notes

- Les 17 réunions tenues par le Conseil d'administration au cours de l'exercice 2009 comprenaient des réunions extraordinaires et des tables rondes (séances durant lesquelles les administrateurs ont discuté des questions d'actualité et des tendances avec le président et chef de la direction de la Banque et traité d'autres questions touchant le Conseil).
- M. Bachand et M^{me} Kwok ont cessé de siéger au Conseil d'administration de la Banque de Montréal avec prise d'effet le 3 mars 2009.
- A assisté aux réunions des comités, en totalité ou en partie, selon le cas, à la demande des comités.
- A été nommée membre du comité de vérification avec prise d'effet le 3 mars 2009.
- A été nommé membre du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et membre du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal avec prise d'effet le 3 mars 2009.

Rapport du comité de vérification

Le comité de vérification est chargé d'aider le Conseil à s'acquitter de sa responsabilité de surveillance afin d'assurer l'intégrité de l'information financière de la Banque. Il est également chargé de surveiller l'intégrité des contrôles internes de la Banque, le rendement de ses fonctions de vérification interne et externe, les opérations entre apparentés, les conflits d'intérêts et l'éthique. Enfin, le comité agit à titre de comité de vérification et de révision de certaines filiales désignées.

Chaque membre du comité de vérification est considéré comme ayant des « compétences financières », au sens attribué à cette expression dans les règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») de même que dans les normes de la NYSE, et MM. Chevrier et Orsino et M^{me} Saucier sont considérés comme des « experts financiers du comité de vérification », au sens attribué à l'expression *Audit Committee Financial Expert* dans les règles de la SEC.



Membres : Philip Orsino (président), Robert Chevrier, Ronald Farmer, David Galloway, Martha Piper, Jeremy Reitman et Guylaine Saucier

En 2009, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

- il **a recommandé** au Conseil d'approuver les états financiers consolidés et le rapport de gestion connexe, les communiqués de nature financière et la notice annuelle;
- il **a évalué** le caractère approprié du processus de comptabilité et d'information financière de la Banque, l'efficacité de ses contrôles internes et des vérificateurs des actionnaires ainsi que de la Direction de la vérification interne;
- il **a approuvé** les procédures de dénonciation et les modifications apportées aux *Principes fondamentaux*, soit le code de conduite et d'éthique de la Banque, à la Charte du comité, au mandat de la Direction de la vérification générale et aux politiques et méthodes de la Banque en matière de contrôles internes et d'opérations avec apparentés;
- il **a examiné** l'efficacité des principaux contrôles permettant de gérer le risque juridique et réglementaire, notamment les rapports sur les questions juridiques et de conformité importantes, les modifications législatives et réglementaires importantes, les opérations avec apparentés importantes, les rapports sur les litiges et l'application des Normes internationales d'information financière;

- il **a rencontré** régulièrement en privé les vérificateurs des actionnaires, le vérificateur en chef et le conseiller général;
- il **a suivi** les développements sur le marché et les nouvelles pratiques exemplaires liées à l'information financière ainsi que les modifications législatives et réglementaires ayant une incidence sur les activités de la Banque;
- il **a pris connaissance** de présentations sur les opérations sur dérivés et opérations américaines de la Banque afin de mieux comprendre le rendement dans ces secteurs;
- il **a accueilli** Martha Piper parmi ses membres.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/relationinvestisseurs.

Philip S. Orsino
Président

Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé d'élaborer les principes et lignes directrices en matière de gouvernance de la Banque, de trouver des candidats aux postes d'administrateur et de proposer leur élection ou leur nomination ainsi que d'examiner le processus d'orientation et d'évaluation suivi par la Banque à l'égard du Conseil, de ses comités et des administrateurs.



Membres : Robert Prichard (président), Robert Astley, David Galloway, Bruce Mitchell et Philip Orsino

En 2009, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

- il **a modifié** la Politique sur la durée d'affectation des administrateurs afin d'assurer le renouvellement des membres du Conseil, de stimuler le rendement du Conseil et de recruter des candidats aux compétences et au bagage variés en y incluant, outre la règle existante fixant à 70 ans l'âge de la retraite, des mandats d'une durée maximale de 15 ans pour les nouveaux administrateurs (à compter du 1^{er} janvier 2010). Afin d'assurer une transition sans heurt et ordonnée, la Politique sur la durée d'affectation des administrateurs pour les administrateurs actuels a été modifiée afin d'y inclure, outre la règle existante fixant à 70 ans l'âge de la retraite, des mandats d'une durée maximale de 20 ans (à compter du 1^{er} mars 2011). Pour obtenir de plus amples détails à ce sujet, se reporter à l'annexe 1 de la présente circulaire de sollicitation de procurations;
- il **a établi** un processus selon lequel chaque président de comité doit établir des objectifs annuels, dont il tient compte dans l'évaluation annuelle de l'efficacité du comité et de son président en complément à la pratique actuelle du président du Conseil, qui consiste à fixer des objectifs annuels pour lui-même et le Conseil d'administration;
- il **a évalué** la composition, la taille et les compétences du Conseil;
- il **a examiné** les pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque afin de s'assurer qu'elles sont conformes aux exigences légales et réglementaires applicables. Vous trouverez une description complète des pratiques en matière de gouvernance de la Banque à l'annexe 1 de la présente circulaire de sollicitation de procurations ou à www.bmo.com/relationinvestisseurs;
- il **a évalué** l'indépendance, la participation en actions et l'assiduité aux réunions de chaque administrateur et supervisé le processus d'évaluation de la qualification des administrateurs et des membres de la haute direction conformément à la ligne directrice E-17 du Bureau du surintendant des institutions financières;
- il **a recommandé** les candidats à l'élection des administrateurs devant se tenir à l'assemblée annuelle des actionnaires et la rémunération du président du Conseil ainsi que de membres et de présidents de comités;
- il **a effectué** un sondage auprès des administrateurs au sujet de l'efficacité des présentations de la Banque sur les questions de stratégie, comparé les pratiques de la Banque en matière de gouvernance aux nouvelles pratiques exemplaires (y compris les questions d'engagement de la part des actionnaires et du Conseil) et recommandé la rémunération des administrateurs;
- il **a entrepris** un examen des documents de la Banque liés à la gouvernance d'entreprise (notamment le mandat du Conseil, les chartes des comités, les descriptions de fonctions et les Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil) et approuvé la charte du comité ainsi que les programmes d'orientation des nouveaux administrateurs et membres de comités.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/relationinvestisseurs.

J. Robert S. Prichard
Président

Rapport du comité d'évaluation des risques

Le comité d'évaluation des risques est chargé d'aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance des activités de repérage et de gestion des risques auxquels la Banque fait face, de la conformité aux politiques internes de gestion des risques et de la conformité aux exigences réglementaires en matière de risques.



Membres : Bruce Mitchell (président), Robert Astley, David Beatty, George Cope, David Galloway, Harold Kvisle, Philip Orsino, Guylaine Saucier, Nancy Southern et Don Wilson III

En 2009, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

- il **a approuvé** le profil de la Banque en matière de risques liés au marché, certains des risques auxquels elle était exposée, les restrictions quant aux fonctions pouvant être déléguées à la direction, la charte du comité, les capitaux devant être inclus dans le plan de capital compte tenu des risques et les évaluations faites au sujet de la suffisance des fonds propres;
- il **a évalué** et approuvé la mise en œuvre d'un programme d'amélioration de la gestion globale du risque et en a suivi l'évolution afin d'améliorer les compétences de la Banque en matière de gestion des risques et d'en tirer pleinement parti;
- il **a évalué** le profil de la Banque en matière de crédit, d'exploitation, de risque de financement et de risque d'illiquidité ainsi que sa position sur le marché, sa réputation et les politiques internes en matière de gestion des risques en vue d'appliquer des principes de gestion des risques prudents et proactifs;
- il **a examiné** les provisions pour pertes sur créances, les stratégies d'entreprise choisies pour chacune des divisions, les principales méthodes et procédures que la direction a établies pour contrôler les risques clés, divers rapports sur la simulation de crise et les principaux mécanismes d'impartition conformément à la ligne directrice B-10 du BSIF;

- il **a pris connaissance** de présentations portant sur l'incidence de la perturbation générale des marchés financiers sur le secteur bancaire et la Banque ainsi que les rapports que la direction publie régulièrement sur diverses questions, dont les risques liés aux produits de crédits structurés et au financement de la Banque, l'Accord de Bâle II et le processus d'évaluation interne quant à la suffisance des fonds propres;
- il **a évalué** les nouveaux risques et la conjoncture des marchés.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/relationinvestisseurs.

Bruce H. Mitchell
Président

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres aide le Conseil d'administration à voir à ce que les stratégies en matière de ressources humaines (dont la gestion de la rémunération et des compétences) appuient les objectifs de la Banque et maximisent la valeur pour ses actionnaires.

Conformément à sa charte, les membres de ce comité ont l'expérience nécessaire en matière de ressources humaines et de rémunération pour contribuer pleinement à l'atteinte des objectifs du comité. Le comité a également de l'expérience dans la gestion des risques puisque quatre de ses membres siègent aussi au comité d'évaluation des risques de la Banque.



Membres : Robert Astley (président), David Beatty, Ronald Farmer, David Galloway, Martha Piper, Robert Prichard et Don Wilson III

Objectifs clés

Le comité a atteint ses trois objectifs clés pour 2009 :

1. Évaluation du programme de rémunération des cadres :

évaluation effectuée avec notre conseiller indépendant

Le comité a évalué le programme de rémunération des cadres modifié qui a été mis en œuvre en 2008 afin de déterminer s'il satisfaisait aux objectifs initiaux, l'a comparé aux tendances actuelles et aux nouvelles tendances et vérifié s'il tenait dûment compte des risques. Ses principales constatations sont les suivantes :

- le programme de rémunération des cadres est approprié et conforme à la stratégie d'entreprise;
- il tient dûment compte des risques;
- les principes de rémunération au rendement sont clairs.

De plus, le comité a trouvé des façons d'améliorer le programme.

Pour 2010, la gamme de paiements possibles aux termes du régime d'incitation à court terme (RICT) sera élargie et les mesures de récupération s'appliqueront également à la rémunération versée aux termes du RICT et à la rémunération à base de titres de participation.

2. Évaluation complète du programme de rémunération de Marchés des capitaux (MC) : évaluation effectuée avec notre conseiller indépendant, la direction et le président du comité d'évaluation des risques

Principales constatations de l'évaluation :

- le programme de rémunération de Marchés des capitaux est approprié et la rémunération est établie en fonction du rendement financier de Marchés des capitaux (d'après une analyse historique indépendante);
- le programme peut être amélioré pour 2010 comme suit :
 - en renforçant clairement l'harmonisation de la rémunération avec la nouvelle stratégie d'entreprise;
 - en reflétant plus explicitement le risque et les horizons à long terme.

3. Confirmation que des plans de relève complets sont en place pour le chef de la direction et les principaux membres de la haute direction : tâche effectuée

Le comité a procédé à un examen complet des plans de relève, qui consistait notamment en ce qui suit :

- discuter des profils de compétences et des plans de formation de tous les successeurs aux postes clés;
- examiner une évaluation en profondeur de la qualité des dirigeants de chaque secteur;
- discuter du plan de relève applicable au poste de chef de la direction à court et à long terme.

En 2009, le comité s'est acquitté des tâches suivantes conformément à son mandat et à sa charte :

1. Il a élaboré, conjointement avec le comité de gouvernance et de mise en candidature, une stratégie visant à tenir un vote consultatif des actionnaires sur la rémunération conformément à la résolution adoptée par les actionnaires à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque tenue en mars 2009. Dans le cadre de ce processus, le comité a rencontré des investisseurs de partout au pays pour recueillir leurs commentaires et connaître leurs préoccupations ainsi que répondre à leurs questions. Le comité a trouvé que ces rencontres étaient très enrichissantes et prévoit en tenir d'autres à l'avenir afin de mieux comprendre le point de vue des investisseurs. À la lumière de cette expérience, le comité prévoit officialiser sa politique d'engagement des actionnaires relativement aux questions de rémunération.
2. Il a évalué la mesure dans laquelle la philosophie, les principes et les programmes de rémunération de la Banque étaient harmonisés avec les principaux principes de rémunération du Conseil de stabilité financière (CSF) et du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF). Ces principes tiennent compte des réformes en matière de gouvernance d'entreprise, des normes mondiales en matière de structure de la rémunération et de règles plus strictes en matière de divulgation et de transparence. La politique de rémunération de la Banque est conforme aux principes et normes établis par le CSF en matière de pratiques de rémunération saines. Au Canada, le BSIF a examiné ces principes dans le contexte du marché canadien. La direction et le comité consulteront le BSIF au cours de la prochaine année afin de mettre davantage en harmonisation la rémunération avec ces principes et d'autres principes, d'autre part.
3. Il a commandé et examiné des études indépendantes :
 - des analyses de la rémunération au rendement ont été effectuées pour les membres de la haute direction (les huit plus hauts dirigeants de la Banque) ainsi que les spécialistes de Marchés des capitaux. Pour le chef de la direction et les membres de la haute direction, une analyse du rendement passé de la Banque par rapport à celui de son groupe de référence a été comparée à la rémunération versée. Pour les spécialistes de Marchés des capitaux, le rendement historique absolu et le rendement relatif de la Banque ont été comparés à ceux de son groupe de référence. Toutes les analyses ont confirmé une forte harmonisation de la rémunération avec le rendement.

- une **analyse rémunération-risque** portant sur divers éléments des programmes de rémunération et sur la question de savoir si les mesures de rémunération incitatives tiennent dûment compte du degré de tolérance au risque de la Banque a été effectuée. Selon cette analyse, les programmes de rémunération de la Banque n'encouragent pas la prise de risques excessifs ou inappropriés.
4. Il a **exercé les activités de supervision annuelle** suivantes :
- il a examiné les progrès effectués sur le plan des priorités stratégiques en matière de ressources humaines, qui visent à renforcer la culture de rendement de l'entreprise;
 - il a évalué le rendement du chef de la direction pour l'exercice 2009 et soumis sa rémunération à l'approbation des membres indépendants du Conseil;
 - il a examiné les évaluations du rendement annuel présentées par le chef de la direction à l'égard des membres de la haute direction et approuvé la rémunération de ces derniers;
 - il a examiné les grilles de notation individuelles (qui montrent la rémunération accumulée provenant de toutes les sources) pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction;
 - il a examiné la méthode d'analyse comparative de la rémunération, la composition des groupes de référence et l'utilisation de données comparatives aux fins de l'établissement des niveaux cibles de rémunération;
 - il a recommandé au Conseil de nommer et de réaffecter les membres de la haute direction, et a examiné et approuvé la nomination et la réaffectation d'autres cadres.

Toutes les réunions du comité prévoyaient une période en l'absence de la direction et une période avec le conseiller indépendant du comité en l'absence de la direction. Aucun cadre n'était présent lorsque le comité a discuté de sa rémunération.

Conseiller

Le comité a retenu les services de Watson Wyatt à titre de conseiller indépendant pour les questions de rémunération et de gouvernance.

Watson Wyatt :

- lui a fourni des rapports sur les nouvelles tendances, les pratiques exemplaires et des données sur la rémunération;
- lui a fourni un examen et des conseils indépendants sur les politiques de rémunération, la rémunération du chef de la direction et les recommandations en matière de rémunération du chef de la direction pour les membres de la haute direction;
- s'est acquitté de certains mandats précis à la demande du comité. Les décisions du comité reflètent certains facteurs et éléments qui s'ajoutent aux renseignements et recommandations reçus de son conseiller.

La rémunération de Watson Wyatt en 2009 pour des travaux liés au comité s'est élevée à 1 235 000 \$. Une tranche importante de cette rémunération totale (environ 70 %) était liée à des projets particuliers, dont un examen complet du programme de rémunération de Marchés des capitaux, les évaluations de la rémunération au rendement et l'analyse rémunération-risque. De plus, Watson Wyatt a reçu environ 99 500 \$ pour des sondages réalisés sur la rémunération des non-dirigeants ainsi que le suivi des placements et la prestation de conseils en matière de placements pour le régime de retraite de Nesbitt Burns.

Indépendance

Le comité gère le processus de sélection des conseillers indépendants et prend les mesures suivantes pour s'assurer que le conseiller demeure indépendant :

- il examine le rendement, l'indépendance et la rémunération du conseiller chaque année;
- il établit chaque année et au besoin le mandat du conseiller et sa rémunération en tenant compte des commentaires des membres de la direction et du conseiller;
- il n'approuve pas les travaux qui, à son avis, pourraient compromettre l'indépendance du conseiller;
- il exige que le conseiller obtienne une approbation écrite du président du comité pour tout autre service qu'il fournit;
- il divulgue dans la circulaire de sollicitation de procurations annuelle tous les travaux effectués par le conseiller ainsi que la rémunération qui lui est versée.

La Banque a retenu à l'occasion les services du Groupe Hay, de Mercer et de Towers Perrin pour qu'ils la conseillent sur l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de rémunération de cadres particuliers et sur l'évaluation de postes et qu'ils procèdent à des sondages sur la rémunération.

Le comité est satisfait des évaluations de la rémunération effectuées cette année afin d'harmoniser davantage la rémunération avec le rendement, d'une part, et le risque, d'autre part, et estime s'être acquitté de son mandat de surveillance de la politique et des décisions en matière de rémunération pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009, comme il est indiqué dans sa charte affichée à www.bmo.com/relationinvestisseurs.



Robert M. Astley
Président

Examen de la rémunération, rendement et évaluation et rémunération du chef de la direction

Examen de la rémunération

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres a effectué un examen approfondi des pratiques en matière de rémunération en 2009 et a apporté d'importants changements afin de renforcer les programmes d'incitation de la Banque. Ces changements sont les suivants :

1. Il a élargi la fourchette de la rémunération versée aux cadres sous forme de primes incitatives à court terme (primes en espèces) afin d'harmoniser davantage la rémunération avec le rendement. À compter de 2010, cette fourchette variera de 0 % à 150 % du montant global des primes incitatives pour tous les cadres (en 2009, elle variait de 70 % à 130 % pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction et de 80 % à 120 % pour les autres cadres).
2. Il a mis en œuvre une politique de récupération de la rémunération incitative versée (aux termes du RICT et sous forme d'actions) au cours des 12 mois précédents en cas de redressement des résultats financiers ou d'inconduite d'un cadre, ce qui a permis de renforcer l'harmonisation avec les principes de rémunération du CSF et du BSIF.
3. Il a davantage harmonisé la rémunération de BMO Marchés des capitaux avec sa stratégie d'entreprise afin de refléter des niveaux de risque appropriés et de permettre aux cadres d'adopter une vision à plus long terme :
 - il a davantage harmonisé les facteurs qui influent sur le rendement global aux fins de l'établissement du montant global des primes avec les stratégies d'entreprise de BMO Marchés des capitaux;
 - il a raffiné les calculs du montant global des primes afin de mieux refléter le risque et le coût du capital;
 - il a ajouté le rendement des capitaux propres de BMO Marchés des capitaux dans le calcul du montant global des primes;
 - il a mis en œuvre une grille de notation uniforme qui hausse le montant de la rémunération variable devant être reportée par rapport aux années antérieures. Une rémunération variable supérieure entraîne un report supérieur;
 - il a établi de nouvelles exigences en matière de propriété d'actions pour les employés de haut niveau de BMO Marchés des capitaux.

À la lumière de ces changements, le comité a conclu que les programmes de la Banque continuent de récompenser le rendement de façon appropriée sans encourager la prise de risques inappropriés. Pour vérifier ces conclusions et renforcer la confiance des actionnaires à l'égard des programmes de la Banque, le comité a retenu les services de Watson Wyatt pour qu'il procède à des évaluations indépendantes afin de vérifier si les principes énoncés sont respectés. Les examens de Watson Wyatt, qui comprennent une analyse de l'harmonisation de la rémunération avec le rendement financier de la Banque pour les membres de la haute direction visés et les spécialistes de Marchés des capitaux pour les trois exercices précédents et une analyse rémunération-risque, ont permis de conclure que les programmes de rémunération n'encouragent pas la prise de risques excessifs ou inappropriés et que la rémunération au rendement est appropriée.

Faits saillants concernant le rendement de 2009

L'exercice 2009 a été semé d'embûches. Néanmoins, la Banque a fait des progrès considérables sur le plan stratégique. Ses priorités dans ce domaine sont notamment les suivantes :

- maximiser la croissance du revenu net dans toutes les activités liées aux services bancaires aux particuliers et aux entreprises en Amérique du Nord en mettant l'accent sur la prestation de la meilleure expérience client du secteur et la productivité de la force de vente;
- accélérer la croissance des activités de gestion de patrimoine en fournissant aux clients des services-conseils exceptionnels axés sur la planification de la retraite et des finances;
- réaliser des rendements solides et stables dans le secteur des marchés financiers de la Banque en offrant des solutions parfaitement ciblées à nos

principaux clients partout où la Banque exerce des activités à partir d'une plateforme unique intégrée;

- prendre de l'expansion dans des marchés mondiaux ciblés afin de répondre aux besoins en constante évolution de nos clients;
- maintenir une culture axée sur la clientèle, le rendement élevé et les employés.

Progrès réalisés

Tandis que les marchés des capitaux se stabilisaient, le niveau de risque a diminué dans les secteurs clés de la Banque et la Banque a réalisé un revenu net de 1,8 milliard de dollars. Le rendement de la Banque s'est accru de façon constante au cours de l'exercice grâce à l'amélioration soutenue de la croissance du revenu et de la gestion méthodique des frais.

- La loyauté des clients et la croissance du revenu et du revenu net des Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada se sont grandement améliorés.
- Le groupe Gestion privée a bénéficié d'une forte croissance du revenu au cours du deuxième semestre de l'exercice ainsi que de l'expansion des services d'assurance-vie, dont les résultats au début de l'exercice ont excédé les attentes.
- Marchés des capitaux a connu un exercice record grâce aux occasions dont elle a su tirer parti sur le marché tout en mettant l'accent sur les clients et en améliorant le profil risque-rendement.
- Les Services bancaires Particuliers et entreprises de la Banque aux États-Unis ont continué de miser sur leur présence et leur visibilité bien établies sur le marché. Toutefois, comme les autres prêteurs aux États-Unis, ils ont eu à essuyer des pertes sur créances élevées. Les dépôts ont augmenté grâce à l'accroissement de la clientèle.

Les dividendes versés aux actionnaires se sont maintenus et l'assise financière de BMO s'est légèrement raffermie. Toutefois, l'émission d'actions supplémentaires a eu pour effet de réduire proportionnellement le rendement des capitaux propres et le résultat par action.

Parmi les grandes banques canadiennes et américaines, BMO se classe dans le peloton de tête pour ce qui est de la solidité de son assise financière. Elle est donc bien placée pour continuer d'utiliser son capital afin de profiter d'occasions de croissance attrayantes, comme elle l'a fait en 2009. En janvier, la Banque a réalisé une acquisition importante pour son entreprise d'assurance et en novembre, elle a annoncé l'acquisition d'une entreprise exerçant des activités de prêt de titres ainsi que de la franchise nord-américaine de Diners Club, ce qui doublera la taille de son portefeuille de cartes d'entreprise.

Principales mesures d'évaluation du rendement financier de la Banque pour l'exercice 2009

Le comité a examiné un grand nombre de paramètres et de facteurs clés lors de l'évaluation du rendement. Les mesures d'évaluation du rendement financier suivantes revêtent une importance particulière. Elles sont considérées comme étant représentatives du rendement global de la Banque pour l'exercice et par rapport à celui de son groupe de référence canadien.

Paramètres	Rendement de 2009	Rendement de 2008	Rendement de 2007
Revenu net après impôts	1 787 M\$	1 978 M\$	2 131 M\$
Rendement des capitaux propres	9,9 %	13,0 %	14,4 %
Revenu	11 064 M\$	10 205 M\$	9 349 M\$
Résultat par action (RPA)	3,08 \$	3,76 \$	4,11 \$
Provision pour pertes sur créances 1)	0,88 %	0,76 %	0,21 %
Ratio de productivité (ratio des frais par rapport au revenu)	66,7 %	67,6 %	70,6 %
Ratio du capital de première catégorie	12,24 % Accord de Bâle II	9,77 % Accord de Bâle II	s.o. Accord de Bâle II 9,51 % Accord de Bâle I
RTA sur un an 2)	BMO Groupe de réf. can 3) 25,1 % 22,0 %	BMO Groupe de réf. can 3) (27,9) % (22,7) %	BMO Groupe de réf. can 3) (5,8) % 8,0 %
RTA sur trois ans 2)	(5,3) % 0,3 %	(5,6) % (0,2) %	6,6 % 14,5 %

Notes

- 1) La provision pour pertes sur créances est exprimée en pourcentage du solde net moyen des prêts et acceptations.
- 2) Le RTA ou rendement total des actionnaires évalue la variation du cours des actions majorée des dividendes reçus dans l'hypothèse où ils sont réinvestis dans des actions supplémentaires d'après le cours de clôture des actions le 31 octobre.
- 3) Il s'agit du RTA moyen de la Banque et des cinq autres grandes banques canadiennes, calculé en fonction du cours de clôture des actions le 31 octobre.

Évaluation du rendement financier de 2009 aux fins d'établissement de la rémunération variable

Bien que le comité examine un certain nombre de paramètres et de facteurs afin d'évaluer le rendement actuel et à long terme, quatre principaux facteurs servent à déterminer le montant global des primes et à harmoniser la rémunération avec le rendement. Ces facteurs sont la croissance du revenu, la croissance du résultat par action (RPA) avant amortissement, le rendement des capitaux propres (RCP) et le rendement total des actionnaires (RTA) relatif historique. Les autres facteurs importants utilisés sont le revenu net après impôts (RNAI), les provisions pour pertes sur créances et la gestion des frais. Les objectifs visés ont été établis par le comité au début de 2009, puis examinés par le conseiller indépendant du comité, qui a confirmé qu'ils étaient difficiles à atteindre. Les objectifs visés et atteints pour les quatre principaux facteurs sont indiqués dans le tableau ci-après.

Rendement de 2009 évalué par rapport aux principaux facteurs

Mesures	Objectif visé	Objectif atteint
Croissance du revenu	5,6 %	8,4 %
Croissance du résultat par action avant amortissement	3,9 %	(18,0) %
Rendement des capitaux propres	12,3 %	9,9 %
RTA relatif sur deux ans 1)	RTA égal ou supérieur au RTA moyen du groupe de référence canadien	(3,8) % (RTA inférieur au RTA moyen du groupe de référence canadien)

- 1) Aux fins d'établissement de la rémunération, ce calcul est effectué en fonction du cours moyen des actions sur 90 jours plutôt que du cours de clôture le 31 octobre. Par conséquent, ce nombre diffère de la notion équivalente de « rendement total des capitaux propres (RTCP) » publié dans le rapport annuel de la Banque.

Incidence sur la rémunération variable du chef de la direction

La croissance du revenu a excédé la croissance cible tandis que la croissance du RPA avant amortissement et celle du RCP étaient inférieures aux objectifs. Par conséquent, le montant global des primes incitatives à court terme annuelles a été réduit par rapport au montant global des primes cibles.

Le RTA sur deux ans de la Banque était inférieur au RTA moyen sur deux ans cible du groupe de référence. Par conséquent, le montant global des primes sous forme d'actions (à moyen et à long terme) a été diminué par rapport au montant global des primes cibles.

Évaluation du rendement du chef de la direction

Le comité approuve les objectifs de rendement du chef de la direction au début de chaque exercice. Outre les mesures financières susmentionnées, des

objectifs individuels sont fixés. Les principaux domaines d'intérêt que nous avons étudiés en 2009 sont décrits en détail dans le tableau qui figure aux pages 34 et 35 et comprennent généralement les suivants :

- des objectifs financiers annuels ambitieux et d'autres objectifs stratégiques;
- des mesures particulières axées sur le client et les revenus pour chaque groupe d'exploitation;
- des objectifs axés sur la culture d'entreprise, le leadership et les plans de relève.

Le rendement de M. Downe a été évalué en fonction des objectifs financiers et individuels. Le comité et le Conseil ont conclu que M. Downe avait atteint la majeure partie de ses objectifs individuels et fait preuve de beaucoup de leadership dans la gestion des activités de la Banque en cette période économique difficile. Il transforme peu à peu la culture de la Banque tout en demeurant axé sur le client, un rendement élevé, le développement des compétences et une solide gestion du risque. L'élan créé conjugué au rendement réalisé pour l'exercice démontre une viabilité et un potentiel futur sur le plan des résultats.

Rémunération du chef de la direction pour 2009

La rémunération cible de M. Downe pour 2008 reflétait sa courte période d'affectation à titre de chef de la direction étant donné qu'il a été nommé à ce titre au cours de l'exercice 2007. Au début de 2009, fort des conseils de son conseiller indépendant, le comité a examiné la rémunération cible de M. Downe par rapport à la rémunération cible de son groupe de référence en tenant compte de la taille de la Banque. Par suite de cet examen, le comité a augmenté la rémunération cible de M. Downe sans toutefois modifier son salaire de base. La nouvelle rémunération cible a été établie à 9 millions de dollars, ce qui représente la somme qui pourrait lui être versée pour un rendement global et un rendement individuel qui satisfont aux objectifs.

La rémunération variable de M. Downe pour 2009 reflète l'évaluation, par le Conseil, de tous les aspects de son rendement. Le montant global des primes de la Banque visait à récompenser une croissance du revenu supérieure à la croissance cible, mais a été réduit en raison de la faiblesse de la croissance du RPA avant amortissement, du RCP et du RTA relatif. Par conséquent, M. Downe a touché une rémunération égale à 83 % de sa rémunération cible. La rémunération globale de M. Downe pour 2009 est supérieure à celle de 2008 en raison d'une hausse de la rémunération cible et de l'amélioration du RTA relatif.

Rémunération directe

(\$ CA)	2009	2008	2008 2)	2007 3)
En espèces				
Salaire 1)	1 165 000 \$	1 032 000 \$	1 032 000 \$	964 245 \$
Prime	1 585 000 \$	1 400 000 \$	1 400 000 \$	Néant
Montant total en espèces	2 750 000 \$	2 432 000 \$	2 432 000 \$	964 245 \$
Titres de participation				
Moyen terme	2 350 000 \$	1 750 000 \$	0 2)	1 800 000 \$
Options d'achat d'actions	2 350 000 \$	1 800 000 \$	0 2)	2 700 000 \$
Montant total des titres de participation	4 700 000 \$	3 550 000 \$	0 \$	4 500 000 \$
Rémunération directe totale	7 450 000 \$	5 982 000 \$	2 432 000 \$	5 464 245 \$

- 1) En mars 2007, le salaire de M. Downe à titre de chef de la direction a été fixé à 1 million de dollars américains. Tout écart par rapport à cette somme reflète la fluctuation des taux de change.
- 2) Par la suite, M. Downe a remis ses attributions en actions. Par conséquent, il n'a touché aucune attribution en actions en 2008. La rémunération directe a été répartie en deux colonnes afin d'indiquer la rémunération directe de M. Downe avant et après la prise de cette décision.
- 3) En 2007, lors de sa nomination à titre de président et chef de la direction, M. Downe s'est vu attribuer une prime spéciale liée au RTA relatif qui a été conçue pour récompenser les cadres qui ont produit de façon progressive et soutenue un rendement exceptionnel (relatif et absolu) comme suit. Cette prime est d'une durée de cinq ans (du 1^{er} mars 2007 au 1^{er} mars 2012). Si la Banque obtient un RTA relatif supérieur au RTA du groupe de référence canadien (les cinq autres grandes banques canadiennes) et augmente de 25 % le RTA absolu à la fin de la période d'évaluation du rendement, la valeur de la prime sera de 10 000 000 \$. Toutefois, elle sera nulle si ces objectifs de rendement ambitieux ne sont pas atteints. Si la Banque réalise un RTA relatif supérieur et qu'elle augmente de 25 % son RTA absolu à la fin de la période d'évaluation du rendement, la prime sera de 12 500 000 \$. Étant donné la difficulté à atteindre ces objectifs et le risque d'annulation, cette prime est d'une valeur indéterminée.

Note : Une tranche de 74 % de la rémunération de M. Downe pour 2009 est reportée (ce qui comprend le report volontaire de 50 % de sa prime en espèces aux fins de l'obtention de droits différés à la valeur d'actions). Sa rémunération est donc fortement harmonisée avec les intérêts des actionnaires, ce qui est conforme à l'un des principes directeurs applicables aux objectifs en matière de rémunération de la Banque.

Se reporter à la page 34 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de la rémunération du chef de la direction pour 2009.

Analyse de la rémunération des cadres

1. Démarche en matière de rémunération

La rémunération est un facteur stratégique qui influe sur le rendement

Les stratégies de rémunération sont extrêmement importantes pour stimuler le rendement de la Banque et améliorer la valeur pour les actionnaires.

Les régimes de rémunération sont structurés de manière qu'il y ait une forte corrélation positive entre la rémunération des dirigeants de la Banque, ses résultats et le rendement financier pour les actionnaires. Les régimes permettent d'adopter une vision globale, de mettre en œuvre les priorités stratégiques et de développer les compétences. Ils reflètent le rendement général de la Banque, enracinent l'actionnariat et encouragent les cadres à détenir une participation financière personnelle importante dans la vigueur et la croissance à long terme de l'entreprise.

La démarche de la Banque en matière de rémunération est fondée sur le rendement et ses pratiques sont conçues pour procurer un équilibre entre les quatre principaux principes de rendement suivants :

- La rémunération est **harmonisée avec le rendement global de la Banque**. Elle est liée tant au rendement global qu'au rendement de chaque groupe d'exploitation.
- La rémunération **encourage les dirigeants à adopter une vision à long terme aux fins de l'accroissement de la valeur pour les actionnaires**. Une tranche importante de la rémunération variable de chaque dirigeant est versée sous forme d'actions et des exigences en matière de détention d'actions ont été établies pour chacun d'entre eux.
- La rémunération **n'encourage pas la prise de risques excessifs ou inappropriés**. Les structures de rémunération reflètent le risque et l'utilisation du capital et une tranche importante de la rémunération de chaque cadre est reportée.
- La rémunération **aide à attirer et à garder au service de la Banque des employés talentueux** et les motive à atteindre les objectifs.

Harmonisation des intérêts des cadres avec ceux des actionnaires

Le principal objectif consiste à harmoniser les intérêts des cadres avec ceux des actionnaires, et cet objectif a été intégré à de nombreuses facettes du régime de rémunération des cadres comme suit :

- en harmonisant la rémunération avec les résultats en matière de risques;
- en accordant davantage d'importance à la rémunération variable, notamment la rémunération en actions;
- en ajustant le montant global de la rémunération en fonction du rendement de la Banque et du rendement des groupes d'exploitation par rapport aux objectifs (ce qui comprend les mesures d'évaluation du rendement des actionnaires) qui sont établis chaque année en fonction des objectifs et des stratégies d'entreprise;
- en établissant les primes individuelles en fonction de l'atteinte des objectifs de rendement de la Banque, des groupes d'exploitation et de chacun.

a) Harmonisation de la rémunération avec le risque

Il est tenu compte du risque comme suit :

- en prévoyant des mécanismes de rémunération permettant de tenir dûment compte du risque avant de déterminer le montant global des primes. Ces mécanismes consistent notamment 1) à utiliser le RCP dans les mesures d'évaluation visant à déterminer le montant global de la rémunération variable pour les cadres et les employés de Marchés des capitaux, 2) à établir le montant global des primes à l'aide des résultats qui reflètent les provisions pour créances, le risque inhérent au marché, le risque de financement et le risque d'illiquidité et 3) à charger des spécialistes du risque et des finances d'examiner le montant global de la rémunération variable tout au long de l'exercice afin de déterminer s'il est dûment tenu compte des risques.
- De plus, avant de déterminer le montant global des primes à la fin de l'exercice, le comité évalue si le risque est dûment reflété dans le montant global des primes pour l'exercice courant et si la rémunération tient compte du rendement à long terme. Cet examen est renforcé par le fait que quatre membres du comité siègent également au comité d'évaluation des risques du Conseil;
- en reportant une part importante de la rémunération variable pour que les cadres centrent leurs efforts sur les résultats à long terme;
- en augmentant la proportion de la rémunération reportée des cadres travaillant dans les secteurs plus à risque;

- en élargissant la portée des exigences en matière de propriété d'actions pour les rendre applicables aux cadres et aux employés de Marchés des capitaux à l'échelon de directeur général et aux échelons supérieurs;
- en établissant des mesures de récupération pour les régimes de rémunération en actions et les sommes en espèces versées au cours des 12 mois précédents.

b) Lignes directrices en matière de propriété d'actions par les cadres

Le comité exige que les cadres détiennent un nombre d'actions de la Banque déterminé d'après les fonctions qu'ils occupent auprès de celle-ci.

Les cadres ont trois ans (cinq ans dans le cas des vice-présidents et des directeurs généraux) à compter du moment de leur nomination pour satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions initiales. La conformité à ces exigences est vérifiée annuellement en fonction de la valeur marchande ou de la valeur à la date d'achat ou d'attribution (selon la plus élevée des deux).

Tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Robertson, ont surpassés les exigences en matière de propriété d'actions. M. Robertson a trois ans à compter de la date de sa nomination (mars 2008) au poste de chef des finances pour s'y conformer. Tous les autres cadres qui doivent détenir des actions détiennent le nombre d'actions prévu par les exigences en matière de propriété d'actions qui s'appliquent à eux ou un nombre supérieur.

Pour encourager les cadres à adopter une vision à long terme lors de la prise de décisions stratégiques, le chef de la direction et les autres membres de la haute direction sont également tenus de conserver leurs actions pendant une certaine période après la fin de leur emploi auprès de la Banque, comme il est indiqué ci-après.

Lignes directrices en matière de propriété d'actions		
Poste – Banque	Lignes directrices	Détention après la cessation d'emploi
Président et chef de la direction	7,0 fois le salaire de base	2 ans
Membres de la haute direction	5,0 fois le salaire de base	1 an
Premiers vice-présidents à la direction Vice-présidents à la direction	3,0 fois le salaire de base	s.o.
Premiers vice-présidents Vice-présidents	2,0 fois le salaire de base 1,5 fois le salaire de base	s.o. s.o.
Poste – Marchés des capitaux		
Chef de la direction	1,0 fois la rémunération directe totale cible	1 an
Cadres et membres de comités de gestion	Plus de 1,0 fois la rémunération en espèces totale ou 3,0 fois le salaire de base	s.o.
Directeurs généraux	1,0 fois le salaire de base	s.o.

c) Mesures de récupération

- Rémunération en espèces versée** – pour les cadres et les employés de Marchés des capitaux à l'échelon de directeur général et aux échelons supérieurs. La politique prévoit que le Conseil ou un comité peut, à son gré, récupérer la totalité ou une partie de la rémunération variable versée au cours des 12 mois précédents (par ex. les primes en espèces, les paiements effectués aux termes d'un régime d'incitation à moyen terme ou la valeur reçue dans le cadre de l'exercice d'options) en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite d'un employé.
- Rémunération en espèces** – pour tous les participants. Les régimes d'incitation à moyen terme et régimes d'options d'achat d'actions prévoient des dispositions en matière de récupération pour les primes octroyées depuis décembre 2008. Si les états financiers de la Banque doivent être redressés ou si un employé fait preuve d'inconduite, le Conseil ou un comité peut, à son gré, éliminer les droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions ou les options déjà octroyées ou en réduire le nombre.

d) Annulation

Si un cadre qui est retraité ou qui a quitté la Banque sollicite ses clients ou ses employés ou travaille pour une entreprise concurrente, tous ses DVAR en cours et toutes ses options, qu'elles soient acquises ou non, seront annulés. Si un cadre démissionne de son poste ou s'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante, tous ses droits en cours seront également annulés.

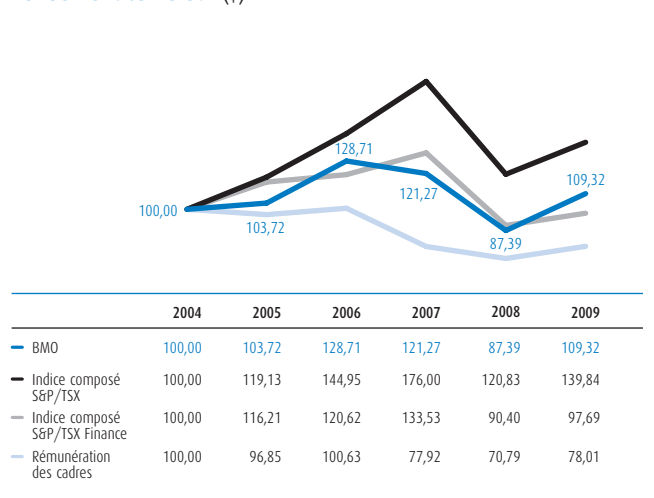
e) Changement de contrôle

Le changement de contrôle a été défini dans le régime d'options d'achat d'actions comme étant des circonstances dans lesquelles la Banque est acquise ou le contrôle de la Banque est modifié substantiellement. Le régime d'options d'achat d'actions prévoit une disposition en matière de changement de contrôle à double critère de déclenchement en cas de changement de contrôle et de cessation de l'emploi d'un participant sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle. Dans ces circonstances, les options d'achat d'actions attribuées seront acquises immédiatement. Les régimes d'incitation à moyen terme ne prévoient pas de paiement anticipé en cas de changement de contrôle.

f) Lien entre la rémunération et le rendement total des actionnaires

Le graphique ci-contre compare le rendement total des actionnaires (RTA) cumulé d'un placement de 100 \$ dans les actions de la Banque le 31 octobre 2004 à la valeur cumulative équivalente investie dans chacun de deux indices de la TSX pour la même période. Ce graphique compare également le rendement des actions de la Banque et la tendance observée pour ce qui est de la rémunération globale du chef de la direction, du chef des finances et des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés, en prenant une rémunération totale de 100 \$ comme point de référence. Ce graphique démontre une forte harmonisation du rendement pour les actionnaires avec l'échelle de rémunération des cadres.

Rendement cumulé (\$)



- 1) Il s'agit du rendement cumulé pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2004, évalué en fonction de la variation du cours des actions ordinaires des dividendes réinvestis.
- 2) Comprend le salaire de base, la rémunération incitative à court terme annuelle, la valeur des primes incitatives à moyen terme au moment de l'octroi, la juste valeur marchande des primes incitatives à long terme, toute autre rémunération et la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour les membres de la haute direction visés au cours de chaque exercice.
- 3) Pour 2009 et 2008, les membres de la haute direction visés sont W.A. Downe et R.C. Robertson (chef des finances), en plus des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés. Pour 2007, il s'agissait de W.A. Downe et de K.E. Maidment, en plus des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés. De 2004 à 2006, les membres de la haute direction visés sont tous ceux qui étaient indiqués dans la circulaire de sollicitation de procurations chaque année.

Se reporter à la page 36 pour obtenir de plus amples renseignements sur l'harmonisation de la rémunération de M. Downe avec le rendement des actionnaires.

2. Éléments du régime de rémunération

a) Rémunération

La rémunération globale des cadres est conçue pour récompenser l'atteinte des objectifs de rendement de la Banque et des groupes d'exploitation ainsi que des objectifs de rendement. La rémunération est directement proportionnelle au rendement. Un pourcentage important de la rémunération directe totale est variable, ce qui, conjointement avec les exigences en matière de propriété d'actions, oblige les cadres à adopter une vision à long terme dans l'exécution des stratégies d'entreprise, la stimulation du rendement et l'accroissement de la valeur pour les actionnaires. La rémunération à base de titres de participation assortie des exigences d'acquisition a également pour effet d'obliger les cadres à se concentrer sur les résultats à long terme et de les fidéliser davantage; elle tient compte du risque en harmonisant davantage les versements avec l'atteinte des résultats visés dans le cadre du processus de décision.

Les principaux éléments de la rémunération sont décrits ci après.

Élément	But	Forme	Mode de détermination
Rémunération de base (salaire)	Constitue une tranche relativement faible de la rémunération globale et la rémunération des personnes qui s'acquittent de leurs responsabilités.	Espèces	Les salaires sont fondés sur la médiane des salaires versés sur un marché comparable, rajustée pour tenir compte des responsabilités et des compétences particulières du cadre.
Régime d'incitation à court terme (RICT)	Visé à stimuler le rendement par l'atteinte de certains objectifs personnels et sectoriels annuels précis.	Espèces ou droits différés à la valeur d'actions (DDVA) (Les cadres ont la possibilité de reporter leur prime aux fins de l'obtention de DDVA.)	Les primes annuelles cibles sont fondées sur la médiane des primes versées sur un marché comparable établies en proportion de la composition de la rémunération. Le montant global des primes versées aux termes du RICT est directement proportionnel au rendement de l'entreprise.
Régime d'incitation à moyen terme (RIMT)	Encourage les cadres à créer une valeur et des rendements durables pour les actionnaires sur un cycle de rendement de trois ans et est harmonisé avec le rendement des actionnaires.	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR)	Les primes cibles attribuées aux termes du RIMT sont fondées sur la médiane des primes versées sur un marché comparable et établies en fonction de la composition de la rémunération. Le montant global des primes versées aux termes du RIMT est directement proportionnel au rendement total des actionnaires relatif ainsi qu'au rendement de l'entreprise. Pour les membres de la haute direction, il est entièrement fondé sur le rendement total des actionnaires relatif.
Régime d'incitation à long terme (RILT)	Encourage les cadres à générer une croissance soutenue du cours des actions à long terme (10 ans) et est harmonisé avec le rendement des actionnaires.	Options d'achat d'actions	Les primes cibles attribuées aux termes du RILT sont fondées sur la médiane des primes versées sur un marché comparable et établies en fonction de la composition de la rémunération. Le montant global des primes attribuées aux termes du RILT est fondé sur le rendement total des actionnaires relatif.

Avantages sociaux

Tous les employés, y compris les cadres, peuvent participer au régime d'actionnariat à l'intention des employés (Canada) et au régime d'achat d'actions (États-Unis), qui prévoient l'attribution de primes aux fins de l'achat d'actions de la Banque. Tous les employés, y compris les cadres, ont une assurance médicale qui fait la promotion de la santé et de la productivité en milieu de travail. Ces avantages sociaux sont concurrentiels par rapport à la médiane des marchés comparables.

Régimes de retraite

Les régimes de retraite de la Banque procurent un certain degré de sécurité du revenu aux employés à la retraite. Tous les employés, y compris les cadres, participent à un régime de retraite à prestations ou à cotisations déterminées. Un régime complémentaire de retraite est également mis à la disposition des cadres qui participent au régime de retraite à prestations déterminées. Les régimes de retraite sont concurrentiels par rapport à ceux du secteur.

Avantages accessoires

Une allocation en espèces imposable est versée chaque année aux cadres canadiens. Les allocations en espèces sont établies en fonction des avantages accessoires dont bénéficient les cadres des concurrents sur le marché canadien.

b) Analyse comparative par rapport à l'échelle de rémunération de concurrents

Le programme de rémunération des cadres de la Banque est conçu pour attirer, garder au service de la Banque et motiver les employés les plus talentueux du secteur. Deux principaux groupes de référence sont utilisés afin de déterminer si la rémunération est concurrentielle, soit un groupe de référence canadien composé des cinq autres grandes banques canadiennes pour les cadres affectés

au Canada et un groupe de référence américain composé de neuf banques régionales de taille moyenne (énumérées ci-après) pour les cadres affectés aux États-Unis. Des sondages sur la rémunération de cadres exerçant des fonctions similaires auprès d'autres institutions financières et d'autres types de sociétés sont également utilisés aux fins de l'analyse comparative plus approfondie de la rémunération versée par la concurrence.

Des emplois comparables au sein de ces groupes sont également examinés, compte tenu du rendement et de la taille relatifs de chaque institution. Puis, une rémunération globale cible est établie pour chaque cadre, y compris la répartition de la rémunération entre quatre éléments.

Groupe de référence canadien La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion Banque Nationale du Canada	Les banques canadiennes sont des concurrents directs, qui doivent relever les mêmes défis économiques et commerciaux que la Banque. Cela en fait un groupe de comparaison significatif.
Groupe de référence américain Marshall & Ilsley Corp. Huntington Bancshares Inc. Associated Banc-Corp. TCF Financial Corp. Commerce Bancshares Inc. Citizens Republic Bancorp, Inc. Wintrust Financial Corp. First Midwest Bancorp Inc. MB Financial Inc.	Aux États-Unis, les banques régionales de taille moyenne sont toutes cotées en bourse et leurs activités sont comparables à nos activités américaines pour ce qui est de leur composition et de leur taille mesurée en fonction de l'actif total, du revenu total et de la capitalisation boursière.

c) Composition de la rémunération

Le tableau ci-après présente les différents éléments de la rémunération pour chaque poste de direction. Ce type de composition est concurrentiel par rapport au marché et conforme à la fourchette qui a été adoptée par le groupe de référence canadien de la Banque pour chaque poste. La composition de la rémunération accorde beaucoup d'importance à la rémunération directe totale à risque et établit un lien entre la rémunération et le rendement à long terme étant donné qu'un pourcentage élevé de la rémunération est versé sous forme d'actions.

La composition est conçue pour refléter la capacité d'un cadre d'influer sur les résultats à court terme (un an), à moyen terme (trois ans) et à long terme (10 ans). Le pourcentage de la rémunération variable est sensiblement plus élevé dans le cas du chef de la direction, des présidents des groupes d'exploitation et des premiers vice-présidents à la direction que pour les autres cadres en raison de l'étendue des responsabilités qu'ils doivent assumer dans la prise de décisions stratégiques et la gérance. La composition de la rémunération des premiers vice-présidents et des vice-présidents est plus équilibrée en raison du rôle plus important qu'ils jouent dans le succès à court et à moyen terme de leurs unités d'exploitation respectives.

Poste	Pourcentage de la rémunération directe totale cible (à l'exclusion de BMO Marchés des capitaux)				
	Salaire de base	Prime incitative à court terme (primes en espèces)	Rémunération en à base de titres de participation		Rémunération variable totale (rémunération au rendement)
			Prime incitative à moyen terme (droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions)	Prime incitative à long terme (options d'achat d'actions)	
Président et chef de la direction	11 %	27 %	31 %	31 %	89 %
Membres de la haute direction	16 %	28 %	28 %	28 %	84 %
Premiers vice-présidents à la direction et vice-présidents à la direction	27 %	23 %	28 %	22 %	73 %
Premiers vice-présidents	34 %	24 %	27 %	15 %	66 %
Vice-présidents	44 %	23 %	26 %	7 %	56 %

3. Prise de décisions au sujet de la rémunération

La rémunération est essentiellement fondée sur le rendement. Pour s'assurer que la rémunération des cadres est harmonisée avec le rendement de la Banque et le rendement des groupes d'exploitation, le comité et la direction suivent un protocole annuel établi.

Au début de chaque exercice :

1. Ils établissent la rémunération variable cible, y compris la composition de la rémunération, pour tous les postes de cadre en fonction de la rémunération médiane versée sur le marché à des cadres qui occupent des postes comparables.
2. Ils établissent un rendement financier cible pour la Banque et chacun des quatre groupes d'exploitation suivants :
 - le groupe Gestion privée (GGP);
 - Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada (PE Canada);
 - Services bancaires Particuliers et entreprises – États-Unis (PE États-Unis);
 - BMO Marchés des capitaux (MC).
3. Ils établissent des objectifs de rendement individuels en fonction des objectifs globaux.

Une fois l'exercice terminé :

1. Ils évaluent le rendement de la Banque et des groupes d'exploitation en fonction des rendements cibles et utilisent les résultats pour établir le montant global de la rémunération variable.
2. Ils évaluent le rendement individuel en fonction du rendement individuel cible.
3. Ils attribuent des primes individuelles dont le montant total ne doit pas excéder le montant total approuvé de la rémunération variable.

Le comité et le chef de la direction se partagent la responsabilité de la rémunération, comme suit :

Le comité doit s'acquitter des tâches suivantes :

- établir la rémunération cible du chef de la direction et ses objectifs de rendement individuels;
- établir le rendement cible de la Banque et des groupes d'exploitation;
- évaluer le rendement de la Banque et des groupes d'exploitation et approuver le montant global de la rémunération variable;
- examiner le rendement du chef de la direction et recommander sa rémunération au Conseil;
- examiner et approuver la rémunération globale attribuée aux membres de la haute direction;
- examiner et approuver le salaire annuel total ainsi que le montant global des primes incitatives à court, à moyen et à long terme des autres cadres;
- s'assurer que la rémunération variable de tous les cadres n'excède pas le montant global approuvé de la rémunération variable.

Le chef de la direction doit s'acquitter des tâches suivantes :

- établir les objectifs de rendement individuel des membres de la haute direction;
- évaluer le rendement des membres de la haute direction et présenter au comité des recommandations au sujet de leur rémunération;
- examiner et approuver les recommandations pour les tous autres cadres.

a) Établissement des objectifs pour les paramètres financiers clés

Chaque année, le Conseil examine et approuve pour le prochain exercice les plans d'affaires de la Banque, qui ont pour but d'aider la Banque à réaliser ses stratégies à long terme. À l'aide de ces plans, la direction et le comité établissent les paramètres clés aux fins de l'évaluation des progrès effectués dans la mise en œuvre des stratégies et du plan annuel. Des objectifs précis sont ensuite fixés aux fins d'évaluation du rendement global à la fin de l'exercice, comme base de calcul du montant global de la rémunération variable. En 2009, le conseiller indépendant du comité a également évalué le rendement cible global et confirmé que les objectifs établis étaient difficiles à atteindre.

b) Établissement du montant global de la rémunération variable

D'après l'examen du rendement réel de la Banque et du rendement des groupes d'exploitation par rapport aux objectifs établis, le comité vérifie le montant global des primes. À cette fin, il peut également tenir compte d'autres facteurs, dont le rendement par rapport à celui de la concurrence, la qualité des résultats et d'autres facteurs tels que la fidélité de la clientèle et la part de marché. Le comité détermine le montant global des primes en tenant compte de tous les facteurs pertinents.

c) Établissement de la rémunération individuelle

Le rendement de tous les cadres est évalué en fonction de leurs objectifs individuels, qui sont notamment les suivants :

- des objectifs quantitatifs tels que la croissance du revenu, la gestion des frais, la croissance des profits et la fidélité de la clientèle;
- des objectifs qualitatifs tels que l'apport du cadre à l'organisation par son leadership, son sens de l'innovation, son engagement envers les clients et son esprit d'équipe. Ces réalisations sont importantes puisqu'elles forment la base de la croissance continue du groupe et aident à consolider l'avantage concurrentiel de la Banque.

Les décisions au sujet de la rémunération variable sont fondées sur l'évaluation du rendement individuel et sont prises sous réserve de l'approbation du montant global de la rémunération variable.

d) Structure et objectifs des régimes d'incitation

Régime d'incitation en espèces à court terme (RICT)

Pour les cadres et membres du comité de direction de BMO Marchés des capitaux.

Les primes sont versées en espèces, bien que les cadres puissent choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur prime sous forme de droits différés à la valeur d'actions.

Montant global des primes cibles	<ul style="list-style-type: none"> Le montant des primes cibles attribuées aux cadres aux termes du RICT est fondé sur la composition de la rémunération et la médiane des primes versées sur le marché à des cadres occupant des fonctions similaires. Le montant global des primes cibles correspond à la somme de toutes les primes cibles des cadres. 				
Mesures d'évaluation du rendement annuel de la Banque et des groupes d'exploitation	Banque	PE Canada	PE États-Unis	GGP	MC
	Croissance du revenu (40 %) Croissance du RPA avant amortissement (40 %) RCP (20 %)	Croissance du revenu (35 %) Croissance du revenu net avant amortissement (35 %) Levier d'exploitation avant amortissement (15 %) RCP (15 %)	Croissance du revenu (30 %) Croissance du revenu net avant amortissement (30 %) Rendement sur l'actif corporel attribué aux actions ordinaires (20 %) Levier d'exploitation avant amortissement (20 %)	Croissance du revenu (40 %) Croissance du revenu net avant amortissement (40 %) Levier d'exploitation avant amortissement (20 %)	Revenu net après impôts (67 %) RCP (33 %)
Méthode d'établissement du montant global des primes	Unités fonctionnelles*	PE Canada	PE États-Unis	GGP	MC
	75 % en fonction du rendement moyen pondéré des groupes d'exploitation 25 % en fonction du rendement de la Banque * Les primes du chef de la direction, du chef des finances et du chef de la gestion globale des risques sont entièrement fondées sur le rendement de la Banque	75 % en fonction du rendement des groupes d'exploitation 25 % en fonction du rendement de la Banque			
Montant global des primes	<ul style="list-style-type: none"> Le montant global des primes est établi en fonction du rendement de la Banque et/ou du groupe d'exploitation compte tenu des rendements cibles. En 2009, le montant global des primes pouvait varier de 80 % à 120 % du montant global des primes cibles pour tous les cadres, sauf les membres de la haute direction, pour qui le pourcentage du montant global pouvait varier de 70 % à 130 %. En 2010, le montant global des primes pour tous les cadres variera de 0 % à 150 %. Le comité a le pouvoir discrétionnaire de rajuster le montant global des primes en fonction de son évaluation des résultats obtenus et de tout autre facteur pertinent lié au rendement. 				
Attribution des primes individuelles	<ul style="list-style-type: none"> Chaque cadre est évalué en fonction d'objectifs financiers, d'exploitation et stratégiques préétablis ainsi que de son rendement par rapport à celui de ses pairs à la Banque. L'évaluation permet de déterminer sa prime individuelle annuelle. La somme des primes individuelles ne doit pas excéder le montant global des fonds disponibles aux fins du versement de l'ensemble des primes. Pour 2010, les primes individuelles attribuées aux termes du RICT qui ont été versées ou volontairement reportées au cours des 12 derniers mois peuvent faire l'objet d'une récupération en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite d'un cadre. 				
Possibilité de report	<ul style="list-style-type: none"> Les cadres peuvent volontairement reporter leurs attributions en espèces en choisissant de recevoir 0 %, 25 %, 50 %, 75 % ou 100 % de leur prime aux termes du RICT sous forme de droits différés à la valeur d'actions (DDVA). Ce choix est irrévocable et doit être effectué avant le début de l'exercice. La valeur des DDVA équivaut à la juste valeur marchande d'un nombre égal d'actions au moment du rachat. Les DDVA donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DDVA supplémentaires. Les DDVA peuvent être rachetés uniquement au moment où tous les liens sont rompus avec la Banque ou les entités du même groupe. 				

Régime d'incitation à moyen terme (RIMT)

Pour les cadres et certains cadres de BMO Marchés des capitaux.

Les primes sont attribuées sous forme de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions.

Montant global des primes cibles	<ul style="list-style-type: none"> Le montant des primes cibles attribuées aux termes du RIMT est fondé sur la composition de la rémunération et la médiane des primes versées sur le marché à des cadres occupant des fonctions similaires. Le montant global des primes cibles correspond à la somme de toutes les primes cibles des cadres.
Méthode d'établissement du montant global des primes	<ul style="list-style-type: none"> 75 % en fonction des mesures d'évaluation du RICT (mesures d'évaluation du rendement annuel des groupes d'exploitation); 25 % en fonction du rendement total des actionnaires sur trois ans relatif (mise en œuvre graduelle : en 2009, la Banque a utilisé le rendement total des actionnaires sur deux ans et en 2010, elle utilisera le rendement total des actionnaires sur trois ans). Pour les membres de la haute direction, 100 % en fonction du rendement total des actionnaires historique relatif.
Montant global des primes	<ul style="list-style-type: none"> Le montant global des primes est établi en fonction du rendement compte tenu des objectifs de rendement des groupes d'exploitation et du rendement total des actionnaires historique relatif. En 2009, le montant global des primes pouvait varier de 80 % à 120 % du montant global des primes cibles pour tous les cadres, sauf les membres de la haute direction, pour qui le pourcentage du montant global des primes pouvait varier de 70 % à 130 %. En 2010, le montant global des primes pour tous les cadres variera de 80 % à 120 %. Le comité a le pouvoir discrétionnaire de rajuster le montant global des primes en fonction de son évaluation d'autres facteurs de rendement pertinents.
Attribution des primes individuelles	<ul style="list-style-type: none"> Les primes individuelles sont attribuées en fonction du rendement du cadre durant l'exercice courant et de la capacité d'influer sur le succès à court et à moyen terme futur de son unité d'exploitation. La somme des primes individuelles ne doit pas excéder le montant global des fonds disponibles aux fins du versement de l'ensemble des primes.
Forme des primes	<ul style="list-style-type: none"> Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR)
Modalités	<ul style="list-style-type: none"> Les DVAAR sont acquis à la fin de la période de trois ans. Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de droits supplémentaires. Les DVAAR sont évalués en fonction du cours des actions à la date du versement. Les DVAAR sont annulés en cas de démission. La possibilité d'acquiescer des DVAAR est maintenue en cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, sous réserve des dispositions en matière de non-sollicitation et de non-concurrence applicables. Tout cadre qui a posé un geste qui aurait conduit à la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante devra renoncer à tout DVAAR en cours. La totalité ou une partie des DVAAR attribués après 2008 sont assujettis à une disposition en matière de récupération en cas de redressement des états financiers annuels ou trimestriels. Pour 2010, les DVAAR attribués au cours des 12 mois précédents sont assujettis à une disposition en matière de récupération en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite d'un cadre.

Régime d'incitation à long terme (régime d'options d'achat d'actions)

Pour les cadres et membres du comité de direction de BMO Marchés des capitaux.

Les primes sont attribuées sous forme d'options d'achat d'actions.

Montant global des primes cibles	<ul style="list-style-type: none"> Le montant des primes cibles attribuées aux termes du RILT est fondé sur la composition de la rémunération et la médiane des primes versées sur le marché à des cadres occupant des fonctions similaires. Le montant global des primes cibles correspond à la somme de toutes les primes cibles des cadres.
Méthode d'établissement du montant global des primes	<ul style="list-style-type: none"> 100 % en fonction du rendement total des actionnaires historique sur trois ans relatif (mise en œuvre graduelle : en 2009, la Banque a utilisé le rendement total des actionnaires sur deux ans et en 2010, elle utilisera le rendement total des actionnaires sur trois ans).
Montant global des primes	<ul style="list-style-type: none"> Le montant global des primes est établi en fonction du rendement total des actionnaires. En 2009, le montant global des primes pouvait varier de 80 % à 120 % du montant global des primes cibles pour tous les cadres, sauf les membres de la haute direction, pour qui le pourcentage du montant global des primes pouvait varier de 70 % à 130 %. En 2010, le montant global des primes pour tous les cadres variera de 80 % à 120 %. Le comité a le pouvoir discrétionnaire de rajuster le montant global des primes en fonction de son évaluation des résultats atteints ou d'autres facteurs de rendement pertinents.
Attribution des primes individuelles	<ul style="list-style-type: none"> Les primes individuelles sont attribuées en fonction du rendement du cadre durant l'exercice le plus récent et de la capacité d'influer sur le succès à moyen et à long terme futur de son unité d'exploitation. Il n'est pas tenu compte du montant ou des modalités des droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR) ou des options d'achat d'actions d'un cadre ni de la valeur de ces titres au moment de déterminer si des options doivent être attribuées ou non et, le cas échéant, le nombre de ces options. La somme des primes individuelles ne doit pas excéder le montant global des fonds disponibles aux fins du versement de l'ensemble des primes.
Forme des primes	<ul style="list-style-type: none"> Options d'achat d'actions
Modalités	<ul style="list-style-type: none"> La date d'attribution effective des options d'achat d'actions est établie avant l'attribution durant une période où les employés sont autorisés à négocier les actions aux termes de la politique sur les opérations d'initiés de la Banque. La durée des options d'achat d'actions est de 10 ans et les options d'achat d'actions ne peuvent être exercées avant d'avoir été acquises (nos options s'acquiescent à raison de 25 % par année sur quatre ans). La valeur est fondée sur la différence entre le prix à la date d'attribution et le prix à la date d'exercice. Les options d'achat d'actions sont annulées en cas de démission. Les cadres à la retraite continuent de participer au régime tant que leurs options n'ont pas été exercées, sous réserve des dispositions en matière de non-sollicitation et de non-concurrence. En cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, les cadres disposent de 90 jours pour exercer leurs options pouvant être exercées, sous réserve d'une disposition en matière de non-sollicitation. Tout cadre ayant posé un geste qui aurait entraîné la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante devra renoncer à toute option en cours. La totalité ou une partie des options d'achat d'actions attribuées après 2008 sont assujetties à une disposition en matière de récupération en cas de redressement des états financiers annuels ou trimestriels. Pour 2010, la valeur reçue lors de l'exercice d'options d'achat d'actions au cours des 12 mois précédents est assujettie à une disposition en matière de récupération en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite d'un cadre.

Rémunération versée en 2009

W.A. Downe, président et chef de la direction

M. Downe assure le leadership et détermine la vision pour l'ensemble de BMO Groupe financier. Par l'entremise du Conseil d'administration, il est responsable devant les actionnaires de la définition, de la communication et de l'atteinte d'objectifs stratégiques et opérationnels visant à maximiser la valeur pour les actionnaires. Le président et chef de la direction est responsable du rendement et des résultats financiers pour l'ensemble de l'organisation, ce qui inclut l'état des résultats, le bilan et les paramètres de mesure de la valeur pour les actionnaires.

Le comité approuve les objectifs de rendement du chef de la direction au début de chaque exercice. Les principaux sujets que nous avons étudiés en 2009 sont décrits en détail dans les tableaux ci-après et comprennent généralement les suivants :

- des objectifs financiers annuels ambitieux et d'autres objectifs stratégiques;
- des mesures particulières axées sur le client et les revenus pour chaque groupe d'exploitation;
- des objectifs axés sur la culture d'entreprise, le leadership et les plans de relève.

Évaluation du rendement financier de 2009 aux fins d'établissement de la rémunération variable

Bien que le comité examine un certain nombre de paramètres et de facteurs afin d'évaluer le rendement actuel et à long terme, quatre principaux facteurs servent à déterminer le montant global des primes et à harmoniser la rémunération avec le rendement. Ces facteurs sont l'accroissement du revenu, la croissance du résultat par action (RPA) avant amortissement, le rendement des capitaux propres (RCP) et le rendement total des actionnaires (RTA) relatif historique. Les autres facteurs utilisés sont le revenu net après impôts (RNAI), les provisions pour pertes sur créances et la gestion des frais. Les objectifs visés et atteints compte tenu des quatre principaux facteurs sont indiqués dans le tableau ci-contre.

Les objectifs visés pour les quatre principaux facteurs ont été établis par le comité au début de l'exercice 2009, puis examinés par le conseiller indépendant du comité, qui a confirmé qu'ils étaient difficiles à atteindre.

Rendement du chef de la direction pour 2009 évalué en fonction des objectifs individuels

Les objectifs de rendement individuels de M. Downe comprennent des objectifs stratégiques et commerciaux particuliers, qui visent la croissance du rendement financier et son maintien à un niveau élevé.

Le rendement de M. Downe a été évalué en fonction des objectifs financiers et individuels mentionnés ci-après. Le comité et le Conseil ont conclu que M. Downe avait atteint la majeure partie de ses objectifs individuels et fait preuve de beaucoup de leadership dans la gestion des activités de la Banque en cette période économique difficile. Il transforme peu à peu la culture de la Banque tout en demeurant axé sur le client, un rendement élevé, le développement des compétences et une solide gestion du risque. L'élan créé conjugué au rendement réalisé pour l'exercice démontre une viabilité et un potentiel futur sur le plan des résultats.

Domaine d'intérêt	Objectif	Résultats
Mesures financières et stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de mesures financières • Gestion des capitaux et des liquidités de la Banque • Réduction considérable de la structure des coûts • Gestion du risque et de la qualité du résultat • Examen des régimes de rémunération de BMO Marchés des capitaux (MC) pour s'assurer qu'ils sont harmonisés avec le rendement et les objectifs en matière de risque de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Dépassement des objectifs en ce qui a trait à la croissance du revenu, mais croissance du RPA avant amortissement, RCP et RTA sur deux ans relatif inférieurs à la croissance cible • Augmentation du ratio du capital de première catégorie, qui est passé de 9,77 % à 12,24 % • Amélioration de 90 points de base du ratio de productivité, qui a atteint 66,7 % • Gestion du risque proactive et disciplinée; amélioration du ratio risque-rendement • Réduction des risques liés aux éléments hors bilan • Reconceptiion du régime de rémunération de BMO MC afin d'obtenir une plus grande harmonisation avec la stratégie d'entreprise, les objectifs en matière de risque et les intérêts des actionnaires de MC

Rendement de 2009 évalué par rapport aux principaux facteurs

Mesures	Objectif visé	Objectif atteint
Croissance du revenu	5,6 %	8,4 %
Croissance du résultat par action avant amortissement	3,9 %	(18,0)%
Rendement des capitaux propres	12,3 %	9,9 %
RTA relatif sur deux ans ¹⁾	RTA égal ou supérieur au RTA moyen du groupe de référence canadien	(3,8)% (RTA inférieur au RTA moyen du groupe de référence canadien)

1) Aux fins d'établissement de la rémunération, ce calcul est effectué en fonction du cours moyen des actions sur 90 jours plutôt que du cours de clôture le 31 octobre. Par conséquent, ce nombre diffère de la notion équivalente de « rendement total des capitaux propres (RTCP) » publié dans le rapport annuel de la Banque.

Incidences sur la rémunération variable du chef de la direction

La croissance du revenu a excédé la croissance cible tandis que la croissance du RPA avant amortissement et celle du RCP étaient inférieures aux objectifs. Par conséquent, le montant global des primes incitatives à court terme annuelles a été réduit par rapport au montant global des primes cibles.

Le RTA sur deux ans de la Banque était inférieur au RTA moyen sur deux ans du groupe de référence. Par conséquent, le montant global des primes sous forme de titres de participation (à moyen et à long terme) a été diminué par rapport au montant global des primes cibles.

Domaine d'intérêt	Objectif	Résultats
Mesures axées sur le client et les groupes d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration de la position relative de Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada (PE Canada) Accent mis sur la croissance dans certains secteurs et amélioration de la productivité de Services bancaires Particuliers et entreprises – États-Unis (PE États-Unis) Expansion du secteur de la gestion de patrimoine – groupe Gestion privée (GGP) Accent mis sur les secteurs de différenciation de BMO Marchés des capitaux 	<ul style="list-style-type: none"> PE Canada : <ul style="list-style-type: none"> Amélioration du revenu et du revenu net relatifs ainsi que du taux de recommandation par les clients et du ratio de productivité avant amortissement Mise en œuvre réussie de mesures visant à accroître la marge nette d'intérêts (qui est passée de 2,84 % à 3,13 %) et à procéder au lancement de produits dont la Trousse d'achat première maison, le Compte d'épargne bonifiée et la Formule futée BMO PE États-Unis : <ul style="list-style-type: none"> Maintien des taux de satisfaction de la clientèle élevés (taux de satisfaction de la clientèle le plus élevé du Midwest selon une agence indépendante) Accroissement des dépôts (10 %) en raison de l'augmentation de la clientèle GGP : <ul style="list-style-type: none"> Gestion des frais serrée Ajout de quatre nouveaux secteurs – assurance, fonds négociables en bourse (la Banque est la première parmi ses pairs canadiens à commercialiser ce type de produits), services de retraite à cotisations déterminées, gestion qualitative de fonds institutionnels au Canada La Banque est la première à commercialiser des régimes enregistrés d'épargne-invalidité, secteur dans lequel elle détient la plus grande part de marché Structure de gestion rationalisée Marchés des capitaux : <ul style="list-style-type: none"> Revenu et revenu net élevés qui excèdent les objectifs Réduction des placements dans la titrisation et des risques liés aux éléments hors bilan afin de réduire le risque global Constitution d'équipes chevronnées
Leadership et relève	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement du leadership et préparation de la relève Élaboration et mise en œuvre de plans de développement du leadership 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi des plans de développement du leadership et des plans de relève suivis Renforcement du leadership par divers moyens
Culture d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Transformation continue de la culture d'entreprise dans des domaines tels que le service à la clientèle, la marque, la gestion du risque, le rendement et la gestion des compétences 	<ul style="list-style-type: none"> Progrès considérables effectués sur le plan de la consolidation de la marque en vue de procurer une expérience client exceptionnelle. Exemples de réussite : <ul style="list-style-type: none"> Amélioration de l'expérience client et par conséquent, accroissement de la part de marché Hausse du rendement financier de PE Canada Rayonnement accru de tous les secteurs Participation élevée des employés aux modifications apportées dans l'ensemble de la Banque comme l'indiquent les résultats du sondage annuel effectué auprès des employés

Rémunération du chef de la direction pour 2009

La rémunération cible de M. Downe pour 2008 reflétait sa courte période d'affectation à titre de chef de la direction étant donné qu'il a été nommé à ce titre au cours de l'exercice 2007. Au début de 2009, fort des conseils de son conseiller indépendant, le comité a examiné la rémunération cible de M. Downe par rapport à la rémunération cible de son groupe de référence en tenant compte de la taille de la Banque. Par suite de cet examen, le comité a augmenté la rémunération cible de M. Downe pour 2009 sans toutefois modifier son salaire de base. La nouvelle rémunération cible a été établie à 9 millions de dollars, ce qui représente la somme qui pourrait lui être versée pour un rendement global et un rendement individuel qui satisfont aux objectifs.

La rémunération variable de M. Downe pour 2009 reflète l'évaluation, par le Conseil, de tous les aspects de son rendement. Le montant global des primes de la Banque visait à récompenser une croissance du revenu supérieure à la croissance cible, mais a été réduit en raison de la faiblesse de la croissance du RPA avant amortissement, du RCP et du RTA relatif. Par conséquent, M. Downe a touché une rémunération égale à 83 % de sa rémunération cible. La rémunération globale de M. Downe pour 2009 est supérieure à celle de 2008 en raison d'une hausse de la rémunération cible et de l'amélioration du RTA relatif.

Rémunération directe

(\$ CA)	2009	2008	2008 2)	2007 3)
Espèces				
Salaire 1)	1 165 000 \$	1 032 000 \$	1 032 000 \$	964 245 \$
Prime	1 585 000 \$	1 400 000 \$	1 400 000 \$	Néant
Montant total en espèces	2 750 000 \$	2 432 000 \$	2 432 000 \$	964 245 \$
Titres de participation				
Moyen terme	2 350 000 \$	1 750 000 \$	0 2) \$	1 800 000 \$
Options d'achat d'actions	2 350 000 \$	1 800 000 \$	0 2) \$	2 700 000 \$
Montant total des titres de participation	4 700 000 \$	3 550 000 \$	0 \$	4 500 000 \$
Rémunération directe totale	7 450 000 \$	5 982 000 \$	2 432 000 \$	5 464 245 \$

1) En mars 2007, le salaire de M. Downe à titre de chef de la direction a été fixé à 1 million de dollars américains. Tout écart par rapport à cette somme reflète la fluctuation des taux de change.

2) Par la suite, M. Downe a remis ses attributions à base de titres de participation. Par conséquent, il n'a touché aucune attribution à base de titres de participation en 2008. Pour 2008, la rémunération directe a été répartie en deux colonnes afin d'indiquer la rémunération directe de M. Downe avant et après la prise de cette décision.

3) En 2007, lors de sa nomination à titre de président et chef de la direction, M. Downe s'est vu attribuer une prime spéciale liée au RTA relatif qui a été conçue pour récompenser les cadres qui ont produit de façon progressive et soutenue un rendement exceptionnel (relatif et absolu) comme suit. Cette prime est d'une durée de cinq ans (du 1^{er} mars 2007 au 1^{er} mars 2012). Si la Banque obtient un RTA relatif supérieur au RTA du groupe de référence canadien (les cinq autres grandes banques canadiennes) et augmente de 25 % le RTA absolu à la fin de la période d'évaluation du rendement, la valeur de la prime sera de 10 000 000 \$. Toutefois, elle sera nulle si ces objectifs de rendement ambitieux ne sont pas atteints. Si la Banque réalise un RTA relatif supérieur et qu'elle augmente de 25 % son RTA absolu à la fin de la période d'évaluation du rendement, la prime sera de 12 500 000 \$. Étant donné la difficulté à atteindre ces objectifs et le risque d'annulation, cette prime est d'une valeur indéterminée.

Note : Une tranche de 74 % de la rémunération de M. Downe pour 2009 est reportée (ce qui comprend le report volontaire de 50 % de sa prime en espèces aux fins de l'obtention de DDVA). Sa rémunération est donc fortement harmonisée avec les intérêts des actionnaires conformément à l'un des principes directeurs des objectifs en matière de rémunération de la Banque.

Harmonisation avec le rendement des actionnaires

- En 2009, le conseiller indépendant du comité a réalisé une étude sur la rémunération au rendement à l'égard du chef de la direction, dans laquelle il a comparé le rendement d'entreprise au cours des trois dernières années avec la rémunération globale. Cette analyse lui a permis de conclure que le rendement de la Banque était inférieur à celui de ses pairs au cours de cette période et que la rémunération de M. Downe pour cette même période était également inférieure à la rémunération médiane versée aux chefs de la direction des autres banques.
- Le tableau suivant présente la valeur de la rémunération attribuée à M. Downe au cours des cinq derniers exercices ainsi que sa valeur courante comparativement à la valeur reçue par les actionnaires. On compare la rémunération qu'aurait gagnée M. Downe chaque année sur une tranche de 100 \$ au rendement qu'auraient obtenu les actionnaires sur un placement de 100 \$. Il y a lieu de préciser qu'au cours des deux derniers exercices, M. Downe occupait le poste de président et chef de la direction.

Exercice	Rémunération directe totale attribuée	Valeur de la rémunération directe totale annuelle au 31 oct. 2009	Valeur de 100 \$		
			Période commençant le	M. Downe	Actionnaires
2004	7 024 550	6 727 572	01/11/2004	96	109
2005	5 948 600	4 996 891	01/11/2005	84	105
2006	5 628 813	3 237 441	01/11/2006	58	85
2007	5 464 245	2 575 098	01/11/2007	47	90
2008	5 982 000	2 516 976	01/11/2008	42	125

Régimes de retraite

M. Downe participe à un régime de retraite à prestations déterminées qui est régi par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et a conclu une convention d'allocation de retraite. Tous les employés admissibles participent au régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal. La Banque a conclu une convention d'allocation de retraite avec M. Downe afin de définir ses ententes de retraite et de clarifier ses droits en cas de changement de contrôle. La convention d'allocation de retraite limite également à 1 000 000 \$ US ses prestations de retraite annuelles, et ce, indépendamment de ses années de service, de son salaire ou de ses primes. Voici les modalités de la convention d'allocation de retraite de M. Downe :

- Le montant total de ses prestations de retraite normales annuelles correspond à 2 % de son salaire pour les 12 derniers mois plus 45 % de la moyenne des cinq primes consécutives les plus élevées qui lui ont été attribuées aux termes du RICT, multipliés par ses années de service décomptées, jusqu'à concurrence de 1 000 000 \$ US par année.
- Une partie de ses prestations de retraite annuelles totales sera versée par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal sous forme de paiements périodiques et le reste sera converti en espèces et payé en un versement forfaitaire.
- Ces prestations sont normalement payables à l'âge de 60 ans, mais M. Downe peut commencer à toucher des prestations réduites cinq ans plus tôt (une réduction de 3 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 60 ans), sous réserve de tous les règlements applicables et des règles du régime.
- À ce jour, M. Downe a gagné des prestations de retraite annuelles totalisant 828 827 \$ CA, qui sont payables, sans réduction, à l'âge de 60 ans. Cette somme augmentera en fonction du nombre d'années de service décomptées et des revenus supplémentaires et est assujettie à un plafond de 1 000 000 \$ US établi au moment de la nomination de M. Downe à titre de chef de la direction.

La valeur de la rémunération directe totale le 31 octobre 2009 comprend ce qui suit :

- le salaire réel et les primes en espèces reçus;
- la valeur réelle des droits à la valeur d'actions qui sont venus à échéance au moment du paiement;
- la valeur réelle des droits à la valeur d'actions qui ne sont pas encore venus à échéance;
- la valeur dans le cours d'options d'achat d'actions attribuées (à ce jour, M. Downe n'a exercé aucune option d'achat d'actions attribuée au cours de ces exercices);
- pour 2004 et 2005, la rémunération reçue en dollars américains a été convertie en dollars canadiens.
- pour la rémunération de 2008, la somme attribuée reflète la rémunération totale attribuée à M. Downe et la valeur au 31 octobre 2009 exclut les attributions à base de titres de participation que M. Downe a par la suite refusées.

Propriété d'actions

M. Downe détient un nombre d'actions supérieur à celui qui est prévu par les lignes directrices en matière de propriété d'actions.

Propriété d'actions au 31 décembre 2009					
Multiple	Actions ordinaires (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
7,0	8 645 524	4 317 214	5 423 861	18 386 599	15,78

Protocole d'exercice des options d'achat d'actions

M. Downe doit consulter le comité avant d'exercer des options. Ce protocole assure une surveillance appropriée de la conformité la Banque avec les règlements sur les opérations et les pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

Autres membres de la haute direction visés

La présente rubrique traite de la rémunération attribuée aux autres membres de la haute direction visés en 2009. Au début de l'exercice, le chef de la direction a établi des objectifs de rendement pour chaque membre de la haute direction. Ces objectifs de rendement comprenaient des objectifs financiers ambitieux, des objectifs stratégiques, des objectifs axés sur la clientèle et le revenu ainsi que des objectifs axés sur la culture d'entreprise, le leadership et la relève. Le comité a également approuvé la rémunération cible des membres de la haute direction ainsi que les objectifs de rendement financier pour les quatre groupes d'exploitation et la Banque.

À la fin de l'exercice, le chef de la direction a évalué le rendement de chacun des membres de la haute direction en fonction de leurs objectifs et a présenté au comité des recommandations sur leur rémunération, que ce dernier a approuvées. La rémunération incitative finale des membres de la haute direction visés tenait compte du montant global approuvé de chaque type de prime :

R.C. Robertson, chef des finances

M. Robertson est responsable de la gouvernance financière de BMO Groupe financier. Il dirige l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies financières et fiscales pour l'ensemble de l'organisation et s'occupe de gestion et d'information financière en vue d'assurer une gouvernance et des contrôles efficaces. Il dirige également les fonctions de gestion stratégique et de commercialisation.

Rendement financier

Le montant global des primes incitatives à court terme de M. Robertson est établi entièrement en fonction des mesures d'évaluation du rendement de la Banque et les primes incitatives à moyen et à long terme sont déterminées en fonction du RTA relatif historique.

RICT		
100 % en fonction des mesures d'évaluation du rendement de la Banque		
	Cible	Réel
Croissance du revenu	5,6 %	8,4 %
Croissance du résultat par action avant amortissement	3,9 %	(18,0)%
Rendement des capitaux propres	12,3 %	9,9 %
RIMT/RILT		
RTA sur deux ans relatif 1)	RTA égal ou supérieur au RTA moyen du groupe de référence canadien	(3,8)% (RTA inférieur au RTA moyen du groupe de référence canadien)

1) Aux fins d'établissement de la rémunération, ce calcul est effectué en fonction du cours moyen des actions sur 90 jours plutôt que de leur cours de clôture le 31 octobre. Par conséquent, ce nombre diffère de la notion équivalente de « rendement total des capitaux propres (RTCP) » publié dans le rapport annuel de la Banque.

Rendement et rémunération

M. Robertson a été nommé chef des finances en août 2009 après avoir été chef des finances intérimaire pendant 17 mois. Pour 2009, outre ses responsabilités courantes à ce titre, M. Robertson devait atteindre plusieurs objectifs clés. Il devait notamment s'acquitter de responsabilités importantes en matière de gestion des frais pour l'ensemble de l'organisation, de gouvernance et d'amélioration des procédés stratégiques et financiers. M. Robertson a réussi à atteindre ces objectifs. Grâce à son leadership, il a notamment surpassé les objectifs établis en matière de réduction des coûts, contribué aux assises financières solides et harmonisé davantage les procédés de planification avec les procédés stratégiques et les objectifs financiers. Aux termes de son contrat de travail, M. Robertson a droit à une rémunération d'au moins 2 millions de dollars par année. Il a reçu la rémunération minimale précisée dans son contrat entièrement en espèces ainsi qu'une prime incitative à moyen terme en reconnaissance de son rendement, qui reflète la réduction du montant global des primes incitatives à moyen terme. M. Robertson ne participe pas au régime d'incitation à long terme de la Banque.

- Le montant global qui a été fixé pour les primes attribuées aux termes du régime d'incitation à court terme (RICT) aux membres de la haute direction des unités fonctionnelles était inférieur de 13 % au montant cible. En effet, même si la croissance du revenu a excédé la croissance cible, la croissance du RPA et le RCP étaient inférieurs aux attentes.
- Le montant global qui a été fixé pour les primes attribuées aux membres de la haute direction de PE Canada et à Marchés des capitaux aux termes du RICT était supérieur de 16 % et de 18 %, respectivement, au montant cible, ce qui témoigne du rendement très élevé de ces groupes d'exploitation.
- Le montant global qui a été fixé pour les primes attribuées aux termes du régime d'incitation à moyen terme et du régime d'incitation à long terme était inférieur de 15 % au montant cible car le RTA sur deux ans relatif de la Banque était inférieur au RTA cible.

Les primes incitatives attribuées aux membres de la haute direction sont fondées sur le rendement individuel plutôt que d'être calculées à l'aide d'une formule, de sorte que les primes incitatives réelles ne sont pas nécessairement directement proportionnelles à la variation du montant global des primes.

Rémunération directe

(\$ CA)	2009	2008	2007
Espèces			
Salaires	400 000 \$	265 425 \$	s.o.
Prime	1 600 000 \$	1 100 000 \$	s.o.
Rémunération totale en espèces	2 000 000 \$	1 365 425 \$	s.o.
Titres de participation			
Moyen terme	300 000 \$	700 000 \$	s.o.
Options d'achat d'actions	Néant	Néant	s.o.
Total des titres de participation	300 000 \$	700 000 \$	s.o.
Rémunération directe totale	2 300 000 \$	2 065 425 \$	s.o.

Régimes de retraite

M. Robertson participe au régime de retraite à l'intention des cadres canadiens, qui est un régime de retraite à prestations déterminées offert à tous les cadres canadiens de la Banque et assujéti aux modalités suivantes :

- Le montant total des prestations de retraite normales annuelles correspond à 1,25 % de son salaire moyen, plus 45 % de la moyenne des primes qui lui ont été attribuées aux termes du RICT (sous réserve de certains plafonds), multiplié par ses années de service décomptées, déduction faite d'une somme au titre de droits à pension aux termes du Régime de pensions du Canada (RPC).
- (Note : les cinq primes consécutives les plus élevées attribuées aux termes du RICT sont habituellement utilisées pour le calcul; toutefois, étant donné que M. Robertson est au service de la Banque depuis moins de cinq ans, le calcul tient compte de toutes les primes attribuées aux termes du RICT.)
- Les prestations de retraite de M. Robertson seront versées sous forme de paiements périodiques – une tranche sera versée par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et le reste, aux termes du régime complémentaire de retraite à l'intention des membres de la haute direction ainsi que des directeurs régionaux désignés et des personnes désignées de la Banque de Montréal.
- M. Robertson peut choisir d'accroître ses prestations de retraite de 2 % en effectuant des cotisations facultatives aux termes du régime.
- Ces prestations sont normalement payables à l'âge de 65 ans, mais M. Robertson peut commencer à toucher des prestations réduites 10 ans plus tôt (une réduction de 4 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 65 ans), sous réserve de toutes les lois applicables et des règles du régime.
- À ce jour, M. Robertson a gagné des prestations de retraite annuelles totales de 10 190 \$, qui sont payables, sans réduction, à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera en fonction des années de service décomptées et des revenus supplémentaires.

Propriété d'actions

M. Robertson détient 92 % du nombre d'actions prévu par les lignes directrices en matière de propriété d'actions. Il dispose de trois ans à compter de sa nomination (mars 2008) au poste de chef des finances pour se conformer entièrement à ces exigences.

Propriété d'actions au 31 octobre 2009					
Multiple	Actions ordinaires (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	527 280	1 309 504	0	1 836 784	4,59

T.V. Milroy, chef de la direction, Marchés des capitaux

M. Milroy dirige les activités de Marchés des capitaux au Canada, aux États-Unis et dans le reste du monde. Il est chargé de définir et de mettre en œuvre l'orientation stratégique ainsi que de fournir des solutions clients et de produire les résultats financiers pour toutes les gammes de produits des secteurs Investissements et services aux grandes entreprises et Produits de négociation.

Rendement financier

Le montant global des primes incitatives à court terme de M. Milroy est établi à 75 % en fonction des mesures d'évaluation du groupe d'exploitation Marchés des capitaux et à 25 % en fonction des mesures d'évaluation de la Banque. Les primes incitatives à moyen et à long terme sont déterminées en fonction du RTA relatif historique. Les mesures d'évaluation du groupe d'exploitation de Marchés des capitaux sont le RNAI et le rendement des capitaux propres. Le rendement de la Banque est évalué en fonction de la croissance du revenu, de la croissance du résultat par action avant amortissement et du RCP.

RICT		
75 % en fonction des mesures d'évaluation du groupe d'exploitation de MC 1)	Cible	Réel
RNAI de MC	729 M \$	901 M \$
Rendement des capitaux propres de MC	11,0 %	13,8 %
25 % en fonction des mesures d'évaluation du rendement de la Banque		
Croissance du revenu	5,6 %	8,4 %
Croissance du résultat par action avant amortissement	3,9 %	(18,0)%
Rendement des capitaux propres	12,3 %	9,9 %
RIMT/RILT		
RTA sur deux ans relatif 2)	RTA égal ou supérieur au RTA moyen du groupe de référence canadien	(3,8)% (RTA inférieur au RTA moyen du groupe de référence canadien)

1) Les chiffres réels différeront de ceux qui figurent dans le rapport annuel de la Banque car ils sont rajustés pour tenir compte de la dotation réelle à la provision pour pertes sur créances.

2) Aux fins d'établissement de la rémunération, ce calcul est effectué en fonction du cours moyen des actions sur 90 jours plutôt que de leur cours de clôture le 31 octobre. Par conséquent, ce nombre différera de la notion équivalente de « rendement total des capitaux propres (RTCP) » publié dans le rapport annuel de la Banque.

Rendement et rémunération

L'exercice 2009 a été le premier exercice complet de M. Milroy en tant que chef de la direction de Marchés des capitaux. En plus de ses responsabilités courantes, M. Milroy avait un certain nombre d'objectifs clés à atteindre. Il a atteint, voire surpassé, des objectifs financiers et d'exploitation ambitieux. Il a notamment produit des résultats records et augmenté le revenu net après impôts (comptabilisé) de Marchés des capitaux de 49 %. Ses autres objectifs étaient liés à la stratégie client de Marchés des capitaux et à la réduction du risque par rapport au rendement. Grâce à son leadership, M. Milroy a atteint ces objectifs, son équipe et ses services se sont hissés dans le peloton de tête du groupe de référence, il a augmenté la part de marché dans certains domaines et il a réduit sensiblement les risques liés aux éléments hors bilan.

La rémunération incitative à court terme de M. Milroy pour 2009 reflète le rendement de Marchés des capitaux et le rendement de la Banque puisqu'elle a été établie à 75 % en fonction du rendement de Marchés des capitaux (qui a produit des résultats records) et à 25 % en fonction du rendement total de la Banque (qui a entraîné une réduction du montant global des primes), en sus de son apport individuel. Sa rémunération incitative à moyen et à long terme reflète son rendement individuel malgré la réduction du montant global des primes incitatives à moyen et à long terme.

Rémunération directe

(\$ CA)	2009	2008	2007
Espèces			
Salaire	400 000 \$	331 667 \$	200 000 \$
Prime	3 300 000 \$	1 600 000 \$	Néant
Rémunération totale en espèces	3 700 000 \$	1 931 667 \$	200 000 \$
Titres de participation			
Moyen terme	1 900 000 \$	1 830 000 \$	2 305 000 \$
Options d'achat d'actions	1 900 000 \$	1 970 000 \$	400 000 \$
Total des titres de participation	3 800 000 \$	3 800 000 \$	2 705 000 \$
Rémunération directe totale	7 500 000 \$	5 731 667 \$	2 905 000 \$

Note : Une tranche de 62 % de la rémunération de M. Milroy pour 2009 est reportée (y compris le report volontaire de 25 % de sa prime en espèces aux fins de l'obtention de DDVA) et est donc harmonisée avec les intérêts à long terme des actionnaires.

Régimes de retraite

M. Milroy participe au régime de retraite à l'intention des employés de BMO Nesbitt Burns, qui est un régime de retraite à cotisations déterminées offert à tous les employés admissibles de BMO Nesbitt Burns et assujéti aux modalités suivantes :

- Tant M. Milroy que BMO cotisent au régime.
- BMO cotise 3 % des revenus chaque année au régime de retraite à cotisations déterminées, jusqu'à concurrence de 3 500 \$.
- M. Milroy doit cotiser 2 % de ses revenus, jusqu'à concurrence de 2 000 \$ par année, soit au régime de retraite à cotisations déterminées, soit à un régime enregistré d'épargne-retraite. Il a choisi de verser ses cotisations dans un régime enregistré d'épargne-retraite.
- M. Milroy est chargé de gérer les placements des fonds de retraite qui se trouvent dans son régime à cotisations déterminées et dans son régime enregistré d'épargne-retraite.

Propriété d'actions

M. Milroy détient un nombre d'actions supérieur à celui qui est prévu par les lignes directrices en matière de propriété d'actions.

Propriété d'actions au 31 décembre 2009					
Multiple de la rémunération directe cible totale	Actions ordinaires (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple de la rémunération directe cible totale
1,0	146 383	5 760 942	7 739 356	13 646 681	Supérieur aux exigences

T.E. Flynn, vice-président à la direction et chef de la gestion globale des risques

M. Flynn est responsable de la gestion des risques et de la gouvernance de BMO Groupe financier. Il dirige l'élaboration et la mise en œuvre du cadre de gestion des risques pour l'entreprise dans plusieurs secteurs d'activité et secteurs géographiques et selon différents cadres réglementaires. Il apporte un point de vue indépendant, prudent et éclairé sur la quantification et l'acceptabilité des risques (en tenant compte des rendements prévus) pour l'entreprise.

Rendement financier

Le montant total des primes incitatives à court terme de M. Flynn est établi entièrement en fonction des mesures d'évaluation du rendement de la Banque et les primes incitatives à moyen et à long terme sont déterminées en fonction du RTA relatif historique.

RICT		
100 % en fonction des mesures d'évaluation du rendement de la Banque	Cible	Réel
Croissance du revenu	5,6 %	8,4 %
Croissance du résultat par action avant amortissement	3,9 %	(18,0)%
Rendement des capitaux propres	12,3 %	9,9 %
RIMT/RILT		
RTA sur deux ans relatif 1)	RTA égal ou supérieur au RTA moyen du groupe de référence canadien	(3,8)% (RTA inférieur au RTA moyen du groupe de référence canadien)

1) Aux fins d'établissement de la rémunération, ce calcul est effectué en fonction du cours moyen des actions sur 90 jours plutôt que de leur cours de clôture le 31 octobre. Par conséquent, ce nombre diffère de la notion équivalente de « rendement total des capitaux propres (RTCP) » publié dans le rapport annuel de la Banque.

Rendement et rémunération

M. Flynn a terminé son premier exercice complet en tant que chef de la gestion globale des risques et il a connu un rendement remarquable dans plusieurs domaines. Outre ses responsabilités courantes, il avait plusieurs objectifs clés à atteindre, qu'il a atteints ou surpassés. Plus particulièrement, grâce à son leadership, il a su diriger BMO à travers la période de volatilité financière que nous avons connue au cours des 18 derniers mois. Il a instauré une méthode de gestion des risques rigoureuse et possède de solides compétences dans le risque de marché. La rémunération incitative de M. Flynn pour l'exercice 2009 tient compte de son apport important et a été établie en fonction du rendement total de la Banque qui a entraîné une réduction du montant global des primes. Sa rémunération à moyen et à long terme reflète son rendement individuel élevé malgré la réduction du montant global des primes incitatives à moyen et à long terme.

Rémunération directe

(\$ CA)	2009	2008	2007
Espèces			
Salaires	400 000 \$	393 592 \$	326 667 \$
Prime	1 000 000 \$	800 000 \$	440 000 \$
Rémunération totale en espèces	1 400 000 \$	1 193 592 \$	766 667 \$
Titres de participation			
Moyen terme	750 000 \$	1 024 000 \$	652 000 \$
Options d'achat d'actions	750 000 \$	576 000 \$	575 000 \$
Total de titres de participation	1 500 000 \$	1 600 000 \$	1 227 000 \$
Rémunération directe totale	2 900 000 \$	2 793 592 \$	1 993 667 \$

Note : Une tranche de 52 % de la rémunération de M. Flynn pour 2009 est reportée et est donc harmonisée avec les intérêts à long terme des actionnaires.

Régimes de retraite

M. Flynn participe au régime de retraite à l'intention des cadres canadiens, qui est un régime de retraite à prestations déterminées offert à tous les cadres canadiens de la Banque et assujéti aux modalités suivantes :

- Le montant total des prestations de retraite normales annuelles correspond à 1,25 % de son salaire moyen plus 45 % de la moyenne des cinq primes consécutives les plus élevées qui lui ont été attribuées aux termes du RICT, (sous réserve de certains plafonds), multiplié par ses années de service décomptées, déduction faite d'une somme au titre de droits à pension aux termes du RPC.
- Les prestations de retraite de M. Flynn seront versées sous forme de paiements périodiques – une tranche sera versée par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et le reste, aux termes du régime complémentaire de retraite à l'intention des membres de la haute direction ainsi que des directeurs généraux désignés et des personnes désignées de la Banque de Montréal.
- M. Flynn peut choisir d'accroître ses prestations de retraite de 2 % en effectuant des cotisations facultatives aux termes du régime.
- Ces prestations de retraite sont normalement payables à l'âge de 65 ans, mais M. Flynn peut commencer à toucher des prestations réduites 10 ans plus tôt (une réduction de 3 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 60 ans pour les prestations de retraite fondées sur les années de service décomptées avant le 1^{er} juillet 2007 et une réduction de 4 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 65 ans pour les prestations de retraite fondées sur les années de service décomptées après le 30 juin 2007), sous réserve de toutes les lois applicables et des règles du régime.
- À ce jour, M. Flynn a gagné des prestations de retraite annuelles totales de 115 320 \$, qui sont payables, sans réduction, à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera en proportion des années de service décomptées et des revenus supplémentaires.

Propriété d'actions

M. Flynn détient un nombre d'actions supérieur à celui qui est prévu par les lignes directrices en matière de propriété d'actions.

Propriété d'actions au 31 décembre 2009					
Multiple	Actions ordinaires (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	224 014	3 015 100	0	3 239 114	8,10

F.J. Techar, président et chef de la direction, Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada

M. Techar dirige les services bancaires de détail canadiens et est chargé de définir et de mettre en œuvre des stratégies pour tous les produits ainsi que les réseaux de vente et de distribution de services. Il lui incombe de fournir des solutions financières aux clients et de produire des résultats financiers pour les services bancaires aux particuliers, aux entreprises et aux petites entreprises.

Rendement financier

Le montant total des primes incitatives à court terme de M. Techar est établi à 75 % en fonction des mesures d'évaluation du groupe d'exploitation PE Canada et à 25 % en fonction des mesures d'évaluation du rendement de la Banque. Ses primes incitatives à moyen et à long terme sont fondées sur le RTA relatif historique. Les mesures d'évaluation du groupe d'exploitation PE Canada sont la croissance du revenu net avant amortissement, la croissance du revenu, le levier d'exploitation avant amortissement et le rendement des capitaux propres de PE Canada. Le rendement total de la Banque est évalué en fonction de la croissance du revenu, de la croissance du résultat par action avant amortissement et du RCP.

RICT		
75 % en fonction des mesures d'évaluation du groupe d'exploitation PE Canada 1)		
	Cible	Réel
Croissance du revenu net avant amortissement de PE Canada	3,4 %	13,3 %
Croissance du revenu de PE Canada	3,7 %	6,8 %
Levier d'exploitation avant amortissement de PE Canada	(0,5)%	3,2 %
Rendement des capitaux propres de PE Canada	39,3 %	45,6 %
25 % en fonction des mesures d'évaluation du rendement de la Banque		
Croissance du revenu	5,6 %	8,4 %
Croissance du résultat par action avant amortissement	3,9 %	(18,0)%
Rendement des capitaux propres	12,3 %	9,9 %
RIMT/RILT		
RTA sur deux ans relatif 2)	RTA égal ou supérieur au RTA moyen du groupe de référence canadien	(3,8) % (RTA inférieur au RTA moyen du groupe de référence canadien)

1) Les chiffres réels différeront de ceux qui figurent dans le rapport annuel de la Banque car ils sont rajustés pour les Fonds d'investissement aux fins d'harmonisation avec la cible.

2) Aux fins d'établissement de la rémunération, ce calcul est effectué en fonction du cours moyen des actions sur 90 jours plutôt que de leur cours de clôture le 31 octobre. Par conséquent, ce nombre diffèrera de la notion équivalente de « rendement total des capitaux propres (RTCP) » publié dans le rapport annuel de la Banque.

Rendement et rémunération

M. Techar a dirigé les Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada et a su atteindre ou surpasser un certain nombre d'objectifs en plus d'assumer ses responsabilités courantes. En 2009, le revenu et le revenu net de ce groupe d'exploitation ont connu une forte hausse, la fidélité de la clientèle a augmenté, de nouveaux produits destinés aux clients ont été lancés sur le marché et les résultats financiers ont largement excédé les objectifs établis au début de l'exercice. Plus précisément, la croissance du RNAI a été de 13,3 %, la croissance du revenu, de 6,8 % et le levier d'exploitation, de 3,2 %. De plus, il a su consolider le bassin de candidats talentueux de PE Canada et renforcer le leadership de cette dernière. Sa rémunération incitative à court terme reflète cette amélioration du rendement, est fondée à 75 % sur le rendement de PE Canada (supérieur aux objectifs) et à 25 % sur le rendement global de la Banque (qui a entraîné une réduction du montant global des primes) et reflète son apport individuel malgré la réduction du montant total des primes incitatives à moyen et à long terme.

Rémunération directe

(\$ CA) 1)	2009	2008	2007
Espèces			
Salaire	640 750 \$	559 000 \$	546 500 \$
Prime	1 125 000 \$	689 376 \$	830 680 \$
Rémunération totale en espèces	1 765 750 \$	1 248 376 \$	1 377 180 \$
Titres de participation			
Moyen terme	975 000 \$	1 182 454 \$	775 594 \$
Options d'achat d'actions	975 000 \$	705 658 \$	1 292 728 \$
Total des titres de participation	1 950 000 \$	1 888 112 \$	2 068 322 \$
Rémunération directe totale	3 715 750 \$	3 136 488 \$	3 445 502 \$

1) La rémunération a été convertie en dollars canadiens conformément au tableau sommaire de la rémunération qui figure à la page 41.

Note : Une tranche de 52 % de la rémunération de M. Techar pour 2009 est reportée et est donc harmonisée avec les intérêts à long terme des actionnaires.

Régimes de retraite

M. Techar exerce ses fonctions auprès de la Banque au Canada et aux États-Unis. Par conséquent, il participe à plusieurs régimes de retraite de la Banque, soit à un régime régi par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, au régime de retraite agréé, au régime de retraite non agréé de Harris et à une convention d'allocation de retraite. La Banque a conclu une convention d'allocation de retraite avec M. Techar afin de définir ses ententes de retraite et de clarifier ses droits en cas de changement de contrôle. Voici les modalités de la convention d'allocation de retraite de M. Techar :

- Le montant total des prestations de retraite normales annuelles correspond à 2 % du salaire de M. Techar pour les 12 derniers mois plus 45 % de la moyenne des cinq primes consécutives les plus élevées qui lui ont été attribuées aux termes du RICT, multipliés par ses années de service décomptées.
- Une tranche de ses prestations de retraite annuelles totales sera versée par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal sous forme de versements périodiques. M. Techar pourra choisir de recevoir la somme payable par le régime de retraite agréé de Harris sous forme de versements périodiques ou en un versement forfaitaire. Le reste de ses prestations de retraite annuelles totales seront converties en espèces et versées en un versement forfaitaire.
- À ce jour, M. Techar a gagné des prestations de retraite annuelles totalisant 431 408 \$, qui sont payables, sans réduction, à l'âge de 60 ans. Cette somme augmentera en proportion des années de service décomptées et des revenus supplémentaires.
- Ces prestations sont normalement payables à l'âge de 60 ans, mais M. Techar peut commencer à toucher des prestations réduites cinq ans plus tôt (une réduction de 3 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 60 ans), sous réserve de toutes les lois applicables et des règles du régime.

Propriété d'actions

M. Techar détient un nombre d'actions supérieur à celui qui est prévu par les lignes directrices en matière de propriété d'actions.

Propriété d'actions au 31 décembre 2009					
Multiple	Actions ordinaires (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	700 806	3 621 058	2 873 972	7 195 836	11,23

Tableaux de la rémunération des cadres

Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés

Le tableau suivant présente la rémunération gagnée à l'égard des trois derniers exercices par les membres de la haute direction visés. La rémunération en espèces versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change moyens indiqués ci-après pour les exercices suivants : 2009 : 1,00 \$ US = 1,165 \$ CA; 2008 : 1,00 \$ US = 1,032 \$ CA et 2007 : 1,00 \$ US = 1,093 \$ CA. Les titres de participation attribués en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon les taux de change moyens établis sur 30 jours indiqués ci-après pour les exercices suivants : 2008 : 1,00 \$ US = 1,034 \$ CA; 2007 : 1,00 \$ US = 1,132 \$ CA et 2006 : 1,00 \$ US = 1,217 \$ CA. La valeur des régimes de retraite en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change au comptant indiqués ci-après pour les exercices suivants : 2009 : 1,00 \$ US = 1,0819 \$ CA; 2008 : 1,00 \$ US = 1,0186 \$ CA et 2007 : 1,00 \$ US = 1,0634 \$ CA.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions (\$) 2)	Attributions à base d'options (\$) 2)6)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$) 3)	Valeur du régime de retraite (\$) 7)	Autre rémunération (\$) 4)	Rémunération totale (\$) 5)
					Régimes incitatifs annuels 3)			
W.A. Downe Président et chef de la direction	2009	1 165 000	2 350 000	2 350 000	1 585 000	120 881	14 271	7 585 152
	2008	1 032 000	1 750 000	1 800 000	1 400 000	(13 359)	11 868	5 980 509
	2008 1)	1 032 000	0 1)	0 1)	1 400 000	(13 359)	11 868	2 430 509
	2007 5)	964 245	1 800 000	2 700 000	0	3 801 000 8)	12 296	9 277 541
R.C. Robertson Chef des finances	2009	400 000	300 000	0	1 600 000	64 516	11 967	2 376 483
	2008	265 425	700 000	0	1 100 000	24 636	921	2 090 982
	2007	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
T.E. Flynn Vice-président à la direction et chef de la gestion globale des risques	2009	400 000	750 000	750 000	1 000 000	107 968	11 967	3 019 935
	2008	393 592	1 024 000	576 000	800 000	137 282	11 156	2 942 030
	2007	326 667	652 000	575 000	440 000	110 225	9 723	2 113 615
T.V. Milroy Chef de la direction Marchés des capitaux	2009	400 000	1 900 000	1 900 000	3 300 000	3 500	3 000	7 506 500
	2008	331 667	1 830 000	1 970 000	1 600 000	3 500	3 000	5 738 167
	2007	200 000	2 305 000	400 000	0	3 500	3 000	2 911 500
F.J. Techar Président et chef de la direction, Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada	2009	640 750	975 000	975 000	1 125 000	55 345	471 345	4 242 440
	2008	559 000	1 182 454	705 658	689 376	341 239	414 484	3 892 211
	2007	546 500	775 594	1 292 728	830 680	76 469	433 091	3 955 062

Notes

- Par la suite, M. Downe a remis ses droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions d'un montant de 1 750 000 \$ et ses options d'achat d'actions d'un montant de 1 800 000 \$ qui lui avaient été attribués. Par conséquent, il n'a touché aucune attribution à base de titres de participation en 2008. Sa rémunération en 2008 est présentée sur deux lignes afin d'indiquer sa rémunération avant et après la prise de cette décision.
- Les attributions à base d'options et attributions à base d'actions indiquées sont les plus récentes qui ont été approuvées et non celles attribuées il y a 12 mois. Les montants indiqués représentent la valeur des attributions au cours de chacune des années civiles 2009, 2008 et 2007. Le tableau ne présente pas la valeur des attributions à base d'options et des attributions à base d'actions octroyées à chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2007 (c.-à-d. entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2006).
 - La valeur des options attribuées au cours de cette période s'établit comme suit : M. Downe : 1 837 376 \$; M. Flynn : 450 000 \$; M. Milroy : 412 500 \$ et M. Techar : 1 189 128 \$.
 - La valeur des attributions à base d'actions octroyées au cours de cette période s'établit comme suit : M. Downe : 1 837 376 \$ aux termes du régime d'incitation à moyen terme (RIMT de la Banque); M. Flynn : un total de 445 000 \$ aux termes du RIMT de la Banque; M. Milroy : un total de 2 100 000 \$ aux termes du RIMT de la Banque et du RIMT de BMO MC et M. Techar : un total de 1 189 128 \$ aux termes du RIMT de la Banque.
- Les cadres peuvent choisir de reporter la réception d'une partie de leurs primes en espèces à court terme et de recevoir plutôt des DDVA. Les cadres suivants ont fait ce choix :

Exercice	Membre de la haute direction visé	% reporté
2009	M. Downe	50 %
	M. Milroy	25 %
2008	M. Downe	25 %
	M. Milroy	100 %*
	M. Techar	50 %
2007	M. Techar	50 %*

*sous réserve d'un maximum de 350 000 \$
- Les montants indiqués représentent les cotisations effectuées par BMO pour les membres de la haute direction visés aux termes des régimes d'achat d'actions des employés et la valeur totale des avantages accessoires et avantages sociaux en sus de 50 000 \$, ou 10 % du salaire annuel total (selon le moins élevé des deux). Les montants indiqués pour M. Techar comprennent une allocation de 354 359 \$ US versée à M. Techar en 2009, en 2008 et en 2007 pour l'aider à partir du Canada pour se réinstaller aux États-Unis. L'allocation versée à M. Techar en 2009 constituait le paiement final. Ces paiements représentent le coût intégral pour la Banque.
- En 2007, lors de sa nomination à titre de président et chef de la direction, M. Downe s'est vu attribuer une prime spéciale liée au RTA relatif qui a été conçue pour récompenser les cadres qui ont produit de façon progressive et soutenue un rendement exceptionnel (relatif et absolu) comme suit. Cette attribution est d'une durée de cinq ans (du 1^{er} mars 2007 au 1^{er} mars 2012). Si la Banque obtient un RTA supérieur au RTA du groupe de référence canadien (les cinq autres grandes banques canadiennes) et augmente de 25 % le RTA absolu à la fin de la période d'évaluation du rendement, la valeur de la prime sera de 10 000 000 \$. Toutefois, elle sera nulle si ces objectifs de rendement ambitieux ne sont pas atteints. Si la Banque réalise un RTA relatif supérieur et qu'elle augmente de 25 % son RTA absolu à la fin de la période d'évaluation du rendement, la prime sera de 12 500 000 \$. Étant donné la difficulté à atteindre ces objectifs et le risque d'annulation, cette prime est d'une valeur indéterminée.
- Le comité a examiné une estimation préparée par un tiers consultant au sujet de la valeur des options à la date d'attribution. Le tiers consultant a utilisé un modèle d'établissement des prix binomial et s'est fondé sur les hypothèses clés suivantes aux fins du calcul de la juste valeur des options : rendement en dividendes prévu : 3,0 %; volatilité prévue du cours des actions de la Banque : 24,22 %; taux de rendement sans risque : 3,7 % et durée prévue jusqu'à l'exercice : 10 ans.
Aux fins d'établissement des documents comptables et des états financiers, la méthode et les hypothèses utilisées pour l'évaluation des options sont conformes aux lignes directrices énoncées dans le Chapitre 3870 du *Manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés* intitulé « Rémunérations et autres paiements à base d'actions ». La méthode d'établissement du prix des options Black-Scholes a été utilisée avec les hypothèses suivantes : rendement en dividendes prévu : 5,9 %; volatilité prévue du cours des actions de la Banque : 23,8 %; taux de rendement sans risque : 2,6 % et durée prévue jusqu'à l'exercice : 6,5 ans.
- Comprend le coût des prestations de retraite actuelles relatives au service (y compris l'incidence des écarts entre la rémunération réelle et la rémunération estimative à des fins actuarielles). Se reporter aux pages 43 et 44 pour obtenir de plus amples détails au sujet de ces régimes et obligations de retraite.
- Parmi les 3 801 000 \$ indiqués pour 2007, une tranche de 284 300 \$ est attribuable au coût des prestations de retraite relatives au service pour 2007. Le reste est attribuable à la hausse de l'obligation au titre des prestations constituées fondée sur le nombre total d'années de service décomptées de M. Downe au 31 octobre 2007, résultant de la hausse de son salaire au moment de sa nomination au poste de chef de la direction le 1^{er} mars 2007.

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

Le tableau ci-après présente la valeur des attributions à base d'actions et des attributions à base d'options en cours pour chaque membre de la haute direction visé en date du 31 octobre 2009.

Nom	Date d'attribution	Attributions à base d'options			Attributions à base d'actions		
		Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$) ¹⁾³⁾	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ²⁾
W. A. Downe	12 décembre 2000	220 000	38,45	12 décembre 2010	2 554 200		
	11 décembre 2001	351 200	35,68	11 décembre 2011	5 050 256		
	10 décembre 2002	67 400	40,85	10 décembre 2012	620 754		
	5 janvier 2004	44 100	53,93	5 janvier 2014	0		
	8 décembre 2004	40 400	56,60	8 décembre 2014	0		
	8 décembre 2005	46 300	62,99	8 décembre 2015	0		
	1 ^{er} décembre 2006					31 326	1 568 179
	14 décembre 2006	98 300	68,97	14 décembre 2016	0		
	3 décembre 2007					32 835	1 643 727
13 décembre 2007	165 400	60,23	13 décembre 2017	0			
Total		1 033 100			8 225 210	64 161	3 211 906
R. C. Robertson	27 mars 2008					12 078	604 622
	1 ^{er} décembre 2008					5 383	269 471
Total						17 461	874 093
T. E. Flynn	8 décembre 2004	20 500	56,60	8 décembre 2014	0		
	8 décembre 2005	21 600	62,99	8 décembre 2015	0		
	1 ^{er} décembre 2006					7 584	379 633
	14 décembre 2006	23 600	68,97	14 décembre 2016	0		
	1 ^{er} décembre 2007					11 894	595 395
	13 décembre 2007	34 600	60,23	13 décembre 2017	0		
	1 ^{er} décembre 2008					27 561	1 379 692
11 décembre 2008	70 320	34,13	11 décembre 2018	1 120 198			
Total		170 620			1 120 198	47 039	2 354 720
T. V. Milroy	12 décembre 2000	40 000	38,45	12 décembre 2010	464 400		
	11 décembre 2001	34 700	35,68	11 décembre 2011	498 986		
	10 décembre 2002	22 700	40,85	10 décembre 2012	209 067		
	5 janvier 2004	28 700	53,93	5 janvier 2014	0		
	8 décembre 2004	16 400	56,60	8 décembre 2014	0		
	7 février 2006	11 400	67,94	7 février 2016	0		
	1 ^{er} décembre 2006					13 978	699 729
	14 décembre 2006	10 500	68,97	14 décembre 2016	0		
	1 ^{er} décembre 2007					4 652	232 861
	3 décembre 2007					26 213	1 312 240
	13 décembre 2007	24 100	60,23	13 décembre 2017	0		
	27 mars 2008	61 302	45,00	27 mars 2018	310 188		
	1 ^{er} décembre 2008					49 254	2 465 661
11 décembre 2008	142 837	34,13	11 décembre 2018	2 275 393			
Total		392 639			3 758 034	94 097	4 710 491
F. J. Techar	12 décembre 2000	58 400	38,45	12 décembre 2010	678 024		
	11 décembre 2001	75 800	35,68	11 décembre 2011	1 090 004		
	10 décembre 2002	60 100	40,85	10 décembre 2012	553 521		
	5 janvier 2004	50 100	53,93	5 janvier 2014	0		
	8 décembre 2004	49 600	56,60	8 décembre 2014	0		
	8 décembre 2005	51 700	62,99	8 décembre 2015	0		
	1 ^{er} décembre 2006					20 265	1 014 456
	14 décembre 2006	63 600	68,97	14 décembre 2016	0		
	1 ^{er} décembre 2007					14 148	708 259
	13 décembre 2007	79 200	60,23	13 décembre 2017	0		
	1 ^{er} décembre 2008					31 826	1 593 186
	11 décembre 2008	86 149	34,13	11 décembre 2018	1 372 354		
	Total		574 649			3 693 903	66 239

Notes

- 1) La valeur de certaines des options non exercées est nulle étant donné que le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2009.
- 2) Il est présumé dans la valeur de paiement des DVAR que les objectifs de rendement ont été atteints. Le rendement tient compte d'un RTA relatif fondé sur le RTA total annualisé sur trois ans de BMO comparé aux RTA annualisés de ses concurrents pour la même période. Le RTA est appliqué à la valeur finale des DVAR aux fins de l'établissement de la valeur de paiement. Si le RTA relatif de BMO devient inférieur à 10 % du RTA moyen de ses concurrents, le paiement aux termes du régime ne sera pas effectué. La valeur de paiement est calculée à l'aide du cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2009 (50,06 \$ par action), multiplié par le nombre de droits octroyés.
- 3) La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2009 (50,06 \$ par action). Cela comprend les options qui n'ont pas encore été acquises ou qui ne peuvent être exercées étant donné que la condition selon laquelle le cours des actions doit augmenter de 50 % ou de 100 % n'a pas été satisfaite.

Attributions aux termes d'un régime incitatif – valeur acquise ou gagnée

Le tableau ci-après présente la valeur des attributions à base d'options, des attributions à base d'actions et de la rémunération versée en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base de titres de participation qui ont été acquises ou gagnées durant l'exercice terminé le 31 octobre 2009.

Nom	Attributions à base d'options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) 1)	Attributions à base d'actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) 2)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) 3)
W. A. Downe	0	608 723	1 585 000
R. C. Robertson	s.o.	s.o.	1 600 000
T. E. Flynn	0	268 937	1 000 000
T. V. Milroy	0	1 172 329	3 300 000
F. J. Techar	0	1 292 888	1 125 000

Notes

- 1) Valeur des options d'achat d'actions acquises durant l'exercice. Elle correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions à la TSX à la date d'acquisition. Si le cours de clôture des actions à la date d'acquisition était inférieur au prix d'exercice, les options d'achat d'actions n'ont aucune valeur à l'heure actuelle et celle-ci est donc indiquée comme étant 0 \$.
- 2) Valeur des attributions à base d'actions qui ont été acquises et payées durant l'exercice. Comprend les équivalents de dividendes gagnés sur les DDVA en cours durant la période. Les équivalents de dividendes sont évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2009 (50,06 \$).
- 3) Primes en espèces annuelles pour 2009. Les primes annuelles sont également indiquées dans le tableau sommaire de la rémunération. Le montant intégral des primes en espèces annuelles est inclus dans ce tableau même si une portion d'entre elles a été volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA.

Tableau des régimes de retraite à prestations déterminées

Le tableau ci-après présente l'information qui doit être divulguée au sujet des régimes de retraite à prestations déterminées, notamment les prestations de retraite annuelles payables aux membres de la haute direction visés admissibles (à la fin de l'exercice, à l'âge normal de la retraite et à l'âge de 65 ans) et les obligations au titre des prestations constituées.

Nom	Nombre d'années décomptées	Prestations annuelles payables (\$) 1)			Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) 2)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) 3)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) 3)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) 2)
		À la fin de l'exercice	À l'âge normal de la retraite	À 65 ans				
W. A. Downe	26,42	828 827 4)	907 264 4)	1 061 523 4)	7 556 572 5)	120 881	2 221 613	9 899 066 5)
R. C. Robertson	1,67	10 190	27 002 6)	27 002	21 503	64 516	32 113	118 132 7)
T. E. Flynn	14,75 8)	115 320	310 176 6)	310 176	382 627	107 968	172 113	662 708
F. J. Techar	25,00	431 408 9)	546 450 9)	631 293 9)	3 188 140 10)11)	55 345	1 112 771	4 356 255 11)

Notes

- 1) Les prestations annuelles payables comprennent tous les droits à pension obtenus de la Banque et ne reflètent pas la perte de prestations en cas de cessation de l'emploi d'un participant dont les droits ne sont pas acquis ou la réduction des prestations en cas de retraite anticipée.
- 2) L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actualisée des prestations constituées, calculée à l'aide des mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que celles qui sont utilisées pour calculer la charge au titre des prestations constituées et la charge annuelle indiquée dans les états financiers consolidés de 2008 et de 2009. Les hypothèses reflètent une meilleure estimation d'événements futurs, de sorte qu'il se pourrait que les valeurs indiquées ne puissent être directement comparées à des estimations similaires de la charge au titre des prestations constituées que d'autres sociétés ont publiées. De plus, si un cadre a droit à un paiement forfaitaire au moment de la retraite, ce paiement pourrait différer sensiblement de l'obligation au titre des prestations constituées en raison des écarts entre les hypothèses utilisées pour le calcul de la somme forfaitaire (dont le montant peut varier selon la conjoncture économique au moment de la retraite) et les hypothèses utilisées pour dresser les états financiers consolidés.
- 3) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente principalement le coût des prestations au titre des services rendus (la valeur actualisée des prestations supplémentaires gagnées durant l'exercice en raison des services accumulés) et les différences entre la rémunération réelle et la rémunération estimative à des fins actuarielles pour l'exercice. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend l'intérêt sur l'obligation et les variations des hypothèses (spécialement la rémunération et le taux d'actualisation, qui dépend du rendement actuel des obligations à long terme), les variations des taux de change, les éléments non rémunérateurs réels du régime (tel qu'un comportement à la retraite différent de celui qui avait été prévu) et les cotisations des employés.
- 4) Une partie des prestations de retraite annuelles de M. Downe seront payables par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal. Le reste de la valeur totale des prestations de retraite annuelles sera converti en somme forfaitaire à la retraite, sous réserve d'un plafond de 1 000 000 \$ US converti au taux de 1,00 \$ US pour 1,0819 \$ CA.
- 5) La méthode utilisée pour le calcul de l'obligation au titre des prestations constituées indiquée dans le présent tableau diffère de la méthode utilisée pour la conversion des prestations de retraite gagnées aux termes de la convention d'allocation de retraite en somme forfaitaire. Aux termes de la convention d'allocation de retraite, la méthode de conversion est prescrite et les hypothèses varient en fonction de la conjoncture économique au moment du départ à la retraite de M. Downe.
- 6) L'âge normal de la retraite pour M. Robertson et M. Flynn est de 65 ans.
- 7) L'obligation au titre des prestations constituées de M. Robertson à la fin de l'exercice est sensiblement plus élevée que ce qu'elle était au début de l'exercice principalement en raison du coût des prestations au titre des services rendus durant l'exercice et de sa période de service relativement courte au début de l'exercice.
- 8) Aux fins de la comptabilisation des années de service auprès de son employeur précédent, M. Flynn a conclu une entente de services spéciale aux termes de laquelle il cumule deux années de service décomptées supplémentaires pour chaque année travaillée. Cette entente sera maintenue jusqu'à ce que M. Flynn ait accumulé un nombre total de 12 années de service supplémentaires. En date du 31 octobre 2009, il avait cumulé environ 10 années de service décomptées supplémentaires.
- 9) Une tranche des prestations de retraite annuelles de M. Techar sera payable par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et une tranche, par le régime agréé et le régime non agréé de Harris. Le reste de la valeur totale des prestations de retraite annuelles sera converti en somme forfaitaire au moment du départ à la retraite.
- 10) La charge comptable au 31 octobre 2008 était présentée en dollars américains dans la circulaire de l'exercice précédent. Cette année, le montant en dollars américains (3 129 923 \$) est converti en dollars canadiens selon un taux de change correspondant à 1,0186 \$ CA pour 1,00 \$ US.
- 11) La méthode utilisée pour le calcul de l'obligation au titre des prestations constituées indiquée dans le présent tableau diffère de la méthode utilisée pour la conversion des prestations de retraite gagnées aux termes de la convention d'allocation de retraite en somme forfaitaire. Aux termes de la convention d'allocation de retraite, la méthode de conversion est prescrite et les hypothèses varient en fonction de la conjoncture économique au moment du départ à la retraite de M. Techar.

Tableau des régimes de retraite à cotisations déterminées

Le tableau ci-après présente les données qui doivent être publiées au sujet des prestations de M. Milroy aux termes d'un régime à cotisations déterminées.

Valeur accumulée aux termes du régime de retraite à cotisations déterminées au début de l'exercice	Montant rémunérateur 1)	Montant non rémunérateur 2)	Valeur accumulée au titre du régime de retraite à cotisations déterminées à la fin de l'exercice
53 843,18 \$	3 500 \$	7 136,55 \$	64 479,73 \$

Notes

- 1) Le montant rémunérateur comprend uniquement les cotisations de la Banque. Le régime ne prévoit pas de « gains de placement réalisés au-dessus du cours du marché ».
2) Les variations du montant non rémunérateur de la valeur accumulée comprennent les cotisations des employés et les gains de placement du régime.

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

Le tableau ci-après explique comment les éléments du régime de rémunération des cadres de BMO sont traités selon cinq scénarios de cessation d'emploi possibles.

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi avec cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Rémunération de base (salaire)	Cessation immédiate	Cessation immédiate	Indemnité de départ versée sous forme de somme forfaitaire ou de maintien du salaire	Application des dispositions habituelles en matière de retraite	Aucun paiement supplémentaire
Régime d'incitation à court terme (prime)	Annulation	Annulation	Tel que négocié	Au prorata pour l'exercice	Aucun paiement supplémentaire
Régime d'incitation à moyen terme de la Banque (DVAAR et DVAR)	Annulation	Annulation	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles Les DVAAR sont annulés en cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou d'inconduite pendant la période d'emploi	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles Les DVAAR sont annulés en cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation et de non-concurrence ou d'inconduite d'un employé	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles
Régime d'incitation à moyen terme de MC	Annulation	Annulation	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles Les DVAAR sont annulés en cas de manquement à une disposition en matière de non-concurrence	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles
Régime d'incitation à long terme (options d'achat d'actions)	Annulation de toutes les options	Annulation de toutes les options	Expiration de toutes les options acquises dans les 90 jours. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation, toutes les options sont annulées.	Expiration de toutes les options cinq ans après le départ à la retraite ou l'expiration, selon la première de ces éventualités à survenir. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-concurrence et de non-sollicitation, toutes les options sont annulées.	En cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, toutes les options sont pleinement acquises et expireront dans les 90 jours suivants.
Droits différés à la valeur d'actions (report volontaire aux termes du RICT)	Rachat des droits	Rachat des droits	Rachat des droits	Rachat des droits	Maintien de la participation
Régimes de retraite					
Régime de retraite à l'intention des cadres canadiens	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Avant l'âge de 55 ans, une prestation de retraite liée à la prime correspondant à 1,25 % des revenus moyens les plus élevés moins le salaire ouvrant droit à pension moyen, multipliés par les années de service décomptées est payable	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire
Régime de retraite de BMO Nesbitt Burns	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire
Convention d'allocation de retraite	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Deux années de service décomptées supplémentaires sont accordées plus une indemnité de départ correspondant à deux fois la somme du salaire annuel et de la moyenne des cinq primes consécutives les plus élevées	Aucun paiement supplémentaire	Même paiement qu'en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante en cas de changement de contrôle et dans les 24 mois suivant la cessation d'emploi du cadre
Avantages sociaux	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Avantages accessoires	Cessation	Cessation	Tel que négocié	Cessation	Aucun paiement supplémentaire

Le tableau ci-après présente les prestations supplémentaires qui pourraient être versées à chaque membre de la haute direction visé dans les scénarios suivants au 31 octobre 2009 ¹⁾.

Nom	Type de paiement	Démission (\$)	Cessation avec cause juste et suffisante (\$)	Cessation sans cause juste et suffisante (\$)	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite) (\$)	Changement de contrôle (\$)
W. A. Downe	Indemnité de départ en espèces totale 2)	0 \$	0 \$	6 817 594 \$	0 \$	6 817 594 \$
	DDVA	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	RIMT de la Banque	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Options d'achat d'actions 5)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	1 079 484 \$
	Prestations de retraite 4)7)	0 \$	0 \$	58 044 \$	0 \$	58 044 \$
	Total	0 \$	0 \$	6 875 638 \$	0 \$	7 955 122 \$
R. C. Robertson	Somme en espèces totale 3)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	DDVA	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	RIMT de la Banque	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Options d'achat d'actions	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Prestations de retraite 7)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Total	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
T.E. Flynn	Somme en espèces totale 2)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	DDVA	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	RIMT de la Banque	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Options d'achat d'actions 5)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	1 120 198 \$
	Prestation de retraite 6)7)	0 \$	0 \$	43 484 \$ ⁶⁾	0 \$	0 \$
	Total	0 \$	0 \$	43 484 \$	0 \$	1 120 198 \$
T. Milroy	Somme en espèces totale 2)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	DDVA	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	RIMT de la Banque	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	RIMT de CM	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Options d'achat d'actions 5)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	2 508 037 \$
	Prestations de retraite 7)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Total	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	2 508 037 \$	
F. J. Techar	Somme en espèces totale 2)	0 \$	0 \$	2 871 363 \$	0 \$	2 871 363 \$
	DDVA	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	DVAAR	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	DVAR	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Options d'achat d'actions 5)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	1 372 354 \$
	Prestations de retraite 4)7)	0 \$	0 \$	202 459 \$	0 \$	202 459 \$
Total	0 \$	0 \$	3 073 822 \$	0 \$	4 446 176 \$	

Notes

- 1) Prestations supplémentaires reçues par le membre de la haute direction visé, à l'exclusion des prestations prévues par la loi. Tous les paiements sont calculés d'après l'hypothèse selon laquelle le membre de la haute direction visé a cessé d'être un employé le 31 octobre 2009. Les évaluations sont effectuées en fonction du cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2009 (50,06 \$) et les indemnités de départ ainsi que les prestations de retraite versées en dollars américains ont été converties en dollars canadiens au taux de change de 1,0819 \$ CA pour 1,00 \$ US au 31 octobre 2009.
- 2) Les indemnités de départ de MM. Downe et Techar sont régies par leurs conventions d'allocation de retraite respectives. Les droits de MM. Milroy et Flynn seraient déterminés conformément à la common law.
- 3) M. Robertson a conclu une entente particulière aux termes de laquelle il touche une rémunération globale de 2 millions de dollars par année pendant 2,25 ans à compter de la date de sa nomination plutôt qu'une indemnité de départ.
- 4) Comme il est indiqué dans leurs conventions d'allocation de retraite respectives, MM. Downe et Techar toucheraient une indemnité de départ et des prestations de retraite supplémentaires en cas de changement de contrôle et de cessation de leur emploi sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle.
- 5) Les valeurs indiquées correspondent au montant dans le cours des options dont l'acquisition a été anticipée. L'acquisition anticipée d'options d'achat d'actions a lieu lorsqu'un changement de contrôle se produit et qu'il est mis fin à l'emploi du cadre sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un tel changement de contrôle.
- 6) D'après son âge actuel, M. Flynn aurait droit à un paiement supplémentaire aux termes de la disposition en matière de primes en espèces prévue par le régime de retraite à l'intention des cadres canadiens en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante. Cette prestation est autrement payable aux cadres qui ont atteint l'âge de 55 ans et dont il est mis fin à l'emploi.
- 7) Les prestations de retraite de MM. Downe et Techar sont régies par leurs conventions d'allocation de retraite respectives, celles de MM. Robertson et Flynn, par le régime de retraite à l'intention des cadres canadiens et celles de M. Milroy, par le régime de retraite de BMO Nesbitt Burns

Renseignements complémentaires

Ratio du coût de la direction

En réponse à une proposition d'actionnaire reçue en 2005, la Banque s'est engagée à élaborer en collaboration avec d'autres institutions financières un ratio du coût de la direction devant être déclaré chaque année. La mesure convenue, indiquée ci-après, indique la rémunération totale des membres de la haute direction visés dans les circulaires de sollicitation de procurations publiées en 2008, en 2009 et en 2010. Le ratio du coût de la direction est exprimé en pourcentage du revenu net après impôts.

Ratio du coût de la direction

	2009	2008	2007
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (M \$) ¹⁾	24,7 \$	22,4 \$	24,7 \$
En pourcentage du revenu net après impôts ²⁾	1,38 %	1,13 %	1,16 %

Notes

- 1) La rémunération globale des membres de la haute direction visés correspond à la somme du salaire de base, des primes incitatives à court, à moyen et à long terme, de toute autre rémunération et de la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération du chef de la direction et du chef des finances en plus des trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés pour chaque exercice indiqué. Pour 2009 et 2008, les membres de la haute direction visés sont W.A. Downe et R.C. Robertson en plus des trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés. Pour 2007, il s'agissait de W.A. Downe et de K.E. Maidment en plus des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés.
- 2) Le revenu net après impôts (d'après les PCGR du Canada) est indiqué à la page 111 du rapport annuel 2009.
- 3) Le ratio du coût de la direction pour 2008 comprend les attributions à base de titres de participation de M. Downe auxquelles il a décidé de renoncer par la suite.

Régimes d'options d'achat d'actions de la Banque

Le régime d'options d'achat d'actions et le régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants de la Banque sont les seuls régimes aux termes desquels la Banque émet des titres de participation. Les actionnaires ont approuvé pour la première fois le régime d'options d'achat d'actions en 1995 ainsi qu'une modification visant à augmenter le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime à l'assemblée générale annuelle qui a eu lieu le 3 mars 2009. Les actionnaires ont approuvé le régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants à l'assemblée générale annuelle de la Banque tenue le 25 février 2002.

Bien que les actionnaires aient adopté à l'assemblée générale annuelle tenue le 24 février 2004 une résolution mettant fin à l'attribution d'options aux administrateurs aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants à compter du 1^{er} novembre 2003, des options aux termes de ce régime sont encore en cours. Se reporter à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants » à la page 47 pour de plus amples renseignements.

Effet de dilution du régime d'incitation à long terme

À tout moment, un certain nombre d'options peuvent être émises en plus des options en cours qui n'ont pas encore été exercées. Afin de réduire l'effet dilutif futur des options d'achat d'actions sur la valeur des actions, le comité a établi une ligne directrice selon laquelle le nombre d'options pouvant être attribuées et d'options en cours ne doit pas excéder 7,5 % du nombre total d'actions émises et en circulation. La Banque surveille également les options en cours (dilution) et le nombre d'options émises chaque année (taux d'émission).

Le tableau ci-après présente ces mesures clés et illustre la façon dont BMO gère les attributions d'options d'achat d'actions afin de réduire au minimum l'effet dilutif sur les actionnaires.

	Mesure (indiquée en % des actions émises et en circulation en date du 31 octobre 2009)		
	2009	2008	2007
Nombre d'options pouvant être attribuées et d'options en cours non exercées 1)	5,45 %	4,50 %	4,92 %
Dilution 2)	3,37 %	3,96 %	4,14 %
Taux d'émission 3)	0,40 %	0,29 %	0,25 %

Notes

- 1) Le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission, majoré de toutes les options en cours qui n'ont pas encore été exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice.
- 2) La dilution désigne le nombre d'options émises, mais non exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice.
- 3) Le taux d'émission désigne le nombre d'options d'achat d'actions émises chaque année, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice.

Titres autorisés aux fins d'émission aux termes de régimes d'options d'achat d'actions

Le tableau suivant décrit les actions qui seront émises à l'exercice des options en cours aux termes du régime d'options d'achat d'actions et du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants, de même que le nombre d'actions qui demeurent disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Étant donné que des options ne peuvent plus être émises en faveur des administrateurs aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants, le tableau ne comprend pas les actions qui demeurent disponibles aux fins d'émission aux termes de ce régime.

Les actionnaires ont approuvé tous les régimes de rémunération qui comportent l'émission d'actions. Se reporter aux pages 32 à 33 pour obtenir une description des principales modalités de chaque régime. Le tableau ci-après contient des renseignements au sujet de ces régimes au 31 octobre 2009.

Catégorie de régime	Nombre de titres pouvant être émis à l'exercice des options, bons de souscription et droits en cours a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons de souscription et droits de souscription en cours	Nombre de titres demeurant disponibles aux fins d'émission future aux termes des régimes de rémunération à base de titres de participation (exclusion faite des titres indiqués à la colonne a))
Régimes de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs de titres	18 578 613	45,23 \$	11 253 035
Régimes de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs de titres	Néant	Néant	Néant
Total	18 578 613	45,23 \$	11 253 035

Régime d'options d'achat d'actions de la Banque – restrictions relatives à l'émission

Admissibilité	Options attribuées à des employés et à des employés en congé autorisé de la Banque et d'entités du même groupe au gré du comité
Nombre maximum d'actions pouvant être émises	À l'assemblée générale annuelle de 2009, les actionnaires ont approuvé une augmentation du nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime pour le faire passer de 10 000 000 à 72 200 000. 72 200 000 actions (représentant 13,0 % des actions émises et en circulation au 31 janvier 2010)
Nombre d'actions actuellement émises (dilution)	18 935 280 actions peuvent être émises à l'exercice d'options en cours (représentant 3,41 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 janvier 2010)
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission	9 520 823 actions demeurent disponibles aux fins d'émission (représentant 1,71 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 janvier 2010)
Autres restrictions	Le nombre d'actions pouvant être émises en faveur d'initiés, à tout moment, aux termes de toutes les d'ententes de rémunération à base de titres ne peut excéder 10 % des titres émis et en circulation et le nombre de titres émis en faveur d'initiés au cours d'une période d'un an, aux termes de toutes les ententes de rémunération à base de titres ne peut excéder 10 % des titres émis et en circulation. Le nombre maximum d'actions réservées aux fins d'émission aux termes d'options en faveur d'un participant ne peut excéder 5 % des actions alors émises et en circulation.
Ligne directrice du comité (nombre d'actions pouvant être attribuées et d'options en cours)	Le comité a adopté une ligne directrice selon laquelle le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours qui n'ont pas encore été exercées doit correspondre à au plus 7,5 % du nombre total d'actions émises et en circulation de la Banque. La Banque est en conformité avec cette ligne directrice. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'imposer des restrictions relatives au nombre d'options pouvant être attribuées à des employés aux termes du régime.

Régime d'options d'achat d'actions – conditions

Durée maximale des options	<ul style="list-style-type: none"> • 10 ans à compter de la date d'attribution • La durée est prolongée si l'expiration a lieu durant une période d'interdiction d'opérations de la Banque. Toutefois, les titulaires d'options qui sont des contribuables américains ne sont pas visés par cette disposition.
Prix d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> • Égal au cours de clôture des actions le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution
Acquisition et exercice d'options	<ul style="list-style-type: none"> • Les options d'achat d'actions ne peuvent être exercées que si elles sont acquises. Les options de la Banque s'acquiescent à raison de 25 % par année sur quatre ans. • Outre la condition précitée, certaines options d'achat d'actions sont assujetties à la condition que le cours des actions atteigne ou dépasse un certain seuil • Le comité a le pouvoir discrétionnaire de déterminer le nombre d'options devant être attribuées sous forme d'options standard et d'options assujetties à la condition relative au cours.
Expiration des options	<ul style="list-style-type: none"> • La première des éventualités suivantes à survenir : <ul style="list-style-type: none"> i) le cinquième anniversaire de la date de retraite du participant; ii) le troisième anniversaire de la date de cessation d'un emploi à temps plein en raison d'une invalidité ou d'un décès; iii) le dixième anniversaire de la date d'attribution. • Les options sont annulées si un participant démissionne ou est congédié pour une cause juste et suffisante. En cas de congédiement sans cause juste et suffisante, le participant peut exercer les options acquises en cours dans les 90 jours suivant la cessation de son emploi. Toutes les options restantes sont ensuite annulées.
Annulation en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite pendant la période d'emploi	La totalité ou une partie des options acquises et non acquises d'un cadre peuvent être annulées en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite d'un ancien cadre pendant qu'il était au service de la Banque.
Annulation en cas de concurrence	Les options peuvent être annulées si un participant à la retraite ou qui souffre d'une invalidité permanente livre concurrence à la Banque ou sollicite ses employés ou ses clients ou qu'un participant à l'emploi duquel il a été mis fin sans cause juste et suffisante sollicite des employés ou des clients de la Banque
Changement de contrôle	S'il est mis fin à l'emploi d'un cadre (autrement que pour une cause juste et suffisante) dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, ses options seront acquises immédiatement et le cadre disposera de 90 jours pour les exercer.
Modifications apportées au régime	<p>Le comité ou le Conseil d'administration peut modifier ou résilier le régime à tout moment pourvu que les modifications n'aient pas pour effet de réduire les droits accumulés avant la date de la modification. Les modifications suivantes sont assujetties à l'approbation des actionnaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) l'augmentation du nombre d'actions réservées aux fins d'émission aux termes du régime; ii) la réduction du prix d'exercice d'une option (l'annulation ou la résiliation de l'option d'un participant au régime avant sa date d'expiration aux fins de réémission, en faveur du même participant, d'options comportant un prix d'exercice inférieur sera traitée comme une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une option); iii) le prolongement de la durée d'une option au-delà de la date d'expiration (sauf si la date d'expiration tombe dans une période d'interdiction d'opérations de la Banque); iv) l'autorisation pour les administrateurs non-salariés de participer au régime; v) l'autorisation de transférer des options ou des droits à la plus-value d'actions, sauf dans le cadre du processus habituel de règlement d'une succession; vi) le report de la date d'expiration d'une option à plus de 10 ans après sa date d'attribution (sauf si la date d'expiration tombe dans une période d'interdiction d'opérations de la Banque); vii) l'autorisation d'effectuer des attributions, sauf des attributions d'options et de droits à la plus-value d'actions, aux termes du régime.

	Les modifications pouvant être apportées sans l'approbation des actionnaires sont les modifications de nature administrative, l'ajout d'engagements de la Banque visant à protéger les participants, le rajustement d'options en cours par suite de certaines opérations de la Banque, l'ajout de dispositions prévoyant des pratiques à adopter relativement aux retenues d'impôts applicables, la modification des dispositions en matière d'acquisition d'une option et la modification des dispositions en matière de résiliation d'une option qui n'entraîne pas la prolongation de la durée de l'option au-delà de sa date d'expiration initiale.
Processus d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> i) les cadres doivent ouvrir un compte auprès de BMO Ligne d'action pour faciliter l'exercice de leurs options; ii) lorsqu'une option est exercée, le prix d'exercice est débité du compte et, dans la mesure où il excède les fonds disponibles dans le compte, l'intérêt est facturé au cadre au même taux que celui qui est facturé aux clients pour l'achat de titres sur marge; iii) si le cadre a choisi de vendre la totalité ou une partie des actions émises à l'exercice des options, BMO Ligne d'action conserve une partie du produit de la vente pour couvrir le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts; iv) si le cadre a choisi de conserver les actions émises à l'exercice des options, il lui incombe de régler le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts. <p>Un cadre peut également choisir de remettre ses options dans le cours la veille de leur expiration en échange d'actions d'une valeur équivalente aux options en question.</p>

Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants

Des options permettant d'acheter au total 147 000 actions, soit 0,03 % des actions de la Banque émises et en circulation au 31 janvier 2010, ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants. Comme nous l'avons indiqué à la page 16, aucune autre option ne peut être attribuée aux termes de ce régime. Les principales modalités de ce régime sont les suivantes :

Principales modalités du régime d'options d'achat des administrateurs non-dirigeants

Admissibilité	Options attribuées aux administrateurs qui ne sont pas employés de la Banque ou d'entités du même groupe.
Durée des options	10 ans à compter de la date d'attribution.
Prix d'exercice	Égal au cours de clôture des actions le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution.
Acquisition	25 % par année sur quatre ans à compter de la date d'attribution. Sauf pour les administrateurs qui avaient atteint l'âge de 62 ans au moment de l'attribution, la moitié des options, en plus de devoir être acquises, étaient assujetties à la condition que le cours des actions ait augmenté de 50 % depuis la date d'attribution.
Condition relative à la hausse du cours	Sauf pour les administrateurs qui ont atteint l'âge de 62 ans au moment de l'attribution, la moitié des options attribuées à chaque administrateur ne peuvent être exercées que si le cours des actions a augmenté de 50 % depuis la date d'attribution. Si cette condition n'est pas satisfaite, les options expireront et n'auront aucune valeur.
Transfert / cession	Les options ne peuvent être transférées ou cédées que par testament ou conformément aux lois sur les successions.
Expiration des options	Les options expirent à la première des éventualités suivantes à survenir : i) le cinquième anniversaire de la date à laquelle le participant cesse d'être un administrateur, ii) le troisième anniversaire de la date à laquelle le participant cesse d'être un administrateur en raison de son décès ou de son invalidité et iii) l'expiration de l'option.
Modifications apportées au régime	Sous réserve de toute approbation requise des autorités de réglementation ou des actionnaires, le Conseil d'administration de la Banque a le pouvoir aux termes du régime de modifier ou de résilier le régime à tout moment pourvu qu'une telle modification ou résiliation ne diminue pas les droits qu'un participant a accumulés avant la date de la modification ou de la résiliation.

Régimes d'incitation à moyen terme de la Banque

Régime d'incitation à moyen terme de Marchés des capitaux

Admissibilité	Cadres et certains directeurs principaux clés de Marchés des capitaux.
Forme de la prime	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR)
Acquisition et paiement	<ul style="list-style-type: none"> Le tiers des droits s'acquiert au cours de chaque année suivant l'attribution et sont payés annuellement au moment de l'acquisition ou, au choix du participant, à la fin de la période de trois ans.
Modalités	<ul style="list-style-type: none"> Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de droits supplémentaires. Ils sont évalués en fonction du cours des actions à la date de paiement. Les droits non acquis sont annulés en cas de démission. La possibilité d'acquiescer les DVAAR est maintenue en cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, sous réserve d'une disposition en matière de non-concurrence. Les DVAAR non acquis sont annulés si un participant pose un geste qui entraîne la cessation de son emploi auprès de la Banque pour une cause juste et suffisante. Pour 2010, les attributions de DVAAR payées au cours des 12 mois précédents sont assujetties à une disposition en matière de récupération en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite d'un cadre.

Régime d'incitation à moyen terme de BMO Corporation d'investissement en capital

Admissibilité	Certains cadres et directeurs principaux de BMO Corporation d'investissement en capital
Forme d'attribution	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR)
Acquisition et paiement	<ul style="list-style-type: none"> Le tiers des droits s'acquiert au cours de chaque année suivant l'attribution et les droits sont payés annuellement au moment de l'acquisition ou, au choix du participant, à la fin de la période de trois ans.
Modalités des DVAAR	<ul style="list-style-type: none"> Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de droits supplémentaires. Ils sont évalués en fonction du cours des actions ordinaires de la Banque à la date de paiement. Les droits non acquis sont annulés en cas de démission. La possibilité d'acquiescer les DVAAR est maintenue en cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, sous réserve des dispositions applicables en matière de non-sollicitation et de non-concurrence. Les DVAAR non acquis sont annulés si un participant pose un geste qui entraîne la cessation de son emploi auprès de la Banque pour une cause juste et suffisante. La totalité ou une partie des DVAAR attribués après 2008 sont assujetties à une disposition en matière de récupération en cas de redressement des états financiers annuels ou trimestriels. Pour 2010, les attributions de DVAAR payées au cours des 12 mois précédents sont assujetties à une disposition en matière de récupération en cas de redressement des états financiers ou de cessation de l'emploi d'un cadre pour une cause juste et suffisante.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

À la connaissance de la Banque, au 29 janvier 2010, les administrateurs, administrateurs pressentis et membres de la haute direction de la Banque et de ses filiales ainsi que les personnes avec lesquelles elles ont respectivement des liens ne devaient aucune somme à la Banque ou à ses filiales relativement à l'achat de titres de la Banque ou de ses filiales et ces personnes ne devaient à une autre entité aucune somme faisant l'objet d'une garantie, d'une convention de soutien, d'une lettre de crédit ou d'une autre convention ou d'un autre engagement similaire fourni par la Banque ou ses filiales. En outre, la Banque ne consent pas de prêts personnels à ses administrateurs et aux membres de sa haute direction, au sens donné aux termes *directors* et *executive officers* dans la *loi américaine intitulée Sarbanes-Oxley Act of 2002*, sauf si cette loi l'y autorise. Les prêts de caractère courant (terme défini dans la législation en valeurs mobilières canadienne) n'ont pas à être divulgués.

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente, au 29 janvier 2010, l'encours total des prêts que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, membres de la haute direction et employés, anciens et actuels, de la Banque et de ses filiales. Cette somme ne tient pas compte des « prêts à caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières canadienne).

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales (\$)
Autre	65 786 506

Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Au 29 janvier 2010, la Banque et ses filiales n'avaient consenti aucun prêt aux administrateurs et aux membres de la haute direction de la Banque, à l'exclusion de prêts de caractère courant.

Assurance des administrateurs et des dirigeants

La Banque a souscrit, à ses frais, une police d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui procure une protection aux administrateurs et dirigeants de la Banque de Montréal et de ses filiales uniquement lorsqu'ils agissent en cette qualité. La police d'assurance prévoit une limite de 300 millions de dollars par sinistre et au total. Elle est en vigueur jusqu'au 31 octobre 2010 et ne comporte aucune franchise.

En outre, la Banque a souscrit une police d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants distincte qui prévoit des versements pour le

compte de la Banque lorsque la Banque peut ou doit, selon les lois, verser une indemnité à un administrateur ou à un dirigeant. Cette police comporte une limite nette de 150 millions de dollars par sinistre et au total, et prévoit une franchise de 100 millions de dollars payable par la Banque. Elle est en vigueur jusqu'au 31 octobre 2010.

Les primes que verse la Banque pour ces deux polices s'élèvent à environ 3,3 millions de dollars par année.

Renseignements complémentaires

L'information financière sur la Banque figure dans les états financiers comparatifs de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009 de même que dans le rapport de gestion y afférent. Vous trouverez des renseignements complémentaires sur la Banque sur son site Web, à www.bmo.com, sur SEDAR (Système électronique de données, d'analyse et de recherche), à www.sedar.com, et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, à www.sec.gov/edgar.

Si vous souhaitez obtenir sans frais un exemplaire des documents suivants :

- la plus récente notice annuelle de la Banque, ainsi que tous documents, ou les pages pertinentes de tous documents, intégrés par renvoi dans celle-ci;
- les états financiers comparatifs de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2009, ainsi que le rapport des vérificateurs des actionnaires

y afférent et tous les états financiers intermédiaires de la Banque pour les périodes postérieures au 31 octobre 2009 et les rapports de gestion y afférents;

- la présente circulaire de sollicitation de procurations, veuillez transmettre votre demande à l'adresse suivante :

Banque de Montréal
 Secrétariat général de la Banque
 21st Floor, 1 First Canadian Place
 Toronto (Ontario) M5X 1A1
 Télécopieur : 416 867-6793 Téléphone : 416 867-6785
 Courriel : corp.secretary@bmo.com

Comment communiquer avec le Conseil d'administration

Les actionnaires, les employés et les autres parties intéressées peuvent communiquer directement avec le Conseil d'administration par l'entremise du président du Conseil en écrivant au :

Président du Conseil d'administration
 BMO Groupe financier
 P.O. Box 1, First Canadian Place
 100 King Street West
 Toronto (Ontario) M5X 1A1

Approbation des administrateurs

Le Conseil d'administration de la Banque a approuvé le contenu de la présente circulaire de sollicitation de procurations et en a autorisé l'envoi aux actionnaires.

Le premier vice-président, conseiller général adjoint, Affaires générales, et secrétaire général,



Blair F. Morrison
 Le 29 janvier 2010

Annexe 1 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

Chez BMO Groupe financier, nous aspirons à maintenir des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise qui reflètent à la fois les exigences juridiques et réglementaires applicables et les meilleures pratiques émergentes. À titre d'émetteur assujéti canadien dont les titres sont inscrits à la cote de la Bourse de Toronto (« TSX ») et de la Bourse de New York (« NYSE »), nous avons en place des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise qui respectent et dépassent même dans certains cas les règles applicables adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (« ACVM »), les règles applicables de la Securities and Exchange Commission (« SEC ») des États-Unis et les dispositions de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* des États-Unis. En outre, même si nous ne sommes pas tenus de respecter un certain nombre des normes en matière de gouvernance d'entreprise de la Bourse de New York étant donné que nous ne sommes pas une société américaine, nos pratiques en matière de gouvernance respectent les normes de la Bourse de New York à tous égards importants, sauf un, tel qu'il est énoncé ci après à la rubrique « Respect des normes de la Bourse de New York ».

Nous continuons à faire le suivi des modifications réglementaires et des meilleures pratiques en matière de gouvernance et nous envisagerons des changements de nos pratiques en matière de gouvernance, s'il y a lieu. Dans la présente annexe, nous faisons mention de documents et de renseignements affichés sur notre site Web à www.bmo.com/relationinvestisseurs. Les actionnaires peuvent également se procurer sur demande un exemplaire imprimé des renseignements disponibles sur le site Web auprès du Secrétaire général de la Banque à l'adresse indiquée à la page 50 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Conseil d'administration (le « Conseil »)

Indépendance des administrateurs

Tous les candidats, sauf William Downe, à l'élection aux postes d'administrateur qui aura lieu le 23 mars 2010 sont « indépendants » au sens des règles des ACVM et des lois et normes américaines pertinentes et n'appartiennent pas au « groupe » de la Banque en vertu de la Loi sur les banques.

Le Conseil d'administration de la Banque de Montréal (le « Conseil ») a adopté des normes rigoureuses, pour déterminer si un administrateur est « indépendant » au sens des règles des ACVM et des normes de la Bourse de New York, et si chaque membre du comité de vérification respecte les critères canadiens et américains en matière d'indépendance applicables aux membres des comités de vérification de sociétés inscrites en bourse. En résumé, un administrateur est « indépendant » aux termes des normes de la Banque si le Conseil détermine qu'il n'a aucune relation importante avec la Banque, l'une des entités du même groupe ou le vérificateur des actionnaires, directement ou indirectement, ou en tant qu'associé, qu'actionnaire ou que dirigeant d'une organisation qui a une relation avec la Banque. En outre, un administrateur n'est pas considéré comme « indépendant » s'il entretient certaines relations. Les normes d'indépendance pour les administrateurs de la Banque sont affichées sur notre site Web (www.bmo.com/gouvernance).

Le comité de gouvernance et de mise en candidature et le Conseil d'administration participent à la détermination de l'indépendance des administrateurs et de l'appartenance au groupe de la Banque à l'aide des renseignements concernant les relations personnelles, d'affaires et autres des administrateurs avec la Banque, les entités du même groupe et les vérificateurs des actionnaires, recueillis par l'entremise de fiches biographiques, de rapports et de questionnaires remplis par les administrateurs. Il est également tenu compte de renseignements provenant des registres et des rapports de la Banque, ainsi que des renseignements sur les entités au sein desquelles les administrateurs jouent un rôle. Le Conseil examine l'importance de ces relations tant du point de vue de la Banque que de celui des personnes ou des entités avec lesquelles l'administrateur a une relation.

Le Conseil a déterminé que tous les candidats à l'élection aux postes d'administrateur qui aura lieu le 23 mars 2010 sont « indépendants » au sens des règles des ACVM et des lois et normes américaines pertinentes et n'ap-

partiennent pas au « groupe » de la Banque en vertu de la Loi sur les banques, sauf William Downe, qui est actuellement président et chef de la direction de la Banque. Le Conseil a également déterminé que tous les membres du comité de vérification respectent les exigences canadiennes et américaines additionnelles en matière d'indépendance applicables aux membres des comités de vérification de sociétés inscrites en bourse. La Banque a conclu des conventions de prêt ou de services bancaires ou d'autres conventions commerciales avec certains administrateurs et certaines entités dont l'un ou l'autre des administrateurs est un dirigeant ou dans lesquelles il a un intérêt. Lors de la détermination de l'indépendance des administrateurs, on a tenu compte de ces conventions, mais on ne les a pas jugées importantes, étant donné qu'elles respectent les paramètres et les limites prévus à cet égard par les normes sur l'indépendance des administrateurs adoptées par le Conseil.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur chaque candidat à un poste d'administrateur, y compris les autres conseils de sociétés inscrites en bourse auxquels il siège, la valeur des titres de participation de la Banque qu'il détient ainsi que son relevé des présences aux réunions du Conseil et de comités au cours de l'exercice 2009 aux pages 7 à 20 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Indépendance du président du Conseil

Le président du Conseil voit à ce que le Conseil exerce ses activités indépendamment de la direction et à ce que les administrateurs puissent consulter un leader indépendant.

Les fonctions de président du Conseil et de chef de la direction sont des fonctions distinctes à la Banque. M. Galloway, membre indépendant du Conseil, a été nommé président du Conseil avec prise d'effet le 1^{er} mai 2004. En 2008, le mandat de M. Galloway a été prolongé jusqu'en 2012.

Le président du Conseil voit à ce que le Conseil exerce ses activités indépendamment de la direction et à ce que les administrateurs puissent consulter un leader indépendant. Il gère les affaires du Conseil, s'assurant que celui-ci fonctionne efficacement et qu'il respecte ses obligations et responsabilités, et dirige le Conseil dans l'exécution de ses responsabilités envers les actionnaires. À chacune des réunions du Conseil, le président du Conseil préside une séance d'administrateurs « indépendants » à laquelle les administrateurs « non indépendants » et les membres de la direction n'assistent pas. En outre, le président du Conseil préside toute autre séance d'administrateurs « indépendants » à laquelle les administrateurs « non indépendants » et les membres de la direction n'assistent pas. Les sujets abordés au cours de ces séances comprennent notamment la planification de la relève et la stratégie à cet égard. Chaque comité du Conseil tient également de telles séances en l'absence des membres de la direction lors de chacune de ses réunions. Les renseignements devant être transmis et les mesures prises à la suite des séances sont communiqués aux parties pertinentes, s'il y a lieu.

Taille du Conseil

La composition et la taille actuelles du Conseil lui procurent le bassin de compétences étendues et variées dont il a besoin et le nombre actuel d'administrateurs, de façon générale, favorise l'efficacité de la prise de décisions, permet de pourvoir en membres tous ses comités et répond aux besoins de planification de la relève.

La taille du Conseil est réexaminée officiellement tous les ans par les membres du Conseil et de façon régulière par le comité de gouvernance et de mise en candidature. Au cours de l'exercice 2009, la taille du Conseil a été réduite étant donné que deux administrateurs n'ont pas présenté de nouveau leur candidature à l'élection tenue à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2009 de la Banque. Le Conseil est d'avis que sa composition actuelle lui procure le bassin de compétences étendues et variées dont il a besoin et que le nombre actuel d'administrateurs, de façon générale, i) favorise l'efficacité de la prise de décisions, ii) permet de pourvoir en membres tous ses comités et iii) répond aux besoins de planification de la relève. À l'assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le 23 mars 2010, il y aura 16 administrateurs à élire.

Mandat du Conseil

Le mandat du Conseil énonce les responsabilités du Conseil et une description des caractéristiques personnelles et professionnelles requises de chaque administrateur de même que de leurs fonctions et responsabilités.

Le Conseil, directement ou par l'entremise de ses comités, est chargé de gérer les activités et les affaires internes de la Banque, avec l'objectif d'accroître la valeur pour les actionnaires.

Le mandat du Conseil est présenté à l'appendice qui figure à la page 57 de la présente circulaire de sollicitation de procurations et énonce les responsabilités du Conseil et les caractéristiques personnelles et professionnelles requises de chaque administrateur de même que leurs fonctions et responsabilités.

Les Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil de la Banque établissent les fonctions et responsabilités du Conseil et celles des membres de la direction, et délimitent expressément la hiérarchie de responsabilité qui existe au sein de la Banque. Les lignes directrices précisent les questions exigeant l'approbation du Conseil et celles dont le Conseil doit être informé après qu'une mesure est prise par la direction. Le mandat du Conseil et les Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil de la Banque donnent aux administrateurs et aux membres de la direction un aperçu des fonctions et des responsabilités de chacun d'eux.

Description des fonctions

Le Conseil a adopté des descriptions des fonctions pour le président du Conseil, les présidents des comités et les administrateurs, lesquelles sont affichées à www.bmo.com/relationinvestisseurs.

Tel qu'il est énoncé ci-dessus, le mandat du Conseil et les Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil définissent précisément les fonctions et les responsabilités du Conseil et de la direction. En outre, le Conseil a adopté des descriptions des fonctions pour le président du Conseil et les présidents des comités, lesquelles sont toutes affichées sur notre site Web. Ces descriptions énoncent les responsabilités et les fonctions du président du Conseil et de chaque président de comité et visent à aider le Conseil et les comités, respectivement, à s'acquitter de leurs fonctions. Le Conseil a également adopté une description des fonctions pour les administrateurs, qui est également affichée sur notre site Web.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres dresse et approuve la description des fonctions du président et chef de la direction en tenant compte des suggestions de celui-ci.

Selon la description des fonctions, le président et chef de la direction est chargé de définir, de communiquer et de mettre en œuvre la direction stratégique, les objectifs et les valeurs de base de la Banque dans le but d'optimiser la valeur pour les actionnaires. Il est également responsable envers le Conseil de formuler et d'exécuter des stratégies d'affaires, de superviser la structure et le cadre de la gouvernance d'entreprise de la Banque, d'établir et de maintenir un réseau de relations stratégiques avec des dirigeants d'entreprise, des représentants gouvernementaux et des investisseurs, d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie en matière de

ressources humaines qui vise à perfectionner les capacités de leadership et de créer une structure organisationnelle et une culture qui optimisent et soutiennent des niveaux élevés de rendement.

De plus, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres, avec l'aide du président du Conseil, revoit et approuve les objectifs d'exploitation que le président et chef de la direction est chargé d'atteindre chaque année. Enfin, le comité, avec l'aide du président du Conseil, procède tous les ans à l'évaluation du rendement du président et chef de la direction par rapport à ces objectifs, et communique les résultats de son évaluation au Conseil.

Programme d'orientation et de formation permanente

Les nouveaux administrateurs rencontrent individuellement les chefs de chacun des principaux groupes d'exploitation de la Banque afin de se renseigner sur les diverses fonctions et activités de la Banque.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de fournir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs. Les nouveaux administrateurs reçoivent un *Guide de l'administrateur*, qui décrit en détail ce qui suit :

- la structure organisationnelle de la Banque;
- la structure du Conseil et de ses comités;
- les descriptions de fonctions pertinentes;
- les Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil;
- les exigences en matière de conformité applicables aux administrateurs;
- les politiques internes;
- les règlements administratifs de la Banque;
- les rapports financiers annuels et trimestriels récents (y compris le rapport de gestion et la notice annuelle);
- un glossaire des acronymes couramment utilisés;
- les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions du Conseil et des comités des 12 mois précédents.

Les nouveaux administrateurs rencontrent individuellement les chefs de chacun des principaux groupes d'exploitation de la Banque afin de se renseigner sur les diverses fonctions et activités de la Banque. Avant d'accepter de devenir membres du Conseil, les nouveaux administrateurs reçoivent une indication claire de leur charge de travail et du temps qu'ils devront y consacrer. On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du Conseil et des comités en personne, mais ils peuvent y assister par téléphone dans certains cas. Les administrateurs doivent également se préparer adéquatement à chaque réunion afin de pouvoir participer activement aux délibérations et à la prise de décisions. Les administrateurs qui n'assistent pas à au moins 75 % de toutes les réunions du Conseil et des comités dont ils sont membres doivent remettre leur démission immédiatement après la fin de l'exercice aux fins d'examen par le Conseil.

Dans le cadre des réunions ordinaires du Conseil, des présentations portant sur divers aspects des activités de la Banque sont données aux administrateurs. Durant l'exercice 2009, le Conseil et ses comités ont également reçu de l'information et/ou des documents sur une variété de sujets, notamment les suivants :

- les changements qui ont été ou qui pourront être apportés aux normes comptables, y compris les Normes internationales d'information financières;
- les tendances en matière de gestion des risques au sein des institutions financières, les problèmes de compréhension à cet égard et l'évolution dans ce domaine;
- les tendances et problèmes actuels en matière de gouvernance d'entreprise;
- le paysage concurrentiel en ce qui a trait au recrutement de candidats talentueux;
- les tendances et problèmes en matière de rémunération des cadres;
- les perspectives économiques au Canada et aux États-Unis.

Des documents didactiques sur l'économie et d'autres sujets d'intérêt pour le secteur financier sont compris à l'occasion dans les documents fournis aux administrateurs avant les réunions. Le président du Conseil, les présidents des comités ainsi que le président et chef de la direction suggèrent également

certaines lectures. Au cours de l'exercice 2009, les administrateurs ont reçu des documents à lire portant, notamment, sur les sujets suivants :

- la conjoncture actuelle des marchés;
- les perspectives économiques nord-américaines;
- les développements dans le secteur des institutions financières;
- les stratégies axées sur les clients.

Les administrateurs définissent leurs besoins additionnels en matière de formation permanente de diverses façons, notamment par l'entremise de discussions avec les membres de la direction et des réunions du Conseil et des comités. Pour avoir une compréhension plus complète des questions auxquelles est confrontée la Banque, les administrateurs sont encouragés à assister à au moins deux réunions des comités du Conseil dont ils ne sont pas membres. Les administrateurs reçoivent également le procès-verbal de toutes les réunions des comités, qu'ils en soient membres ou non.

Code de conduite

Le Conseil estime que le fait de fournir aux employés et aux cadres un forum leur permettant de soumettre leurs préoccupations à propos de la conduite éthique et de traiter toutes les plaintes en y accordant le degré de gravité approprié favorise une culture d'éthique.

Le Conseil a adopté notre code de conduite et d'éthique détaillé, *Principes fondamentaux*, qui fournit aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés un ensemble de règles sur leur conduite et sur leur prise de décisions dans le cadre de leurs fonctions. Le Conseil, par l'entremise de son comité de vérification, examine l'application du code *Principes fondamentaux* de même que toute dispense d'application de celui-ci. Depuis la mise en œuvre du code, aucune dispense d'application de celui-ci n'a été accordée. Le code *Principes fondamentaux* est affiché sur notre site Web (www.bmo.com/gouvernance). Chaque année, le groupe des affaires juridiques et de la conformité de la Banque examine le code *Principes fondamentaux* afin de s'assurer qu'il respecte toutes les exigences juridiques et qu'il soit conforme aux meilleures pratiques. Si des modifications sont nécessaires, il fait des recommandations au comité de vérification et au Conseil aux fins d'approbation. Chaque année, chaque administrateur, chaque dirigeant et chaque employé doivent signer une attestation indiquant qu'ils ont lu et compris le code *Principes fondamentaux* et qu'ils l'ont respecté. Il existe un programme de formation en ligne destiné aux nouveaux employés et des tests en ligne pour tous les employés portant sur le code *Principes fondamentaux*.

Le Conseil, par l'intermédiaire de son comité de vérification, a également adopté des procédures de dénonciation qui permettent aux cadres et aux employés qui estiment qu'une violation du code *Principes fondamentaux* s'est produite de signaler la violation en question de façon confidentielle et anonyme. Ces procédures permettent également de signaler de façon confidentielle et anonyme les préoccupations ayant trait à des questions liées à la comptabilité, aux contrôles internes de la comptabilité ou à la vérification. On peut exprimer ses préoccupations par courriel ou par téléphone par l'entremise de l'Ombudsman ou du Centre des ressources humaines, ou directement auprès du président du Conseil. Les commentaires reçus sont acheminés au conseiller général ou à la Direction de la vérification interne dans le cas de problèmes touchant le chef de la direction ou le conseiller général. Les questions de comptabilité, de contrôles internes ou de vérification sont confiées aux Affaires juridiques et à la Direction de la vérification interne. Le conseiller général ou la Direction de la vérification interne décide de quel comité du Conseil le problème relève conformément à un cadre établi. Le conseiller général fait un compte rendu au comité de vérification chaque trimestre des commentaires reçus aux termes des procédures de dénonciation. Le président du comité de vérification est avisé des préoccupations soulevées au sujet de la comptabilité, des contrôles internes de la comptabilité ou de la vérification, et le président du Conseil est avisé de ces préoccupations si elles concernent le chef de la direction et cette personne détermine l'enquête appropriée à effectuer et les mesures à prendre à la conclusion de l'enquête. Dans le cas de préoccupations non liées à la comptabilité, aux contrôles internes de la comptabilité ou à la vérification, l'Ombudsman détermine quel examen doit être effectué et quelles mesures doivent être prises.

Le Conseil estime que le fait de fournir aux employés et aux cadres un forum leur permettant de soumettre leurs préoccupations à propos de la conduite éthique et de traiter toutes les plaintes en y accordant le degré de gravité approprié favorise une culture d'éthique au sein de la Banque.

Le Conseil estime que son efficacité est plus grande quand les administrateurs font preuve de jugement indépendant lorsqu'ils examinent les opérations et les contrats. Par conséquent, un administrateur ou un membre de la haute direction qui a un intérêt important dans une question examinée à une réunion du Conseil ne participera pas aux discussions sur la question et s'abstiendra de voter à son égard. Un protocole a été adopté pour repérer les conflits d'intérêts des administrateurs. Les administrateurs sont avisés à l'avance des opérations importantes proposées qu'ils doivent examiner aux prochaines réunions et sont appelés à informer le Secrétariat général de la Banque de tout intérêt direct ou indirect ou de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel. Lorsque de tels intérêts ou conflits sont repérés, l'administrateur ne reçoit pas de documents portant sur la question en cause et ne participe pas à une discussion ni à une prise de décision s'y rapportant.

Mise en candidature des administrateurs

Le bassin de compétences que le Conseil dans son ensemble devrait posséder, le bassin de compétences des membres actuels du Conseil et les compétences supplémentaires dont il pourrait éventuellement bénéficier sont évalués et repérés à la lumière des occasions et des risques auxquels est confrontée la Banque lorsque des candidatures aux postes d'administrateur sont examinées.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature, composé exclusivement d'administrateurs « indépendants », est chargé de repérer et de recommander au Conseil des candidats convenables aux postes d'administrateur. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le comité adhère à une procédure selon laquelle il examine le bassin de compétences que le Conseil dans son ensemble devrait posséder, évalue le bassin de compétences des membres actuels du Conseil et repère les compétences supplémentaires dont il pourrait éventuellement bénéficier lorsqu'il examine les candidatures aux postes d'administrateur à la lumière des occasions et des risques auxquels est confrontée la Banque. L'évaluation qui en résulte sert à déterminer si de nouveaux administrateurs devraient être ajoutés au Conseil. Les domaines d'expertise des administrateurs par secteur d'activité sont indiqués dans les biographies des administrateurs qui figurent aux pages 7 à 20 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Le comité peut avoir recours aux services de conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats compétents. Il présélectionne les candidats éventuels en fonction d'un certain nombre de critères, dont les suivants :

- intégrité et responsabilité;
- discernement éprouvé;
- compétences financières;
- connaissances et expérience appropriées;
- temps et ressources suffisants;
- aptitudes à communiquer;
- capacité de travailler efficacement en équipe.

Le comité examine également les postes occupés au sein d'autres organisations de même que les autres engagements personnels et d'affaires des candidats aux postes d'administrateur afin de déterminer s'ils sont en mesure de remplir leurs fonctions de membres du Conseil.

Le Conseil exige que les administrateurs remettent leur démission aux fins d'examen par le comité de gouvernance et de mise en candidature dans les cas suivants :

- changement de leurs fonctions principales ou autres circonstances;
- incapacité d'obtenir la majorité des voix requises aux fins d'élection à une assemblée des actionnaires;
- non-respect de l'exigence d'assister à au moins 75 % des réunions tenues au cours de l'année.

Durée d'affectation des administrateurs

Afin d'assurer le renouvellement des membres du Conseil, de stimuler le rendement du Conseil et de recruter des candidats aux compétences et au bagage variés, le Conseil a modifié sa Politique sur la durée d'affectation des administrateurs en 2009. Outre la règle fixant l'âge maximal de la retraite, cette politique prévoit limiter à 15 ans la durée des mandats des nouveaux administrateurs (à compter du 1^{er} janvier 2010). Afin d'assurer une transition sans heurt et ordonnée, la durée maximale des mandats des administrateurs

actuels sera de 20 ans (à compter du 1^{er} mars 2011). La politique prévoit plus précisément ce qui suit :

- i) l'administrateur qui occupe son poste en date du 1^{er} janvier 2010 ne peut poser de nouveau sa candidature à la première assemblée annuelle des actionnaires qui suit son soixante-dixième anniversaire. Toutefois, à compter du 1^{er} mars 2011, cet administrateur ne peut poser de nouveau sa candidature à la première assemblée annuelle des actionnaires qui suit i) le moment où il a atteint l'âge de 70 ans ou, s'il survient en premier, ii) le moment où il a accumulé 20 ans de service;
- ii) l'administrateur qui est nommé ou élu pour la première fois après le 1^{er} janvier 2010 ne peut poser de nouveau sa candidature à la première assemblée annuelle qui suit i) le moment où il atteint l'âge de 70 ans ou, s'il survient en premier, ii) le moment où il a accumulé 15 ans de service. Toutefois, si cet administrateur agit en qualité de président du Conseil, il ne peut présenter de nouveau sa candidature à la première assemblée annuelle des actionnaires qui suit i) le moment où il a atteint l'âge de 70 ans ou, s'il survient en premier, ii) le moment où il a accumulé 20 ans de service.

La durée d'affectation des membres actuels du Conseil varie de deux à 23 ans (la durée moyenne étant de 10 ans).

Vote majoritaire à l'égard des candidats aux postes d'administrateur

Le Conseil a adopté une politique sur le vote majoritaire à l'égard de l'élection des candidats aux postes d'administrateur. La politique est décrite à la page 5 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Rémunération des administrateurs

Les administrateurs non-salariés doivent détenir l'équivalent de six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil examine tous les ans la rémunération versée aux administrateurs et la compare à la rémunération versée aux administrateurs du groupe de référence afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle tient compte des risques et des responsabilités associés au fait d'être un administrateur efficace. Vous trouverez des précisions sur la rémunération des administrateurs aux pages 17 à 20 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Le montant global de la rémunération annuelle maximale qui peut être versée à tous les administrateurs en contrepartie de leurs services (4 000 000 \$) à ce titre est indiqué dans les règlements administratifs de la Banque. Toute majoration de ce montant total requiert l'approbation des actionnaires. Depuis l'exercice 2004, aucune option n'est attribuée dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants.

Le Conseil continue d'exiger que chaque administrateur non-dirigeant détienne l'équivalent de six fois ses honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions et, tant que ce seuil n'aura pas été atteint, qu'il reçoive toute sa rémunération sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions. Au 31 octobre 2009, tous les administrateurs non-salariés satisfaisaient à ces exigences. Les actions ordinaires de la Banque et les droits différés à la valeur d'actions appartenant actuellement aux administrateurs sont indiqués dans les notes biographiques de chaque administrateur figurant aux pages 7 à 14 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Comités du Conseil

Les fonctions et les responsabilités de chaque comité sont énoncées dans des chartes écrites officielles, dont le texte intégral est affiché à www.bmo.com/relationinvestisseurs.

Le Conseil a quatre comités : le comité de gouvernance et de mise en candidature, le comité de vérification, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et le comité d'évaluation des risques. Les comités se composent exclusivement d'administrateurs « indépendants ». Les fonctions et les responsabilités de chaque comité sont énoncées dans des chartes écrites officielles, dont le texte intégral est affiché sur notre site Web. On

passé en revue ces chartes annuellement afin qu'elles reflètent les meilleures pratiques et les exigences réglementaires applicables.

Comité de gouvernance et de mise en candidature

Ce comité est chargé d'élaborer et de maintenir des pratiques en matière de gouvernance, un programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs ainsi qu'une procédure d'évaluation des administrateurs et de repérer des candidats aux postes d'administrateur et de les recommander au Conseil.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé d'élaborer et de maintenir des pratiques en matière de gouvernance conformes à des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise. Le comité repère des candidats aux postes d'administrateur et les recommande au Conseil aux fins d'élection, surveille le programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs et maintient une procédure pour évaluer le rendement du Conseil, de ses comités et de chaque administrateur. Le comité de gouvernance et de mise en candidature suit l'évolution des meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise à l'échelle mondiale, passe en revue tous les ans nos pratiques à cet égard et en matière de communication de l'information de la Banque et fait des recommandations pour les améliorer, afin que nous soyons un exemple à suivre en matière de gouvernance d'entreprise. Le comité examine également les propositions des actionnaires et recommande les réponses appropriées au Conseil. Chaque année, le comité examine les chartes de tous les comités du Conseil, les descriptions des fonctions et le mandat du Conseil afin de s'assurer qu'ils respectent toutes les exigences réglementaires pertinentes de même que les meilleures pratiques. En outre, le comité de gouvernance et de mise en candidature coordonne les demandes d'embauche de conseillers externes spéciaux aux frais de la Banque présentées par des administrateurs. Aucune demande de ce genre n'a été présentée au cours de l'exercice 2009. Un rapport des activités du comité en 2009, y compris le nom du président et des membres du comité, se trouve à la page 22 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Comité de vérification

Ce comité surveille l'intégrité de l'information financière présentée par la Banque, ses contrôles internes, ses contrôles et procédures de communication de l'information et la fonction de vérification interne, de même que la conformité de la Banque aux exigences juridiques et réglementaires et évalue les vérificateurs des actionnaires, fixe des normes de conduite et d'éthique et surveille la conformité avec les mesures de protection des consommateurs.

Le comité de vérification surveille l'intégrité de l'information financière présentée par la Banque, ses contrôles internes (y compris son contrôle interne à l'égard de l'information financière), ses contrôles et procédures de communication de l'information et la fonction de vérification interne, de même que la conformité de la Banque aux exigences juridiques et réglementaires. Le comité examine et évalue également les compétences, l'indépendance et le rendement des vérificateurs des actionnaires. Le comité de vérification agit également en qualité de comité de révision de la Banque et à ce titre, il lui incombe de fixer des normes de conduite et d'éthique à l'intention des administrateurs, des cadres supérieurs et des employés, de superviser les procédures de conformité avec les dispositions relatives aux opérations avec apparentés de la Loi sur les banques et de surveiller les mesures de protection des consommateurs et les procédures de traitement des plaintes des clients, de même que l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels sur les clients et les employés. En plus d'être « indépendant », chaque membre du comité de vérification est considéré comme ayant des « compétences financières », au sens attribué au terme *financially literate* dans les règles des ACVM et de la SEC et dans les normes de la Bourse de New York, et MM. Chevrier et Orsino de même que M^{me} Saucier sont considérés comme des experts financiers du comité de vérification, au sens attribué à l'expression *audit committee financial expert* dans les règles de la SEC. Les définitions des expressions « compétences financières » et « expert financier du comité de vérification » adoptées par le Conseil aux termes de ces règles et normes sont énoncées dans la charte du comité, qui se trouve sur notre site Web.

Aux réunions du comité de vérification, les membres du comité rencontrent séparément le vérificateur en chef, le conseiller général et les

vérificateurs des actionnaires pour examiner des questions précises, et ce, en l'absence des autres membres de la direction.

Le comité de vérification voit à ce que la direction établisse et maintienne des contrôles internes appropriés. Le comité approuve et surveille les méthodes de contrôle interne et le mandat de la Direction de la vérification interne. Chaque trimestre, les membres du comité rencontrent le vérificateur en chef et les membres de la direction pour discuter de questions relatives au contrôle interne. Les membres du comité rencontrent aussi régulièrement le vérificateur en chef, le chef de la conformité, les vérificateurs des actionnaires, le conseiller général et les membres de la direction pour évaluer le caractère adéquat et l'efficacité de ces contrôles. Le comité approuve également au préalable tous les services liés à la vérification et non liés à la vérification que rendent les vérificateurs des actionnaires.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur la composition du comité de vérification, la charte du comité de même que la formation et l'expérience pertinente de ses membres à la rubrique « Information sur le comité de vérification » figurant dans notre notice annuelle datée du 14 décembre 2009. Les honoraires versés aux vérificateurs des actionnaires au cours des deux derniers exercices, qui sont intégrés par renvoi dans la notice annuelle et proviennent de notre rapport annuel 2009, figurent aussi à la page 5 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Un rapport des activités du comité en 2009, y compris les noms du président et des membres du comité, se trouve à la page 21 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres

Ce comité aide le Conseil à voir à ce que les stratégies en matière de ressources humaines appuient les objectifs de la Banque et soutiennent la valeur pour les actionnaires.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres, qui est composé entièrement d'administrateurs « indépendants », est chargé d'examiner et d'approuver chaque année la rémunération des membres de la haute direction et de soumettre à l'approbation des membres indépendants du Conseil des recommandations à l'égard de la rémunération du président et chef de la direction. Des détails au sujet de la rémunération des cadres sont fournis aux pages 26 à 48 de la présente circulaire de sollicitation de procurations, et l'analyse de la rémunération des cadres se trouve aux pages 26 à 48 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres est également chargé d'aider le Conseil à voir à ce que les stratégies en matière de ressources humaines appuient les objectifs de la Banque et soutiennent la valeur pour les actionnaires. Chaque année, le comité examine et évalue le rendement du président et chef de la direction et approuve l'analyse de la rémunération des cadres, qui se trouve aux pages 26 à 48 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

En plus de fixer la rémunération des cadres décrite ci-dessus, le comité examine chaque année les méthodes de planification de la relève pour le président et chef de la direction, y compris en cas d'urgence ou de départ à la retraite. Le processus de planification de la relève permet de repérer les fonctions de leadership essentielles des hauts dirigeants, d'évaluer les capacités de nos membres de la haute direction, d'élaborer des plans de relève pour tous les postes de membre de la haute direction et d'établir un bassin pour la relève composé des personnes les plus talentueuses à la Banque. Chaque année, le président et chef de la direction examine avec le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres le bassin de dirigeants et de membres de la haute direction. Le comité examine la candidature des remplaçants éventuels du chef de la direction et des membres de la haute direction. Le comité fait des recommandations au Conseil à cet égard. Le Conseil nomme tous les membres de la haute direction et examine chaque année les plans de relève pour ces postes.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres a le pouvoir de retenir les services d'entreprises de consultation chargées de l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, notamment à fixer la rémunération du président et chef de la direction et des autres cadres. De plus, le comité examine et approuve toutes les ententes de service conclues entre les conseillers, les conseillers juridiques ou les consultants du comité et la Banque et ses filiales. Des renseignements au sujet des consultants dont le comité et la direction de la Banque ont retenu les services aux fins d'établissement de la rémunération des cadres, y compris une brève

description de leur mandat, sont fournis dans le rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres qui se trouve aux pages 24 et 25 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

On s'attend à ce que tous les membres du comité aient ou acquièrent dans un délai raisonnable après leur nomination une compréhension approfondie des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération. Un rapport des activités du comité durant 2009, y compris le nom du président et des membres du comité, figure aux pages 24 et 25 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Comité d'évaluation des risques

Ce comité évalue les risques en tenant compte du cadre de gestion stratégique globale de la Banque.

Par l'entremise de son comité d'évaluation des risques, le Conseil évalue les risques en tenant compte du cadre de gestion stratégique globale de la Banque. Le comité d'évaluation des risques surveille le cadre qui permet de repérer et de gérer les risques, y compris la conformité avec les politiques en matière de gestion des risques et les exigences réglementaires relatives aux risques. Le comité approuve les politiques et les limites de la Banque concernant la gestion du risque et du rendement liés au crédit, du risque inhérent au marché, du risque d'illiquidité, du risque d'exploitation et d'affaires, et les autres contrôles des risques qu'il juge appropriés dans le cadre de pratiques commerciales prudentes. Les décisions stratégiques peuvent être examinées à la demande du Conseil afin d'en évaluer les risques. Chaque année, le comité examine le degré de tolérance au risque de la Banque ainsi que le rendement de ses systèmes d'évaluation du risque et de ses systèmes de calcul des exigences quant au capital pondéré en fonction des risques. Le comité fait des recommandations au Conseil quant aux limites d'exposition et au pouvoir de prendre des risques que le Conseil doit déléguer au président et chef de la direction et est chargé d'examiner ou d'approuver régulièrement les opérations ou propositions qui pourraient excéder les limites établies. En outre, le comité examine les principales méthodes et procédures établies par la direction pour contrôler les principaux risques. Un rapport des activités du comité durant 2009, y compris le nom du président et des membres du comité, figure à la page 23 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Évaluation des administrateurs et de l'efficacité des comités du Conseil

La Banque a mis en place diverses méthodes d'évaluation de l'efficacité du Conseil, de ses comités, du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs. Les résultats des évaluations sont à la base des recommandations faites au Conseil sur le caractère approprié de la composition actuelle des administrateurs, sur les améliorations pouvant être apportées aux méthodes utilisées par le Conseil et sur les besoins en formation continue du Conseil.

Évaluation annuelle des administrateurs

Évaluation des administrateurs par leurs pairs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature fait évaluer annuellement les administrateurs par leurs pairs et leur fait part des commentaires exprimés sur leur efficacité. Un formulaire d'évaluation est remis à chaque administrateur et les résultats sont dépouillés par un conseiller externe par souci de confidentialité. Le formulaire exige que chaque administrateur évalue l'apport de chacun de ses pairs par rapport aux normes de rendement établies dans le mandat du Conseil, qui décrit les caractéristiques personnelles et professionnelles de même que les fonctions et les responsabilités exigées de chaque administrateur. Le président du Conseil reçoit les notes attribuées à chaque administrateur puis rencontre chaque administrateur pour discuter de son évaluation par ses pairs.

Évaluation annuelle du Conseil

Évaluation du Conseil par les administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature procède également à l'évaluation annuelle de l'efficacité du Conseil en demandant à chaque administrateur de répondre à un sondage. Cette évaluation comprend également des rencontres en tête-à-tête entre le président du Conseil et

chaque administrateur et porte sur les activités du Conseil, le caractère adéquat de l'information fournie aux administrateurs, la structure du Conseil, la planification de l'ordre du jour des réunions du Conseil, l'orientation stratégique et les procédures suivies, et tient compte des fonctions et responsabilités énumérées dans le mandat du Conseil.

Évaluation annuelle des comités du Conseil

Évaluation des comités du Conseil par les membres des comités

Le comité de gouvernance et de mise en candidature évalue chaque année l'efficacité des comités du Conseil. Cette évaluation est similaire à celle qui porte sur le Conseil dans son ensemble. Elle porte, notamment, sur le point de vue de chaque administrateur au sujet des activités des comités, le caractère adéquat de l'information fournie aux membres du Conseil et la planification de l'ordre du jour des réunions des comités, et tient compte des chartes des comités pertinentes. Chaque comité du Conseil fait l'objet d'une évaluation distincte.

Évaluation annuelle du président du Conseil

Évaluation du président du Conseil par les administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature procède également à une évaluation annuelle de l'efficacité du président du Conseil qui tient compte des attributs énumérés dans la description des fonctions du président du Conseil. Le comité de gouvernance et de mise en candidature sollicite les commentaires de chaque administrateur et examine les résultats avec le Conseil et le président du Conseil.

Évaluation annuelle des présidents des comités

Évaluation des présidents des comités du Conseil par les membres des comités

Le comité de gouvernance et de mise en candidature fait évaluer annuellement les présidents des comités par les membres des comités et leur fait part des commentaires exprimés sur leur efficacité et leur apport à leurs comités en regard des normes de rendement établies dans la description des fonctions des présidents des comités et des objectifs annuels des présidents des comités. Le président du Conseil discute personnellement des résultats avec le président de chaque comité.

Planification stratégique

Une séance annuelle de planification stratégique permet aux administrateurs de mieux comprendre les priorités sur le plan de la planification et les progrès réalisés en regard des plans stratégiques de la Banque.

Le Conseil examine et approuve les plans stratégiques de la Banque. Outre les principales initiatives, ces plans renferment des précisions sur les occasions d'affaires, les risques, la position concurrentielle, les projections financières et d'autres indicateurs de rendement clés pour chacune des principaux groupes d'exploitation. Une séance annuelle de planification stratégique permet aux administrateurs de mieux comprendre les priorités sur le plan de la planification et les progrès réalisés en regard des plans stratégiques. Elle permet également aux administrateurs de donner des commentaires constructifs à la direction sur les plans stratégiques de la Banque et la formule de la séance. La séance de l'année suivante est planifiée principalement en fonction des commentaires des administrateurs et de la direction (dont les commentaires sont également sollicités). Les administrateurs sont également informés des progrès réalisés en ce qui concerne l'exécution des plans stratégiques de chacune des principaux groupes d'exploitation au cours de l'exercice.

Politique de communication

Le comité des normes de divulgation est chargé d'examiner tous les documents intermédiaires et annuels qui doivent être déposés et de voir à ce que l'information importante se rapportant à la Banque soit rendue publique à temps.

Le comité de vérification a approuvé une politique en matière de divulgation portant sur la communication en temps opportun de tous les renseignements non publics importants. La politique, qui est passée en revue tous les ans, établit la marche à suivre pour déterminer quelle information est importante et comment elle devrait être divulguée afin d'éviter les communications

sélectives, et pour faire en sorte que l'information importante soit largement diffusée. La Banque a également un comité des normes de divulgation composé de membres de la haute direction et présidé par le chef des finances. Le comité des normes de divulgation est chargé d'examiner tous les documents intermédiaires et annuels qui doivent être déposés et de voir à ce que l'information importante se rapportant à la Banque soit rendue publique à temps. Le chef des finances ainsi que le conseiller général prennent la décision finale quant à l'information qui est importante et qui doit être rendue publique.

Pour appuyer les attestations faites par le président et chef de la direction et le chef des finances de la Banque quant au caractère adéquat de la communication de l'information financière par la Banque, la Banque a mis en place un processus de déclaration rigoureux. Chaque trimestre, et chaque année, près de cent des plus hauts dirigeants de l'entreprise sont tenus de faire certaines déclarations au chef comptable de la Banque, y compris de déclarer que les questions susceptibles d'être importantes dont ils sont au courant ont été signalées au chef comptable conformément au processus de gouvernance financière de la Banque. Leurs déclarations sont adaptées au domaine de compétence du cadre, ce qui, de l'avis de la Banque, renforce l'importance accordée à la réponse de celui-ci.

La Banque cherche à communiquer avec ses actionnaires et autres parties intéressées par divers moyens, dont le rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations, les rapports trimestriels, la notice annuelle, les communiqués, le site Web et les conférences du secteur bancaire. Les commentaires des actionnaires sont obtenus par l'entremise de réunions individuelles ou de groupe avec les actionnaires institutionnels, de même qu'au moyen de sondages informels réalisés à l'occasion par le groupe Relations avec les investisseurs de la Banque. Les commentaires des actionnaires non institutionnels sont généralement reçus par courriel ou par téléphone. Les employés du groupe Relations avec les investisseurs ou du Secrétariat général donnent rapidement suite aux questions des actionnaires et, dans la mesure du possible, des modifications appropriées sont apportées. Les actionnaires qui souhaitent communiquer directement avec le Conseil d'administration trouveront les coordonnées des personnes-ressources à la page 50 de la circulaire de sollicitation de procurations. Le Conseil estime que ces pratiques reflètent les pratiques exemplaires en matière d'engagement des actionnaires.

Respect des normes de la Bourse de New York

Nos pratiques en matière de gouvernance d'entreprise ne diffèrent sensiblement qu'à un seul égard des pratiques qui s'appliquent aux émetteurs américains aux termes des normes de la Bourse de New York. Les normes de la Bourse de New York prévoient que tous les régimes de rémunération en actions et tous les changements importants de ces régimes doivent être approuvés par les actionnaires, peu importe si les titres sous-jacents à ces régimes sont nouvellement émis ou achetés sur le marché libre, sous réserve de quelques exceptions. Les règles de la TSX exigent que tous les régimes de rémunération à base de titres de participation qui prévoient l'émission de nouveaux titres soient approuvés par les actionnaires. En outre, selon les règles de la TSX, les régimes de rémunération à base de titres de participation qui ne prévoient pas l'émission d'un nombre maximum fixe de titres doivent être approuvés par les actionnaires tous les trois ans. Si le régime prévoit une marche à suivre pour sa modification, les règles de la TSX prévoient que les modifications ne doivent être approuvées par les actionnaires que lorsqu'elles portent sur une réduction du prix d'exercice, une prolongation de la durée des options détenues par les initiés, l'ajout de modalités d'exercice sans décaissement en l'absence de déduction intégrale correspondante des titres sous-jacents du nombre fixe de titres devant être émis aux termes du régime, une hausse du nombre maximum fixe de titres devant être émis aux termes du régime ou une modification de la procédure de modification ou lorsque le régime prévoit que la modification doit être approuvée par les actionnaires. À l'assemblée annuelle de 2007, les actionnaires ont approuvé une modification à notre régime d'options d'achat d'actions visant à préciser quelles modifications exigent l'approbation des actionnaires.

Appendice – Mandat du Conseil

Le Conseil d'administration (le « Conseil ») de la Banque de Montréal (la « Banque ») voit à la gestion des affaires internes et de l'activité commerciale de la Banque. Afin de s'acquitter de ses responsabilités et obligations, le Conseil, soit directement, soit par l'entremise de ses comités, exercera les fonctions énoncées dans son mandat ainsi que les autres fonctions nécessaires ou appropriées, notamment les suivantes :

1. Culture d'intégrité

- 1.1 approuver les *Principes fondamentaux*, le code de conduite et d'éthique de la Banque;
- 1.2 s'assurer, dans la mesure du possible, que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction sont intègres et créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation;

2. Gouvernance

- 2.1 définir la démarche de la Banque en matière de gouvernance d'entreprise, y compris le maintien de l'ensemble des principes et des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise;
- 2.2 établir des structures et des procédures adéquates permettant au Conseil de fonctionner de façon indépendante de la direction;
- 2.3 mettre sur pied des comités du Conseil, nommer des présidents des comités du Conseil et définir leur mandat afin d'aider le Conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités;
- 2.4 évaluer régulièrement le Conseil, ses comités et chaque administrateur, et examiner la taille, la composition et les politiques du Conseil et de ses comités en vue d'apprécier l'efficacité, la contribution et l'indépendance du Conseil et de ses membres;
- 2.5 approuver et respecter les Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil de la Banque, qui définissent les rôles et les responsabilités du Conseil et de la direction.

3. Processus de planification stratégique

- 3.1 superviser le processus de planification stratégique de la Banque et approuver chaque année un plan stratégique, qui tient compte, entre autres, des occasions et des risques liés aux activités de la Banque, de même que des nouvelles tendances et de l'environnement concurrentiel dans le secteur d'activité;
- 3.2 surveiller la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et d'exploitation;
- 3.3 passer en revue et approuver les objectifs, les plans et les mesures de la Banque sur le plan financier, y compris les allocations en capital et les dépenses importantes ainsi que la déclaration des dividendes;
- 3.4 approuver toutes les décisions et opérations importantes.

4. Gestion des risques et systèmes de contrôles internes

- 4.1 voir à ce que soient mis en place des processus permettant de définir les principaux risques liés aux activités de la Banque et veiller à la mise en œuvre de systèmes appropriés de gestion de ces risques;
- 4.2 passer en revue les processus qui assurent que la Banque se conforme aux exigences légales et réglementaires, ainsi qu'aux exigences des politiques internes;
- 4.3 superviser les systèmes de contrôles internes et d'information de gestion de la Banque, ainsi qu'en contrôler l'intégrité et l'efficacité;
- 4.4 examiner les rapports sur l'efficacité des systèmes de contrôles internes à l'égard de l'information financière fournis par la direction.

5. Communications et documents à caractère public

- 5.1 examiner et approuver la communication des résultats financiers de la Banque, y compris des états financiers;
- 5.2 approuver la politique de communication de l'information de la Banque qui assure la communication, en temps opportun, de renseignements exacts aux analystes, aux actionnaires, aux employés et au public, de manière à satisfaire à l'ensemble des lignes directrices et des exigences légales et réglementaires applicables;
- 5.3 surveiller les réactions des parties intéressées de la Banque;
- 5.4 voir à ce qu'il y ait en place un processus permettant aux actionnaires et aux autres parties intéressées de communiquer directement avec les administrateurs indépendants de la Banque par l'entremise du président du Conseil en écrivant à l'adresse suivante : Chairman of the Board of Directors, BMO Financial Group, P.O. Box 1, First Canadian Place, 100 King Street West, Toronto (Ontario) M5X 1A1.

6. Évaluation et planification de la relève

- 6.1 superviser les processus de planification de la relève de la Banque, notamment la nomination, la formation et la rémunération du président du Conseil, du chef de la direction et d'autres cadres dirigeants, de même que l'évaluation du rendement de ces derniers;
- 6.2 établir, chaque année, les attentes en matière de rendement ainsi que les objectifs d'exploitation pour le chef de la direction et suivre les résultats qu'il a obtenus à cet égard;
- 6.3 approuver les critères de sélection de nouveaux administrateurs, nommer des candidats aux fins d'élection à titre d'administrateurs, nommer des membres des comités du Conseil, examiner l'indépendance des administrateurs et superviser le programme d'orientation et de formation continue des nouveaux administrateurs;
- 6.4 établir les attentes à l'égard du président du Conseil, du chef de la direction, des présidents de chaque comité du Conseil et des autres administrateurs, ainsi que les responsabilités de chacun d'entre eux, ce qui comprend l'approbation des descriptions de poste de ceux-ci.

Annexe 2 – Règlements administratifs modifiés et mis à jour de la Banque de Montréal

RÈGLEMENTS ADMINISTRATIFS

RÈGLEMENT N° UN

DÉFINITIONS

Article 1.01 Définitions

Dans les règlements de la Banque, si le contexte ne s’y prête pas :

- a) les termes et expressions suivants ont le sens qui leur est attribué :
 - « Banque » désigne la Banque de Montréal;
 - « Loi » désigne la *Loi sur les banques* (Canada), les lois qui pourraient la remplacer et leurs modifications ainsi que les règlements en vigueur pris en application de celles-ci;
 - « règlements » désigne les règlements administratifs de la Banque en vigueur;
- b) sauf indication contraire dans les présentes, les termes et expressions définis dans la Loi ont le même sens aux présentes;
- c) le singulier comprend le pluriel et vice-versa; le masculin comprend le féminin et vice-versa; et les termes qui désignent des personnes s’entendent en outre des particuliers, des personnes morales, des sociétés de personnes, des fiducies et des organismes non constitués en personnes morales.

RÈGLEMENT N° DEUX

RÉGIE INTERNE

Article 2.01 Signature de documents

Les documents devant être signés par la Banque seront signés de la manière déterminée par le conseil d’administration.

Article 2.02 Sceau

Le sceau de la Banque est celui qui est adopté par le conseil d’administration.

Article 2.03 Siège social

Le siège social de la Banque est situé dans la ville de Montréal, dans la province de Québec.

RÈGLEMENT N° TROIS

ASSEMBLÉES DES ACTIONNAIRES

Article 3.01 Déroulement des assemblées

Les assemblées des actionnaires de la Banque doivent se dérouler conformément aux règlements ou à la Loi.

Article 3.02 Quorum

Le quorum pour délibérer des questions soumises à une assemblée des actionnaires est atteint lorsqu’un ou plusieurs actionnaires de la Banque habilités à exercer en personne ou par procuration lors de l’assemblée le droit de vote rattaché à au moins dix pour cent (10 %) des actions conférant le droit de voter à cette assemblée, sont présents ou représentés à l’ouverture de l’assemblée.

Article 3.03 Majorité des voix

Sauf disposition contraire de la Loi ou des règlements, les questions soumises à une assemblée des actionnaires sont tranchées à la majorité des voix exprimées.

Article 3.04 Vote

Lors d’un vote à main levée, toute personne présente à l’assemblée et qui est habilitée à y voter dispose d’une seule voix.

RÈGLEMENT N° QUATRE

ADMINISTRATEURS

Article 4.01 Nombre d’administrateurs

Le nombre minimal d’administrateurs est fixé à sept (7) et le nombre maximal à quarante (40). Le nombre d’administrateurs à élire à chaque assemblée annuelle des actionnaires, dans ces limites, est fixé par le conseil avant l’assemblée.

Les administrateurs peuvent nommer un ou plusieurs administrateurs supplémentaires. Ils peuvent pourvoir à des postes, notamment lors d’une hausse du nombre d’administrateurs fixé par le conseil d’administration.

Les administrateurs sont élus pour un mandat d’un, de deux ou de trois ans, tel que le prévoit le conseil avant l’assemblée annuelle à laquelle les administrateurs doivent être élus. Les administrateurs élus pour un mandat d’un, de deux ou de trois ans occupent leur poste jusqu’à la clôture de la première, de la deuxième ou de la troisième assemblée annuelle des actionnaires, selon le cas, suivant leur élection. Le mandat d’un administrateur élu pour une durée non expressément déterminée prend fin à la clôture de l’assemblée annuelle des actionnaires suivante. La durée du mandat des administrateurs élus lors de la même assemblée peut varier.

Si le conseil d’administration prévoit que les administrateurs sont élus à l’assemblée annuelle pour un mandat de deux ou de trois ans, il peut également prévoir que les administrateurs occupent leur poste pour toute la durée du mandat ou une période se rapprochant le plus possible de la durée de leur mandat de sorte que la moitié ou le tiers d’entre eux quittent leur poste chaque année selon que le mandat est de deux ou de trois ans.

Article 4.02 Quorum

Sous réserve de la Loi, le quorum lors d’une réunion du conseil d’administration est atteint lorsque quatre (4) administrateurs y participent.

Article 4.03 Avis de convocation aux réunions

Avis des date, heure et lieu des réunions du conseil d’administration doit être donné à chaque administrateur au moins vingt-quatre (24) heures avant l’ouverture de la réunion ou dans un délai plus restreint que le président du conseil juge approprié dans les circonstances. Il n’est pas nécessaire d’y préciser ni l’objet ni l’ordre du jour de la réunion, sauf lorsque la Loi l’exige.

Article 4.04 Manière de donner les avis

L’avis de convocation est valablement donné s’il est adressé par courrier affranchi ou remis en personne ou envoyé par télécopieur, courriel ou tout autre mode de communication électronique ou téléphonique aux administrateurs.

Article 4.05 Voix prépondérante

Toutes les questions soumises à une réunion du conseil, sauf celles pour lesquelles la Loi prévoit des exigences spéciales en matière de vote, sont tranchées à la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité des voix, le président de la réunion a une voix prépondérante.

Article 4.06 Conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts visant un administrateur ou un cadre doivent être traités comme il est prévu dans la Loi.

RÈGLEMENT N° CINQ

COMITÉS

Article 5.01 Comités du conseil

Outre les comités requis par la Loi, les administrateurs peuvent constituer parmi leurs membres chaque année tout autre comité auquel ils peuvent déléguer les fonctions et pouvoirs qu'ils jugent appropriés, sauf les pouvoirs que la Loi leur interdit de déléguer. Tous les comités du conseil se composent d'au moins trois (3) membres.

Article 5.02 Procédure et quorum

Sauf décision contraire des administrateurs, chaque comité du conseil peut élire son président, décider de sa procédure et fixer son quorum, qui doit toutefois être constitué d'au moins deux (2) membres d'un comité lors d'une réunion.

RÈGLEMENT N° SIX

DIRIGEANTS

Article 6.01 Désignation des dirigeants de la Banque

Sous réserve des dispositions de la Loi, les administrateurs peuvent élire, désigner, nommer ou destituer des cadres et leur déléguer les fonctions et pouvoirs (y compris le pouvoir de nommer d'autres cadres) qu'ils jugent appropriés.

RÈGLEMENT N° SEPT

INDEMNISATION DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

Article 7.01 Indemnisation

La Banque doit indemniser un administrateur ou un dirigeant actuel, un ancien administrateur ou dirigeant ou une personne qui agit ou a agi à la demande de la Banque en qualité d'administrateur ou de dirigeant ou dans une capacité similaire pour une autre entité ainsi que ses héritiers et représentants personnels, dans la pleine mesure permise par la Loi.

RÈGLEMENT N° HUIT

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Article 8.01 Rémunération

Au cours de chaque exercice postérieur à 2008, le total des sommes que la Banque peut verser à tous ses administrateurs à titre de rémunération pour leurs services à ce titre ne doit pas dépasser 4 000 000 \$.

Aucune option d'achat d'actions ordinaires de la Banque ne sera octroyée dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants après le 1^{er} novembre 2003. Les options d'achat d'actions ordinaires de la Banque octroyées avant le 1^{er} novembre 2003 demeureront en vigueur.

La rémunération annuelle d'un administrateur dépend de la nature et de la fréquence des services qu'il rend en tant qu'administrateur au cours d'un exercice donné et est versée conformément aux taux que fixeront les administrateurs à l'occasion.

RÈGLEMENT N° NEUF

ACTIONS ORDINAIRES

Article 9.01 Actions ordinaires

Le capital social autorisé de la Banque comporte un nombre illimité d'actions ordinaires sans valeur nominale dont la contrepartie globale est également illimitée. Les droits des porteurs de ces actions ordinaires sont égaux à tous égards et incluent les suivants :

- a) le droit de voter à toutes les assemblées des actionnaires, sauf celles auxquelles seuls les porteurs d'actions d'une catégorie particulière sont habilités à voter;
- b) le droit de recevoir les dividendes déclarés sur ces actions;
- c) le droit de se partager le reliquat des biens de la Banque lors de sa dissolution.

RÈGLEMENT N° DIX

ACTIONS PRIVILÉGIÉES DE CATÉGORIE A

Article 10.01 Actions privilégiées de catégorie A

1. Le capital social autorisé de la Banque comprend une catégorie d'actions privilégiées désignées actions privilégiées de catégorie A, composée d'un nombre illimité d'actions sans valeur nominale ou au pair pouvant être émises en séries et dont la contrepartie globale est également illimitée.
2. Les droits, privilèges, restrictions et conditions propres aux actions privilégiées de catégorie A, en tant que catégorie, sont les suivants :
 - a) sous réserve des dispositions de la Loi, les administrateurs de la Banque sont autorisés par les présentes à faire ce qui suit :
 - i) diviser en séries les actions privilégiées de catégorie A non émises et fixer le nombre d'actions de chaque série ainsi que les droits, privilèges, restrictions et conditions qui y sont rattachés;
 - ii) modifier les droits, privilèges, restrictions et conditions rattachés aux actions non émises d'une série;
 toutefois, les droits, privilèges, restrictions ou conditions rattachés à une série d'actions privilégiées de catégorie A dont l'émission est autorisée en vertu des présentes ne peuvent lui conférer, en matière de versement de dividendes ou de remboursement de capital, un traitement préférentiel par rapport aux autres séries d'actions privilégiées de catégorie A déjà en circulation;
 - b) les actions privilégiées de catégorie A peuvent être émises en une ou plusieurs séries, chaque série se composant du nombre d'actions qui pourra être fixé, préalablement à leur émission, par voie de résolution des administrateurs de la Banque; il revient à ces derniers de déterminer, par voie de résolution dûment adoptée préalablement à l'émission des actions privilégiées de catégorie A de chaque série, la désignation des actions de la série visée ainsi que les droits, privilèges, restrictions et conditions rattachés à ces actions, notamment le taux ou le montant des dividendes privilégiés, la date ou les dates et le lieu ou les lieux de versement de ces dividendes, les privilèges de conversion, le cas échéant, et les modalités s'y rapportant, le prix de rachat ou d'achat et les modalités de rachat ou d'achat de ces actions si elles sont assorties d'un droit de rachat ou d'achat aux fins d'annulation, les modalités de tout fonds d'amortissement ou d'achat, la somme ou les sommes

devant être versées à l'égard de ces actions lors de toute distribution d'éléments d'actif de la Banque à ses actionnaires en cas de liquidation, de dissolution ou d'abandon des affaires de la Banque, les droits de vote, le cas échéant, et les restrictions, le cas échéant, concernant le versement des dividendes attribuables aux actions de rang inférieur aux actions privilégiées de catégorie A ainsi que celles concernant le rachat et l'achat de ces actions de rang inférieur;

- c) les actions privilégiées de catégorie A de toute série pourront être assorties d'un droit de rachat ou d'achat aux fins d'annulation aux dates, aux prix et conformément aux autres modalités qui pourront être prévus dans les droits, privilèges, restrictions et conditions rattachés aux actions de cette série, le tout tel que déterminé préalablement à l'émission de ces actions par voie de résolution des administrateurs de la Banque; toutefois, ces actions ne pourront être rachetées ou achetées aux fins d'annulation à un prix excédant celui fixé dans les modalités de l'émission de ces actions ou calculé selon une formule qui y est prévue;
- d) les actions privilégiées de catégorie A auront un traitement préférentiel, en matière de versement des dividendes et de remboursement de capital, par rapport aux actions ordinaires et aux autres actions de la Banque de rang inférieur aux actions privilégiées de catégorie A; les actions privilégiées de catégorie A de chaque série pourront être assorties, par rapport aux actions ordinaires et aux autres actions de rang inférieur aux actions privilégiées de catégorie A, des autres droits préférentiels déterminés préalablement à l'émission de ces actions conformément aux dispositions qui précèdent;
- e) les actions privilégiées de catégorie A de chaque série seront de rang égal relativement au versement des dividendes et au remboursement du capital;
- f) les actions privilégiées de catégorie A de toutes les séries participent au prorata au versement des dividendes accumulés et au remboursement du capital, si les dividendes cumulatifs n'ont pas été payés intégralement ou que le capital n'a pas été remboursé intégralement pour une série donnée;
- g) les porteurs d'actions privilégiées de catégorie A n'auront pas le droit, en cette qualité, d'être convoqués ou d'assister aux assemblées des actionnaires de la Banque ni d'y voter, sous réserve des dispositions de la Loi ou des droits, privilèges, restrictions et conditions rattachés, préalablement à leur émission, aux actions privilégiées de catégorie A d'une série donnée conformément aux dispositions qui précèdent;
- h) les porteurs d'actions privilégiées de catégorie A n'auront pas le droit, en cette qualité, de souscrire ou d'acheter, en totalité ou en partie, une émission d'actions de la Banque qui est ou sera autorisée.

RÈGLEMENT N° ONZE

ACTIONS PRIVILÉGIÉES DE CATÉGORIE B

Article 11.01 Actions privilégiées de catégorie B

1. Le capital social autorisé de la Banque comprend une catégorie d'actions privilégiées désignées actions privilégiées de catégorie B, composée d'un nombre illimité d'actions sans valeur nominale ou au pair pouvant être émises en séries et dont la contrepartie globale est également illimitée.
2. Les actions privilégiées de catégorie B, en tant que catégorie, sont de rang égal aux actions privilégiées de catégorie A de la Banque et les droits, privilèges, restrictions et conditions qui y sont rattachés sont les suivants :
 - a) sous réserve des dispositions de la Loi, les administrateurs de la Banque sont autorisés par les présentes à faire ce qui suit :

- i) diviser en séries les actions privilégiées de catégorie B non émises et fixer le nombre d'actions de chaque série ainsi que les droits, privilèges, restrictions et conditions qui y sont rattachés;
 - ii) modifier les droits, privilèges, restrictions et conditions rattachés aux actions non émises d'une série; toutefois, les droits, privilèges, restrictions ou conditions rattachés à une série d'actions privilégiées de catégorie B dont l'émission est autorisée en vertu des présentes ne peuvent lui conférer, en matière de versement de dividendes ou de remboursement de capital, un traitement préférentiel par rapport aux autres séries d'actions privilégiées de catégorie B déjà en circulation;
- b) les actions privilégiées de catégorie B peuvent être émises en une ou plusieurs séries, chaque série se composant du nombre d'actions qui pourra être fixé, préalablement à leur émission, par voie de résolution des administrateurs de la Banque; il revient à ces derniers de déterminer, par voie de résolution dûment adoptée préalablement à l'émission des actions privilégiées de catégorie B de chaque série, la désignation des actions de la série visée ainsi que les droits, privilèges, restrictions et conditions rattachés à ces actions, notamment le taux ou le montant des dividendes privilégiés, la date ou les dates et le lieu ou les lieux de versement de ces dividendes, les privilèges de conversion, le cas échéant, et les modalités s'y rapportant, le prix de rachat ou d'achat et les modalités de rachat ou d'achat de ces actions si elles sont assorties d'un droit de rachat ou d'achat aux fins d'annulation, les modalités de tout fonds d'amortissement ou d'achat, la somme ou les sommes devant être versées à l'égard de ces actions lors de toute distribution d'éléments d'actif de la Banque à ses actionnaires en cas de liquidation, de dissolution ou d'abandon des affaires de la Banque, les droits de vote, le cas échéant, et les restrictions, le cas échéant, concernant le versement des dividendes attribuables aux actions de rang inférieur aux actions privilégiées de catégorie B ainsi que celles concernant le rachat et l'achat de ces actions de rang inférieur;
 - c) les actions privilégiées de catégorie B de toute série pourront être assorties d'un droit de rachat ou d'achat aux fins d'annulation aux dates, aux prix et conformément aux autres modalités qui pourront être prévus dans les droits, privilèges, restrictions et conditions rattachés aux actions de cette série, le tout tel que déterminé préalablement à l'émission de ces actions par voie de résolution des administrateurs de la Banque; toutefois, ces actions ne pourront être rachetées ou achetées aux fins d'annulation à un prix excédant celui fixé dans les modalités de l'émission de ces actions ou calculé selon une formule qui y est prévue;
 - d) les actions privilégiées de catégorie B auront un traitement préférentiel, en matière de versement des dividendes et de remboursement de capital, par rapport aux actions ordinaires et aux autres actions de la Banque de rang inférieur aux actions privilégiées de catégorie B; les actions privilégiées de catégorie B de chaque série pourront être assorties, par rapport aux actions ordinaires et aux autres actions de rang inférieur aux actions privilégiées de catégorie B, des autres droits préférentiels déterminés préalablement à l'émission de ces actions conformément aux dispositions qui précèdent;
 - e) les actions privilégiées de catégorie B de chaque série seront de rang égal quant au versement des dividendes et au remboursement du capital;

- f) les actions privilégiées de catégorie B de toutes les séries participent au prorata au versement des dividendes accumulés et au remboursement du capital, si les dividendes cumulatifs n'ont pas été payés intégralement ou que le capital n'a pas été remboursé intégralement pour une série donnée;
 - g) les porteurs d'actions privilégiées de catégorie B n'auront pas le droit, en cette qualité, d'être convoqués ou d'assister aux assemblées des actionnaires de la Banque ni d'y voter, sous réserve des dispositions de la Loi ou des droits, privilèges, restrictions et conditions rattachés, préalablement à leur émission, aux actions privilégiées de catégorie B d'une série donnée conformément aux dispositions qui précèdent;
 - h) les porteurs d'actions privilégiées de catégorie B n'auront pas le droit, en cette qualité, de souscrire ou d'acheter, en totalité ou en partie, une émission d'actions de la Banque qui est ou sera autorisée.
3. La contrepartie exigible pour l'émission des actions privilégiées de catégorie B de toute série peut être libellée et payable en dollars canadiens ou en une autre monnaie. Dans ce dernier cas, chaque action sera réputée avoir été émise, aux fins du calcul en dollars canadiens de la contrepartie exigible pour l'émission des actions de la série visée, en contrepartie d'un montant en dollars canadiens équivalant au montant versé en cette monnaie pour l'action en cause. Les dividendes versés sur les actions de toute série ainsi que les sommes devant être versées aux porteurs de ces actions, notamment au titre de remboursement de capital ou de prime, peuvent être versés soit en la monnaie en laquelle la contrepartie exigible pour l'émission de ces actions est libellée, soit en dollars canadiens.

RÈGLEMENT N° DOUZE

ABROGATION, MODIFICATION, MISE À JOUR ET REFONTE DES RÈGLEMENTS

Article 12.01 Abrogation, modification, mise à jour et refonte des règlements

Les règlements (y compris les règlements auparavant désignés comme les règlements spéciaux ou les règlements généraux) sont par les présentes modifiés ou, s'ils ne sont pas modifiés, mise à jour et refondus comme il est indiqué dans les règlements n^{os} un à onze. Si les règlements ont été modifiés, les règlements antérieurs de la Banque sont par les présentes abrogés.

Article 12.02 Abrogation et modification sans incidence sur la validité

L'abrogation ou la modification d'un ou de plusieurs règlements conformément à l'article 12.01 des présentes n'a aucune incidence sur la validité des mesures prises, les nominations effectuées ou les droits acquis, existants ou à venir, aux termes de tels règlements avant leur abrogation ou modification.

Les résolutions permanentes adoptées par les actionnaires, les administrateurs ou les membres des comités du conseil adoptées sous l'autorité d'un règlement modifié ou abrogé continuent de s'appliquer, sauf dans la mesure où elles sont incompatibles avec les présents règlements.

Annexe 3 – Propositions des actionnaires

Le Mouvement d'Éducation et de Défense des Actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 a soumis deux propositions. Ces propositions et les commentaires soumis par le MÉDAC sont reproduits intégralement, en italique, ci-dessous :

Proposition n° 1

Plus de candidats que de postes à pourvoir

Il est proposé que le conseil d'administration soumette au vote des actionnaires un nombre de candidats supérieur au nombre de postes à pourvoir au sein du conseil d'administration.

Explications de l'actionnaire :

L'un des droits fondamentaux des actionnaires est d'élire les administrateurs. Présentement, les actionnaires n'ont pas de choix. Ils ne peuvent que voter en faveur d'un candidat ou s'en abstenir. En outre, étant donné que les organisations présentent toujours un nombre de candidats correspondant exactement au nombre de sièges à pourvoir, le processus électoral actuel des administrateurs équivaut à ratifier ou à ne pas ratifier la nomination des administrateurs choisie par la direction. Un tel processus de mise en candidature fait en sorte que les administrateurs se sentent davantage redevables les uns envers les autres que vis-à-vis les actionnaires qu'ils doivent représenter. Un tel système d'élection isole et protège les administrateurs d'une manière excessive contre la volonté des actionnaires.

La crise financière de 2008-2009 a fortement ébranlé la confiance des actionnaires dans les membres des conseils d'administration. Plusieurs actionnaires se sont interrogés sur l'efficacité de leur conseil d'administration, la qualité des compétences collectives autour de la table et la capacité du conseil à représenter adéquatement leurs intérêts. Ces préoccupations quant à l'efficacité des conseils d'administration incitaient la « Securities and Exchange Commission (SEC) » à lancer en juin 2009 une consultation (« Facilitating Shareholder Director Nominations ») sur les règles de mise en candidature et d'élection des administrateurs afin que les actionnaires puissent jouer un rôle davantage actif dans le processus électoral des administrateurs.

Nos études des lettres circulaires de sollicitation de procurations des dix dernières années nous ont conduits aux conclusions suivantes :

- les conseils d'administration se renouvellent peu;*
- ils souffrent d'un manque de représentativité de la composition de l'actionariat : actionnaires individuels, présence des femmes, mix des générations, etc.;*
- ils reflètent peu les attentes et les préoccupations des actionnaires.*

Les actionnaires doivent avoir annuellement le choix soit de reconduire les administrateurs en place soit de les remplacer. Dans cette optique, le conseil d'administration devrait offrir aux actionnaires un véritable choix en proposant plus de candidats que de sièges à pourvoir. La circulaire de sollicitation de procurations devrait présenter pour chaque candidat, outre les informations prévues par la réglementation, l'apport spécifique anticipé de chaque candidature au sein du conseil. La direction devrait s'abstenir de privilégier l'une ou l'autre des candidatures, posant l'hypothèse que le processus de mise en candidature a été accompli avec rigueur et professionnalisme.

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil, qui est composé entièrement d'administrateurs indépendants, a adopté un processus de mise en candidature des administrateurs permettant de trouver des candidats compétents et de soumettre leur candidature au Conseil. La direction ne participe aucunement au processus de mise en candidature.

Le processus de mise en candidature a pour but de trouver un certain nombre de candidats qui possèdent une combinaison de compétence et d'expérience requises et qui travailleront ensemble efficacement dans l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires.

Les tâches et responsabilités de tous les administrateurs sont énoncées dans le mandat du Conseil et les descriptions de fonctions des administrateurs. Ces documents sont publics. Pour s'assurer que les administrateurs s'acquittent

dûment de leurs tâches et responsabilités, le comité de gouvernance et de mise en candidature surveille les évaluations annuelles du Conseil, de ses comités et de chaque administrateur. De plus, le président du Conseil rencontre chaque administrateur indépendant chaque année afin de discuter avec lui de son rendement, de sa capacité de satisfaire aux exigences du Conseil et de ses comités et des façons d'accroître son rendement.

Pour s'assurer que chaque administrateur a l'appui des actionnaires, le Conseil exige que les administrateurs remettent leur démission s'ils n'ont pas obtenu la majorité des voix exprimées par les actionnaires à l'élection. De plus, si un actionnaire n'est pas satisfait des administrateurs de la Banque, il peut, conformément à la Loi sur les banques, proposer la candidature d'une personne de son choix à l'élection tenue à l'assemblée générale annuelle des actionnaires.

Le Conseil estime s'être doté des meilleures pratiques en matière de gouvernance pour assurer que le processus de nomination des candidats aux postes d'administrateur se fasse indépendamment de la direction et dans l'intérêt des actionnaires.

Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition numéro 1.

Proposition n° 2

Ratio d'équité

Il est proposé que le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction dévoilent les « ratios d'équité » entre la rémunération globale du chef de la direction d'une part, la rémunération globale des 5 dirigeants désignés d'autre part et la rémunération globale moyenne des employés.

Explications de l'actionnaire :

Le MÉDAC présente cette année une proposition presque identique à celle soumise en 2008 relative à la divulgation du « ratio d'équité » interne sur la rémunération. Les récentes turbulences des marchés financiers et la chute vertigineuse de la confiance des petits investisseurs justifient cette deuxième tentative. Ces événements ont mis en évidence les effets pervers d'une politique de rémunération des hauts dirigeants trop généreuse, voire excessive. Selon des données compilées par l'Economic Policy Institute de Washington, les PDG américains avaient gagné en 2005, 262 fois le salaire annuel d'un salarié moyen. Ainsi, en une seule journée (il y a 260 jours ouvrables par an), un PDG aura gagné autant que le salarié moyen en 52 semaines. Les données récentes indiquent que rien n'a changé.

Le fossé qui se creuse constamment entre la rémunération des hauts dirigeants et celle de leurs employés est source d'inquiétudes pour nombre de petits actionnaires. D'une part, au sein des entreprises dans lesquelles ils investissent, ils s'interrogent sur l'impact de ces écarts sur le niveau de cohésion interne et la productivité des salariés. D'autre part, la perception d'un traitement inéquitable peut avoir un effet négatif sur le personnel : démotivation, ressentiment, voire attitude déplorable... Ces effets potentiels d'une rémunération excessive des dirigeants affectent directement et négativement leur intérêt en tant qu'investisseurs.

Par ailleurs, au plan social, en versant des salaires faramineux à un groupe sélect de quelques milliers de hauts dirigeants, les entreprises donnent naissance à une classe sociale de millionnaires technocrates, déconnectés de la réalité des petits épargnants et des citoyens ordinaires.

Devant l'indignation de la population quant à la rémunération pharaonique de certains, les gouvernements de plusieurs pays brandissent la menace de limiter par voie législative la rémunération des hauts dirigeants des sociétés cotées en bourse. Un exemple parmi tant d'autres nous vient des États-Unis. La Security and Exchange Commission (SEC) lançait récemment une consultation sur les circulaires de sollicitation de procurations et les améliorations à y apporter. Elle posait la question en ces termes : « Les investisseurs sont-ils intéressés à ce que soit divulgué le ratio d'équité interne des salaires? Par exemple, doit-on divulguer le ratio entre la rémunération globale des hauts dirigeants désignés ou de chacun d'eux et celle de l'employé moyen de l'entreprise? »

Le MÉDAC croit fermement que la divulgation de ce ratio d'équité interne est d'un grand intérêt pour les actionnaires. Elle leur permettra de porter un jugement éclairé et circonstancié sur les résultats de la politique de rémunération de l'entreprise et d'exercer leurs droits de vote et de parole lors des assemblées annuelles en connaissance de cause.

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

Le Conseil partage les préoccupations des actionnaires et croit aussi que la rémunération des cadres devrait être juste et appropriée.

Le Conseil croit fermement en l'importance de fournir aux actionnaires des renseignements complets au sujet des pratiques de rémunération de la Banque et des ententes qu'elle conclut avec ses cadres. Ces renseignements sont fournis aux pages 26 à 48 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Toutefois, il estime que le ratio proposé ne permettrait pas de fournir des renseignements utiles permettant de juger de la rémunération des cadres. Ce type de ratio ne permet pas de déterminer si la rémunération est juste et appropriée. Les programmes de rémunération de la Banque sont conçus et administrés pour obtenir les meilleurs rendements et être harmonisés avec la stratégie de la Banque qui consiste à maximiser à long terme la valeur pour les actionnaires en prenant des risques appropriés. Les ententes de rémunération sont établies en fonction du marché pour les employés de tous les échelons, y compris les membres de la haute direction, et sont comparées à celles de nos concurrents. Le programme de rémunération des cadres est conçu pour appuyer la vision, les priorités stratégiques et le développement des compétences de la Banque. Pour ce faire, la Banque offre une rémunération concurrentielle harmonisée avec ses stratégies d'entreprise, qui renforce les principes de rémunération au rendement et lui permet d'attirer, de garder à son service et de motiver les cadres les plus talentueux. La rémunération variable constitue la plus grande part (de 56 % à 89 %) de la rémunération d'un cadre. La somme qui sera mise de côté pour financer la rémunération variable des cadres est établie en fonction des résultats des groupes d'exploitation, de la Banque et des actionnaires par rapport à certains objectifs de rendement préétablis au début de chaque exercice. La rémunération variable individuelle est déterminée en fonction des objectifs individuels d'un cadre et d'objectifs d'entreprise précis, ce qui crée un lien direct entre le rendement individuel et la rémunération.

De plus, pour assurer que le processus de rémunération des cadres soit indépendant de la direction, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres, qui est composé entièrement d'administrateurs indépendants, évalue les régimes de rémunération des cadres de la Banque. Le comité soumet des recommandations à l'approbation des membres indépendants du Conseil au sujet de la rémunération du chef de la direction et approuve la rémunération des autres membres de la haute direction.

Le Conseil estime fournir aux actionnaires l'information dont ils ont besoin pour juger du caractère approprié des ententes de rémunération que la Banque conclut avec ses cadres. La Banque a également adopté un vote consultatif sur la rémunération qui permet aux actionnaires de se prononcer sur la rémunération des cadres.

Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition numéro 2.

À propos de la production de notre circulaire de sollicitation de procurations

Le papier utilisé pour la présente circulaire de sollicitation de procurations provient de forêts bien gérées certifiées conformément aux normes internationales du Forest Stewardship Council (FSC).

 www.bmo.com/environnement

Information sur nos politiques, nos programmes et notre performance en matière d'environnement

