

Votre vote compte.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et circulaire de solicitation de procurations de la direction

Assemblée annuelle du 31 mars 2015
Banque de Montréal

Nous vous prions de prendre un moment pour voter. Votre participation à titre d'actionnaire est importante pour nous. Le présent document vous indique qui peut voter, les questions faisant l'objet du vote et la façon de voter.

BMO



Votre vote compte

Vous pouvez choisir de voter de l'une ou l'autre des trois manières suivantes :

- en ligne, en allant à www.voteendirect.com (actionnaires inscrits, y compris les employés de BMO) ou à www.proxyvote.com (actionnaires non inscrits);
- en retournant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint par la poste ou par télécopieur;
- en personne à l'assemblée annuelle des actionnaires.

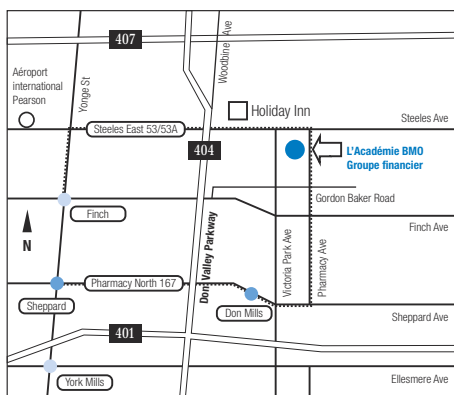
Les actionnaires non inscrits et inscrits pourront trouver des instructions détaillées sur la manière d'exercer leurs droits de vote aux pages 7 et 8 de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Endroit où aura lieu l'assemblée annuelle des actionnaires

L'Académie
BMO Groupe financier
3550 Pharmacy Ave.
Toronto (Ontario)

STATIONNEMENT

Situé à l'ouest de l'immeuble



..... Trajet d'autobus ● Ligne de métro Yonge et arrêt d'autobus GO ● Ligne de métro Sheppard

Pour obtenir des renseignements à jour sur les trajets d'autobus et les lignes de métro, veuillez téléphoner à la Toronto Transit Commission, au 416 393-4636.

DIRECTIONS

En provenance de l'ouest :

- empruntez la 401 en direction est jusqu'à la sortie Don Valley Parkway (DVP)
- empruntez la 404 nord jusqu'à la sortie Steeles and Woodbine (sortie 22)
- demeurez dans la voie de droite et tournez à droite sur Steeles Avenue
- au troisième feu de circulation, tournez à droite sur Pharmacy Ave., puis dans la première entrée à droite

En provenance de l'est :

- empruntez la 401 en direction ouest jusqu'à la sortie Don Valley Parkway (DVP)
- empruntez la 404 nord jusqu'à la sortie Steeles and Woodbine (sortie 22)
- demeurez dans la voie de droite et tournez à droite sur Steeles Avenue
- au troisième feu de circulation, tournez à droite sur Pharmacy Ave., puis dans la première entrée à droite

En provenance du nord :

- empruntez la 404 sud jusqu'à la sortie Steeles and Woodbine (sortie 22)
- tournez à gauche sur Steeles Avenue
- au quatrième feu de circulation, tournez à droite sur Pharmacy Ave., puis dans la première entrée à droite

En provenance du sud :

- empruntez Don Valley Parkway (DVP) nord qui devient la 404 nord
- prenez la sortie Steeles and Woodbine (sortie 22)
- demeurez dans la voie de droite et tournez à droite sur Steeles Avenue
- au troisième feu de circulation, tournez à droite sur Pharmacy Ave., puis dans la première entrée à droite

Lettre aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Des progrès ont été réalisés en 2014 dans la mise en œuvre du programme de la Banque. Nous avons enregistré de solides résultats financiers et poursuivi sur notre lancée dans tous nos groupes d'exploitation.

Alors que la direction poursuit ses efforts visant à stimuler la productivité, à tirer parti de notre plateforme nord-américaine et à soutenir nos clients là où ils exercent leurs activités – et ce, tout en conservant une approche prudente en matière de risque – chaque décision que nous prenons renvoie à notre promesse fondamentale aux personnes avec lesquelles nous faisons affaire. Le client reste au cœur des cinq priorités stratégiques qui guident la Banque.

À cet égard, notre assemblée annuelle joue un rôle important en permettant chaque année aux actionnaires d'être directement informés de ces priorités, de comprendre les progrès que nous avons réalisés ainsi que de s'entretenir avec les membres de la direction et de leur poser des questions sans intermédiaire. Nous sommes conscients que la majorité de nos actionnaires vivent aux quatre coins de l'Amérique du Nord. Nous sommes fiers du fait que presque la moitié de nos actionnaires sont des particuliers – et que bon nombre d'entre eux sont des clients et des employés. Nous tenons à souligner le soutien que manifestent tous nos actionnaires, tant les particuliers que les actionnaires institutionnels, à l'égard de la Banque. Au bout du compte, toutes nos actions sont détenues dans l'intérêt de particuliers et nous sommes attentifs à leurs intérêts – parce qu'ils sont importants aux yeux des propriétaires de notre organisation.

L'assemblée annuelle offre également aux actionnaires la possibilité, tout aussi importante, de voter sur des questions qui influent sur la gouvernance de notre organisation et de choisir les personnes qui nous représentent à titre d'administrateurs lorsque des décisions cruciales sont prises. En parcourant la liste des candidatures aux postes d'administrateur vous remarquerez deux nouveaux noms, Martin S. Eichenbaum et Lorraine Mitchelmore. Nous sommes confiants qu'ils sauront contribuer au Conseil avec un dynamisme exceptionnel et qu'ils poursuivront notre tradition d'excellence en matière de gouvernance.

Notre 198^e assemblée annuelle des actionnaires se tiendra le 31 mars 2015 à L'Académie BMO Groupe financier, à Toronto. L'Académie constitue la pierre angulaire de l'engagement de BMO en matière de formation continue. Notre organisation évolue constamment pour suivre le rythme de ses clients et cet établissement a transformé notre façon de concevoir le leadership et le perfectionnement des compétences. Il a été mis sur pied dans l'intérêt de tous les employés de BMO, afin de les aider à progresser – et nous sommes fiers de mettre en évidence cet engagement.

Votre participation à l'assemblée annuelle des actionnaires est importante – vous pouvez y assister à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/rerelations-avec-les-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires. Que vous assistiez à l'assemblée ou non, en tant qu'actionnaire, vous pouvez participer en exerçant votre droit de vote – et nous encourageons tous les actionnaires à le faire. De plus, nous invitons tous les actionnaires à retourner leur formulaire de procuration à l'avance. Quelle que soit la méthode que vous choisissiez, votre participation est importante pour votre Conseil d'administration et pour l'équipe de direction. Votre vote compte.

Veuillez prendre le temps de lire la présente circulaire de sollicitation de procurations et le rapport annuel de 2014.

Dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, vous trouverez des explications sur les questions sur lesquelles nous voterons, ainsi que des instructions détaillées concernant le vote. Même si vous pouvez enregistrer votre vote sur les questions indiquées dans la circulaire par la poste, il existe de nets avantages à utiliser le service de vote en ligne, qui est sécurisé et instantané.

Le rapport annuel contient des renseignements détaillés sur les résultats obtenus par la Banque au cours du dernier exercice. Sur notre site Web, vous pouvez accéder au rapport annuel, ainsi qu'aux résultats trimestriels de la Banque, à des présentations destinées aux investisseurs et à d'autres renseignements utiles sur BMO Groupe financier.

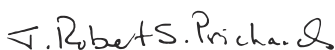
La Banque est en bonne posture dans le contexte actuel, et nous sommes déterminés à tirer profit de notre stratégie avec la participation et le soutien de nos actionnaires.

Les membres du Conseil d'administration et de la direction sont impatients de vous accueillir le mardi 31 mars.

Nous espérons que vous vous joindrez à la conversation.

Recevez, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

Le président du Conseil,



J. Robert S. Prichard

Le 6 février 2015

Le chef de la direction,



William A. Downe

Vous pouvez obtenir un exemplaire de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction en la téléchargeant du site www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance ou en téléphonant au Secrétaire général, au 416 867-6785.

Table des matières

Lettre aux actionnaires	2
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal	4
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction	5
Assemblée annuelle des actionnaires	5
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction	5
Date de la circulaire	5
Questions devant être soumises à l'assemblée	5
États financiers de BMO	5
Élection des membres du Conseil d'administration	5
Nomination des auditeurs	6
Vote sur notre démarche en matière de rémunération des cadres	6
Examen des propositions d'actionnaires	7
Information relative à l'exercice des droits de vote	7
Points à l'ordre du jour	7
Qui est habile à voter	7
Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires non inscrits	7
Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires inscrits	8
Vote par procuration	8
Confidentialité	10
Communications avec l'agent des transferts de la Banque	10
Questions des actionnaires présentées à l'assemblée	10
Propositions d'actionnaires de l'an prochain	10
Administrateurs	11
Candidats à l'élection au Conseil d'administration	11
Formation permanente et compétences	21
Rémunération et relevé des présences des administrateurs	24
Gouvernance	28
Rapport du comité d'audit et de révision	28
Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature	29
Rapport du comité des ressources humaines	31
Rapport du comité d'évaluation des risques	32
Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	34
Mandat du Conseil	46
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	47
Assurance des administrateurs et des dirigeants	48
Offre publique de rachat dans le cours normal des activités	49
Propositions d'actionnaires	50
Analyse de la rémunération	55
Message du président du comité des ressources humaines	55
Gouvernance et surveillance de la rémunération	61
Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres	64
Programme de rémunération	66
Résultats et rémunération en 2014	82
Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2014	86
Tableaux de la rémunération des cadres	98
Renseignements complémentaires	106
Autres renseignements	111
Approbation des administrateurs	113

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

Quand : le mardi 31 mars 2015 à 9 h 30 (heure locale)

Où : L'Académie BMO Groupe financier
3550 Pharmacy Avenue, Toronto (Ontario)

L'assemblée aura lieu aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de la Banque de Montréal (la « Banque ») pour l'exercice clos le 31 octobre 2014 et le rapport des auditeurs des actionnaires y afférent;
2. élire le Conseil d'administration pour 2015;
3. nommer les auditeurs des actionnaires pour 2015;
4. examiner et, s'il y a lieu, approuver une résolution consultative sur la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres;
5. examiner les propositions d'actionnaires figurant aux pages 50 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
6. délibérer sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Vous pourrez assister à une présentation en direct de l'assemblée sur notre site Web ou accéder à une retransmission en différé. De plus, vous trouverez en ligne notre rapport annuel de 2014, notre Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle de 2014, nos résultats trimestriels, nos présentations aux investisseurs et d'autres renseignements utiles à notre sujet.

Les porteurs d'actions ordinaires (les « actions ») au 30 janvier 2015 auront le droit de voter à l'assemblée. Le nombre de voix admissibles* pouvant être exprimées à l'assemblée s'élève à 647 022 995, soit le nombre total d'actions de la Banque en circulation le 30 janvier 2015.

Que vous prévoyiez assister ou non à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint, puis le retourner dans l'enveloppe-réponse affranchie fournie à cette fin, ou suivre les instructions qui y sont indiquées pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Pour que votre vote soit pris en considération, votre vote par procuration doit parvenir à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 30 mars 2015. Pour voter en personne à l'assemblée, veuillez vous reporter à la rubrique « Information relative à l'exercice des droits de vote » qui figure à la page 7 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Par ordre du Conseil d'administration,

La secrétaire générale,



Barbara M. Muir

Le 6 février 2015

* Le nombre réel de voix admissibles peut être moins élevé en raison des restrictions relatives à l'exercice des droits de vote établies par la *Loi sur les banques* (Canada), tel qu'il est énoncé à la rubrique « Qui est inhabile à voter » qui figure aux pages 9 et 10.

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Assemblée annuelle des actionnaires

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui se tiendra le 31 mars 2015 constitue une occasion pour nous de discuter du rendement de la Banque et de nos plans pour l'avenir. Vous aurez également la chance de vous prononcer sur des questions importantes. Nous vous encourageons à voter.

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

La présente circulaire fournit aux actionnaires l'information importante dont ils ont besoin pour exercer leurs droits de vote. Les termes « BMO », « Banque », « nous » et « notre » désignent la Banque de Montréal et, s'il y a lieu, nos filiales. Le terme « actionnaires » désigne les actionnaires ordinaires de la Banque et le terme « actions » désigne les actions ordinaires de la Banque. Le terme « Conseil » désigne le Conseil d'administration de la Banque de Montréal.

Date de la circulaire

La présente circulaire est datée du 6 février 2015 et tous les renseignements qui y figurent sont à jour à cette date, sauf indication contraire.

Questions devant être soumises à l'assemblée

L'assemblée portera sur les cinq éléments suivants :

1. États financiers de BMO

Vous trouverez les états financiers consolidés de BMO pour l'exercice clos le 31 octobre 2014 dans notre rapport annuel de 2014.

2. Élection des membres du Conseil d'administration

L'information au sujet des candidats aux postes d'administrateur figure aux pages 11 et suivantes. Tous les candidats ont été élus administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2014 de la Banque, sauf Martin S. Eichenbaum et Lorraine Mitchelmore qui présentent leur candidature pour la première fois. Les administrateurs que vous élirez à l'assemblée de cette année seront en poste à compter de la levée de l'assemblée jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient élus ou nommés.

Si Robert Prichard ou William Downe est votre fondé de pouvoir et que vous ne lui avez fourni aucune instruction quant à la manière de voter, il votera *pour* tous les candidats proposés énumérés dans la présente circulaire. Si, pour quelque raison que ce soit, au moment de l'assemblée, l'un des candidats ne peut siéger et sauf si vous avez fourni des instructions contraires, Robert Prichard ou William Downe pourra, à son gré, voter pour n'importe quel nombre de candidats remplaçants.

Vote majoritaire à l'égard de l'élection des administrateurs

Selon la politique de la Banque, les administrateurs doivent être élus à la majorité des voix. Si un administrateur qui présente sa candidature ou se porte de nouveau candidat dans le cadre d'une élection sans opposition reçoit plus d'*abstentions* de vote que de votes *pour*, il devra offrir de remettre sa démission. Le cas échéant, le comité de gouvernance et de mise en candidature recommandera au Conseil d'accepter ou de rejeter la démission, et le conseil acceptera la démission, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Le candidat ne participera pas à la décision d'accepter ou de rejeter sa démission.

3. Nomination des auditeurs

Les administrateurs proposent de nommer KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeurs des actionnaires pour l'exercice 2015. KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. agit comme l'un des cabinets d'audit de la Banque depuis 1990 et est devenu le seul cabinet d'audit de la Banque le 1^{er} novembre 2003. Si Robert Prichard ou William Downe est votre fondé de pouvoir et que vous ne lui avez donné aucune instruction quant à la manière d'exercer vos droits de vote, il votera *pour* la nomination du cabinet KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeurs des actionnaires.

Indépendance des auditeurs

Nous avons une politique stricte qui restreint d'autres services que les auditeurs des actionnaires peuvent fournir à la Banque. De plus, le comité d'audit et de révision ou son délégué approuve au préalable tous les services devant être fournis par les auditeurs des actionnaires conformément à la politique sur l'indépendance des auditeurs de la Banque, au cas par cas ou dans le cadre des budgets annuels relatifs à des services précis. Cette mesure contribue à protéger la fonction d'audit des conflits d'intérêts et à assurer l'indépendance des auditeurs des actionnaires. Un processus rigoureux est appliqué en vertu de cette politique pour assurer que tous les services fournis par les auditeurs des actionnaires sont conformes à cette politique ainsi qu'aux normes professionnelles et aux règlements sur les valeurs mobilières.

Honoraires des auditeurs des actionnaires

Au cours des exercices clos les 31 octobre 2014 et 2013, les honoraires totaux versés aux auditeurs des actionnaires s'établissaient comme suit :

Honoraires (en millions de dollars) 1)	2014	2013
Honoraires d'audit	17,3 \$	14,9 \$
Honoraires pour services liés à l'audit 2)	1,9	1,5
Honoraires pour services fiscaux	—	—
Tous les autres honoraires 3)	1,2	1,0
Total	20,4 \$	17,4 \$

- 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 l'audit versés pour 2014 et 2013 avaient trait à des conseils de nature comptable, à des procédures particulières relatives à notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction et à d'autres procédures particulières.
- 3) Tous les autres honoraires versés pour 2014 et 2013 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. Ils comprenaient aussi les coûts des services de traduction.

4. Vote sur notre démarche en matière de rémunération des cadres

Notre programme de rémunération des cadres vise principalement à harmoniser les intérêts des cadres avec ceux de nos actionnaires. Cet objectif est reflété dans notre philosophie de rémunération au rendement qui tient compte des pratiques concurrentielles sur le marché sans encourager la prise de risques excessifs ou inappropriés. Vous trouverez des renseignements détaillés au sujet de notre programme de rémunération des cadres aux pages 64 et suivantes de la présente circulaire.

La Banque estime que notre démarche en matière de rémunération des cadres est dans l'intérêt des actionnaires étant donné que les cadres et les actionnaires partagent un but commun, soit assurer le succès de la Banque et améliorer la valeur pour les actionnaires. Des études indépendantes commandées par le comité des ressources humaines de la Banque appuient notre démarche.

Nous vous demandons de voter sur la façon dont nous rémunérons nos cadres. Il s'agit d'un vote consultatif et non contraignant. Toutefois, il influencera la façon dont le comité des ressources humaines examine la rémunération dans l'avenir.

La résolution, qui doit être adoptée à la majorité des voix pour être approuvée, est la suivante :

« Il est résolu, à titre consultatif et non en vue de 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 circulaire de sollicitation de procurations de la direction distribuée avant l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de 2015. »

Si Robert Prichard ou William Downe est votre fondé de pouvoir et que vous ne lui avez donné aucune instruction quant à la manière d'exercer vos droits de vote, il votera *pour* cette résolution.

Si vous avez des commentaires et des questions à formuler sur notre programme de rémunération des cadres, vous pouvez communiquer avec le Secrétariat général de la Banque ou directement avec le Conseil d'administration. Les coordonnées des personnes-ressources appropriées sont fournies aux pages 44 et 45.

5. Examen des propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires soumises figurent aux pages 50 et suivantes. Vous pouvez voter *pour* ou *contre* chacune de ces résolutions ou vous *abstenir* de voter à l'égard de celles-ci. Si Robert Prichard ou William Downe est votre fondé de pouvoir et que vous ne lui avez donné aucune instruction quant à la manière d'exercer vos droits de vote, il votera *contre* chacune de ces propositions.

Information relative à l'exercice des droits de vote

Points à l'ordre du jour

À l'assemblée, vous serez appelé à voter sur les questions suivantes :

- l'élection des administrateurs;
- la nomination des auditeurs des actionnaires;
- l'approbation de la démarche en matière de rémunération des cadres;
- les propositions d'actionnaires.

Chaque point à l'ordre du jour, sauf l'élection des administrateurs et la nomination des auditeurs des actionnaires, requiert l'approbation de la majorité (plus de 50 %) des voix exprimées pour être approuvé.

Qui est habile à voter

Sauf dans le cas de certains actionnaires décrits ci-après à la rubrique « Qui est inhabile à voter », vous avez le droit de voter et d'exprimer une voix par action si vous aviez la propriété d'actions le 30 janvier 2015. À cette date, nous avions 647 022 995 actions en circulation.

Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires non inscrits

Vous êtes un actionnaire non inscrit si les actions dont vous avez la propriété sont immatriculées pour vous au nom d'un intermédiaire tel qu'une banque, un courtier en placements, un courtier en valeurs mobilières ou une société de fiducie. La plupart des actionnaires sont des actionnaires non inscrits. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, votre intermédiaire vous fera parvenir un formulaire d'instructions de vote avec la présente circulaire. Il se pourrait que nos registres n'indiquent pas que vous détenez une participation à titre d'actionnaire non inscrit. Par conséquent, vous devez suivre les instructions fournies par votre intermédiaire pour exercer vos droits de vote.

Si vous souhaitez voter en personne à l'assemblée, veuillez inscrire votre nom en qualité de fondé de pouvoir dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote et retourner ce formulaire conformément aux instructions de votre intermédiaire. Ne remplissez pas la section du formulaire d'instructions de vote portant sur l'exercice des droits de vote, étant donné que vous voterez en personne à l'assemblée. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous inscrire auprès de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada.

Si vous n'avez pas l'intention d'assister à l'assemblée et de voter en personne, vous pouvez indiquer vos instructions de vote sur le formulaire d'instructions de vote ou choisir une autre personne – appelée un fondé de pouvoir – pour qu'elle assiste à l'assemblée et exerce les droits de vote rattachés à vos actions pour vous. Dans l'un ou l'autre de ces cas, vous devrez remplir votre formulaire d'instructions de vote et le retourner de la manière indiquée par votre intermédiaire.

Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit si les actions dont vous avez la propriété sont immatriculées directement à votre nom. Le cas échéant, votre nom figure sur votre certificat d'actions ou un relevé produit par un système d'immatriculation directe confirmant votre participation.

Si vous souhaitez voter en personne à l'assemblée, ne remplissez pas et ne retournez pas le formulaire de procuration ci-joint, mais apportez-le avec vous à l'assemblée. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous inscrire auprès de notre agent des transferts, Computershare.

Si vous n'avez pas l'intention d'assister à l'assemblée et de voter en personne, vous pouvez fournir vos instructions de vote dans la section relative à l'exercice des droits de vote du formulaire de procuration ou charger une autre personne, appelée fondé de pouvoir, d'assister à l'assemblée et d'exercer vos droits de vote pour vous. Dans l'un ou l'autre cas, vous devrez remplir et retourner le formulaire de procuration ci-joint et le retourner à Computershare.

Vote par procuration

Choix de votre fondé de pouvoir

Dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint, Robert Prichard ou William Downe, dans chaque cas un administrateur de la Banque, est désigné en tant que votre fondé de pouvoir. Si vous souhaitez nommer votre propre fondé de pouvoir, veuillez inscrire le nom de cette personne physique ou morale dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire ou, si vous votez en ligne, conformément aux instructions de vote fournies en ligne. Votre fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la Banque. Assurez-vous que la personne que vous choisirez assistera à l'assemblée et votera pour vous. Si vous ne nommez pas votre propre fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote que vous devez retourner, Robert Prichard ou William Downe votera pour vous.

Comment votera votre fondé de pouvoir

Vous pouvez voter *pour* l'élection des administrateurs et la nomination des auditeurs des actionnaires ou vous *abstenir* de voter à l'égard de ces questions. Vous pouvez voter *pour* ou *contre* les autres questions, sauf les propositions d'actionnaires. Enfin, vous pouvez voter *pour* ou *contre* les propositions d'actionnaires ou vous *abstenir* de voter à l'égard de celles-ci. Si vous avez fourni des instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir devra exercer vos droits de vote conformément à vos instructions. Si vous n'avez pas donné d'instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir votera comme bon lui semble. Si une modification est apportée à l'ordre du jour de l'assemblée ou à toute autre question dûment soumise à l'assemblée, votre fondé de pouvoir décidera également comment voter à l'égard de ces modifications.

Si vous remplissez et retournez dûment votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, mais que vous ne nommez pas le fondé de pouvoir de votre choix et ne donnez pas d'instructions de vote particulières, Robert Prichard ou William Downe votera pour vous comme suit :

- *pour* l'élection des candidats aux postes d'administrateur;
- *pour* la nomination des auditeurs des actionnaires;
- *pour* la résolution consultative approuvant la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres;
- *contre* les propositions d'actionnaires.

Retour du formulaire de procuration

Vous trouverez dans le formulaire de procuration ci-joint des indications quant à la façon de remettre vos instructions de vote si vous êtes un actionnaire inscrit. Veuillez vous assurer de le retourner à notre agent

des transferts, Computershare, de façon à ce qu'il le reçoive au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 30 mars 2015. Vous pouvez retourner votre procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes :

- par la poste, dans l'enveloppe fournie à cette fin;
- par télécopieur, au 1 866 249-7775 (au Canada et aux États-Unis) ou au 416 263-9524 (dans tous les autres pays);
- par Internet, en allant à www.voteendirect.com et en suivant les instructions à l'écran.

Retour du formulaire d'instructions de vote

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, veuillez inscrire vos instructions de vote sur le formulaire d'instructions de vote fourni par votre intermédiaire et le lui retourner en utilisant l'une des méthodes qui y sont indiquées. N'oubliez pas que votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir les exécuter. Pour pouvoir exercer vos droits de vote, Computershare doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 30 mars 2015.

Modification de vos instructions de vote

Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous changez d'avis au sujet de la façon dont vous voulez que vos droits de vote soient exercés avant l'assemblée, vous devez envoyer un avis écrit signé de modification de vos instructions à l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- la secrétaire générale de la Banque, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement), à l'adresse, au numéro de télécopieur ou à l'adresse électronique fournis à la page 44 de la présente circulaire;
- le président du Conseil avant l'assemblée ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Vous pouvez également modifier vos instructions en votant en personne à l'assemblée après vous être inscrit auprès de notre agent des transferts, Computershare, à l'assemblée.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, que vous avez retourné vos instructions de vote à votre intermédiaire et que vous changez d'avis au sujet de la façon dont vous voulez que vos droits de vote soient exercés, ou que vous décidez d'assister à l'assemblée et de voter en personne, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour savoir quoi faire.

Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires salariés

Si vous détenez des actions par l'intermédiaire du régime d'actionnariat des employés ou de l'Employee Share Purchase Plan de la Banque de Montréal, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions de l'une ou l'autre des façons suivantes :

- par voie électronique, en allant à www.voteendirect.com et en suivant les instructions en ligne;
- en suivant les instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires non inscrits ci-dessus.

Nous vous encourageons à voter

Nous vous encourageons à voter. La direction de la Banque vous fait parvenir la présente circulaire dans le but de solliciter des procurations aux fins d'utilisation à l'assemblée. La Banque paie les coûts de sollicitation. Nous pourrions également communiquer avec vous par la poste, par courriel ou par téléphone, par l'intermédiaire de notre agence externe, D.F. King Canada. Nous prévoyons verser environ 33 000 \$ pour ses services, en plus de payer les frais d'appels téléphoniques.

Qui est inhabile à voter

Les actions dont les entités et personnes suivantes sont propriétaires véritables ne donnent pas le droit de voter (sauf dans des circonstances approuvées par le ministre des Finances) :

- le gouvernement du Canada ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'une province ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'un pays étranger ou d'une subdivision politique d'un pays étranger ou l'un de ses organismes;
- toute personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la Banque.

De plus, aucune personne ou entité contrôlée par une personne ne peut exercer les droits de vote rattachés aux actions dont cette personne ou entité est propriétaire véritable qui représentent, dans l'ensemble, plus de 20 % des droits de vote admissibles pouvant être exercés (sauf avec l'autorisation du ministre des Finances).

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, au 30 janvier 2015, aucune personne ou entité n'avait la propriété véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions en circulation de la Banque, ni n'exerçait une emprise sur un tel pourcentage d'entre elles.

Confidentialité

Pour préserver le caractère confidentiel du vote, Computershare compte toutes les procurations. Computershare discute des procurations avec la Banque lorsqu'elle est tenue de le faire en vertu de la loi, lorsqu'un actionnaire entend clairement communiquer avec la direction ou lorsqu'il y a une course aux procurations.

Communications avec l'agent des transferts de la Banque

Pour des demandes de renseignements d'ordre général, veuillez communiquer avec notre agent des transferts :

par la poste :
Société de fiducie Computershare du Canada
100 University Avenue
8th Floor, North Tower
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

par téléphone :
au Canada et aux États-Unis : 1 800 340-5021
dans tous les autres pays : 514 982-7555

par courriel :
service@computershare.com

par télécopieur :
au Canada et aux États-Unis : 1 888 453-0330
dans tous les autres pays : 416 263-9394

Questions des actionnaires présentées à l'assemblée

Vous pouvez poser des questions à propos de la Banque et de ses activités de l'une ou l'autre des manières suivantes :

1. en personne à l'assemblée;
2. par écrit lorsque vous vous inscrivez auprès de Computershare à l'assemblée;
3. pendant la webdiffusion, à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/rerelations-avec-les-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires;
4. en envoyant un courriel à la secrétaire générale, à corp.secretary@bmo.com;
5. en communiquant par la poste avec la secrétaire générale à l'adresse fournie à la page 44.

Propositions d'actionnaires de l'an prochain

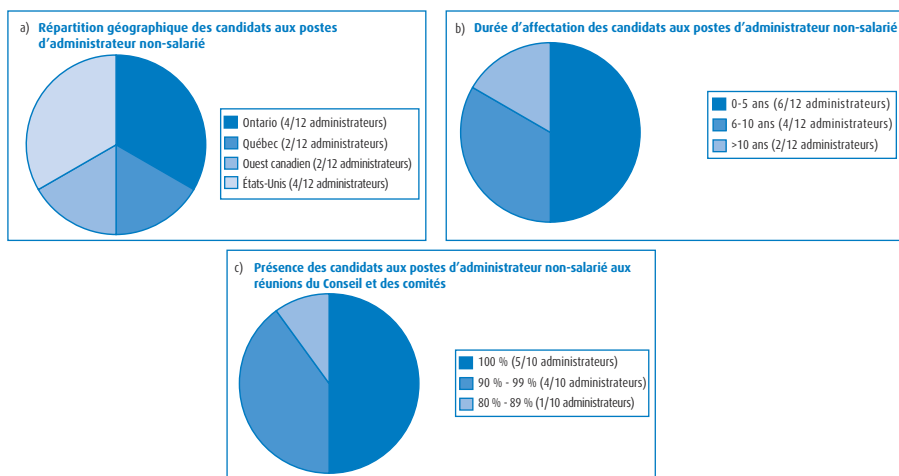
Les propositions pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires doivent être soumises d'ici le 9 novembre 2015.

Administrateurs

Le Conseil est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires internes de la Banque. En tant qu'actionnaires, les membres du Conseil que vous élirez seront vos représentants. La présente rubrique contient de l'information au sujet des candidats à l'élection au Conseil, de leur formation permanente et de leurs compétences, de leur rémunération ainsi que de leur présence aux réunions.

Candidats à l'élection au Conseil d'administration

Pour être gérée efficacement, une entreprise de la taille et de l'envergure de la Banque a besoin d'administrateurs dévoués et chevronnés et de diversité. Les diagrammes a) et b) qui figurent ci-après contiennent des renseignements sommaires sur la répartition géographique et la durée d'affectation des candidats aux postes d'administrateur non-salarié. Le diagramme c) fait état de la présence des candidats aux postes d'administrateur qui figurent aux pages 12 à 20 fournissent de l'information détaillée au sujet de chaque candidat à l'élection au Conseil, notamment leurs compétences, leur participation à des comités, leur présence aux réunions, leur participation au conseil de sociétés ouvertes et les résultats du vote relatif à l'élection des administrateurs de l'an dernier. Ces profils contiennent également de l'information au sujet des titres détenus par les candidats au 6 février 2015 ainsi que de la valeur de la rémunération totale qu'ils ont gagnée au cours de l'exercice 2014.





Janice M. Babiak

Âge : 57 ans
Franklin (Tennessee)
États-Unis
Administratrice depuis : 2012
Indépendante 1)

Jan Babiak, administratrice de sociétés, a été associée directrice générale chez Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY), cabinet d'experts-comptables, où elle a travaillé de 1982 jusqu'à la fin de 2009. Elle s'est établie au Royaume-Uni en 1990. Au cours de sa carrière, elle a occupé plusieurs postes de direction notamment liés aux services d'assurance globale et de consultation sur les profits et pertes, au sein des Services en technologie et en risques de sécurité et des services de réglementation et de politique publique. Elle a également créé et dirigé les Services en changements climatiques et développement durable mondial de l'organisation. M^{me} Babiak a en outre siégé au conseil d'EY en Europe du Nord, au Moyen-Orient, en Inde et en Afrique. À l'heure actuelle, M^{me} Babiak siège au conseil de Walgreens Boots Alliance, Inc., notamment à son comité d'audit qu'elle préside et à son comité des finances. Elle est également au conseil d'Experian plc. Elle est membre du conseil de l'Institute of Chartered Accountants in England and Wales (Institut des comptables agréés en Angleterre et au pays de Galles). Elle est titulaire d'un B.B.A. en comptabilité de l'université de l'Oklahoma et d'un M.B.A. de l'université Baldwin Wallace. Elle possède également des qualifications en matière de sécurité et de contrôle de systèmes d'information internationaux de même que de comptabilité américaine et britannique.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	26 sur 26 (100 %)
Comité d'audit et de révision	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 DU CONSEIL
Walgreens Boots Alliance, Inc.	d'avril 2012 à aujourd'hui	Comité d'audit (présidente) Comité des finances
Experian plc	d'avril 2014 à aujourd'hui	Comité d'audit Comité de la rémunération Comité de mise en candidature et de gouvernance
Royal Mail plc	d'octobre 2013 à avril 2014	
Logica plc	de 2010 à 2012	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2015	500	6 062	6 562	510 458 \$	600 000 \$	(89 542)\$	2,6
2014	—	3 148	3 148	218 156 \$	600 000 \$	(381 844)\$	1,1
Variation nette	500	2 914	3 414	292 302 \$		292 302 \$	1,5

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

215 000 \$ (215 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2014

Votes pour : 99,17 %
Abstentions de vote : 0,83 %



Sophie Brochu

Âge : 51 ans
Bromont (Québec)
Canada
Administratrice depuis : 2011
Indépendante 1)

Sophie Brochu occupe le poste de présidente et chef de la direction de Gaz Métro, société énergétique diversifiée. Elle est titulaire d'un diplôme en économie de l'Université Laval, à Québec, où elle s'est spécialisée dans le domaine énergétique. Elle siège au conseil de Gaz Métro ainsi qu'à ceux de Bell Canada et de BCE. M^{me} Brochu participe à la campagne Centraide du Grand Montréal et a cofondé le projet 80, ruelle de l'Avenir, qui vise à prévenir le décrochage scolaire dans les quartiers Centre-Sud et Hochelaga-Maisonneuve. Elle siège également au conseil de La Fondation Lucie et André Chagnon.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 11 (91 %)	16 sur 17 (94 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Bell Canada	de 2010 à aujourd'hui	Comité d'audit Comité de gouvernance
BCE Inc.	de 2010 à aujourd'hui	Comité d'audit Comité de gouvernance

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2015	500	10 799	11 299	878 949 \$	600 000 \$	278 949 \$	4,4
2014	—	7 891	7 891	546 846 \$	600 000 \$	(53 154)\$	2,7
Variation nette	500	2 908	3 408	332 103 \$		332 103 \$	1,7

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

200 000 \$ (200 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2014

Votes pour : 97,16 %
Abstentions de vote : 2,84 %



George A. Cope, O.C.

Âge : 53 ans
 Toronto (Ontario)
 Canada
 Administrateur depuis : 2006
 Indépendant 1)

George Cope, président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada, dirige la transformation de Bell, qui est la plus importante société de communications au Canada, dans le cadre d'une stratégie concurrentielle qui consiste à effectuer des investissements inégaux dans des réseaux à large bande de pointe, à améliorer le service et à développer du contenu. M. Cope est un dirigeant chevronné dans le secteur des communications au Canada, et il occupe le poste de chef de la direction au sein de sociétés ouvertes du secteur depuis plus de 25 ans. Il s'est taillé une excellente réputation en tant que stratège novateur et chef d'équipes de haut niveau tout au long de sa carrière à titre de chef de la direction de Bell, de Telus Mobilité et de Clearnet Communications. Sous sa gouverne, Bell a lancé le programme Bell Cause pour la cause en 2010, qui représente l'engagement le plus important pris par une entreprise envers la santé mentale au Canada. Jusqu'à maintenant, Bell a investi plus de 67,5 millions de dollars dans la recherche en santé mentale, la mise en place de pratiques exemplaires et le soutien de mesures d'accès à des soins et à des services en santé mentale en milieu de travail, et des programmes de lutte contre la stigmatisation de premier plan comme la Journée Bell Cause pour la cause et le Grand Tour de Clara. Il a également présidé la campagne de financement de 2013 de Centraide Toronto, qui a battu un record cette année-là. M. Cope est titulaire d'un diplôme en administration des affaires spécialisé de l'Ivey School of Business at Western University et siège au conseil consultatif de l'Ivey School. Il est titulaire de doctorats honorifiques de l'université dont il est diplômé et de l'université de Windsor et a été nommé Ivey Business Leader of the Year en 2013. Récipiendaire de la Médaille du jubilé de diamant de la reine pour son travail à l'égard de Bell Cause pour la cause, M. Cope a été nommé membre de l'Ordre du Canada en 2014.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 11 (91 %)	17 sur 19 (89 %)
Comité des ressources humaines	7 sur 8 (88 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Bell Canada	de 2008 à aujourd'hui	Aucun
BCE Inc.	de 2008 à aujourd'hui	Aucun
Bell Aliant	de 2008 à 2014	
NII Holdings, Inc.	de 2004 à 2010	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)			Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
		Total des actions et des DDVA	à risque 4)				
2015	9 660	25 907	35 567	2 766 757 \$	600 000 \$	2 166 757 \$	13,8
2014	9 660	22 422	32 082	2 223 283 \$	600 000 \$	1 623 283 \$	11,1
Variation nette	—	3 485	3 485	543 474 \$		543 474 \$	2,7

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

200 000 \$ (200 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2014

Votes pour : 96,62 %
 Abstentions de vote : 3,38 %



William A. Downe

Âge : 62 ans
 Toronto (Ontario)
 Canada
 Administrateur depuis : 2007
 Non indépendant 1)

Bill Downe est chef de la direction de BMO Groupe financier depuis 2007. Il siège actuellement au conseil d'administration de BMO Nesbitt Burns Holding Corporation et de BMO Financial Corp. (deux filiales de la Banque). Il siège également au conseil d'administration de ManpowerGroup Inc. et est membre de son comité de rémunération de la direction et des ressources humaines. M. Downe est actuellement membre du conseil des fiduciaires du Rush University Medical Center ainsi que de son comité du perfectionnement et de la rémunération et de son comité des ressources humaines. Il siège au conseil d'administration de Catalyst Inc. et est membre de son comité d'audit et président de son conseil consultatif canadien. Au Canada, il siège au Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE) ainsi qu'à son comité de gouvernance et de mise en candidature et est actuellement administrateur de la fondation du St. Michael's Hospital et du Campaign Executive pour la campagne de financement de l'université de Toronto. Il est vice-président du conseil. Affaires du comité de direction national de La Conférence canadienne du Gouverneur général sur le leadership de 2015 et membre du conseil consultatif sur les entrepreneures et les dirigeantes d'entreprises du gouvernement du Canada. De plus, M. Downe siège au conseil de l'International Monetary Conference (IMC) et est membre de son comité de mise en candidature et du Economic Club de Chicago. Il 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	11 sur 11 (100 %)	41 sur 41 (100 %)
Comité d'audit et de révision*	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature*	7 sur 7 (100 %)	
Comité des ressources humaines*	8 sur 8 (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 DU CONSEIL
ManpowerGroup Inc.	de 2011 à aujourd'hui Comité de la rémunération des dirigeants et des ressources humaines

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits 7)	Total des actions et des droits	Montant total à risque 4)	Minimum requis 8)	Excédent sur le minimum requis 8)
2015	240 337	460 418	700 755	54 511 731 \$	11 164 853 \$	43 346 878 \$
2014	233 176	450 118	683 294	47 352 274 \$	10 746 750 \$	36 605 524 \$
Variation nette	7 161	10 300	17 461	7 159 457 \$		6 741 354 \$

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2014

Votes pour : 99,38 %
 Abstentions de vote : 0,62 %

* Au cours de l'exercice 2014, M. Downe a assisté à une partie ou à la totalité des réunions de ces comités, à la demande de ces derniers, sans en être membre.



Christine A. Edwards

Âge : 62 ans
Chicago (Illinois)
États-Unis
Administratrice depuis : 2010
Indépendante 1)

Christine Edwards est associée au sein du groupe de pratique du droit des sociétés de Winston & Strawn, cabinet d'avocats international établi aux États-Unis. M^{me} Edwards préside le groupe de pratique en réglementation bancaire de ce cabinet. Avant de se joindre à Winston & Strawn en 2003, elle a été vice-présidente à la direction et chef des services juridiques de plusieurs sociétés de services financiers du classement *Fortune 250*, dont Bank One Corporation et Morgan Stanley. À ce titre, elle assumait la responsabilité des questions juridiques, de la conformité, de la réglementation et des relations avec les administrations publiques de chacune de ses sociétés. M^{me} Edwards fait partie du classement national établi par Chambers USA et America's Leading Lawyers for Business dans le domaine de la réglementation des services financiers et des valeurs mobilières; elle a aussi été nommée *Super Lawyer* en Illinois de 2008 à 2013 et figure sur la liste de *The Legal 500*. M^{me} Edwards est membre du conseil des fiduciaires, du comité de direction et du comité de mise en candidature et présidente du comité d'audit du Rush University Medical Center, établissement médical universitaire de pointe situé à Chicago. Elle fait également partie du conseil sur le leadership du Center for Capital Markets Competitiveness de la Chambre de commerce des États-Unis, à Washington, D.C. Elle est titulaire d'un baccalauréat en anglais et en éducation de l'université du Maryland ainsi que d'un baccalauréat spécialisé en droit (J.D.) de la School of Law de l'université du Maryland.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	31 sur 32 (97 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature†	4 sur 4 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	8 sur 9 (89 %)	
Comité des ressources humaines*	4 sur 4 (100 %)	
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (présidente)	4 sur 4 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Aucun	S. o.

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA à risque 4)	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2015	3 325	14 450	17 775	1 382 717 \$	600 000 \$	782 717 \$	6,9
2014	3 325	10 986	14 311	991 752 \$	600 000 \$	391 752 \$	5,0
Variation nette	—	3 464	3 464	390 965 \$		390 965 \$	1,9

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

233 750 \$ (233 750 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2014

Votes pour : 99,56 %
Abstentions de vote : 0,44 %

† M^{me} Edwards a été nommée membre du comité de gouvernance et de mise en candidature en date du 1^{er} avril 2014.
* M^{me} Edwards a cessé de siéger au comité des ressources humaines en date du 1^{er} avril 2014.



Martin S. Eichenbaum

Âge : 60 ans
Glencoe (Illinois)
États-Unis
Administrateur depuis : s. o.
Indépendant 1)

Martin Eichenbaum est le professeur d'économie Charles Moskos à l'université Northwestern (où il enseigne depuis 1988) et codirecteur du Center for International Economics and Development à l'université Northwestern. Il est fellow de l'American Academy of Arts and Sciences et de l'Economic Society. Il est également associé du National Bureau of Economic Research (NBER) et corédacteur de sa publication *Macro Annual*. Il siège au conseil consultatif du Global Markets Institute au sein de Goldman Sachs. À l'heure actuelle, M. Eichenbaum termine un mandat de quatre ans en tant que corédacteur de l'*American Economic Review*. Il a été consultant auprès de la Federal Reserve Bank d'Atlanta et de celle de Chicago ainsi que du Fonds monétaire international. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université McGill et d'un doctorat en économie de l'université du Minnesota.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
S. o.	S. o.	S. o.

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Aucun	S. o.

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions et des DDVA à risque 4)	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2014	500	—	500	38 895 \$	S. o.	S. o.	S. o.

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

S. o.

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2014

S. o.



Ronald H. Farmer

Âge : 64 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2003
Indépendant 1)

Ron Farmer est directeur général de Mosaic Capital Partners, société de gestion et 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 siège au conseil d'administration d'Integrant Technologies, de PowerMetal Technologies et de Valeant Pharmaceuticals International Inc. ainsi qu'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		11 sur 11 (100 %)	34 sur 34 (100 %)
Comité d'audit et de révision		6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature		7 sur 7 (100 %)	
Comité des ressources humaines (président)		8 sur 8 (100 %)	
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			ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Valeant Pharmaceuticals International Inc.		de 2011 à aujourd'hui	Comité de recherche de candidats et de rémunération (président) Comité de gouvernance et de mise en candidature
Aflexa Life Sciences Inc.		d'octobre 2011 au 12 décembre 2011	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA à risque 4)	Montant total 5)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2015	5 000	43 523	48 523	3 774 604 \$	600 000 \$	3 174 604 \$	18,9
2014	5 000	38 788	43 788	3 034 508 \$	600 000 \$	2 434 508 \$	15,2
Variation nette	—	4 735	4 735	740 096 \$		740 096 \$	3,7

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

249 583 \$ (249 583 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2014

Votes pour : 99,24 %
Abstentions de vote : 0,76 %

* M. Farmer a cessé de siéger au conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal en date du 1^{er} avril 2014.



Eric R. La Flèche

Âge : 53 ans
Montréal (Québec)
Canada
Administrateur depuis : 2012
Indépendant 1)

Eric La Flèche est président et chef de la direction de Metro Inc., important détaillant et distributeur canadien de produits alimentaires, depuis avril 2008. Il s'est joint à Metro en 1991 et a occupé des postes de plus en plus importants, y compris celui de vice-président exécutif et chef de l'exploitation de 2005 à 2008. M. La Flèche est titulaire d'un M.B.A. de la Harvard Business School et d'un diplôme en droit civil de l'Université d'Ottawa. Il est actif auprès de plusieurs organismes de charité au Québec, dont Centraide du Grand Montréal et la Fondation CHU Sainte-Justine.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration		11 sur 11 (100 %)	19 sur 20 (95 %)
Comité d'évaluation des risques		8 sur 9 (89 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES			ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Metro Inc.		de 2008 à aujourd'hui	Aucun

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA à risque 4)	Montant total 5)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2015	5 000	7 421	12 421	966 230 \$	600 000 \$	366 230 \$	4,8
2014	2 375	4 642	7 017	486 278 \$	600 000 \$	(113 722)\$	2,4
Variation nette	2 625	2 779	5 404	479 952 \$		479 952 \$	2,4

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

200 000 \$ (200 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2014

Votes pour : 99,36 %
Abstentions de vote : 0,64 %



Lorraine Mitchelmore

Âge : 52 ans
Calgary (Alberta)
Canada
Administratrice depuis : s. o.
Indépendante 1)

Lorraine Mitchelmore est vice-présidente directrice - pétrole lourd de Shell en plus d'être présidente de Shell Canada Limitée au Canada. M^{me} Mitchelmore compte plus de 30 années d'expérience dans le secteur pétrolier et gazier à l'échelle internationale, notamment les domaines de la gestion des risques, de la stratégie commerciale, de l'exploitation et de la santé et sécurité des employés. Avant de se joindre à Shell en 2002, M^{me} Mitchelmore a travaillé pour Petro-Canada, Chevron et BHP Petroleum. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en géophysique de la Memorial University de Terre-Neuve, d'une maîtrise ès sciences en géophysique de l'université de Melbourne, en Australie et d'un M.B.A. de la Kingston Business School de Londres, en Angleterre. Elle siège à plusieurs conseils, dont celui du Conseil canadien des chefs d'entreprises, et est membre du conseil consultatif de Catalyst Canada. En 2015, M^{me} Mitchelmore présidera la campagne de financement de Centraide Calgary ainsi que la Conférence du gouverneur général.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
S. o.	S. o.	S. o.
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Aucun	S. o.	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2014	—	—	—	—	S. o.	S. o.	S. o.

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

S. o.

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2014

S. o.



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

Âge : 60 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1999
Indépendant 1)

Philip Orsino est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'université de Toronto et est Fellow de l'Institut Canadien des Comptables Agréés. Il s'est retiré de son poste de président et chef de la direction de Jeld-Wen Inc., fabricant intégré mondial de matériaux de construction, en mars 2014 et il est maintenant vice-président du conseil de cette société. M. Orsino a été pendant 22 ans, soit jusqu'en octobre 2005, président et chef de la direction de Masonite International Corporation, qui était inscrite à la cote de la Bourse de Toronto et de la Bourse de New York jusqu'à ce qu'elle procède à une opération de fermeture en avril 2005. Il a également été président du conseil des fiduciaires du Réseau universitaire de santé. M. Orsino 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 est l'auteur de « Successful Business Expansion: Practical Strategies for Planning Profitable Growth » (publié en 1994 par John Wiley and Sons, Inc.) et est récipiendaire du *Distinguished Business Alumni Award* décerné par la Rotman School of Management at the University of Toronto.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	24 sur 24 (100 %)
Comité d'audit et de révision (président)	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature	7 sur 7 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Clairvest Group Inc.	de 1998 à 2013	Aucun

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2015	34 378	58 981	93 359	7 262 397 \$	600 000 \$	6 662 397 \$	36,3
2014	34 371	53 609	87 980	6 097 014 \$	600 000 \$	5 497 014 \$	30,5
Variation nette	7	5 372	5 379	1 165 383 \$		1 165 383 \$	5,8

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

250 000 \$ (250 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2014

Votes pour : 99,36 %
Abstentions de vote : 0,64 %



**D^{re} Martha C. Piper, O.C.,
O.B.C., MSRC**

Âge : 69 ans
Vancouver (Colombie-
Britannique)
Canada
Administratrice depuis : 2006
(Indépendante 1)

Martha Piper, administratrice de sociétés, a été présidente et vice-rectrice de l'université de la Colombie-Britannique de 1997 à juin 2006. Auparavant, elle a été vice-présidente, Recherche 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. D^{re} 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 Société royale du Canada.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	25 sur 25 (100 %)
Comité d'audit et de révision†	3 sur 3 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature (présidente)	7 sur 7 (100 %)	
Comité des ressources humaines*	4 sur 4 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
TransAlta Corporation	de 2006 à aujourd'hui	Comité de la gouvernance et de l'environnement Comité des ressources humaines
Corporation Shoppers Drug Mart	de 2007 à mars 2014	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2015	1 279	25 578	26 857	2 089 206 \$	600 000 \$	1 489 206 \$	10,4
2014	1 230	23 040	24 270	1 681 911 \$	600 000 \$	1 081 911 \$	8,4
Variation nette	49	2 538	2 587	407 295 \$		407 295 \$	2,0

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

240 000 \$ (125 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2014

Votes pour : 99,32 %
Abstentions de vote : 0,68 %

† D^{re} Piper a cessé de siéger au comité d'audit et de révision en date du 1^{er} avril 2014.

* D^{re} Piper a été nommée membre du comité des ressources humaines en date du 1^{er} avril 2014.



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

Âge : 66 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2000
Indépendant 1)

Robert Prichard préside le Conseil de la Banque de Montréal depuis le 20 mars 2012. Il est président du conseil non-membre de la direction de Torys LLP, cabinet d'avocats canadien. Avant de se joindre à Torys LLP en septembre 2010, il était 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 Hamilton. De 2002 à 2009, M. Prichard a également occupé le poste de président et chef de la direction de Torstar Corporation, l'une des plus grandes maisons d'édition canadiennes. M. Prichard est 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 conseil de Metrolinx, fiduciaire de l'Hospital for Sick Children et membre du Conseil consultatif sur l'économie du Canada de même que du Comité consultatif économique de l'Ontario. Il a étudié les sciences économiques au Swarthmore College, a obtenu son M.B.A. 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 membre de la Société royale du Canada.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS*	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	39 sur 39 (100 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	7 sur 7 (100 %)	
Comité des ressources humaines	8 sur 8 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9 (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 DU CONSEIL
George Weston Limitée	de 2000 à aujourd'hui Administrateur principal Comité de la gouvernance, des ressources humaines, des mises en candidature et de la rémunération Comité des régimes de retraite
Onex Corporation	de 1994 à aujourd'hui Comité d'audit et de gouvernance

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2015	11 500	65 838	77 338	6 016 123 \$	600 000 \$	5 416 123 \$	30,1
2014	11 500	56 416	67 916	4 706 579 \$	600 000 \$	4 106 579 \$	23,5
Variation nette	—	9 422	9 422	1 309 544 \$		1 309 544 \$	6,6

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

549 449 \$ (549 449 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2014

Votes pour : 98,83 %
Abstentions de vote : 1,17 %

* M. Prichard n'était pas membre du comité d'audit et de révision, mais il a assisté aux six réunions de ce comité.



Don M. Wilson III

Âge : 67 ans
Greenwich (Connecticut)
États-Unis
Administrateur depuis : 2008
Indépendant 1)

Don M. Wilson III, administrateur de sociétés, a pris sa retraite de la banque américaine JPMorgan Chase & Co. en 2006 en tant que premier chef de la gestion des risques de celle-ci. Il était également membre du comité de direction et du comité d'exploitation de la banque. M. Wilson a également assumé d'importantes responsabilités au sein de divisions de JPMorgan à New York, à Londres et à Tokyo dans les domaines du financement d'entreprises, des services bancaires d'investissement et des marchés financiers. Il est diplômé de l'université Harvard depuis 1970 (B.A. avec distinction) et de la Tuck School du Dartmouth College depuis 1973 (M.B.A.).

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 11 (91 %)	34 sur 35 (97 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	7 sur 7 (100 %)	
Comité des ressources humaines	8 sur 8 (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 17	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Ethan Allen Interiors Inc.	de 2010 à 2013

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)			Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
		Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)				
2015	13 500	27 678	41 178	3 203 237 \$	600 000 \$	2 603 237 \$	16,0
2014	13 500	23 189	36 689	2 542 548 \$	600 000 \$	1 942 548 \$	12,7
Variation nette	—	4 489	4 489	660 689 \$		660 689 \$	3,3

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2014

275 000 \$ (275 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2014

Votes pour : 99,51 %
Abstentions de vote : 0,49 %

- 1) Le terme « indépendant » signifie qu'un administrateur est « indépendant », selon le Conseil, d'après les normes que le Conseil a adoptées et qui sont énoncées à la rubrique « Indépendance des administrateurs » à la page 36. M. Downe n'est pas indépendant aux termes de ces normes puisqu'il est cadre de la Banque.
- 2) Le terme « actions » désigne le nombre d'actions dont le candidat est le propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise au 6 février 2015 et au 7 février 2014, dates respectives de la présente circulaire et de la circulaire de l'an dernier.
- 3) L'acronyme « DDVA » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions détenus au 6 février 2015 à l'égard de 2014 et au 7 février 2014 à l'égard de 2013 par le candidat aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions dont il est question à la page 25.
- 4) On calcule le « montant total à risque » en multipliant le nombre d'actions, de DDVA et de droits détenus par chaque candidat au 6 février 2015 à l'égard de 2014 et au 7 février 2014 à l'égard de 2013 par le cours de clôture des actions à la Bourse de Toronto (la « TSX ») à chacune de ces dates (soit 77,79 \$ et 69,30 \$, respectivement).
- 5) Le terme « minimum requis » désigne la valeur minimale des actions et/ou des DDVA que l'administrateur est tenu de détenir aux termes des exigences en matière de propriété d'actions du Conseil. Aux termes de la structure de rémunération adoptée pour l'exercice 2013 et les exercices suivants, les administrateurs non-salariés sont tenus de détenir au moins huit fois la tranche en espèces de leurs honoraires annuels sous forme d'actions ou de DDVA. Il s'agit de l'équivalent de la somme requise aux termes de la structure de rémunération antérieure, qui exigeait des administrateurs qu'ils détiennent au moins six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions et/ou de DDVA. On s'attend à ce que les membres du Conseil nouvellement nommés satisfassent à cette exigence au fil du temps et à ce qu'ils reçoivent la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA ou d'actions jusqu'à ce qu'elle soit satisfaite. Se reporter à la page 24.
- 6) On calcule le « montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle » en divisant le « montant total à risque » par le total de la rémunération en espèces et de la tranche des honoraires annuels des administrateurs fondée sur des titres de capitaux propres (200 000 \$ selon la structure de rémunération actuelle - se reporter à page 24, à la rubrique « Rémunération et relevé des présences des administrateurs »).
- 7) Le terme « droits » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits à la valeur d'actions à l'intention des cadres de la Banque et le nombre de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement aux termes du régime d'incitation à moyen terme à l'intention des cadres de la Banque détenus par M. Downe au 6 février 2015 à l'égard de 2014 et au 7 février 2014 à l'égard de 2013. Il y a lieu de préciser que M. Downe n'avait pas le droit de recevoir de DDVA aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des administrateurs dont il est fait mention à la page 25.
- 8) Les exigences en matière de propriété d'actions que M. Downe doit respecter en tant que cadre de la Banque sont décrites à la rubrique « Les cadres doivent satisfaire à des exigences en matière de propriété d'actions » aux pages 69 et 70. Elles sont fondées sur un multiple de son salaire de base publié en dollars canadiens. Le salaire de base de M. Downe a été converti en dollars canadiens (\$) CA au taux de change moyen pour l'exercice comme suit : pour 2014, 1,00 \$ US = 1,0937 \$ CA et pour 2013, 1,00 \$ US = 1,0235 \$ CA.
- 9) La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions (DDVA) dont les droits sont acquis non payé ou distribuée au 31 octobre 2014, selon le cours de clôture des actions à la TSX à cette date (81,73 \$), s'établissait comme suit : Jan M. Babiak (438 155 \$), Sophie Brochu (825 555 \$), George A. Cope (2 048 971 \$), Christine A. Edwards (1 111 283 \$), Ron H. Farmer (3 460 939 \$), Eric R. La Flèche (552 004 \$), Philip S. Orsino (4 714 677 \$), Martha C. Piper (2 020 284 \$), J. Robert S. Prichard (4 803 599 \$) et Don M. Wilson III (2 174 018 \$).

Formation permanente et compétences

Formation permanente

Tous les administrateurs sont tenus de parfaire continuellement leurs connaissances à l'égard des activités de la Banque, des secteurs des services financiers dans lesquels elle œuvre, des nouveaux enjeux, des tendances et des mesures stratégiques importantes.

Pour aider les administrateurs à comprendre leurs responsabilités et à mettre à jour leurs connaissances dans les domaines qui touchent nos activités, nous leur fournissons un programme de formation continue. Le comité de gouvernance et de mise en candidature de la Banque est chargé i) de surveiller le programme d'orientation des nouveaux administrateurs et membres des comités concernant les responsabilités de leur Conseil, le rôle de ce dernier et de ses comités et la contribution à laquelle on s'attend de chaque administrateur et ii) de surveiller les programmes afin de fournir une formation permanente à tous les administrateurs et membres des comités.

La Banque fournit de façon permanente aux administrateurs de nombreuses occasions d'effectuer des visites sur place et de lire ou d'assister à des présentations sur des sujets spécialisés et complexes ayant un lien avec les activités de la Banque. En particulier, les administrateurs :

- ont accès, en temps opportun, à des documents complets et à des renseignements pertinents avant chaque réunion du Conseil et des comités;
- assistent régulièrement à des présentations approfondies sur des sujets pertinents;
- ont accès en tout temps à nos cadres supérieurs et employés et participent à notre programme de rencontres entre les cadres et les administrateurs.

Durant l'exercice 2014, les administrateurs ont participé à des formations et reçu du matériel didactique connexe sur les sujets énumérés ci-après.

Trimestre	Sujet	Public cible
T1 2014	Formation donnée par la direction sur l'établissement des prix de cession interne des fonds, y compris un aperçu des principes et du mode de calcul du taux facturé sur les prêts et versé sur les dépôts.	Comité d'évaluation des risques
	<i>Sanctions Compliance</i> - Composante du programme de lutte contre le blanchiment d'argent (livre blanc) - préparée par la direction et publiée sur l'application d'apprentissage du Conseil	Conseil
T2 2014	Formation donnée par la direction sur le crédit-bail et le financement de franchises, y compris un aperçu de l'exposition et du risque de la Banque par rapport à ces secteurs.	Comité d'évaluation des risques
	<i>BMO Financial Group Market Risk Primer</i> - préparé par la direction et publié sur l'application d'apprentissage du Conseil	Conseil
	Formation donnée par Promontory Financial Group sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes	Comité d'audit et de révision (et d'autres membres du Conseil)
T3 2014	Formation donnée par la direction sur l'état des marchés financiers et les enjeux économiques actuels.	Conseil
	Formation donnée par la direction de BMO Financial Corp. sur les questions de gouvernance.	
T4 2014	<i>Money Laundering, Terrorist Financing and Sanctions Risk Assessment</i> (livre blanc) - préparé par la direction et publié sur l'application d'apprentissage du Conseil.	Conseil
	<i>Mandatory Regulatory Reporting</i> (livre blanc) - préparé par la direction et publié sur l'application d'apprentissage du Conseil.	
	Formation donnée par Promontory Financial Group sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes (« lutte contre le blanchiment d'argent ») - vidéo de la formation donnée au deuxième trimestre de 2014 publiée sur l'application d'apprentissage du Conseil.	
	Formation donnée par la direction sur les éléments qui perturbent les paiements de détail.	

En 2013, le comité de gouvernance et de mise en candidature a supervisé la mise en œuvre d'un programme de formation des administrateurs en ligne (application d'apprentissage du Conseil), élaboré conjointement avec L'Académie de la Banque, qui consiste en une formation didactique donnée au moyen d'un support électronique et en un programme d'apprentissage autonome. Lancée en avril 2013, cette application répond aux besoins en matière de formation continue dans les domaines du secteur financier et des risques étant donné la complexité et l'évolution constante du rôle du Conseil d'administration de la Banque.

Cette application porte sur cinq sujets principaux : 1) le secteur financier (les services et le contexte économiques créés par la gestion mondiale de l'argent); 2) les activités bancaires (la fonction et le travail des banques et la prestation de services bancaires dans ce contexte); 3) le risque (comment des mesures ou activités peuvent entraîner une perte ou un résultat indésirable); 4) la réglementation (comment les règles et les lois sont créées et appliquées eu égard à la responsabilité et/ou à la restriction des obligations) et 5) les produits et services (les produits élaborés et fournis à nos clients ainsi qu'aux clients des autres institutions financières).

En 2014, les administrateurs ont reçu le matériel didactique suivant (en anglais seulement) qui porte sur chacun des cinq principaux sujets énumérés ci-dessus. L'application de formation est mise à jour une fois par trimestre par l'ajout de nouveau matériel portant sur d'autres questions liées à ces cinq sujets, les priorités stratégiques de la Banque et d'autres questions à l'occasion.

Date de disponibilité du matériel	Sujet	Public cible
Mars 2014	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Secteur financier</u> : <i>Post Digital Consumerism – The self-service model as a quantifiable competitive advantage and business driver.</i> • <u>Secteur bancaire</u> : <i>Technology & Operations (T&O) – How corporate infrastructure is working to support the strategic agenda.</i> • <u>Réglementation</u> : <i>Spotlight: Asia – Understanding the regulatory landscape in Asia.</i> • <u>Risque</u> : <i>Cyber Security – Overview of risks and regulations pertaining to cyber security.</i> 	Conseil
Juin 2014	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Secteur financier</u> : <i>Bitcoin – The evolution of Bitcoin and its impact on the mainstream economy.</i> • <u>Secteur bancaire</u> : <i>Global Asset Management – Discussing the business of portfolio management and the global outlook for fiduciary needs and asset managers.</i> • <u>Risque</u> : <i>Compliance Primer – Understanding the spectrum of BMO's Compliance priorities and their importance.</i> • <u>Produits et services</u> : <i>Alternative Investments – Introduction to alternative investments with a focus on how BMO Capital Markets services Hedge Funds.</i> 	Conseil
Octobre 2014	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Secteur financier</u> : <i>Alternative Lenders: Crowdfunding & Peer-to-Peer Lending.</i> • <u>Réglementation</u> : <i>The Volcker Rule.</i> • <u>Produits et services</u> : <i>Consumer Financial Protection Bureau (CFPB).</i> 	Conseil

Grille des compétences

En janvier de chaque année, les administrateurs non-salariés et les autres candidats aux postes d'administrateur à l'élection qui aura lieu à la prochaine assemblée des actionnaires confirment leurs compétences et expérience. Cette information sert à évaluer les forces générales du Conseil d'administration et sa diversité, comme il est indiqué ci-après :

	Babiak	Brochu	Cope	Edwards	Eichenbaum	Farmer	La Flèche	Mitchelmore	Orsino	Piper	Prichard	Wilson III
Leadership a)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience auprès d'autres conseils b)	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓
Services financiers c)	✓			✓	✓	✓						✓
Comptabilité et finances d)	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions e)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Gestion des risques f)	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓
Ressources humaines g)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Responsabilité sociale/développement durable h)	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	
Droit i)				✓			✓				✓	
Planification stratégique j)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Commerce de détail k)	✓	✓	✓	✓			✓		✓			
Technologies de l'information et sécurité l)	✓		✓			✓		✓				
Politiques publiques m)	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	

- a) Expérience en tant que membre de la haute direction/dirigeant d'une société cotée en bourse ou d'une organisation importante.
- b) Expérience en tant qu'administrateur auprès d'une société ouverte, d'une société fermée ou d'un organisme sans but lucratif.
- c) Expérience dans la surveillance, la consultation ou l'exploitation dans le secteur des services financiers acquise à un autre titre qu'administrateur de la Banque.
- d) Connaissances et expérience dans la comptabilité et l'information financière et le financement d'entreprises ainsi que connaissance des contrôles financiers/comptables internes, des principes comptables généralement reconnus du Canada ou des États-Unis et/ou des Normes internationales d'information financière.
- e) Expérience dans les services bancaires d'investissement ou les fusions et acquisitions.
- f) Connaissances et expérience dans les contrôles des risques internes ainsi que l'évaluation et la communication des risques.
- g) Expérience dans les programmes d'avantages sociaux, de retraite et de rémunération (en particulier, les programmes de rémunération de cadres).
- h) Compréhension des pratiques que doit adopter une société responsable et de ce en quoi consistent les pratiques en matière de développement durable, et expérience dans ces domaines.
- i) Expérience en tant qu'avocat, en pratique privée ou en tant que conseiller juridique interne d'une société cotée en bourse ou d'une organisation importante.
- j) Expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une orientation stratégique d'une grande entreprise.
- k) Expérience en tant que membre de la haute direction au sein d'une importante société de produits, de services ou de distribution.
- l) Expérience ou connaissances liées aux besoins en matière de technologies de l'information et de sécurité d'une importante organisation.
- m) Expérience dans le fonctionnement du gouvernement et les politiques publiques.

Rémunération et relevé des présences des administrateurs

Rémunération des administrateurs – exercice 2014

Pour l'exercice 2012 et les exercices subséquents, le Conseil a adopté une structure de rémunération fixe à l'égard des administrateurs. Cette structure de rémunération fixe est plus facile à administrer et à communiquer. En outre, elle est mieux adaptée aux fonctions d'administrateur de la Banque. Le travail d'un administrateur consiste à pouvoir assister et représenter la Banque 365 jours par année. La présence aux réunions, certes importante, ne constitue qu'une partie des tâches à accomplir. Fournir des conseils à l'extérieur des réunions, repérer les occasions d'affaires pour la Banque et veiller généralement aux intérêts de la Banque à tout moment, y compris satisfaire aux exigences accrues des autorités de réglementation, constituent des éléments importants du rôle de l'administrateur. Une structure de rémunération fixe convient davantage à cette responsabilité.

Description de la rémunération a)	Montant
Honoraires annuels (y compris la participation à deux comités)	200 000 \$ (125 000 \$ sous forme de DDVA et 75 000 \$ en espèces) b)
Rémunération pour la participation à chaque comité supplémentaire c) en sus de la participation à deux comités	10 000 \$
Rémunération pour chaque réunion extraordinaire du Conseil en sus de cinq réunions par année	2 000 \$
Rémunération pour chaque assemblée extraordinaire d'un comité c) en sus de cinq réunions par année	1 500 \$
Honoraires des présidents :	
Conseil	400 000 \$ par année (150 000 \$ sous forme de DDVA et 250 000 \$ en espèces) d)
Comité d'audit et de révision	50 000 \$ par année
Comité de gouvernance et de mise en candidature	25 000 \$ par année
Comité des ressources humaines	50 000 \$ par année
Comité d'évaluation des risques	50 000 \$ par année
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	15 000 \$ par année
Les administrateurs reçoivent une allocation annuelle pour frais de déplacement de 15 000 \$ si leur résidence principale est située i) à au moins deux fuseaux horaires de Toronto ou ii) à l'extérieur des frontières canadiennes.	

- Nous ne versons une rémunération qu'aux administrateurs non-salariés. Nous leur remboursons également les frais qu'ils engagent dans l'exercice de leurs fonctions en tant qu'administrateurs.
- Sous réserve du choix par les administrateurs de recevoir la totalité ou une partie de leurs honoraires en espèces sous forme de DDVA (droits différés à la valeur d'actions) ou d'actions supplémentaires – se reporter ci-après.
- Cela comprend les réunions du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- Cette somme comprend les honoraires annuels reçus en tant qu'administrateur et tous les honoraires reçus en tant que membre d'un comité.

Rémunération des administrateurs et exigences en matière de propriété d'actions

Chaque administrateur non-salarié doit détenir au moins huit fois la tranche en espèces de sa rémunération annuelle sous forme d'actions et/ou de DDVA compte tenu i) du cours de clôture des actions à la fin de l'exercice ou, s'il est supérieur, ii) du coût d'acquisition (en ce qui concerne les actions) ou de la valeur alors créditée (en ce qui concerne les DDVA). On s'attend à ce que les membres du Conseil nouvellement nommés satisfassent à cette exigence au fil du temps et à ce qu'ils touchent la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA ou d'actions jusqu'à ce qu'elle soit satisfaite.

Les administrateurs reçoivent au moins 125 000 \$ de leur rémunération annuelle de 200 000 \$ sous forme de DDVA. Le président du Conseil reçoit au moins 150 000 \$ de sa rémunération annuelle de 400 000 \$ sous forme de DDVA. Les administrateurs peuvent également choisir de recevoir la totalité ou une partie de la tranche en espèces de leur rémunération annuelle sous forme de DDVA ou d'actions supplémentaires. Ce choix s'applique également aux honoraires versés aux présidents et aux allocations de présence aux réunions extraordinaires. Pour 2014, 10 des 12 administrateurs non-salariés ont choisi de recevoir la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA.

Actions et DDVA appartenant à des administrateurs non-salariés

6 février 2015 :

- nombre total d'actions : 120 142
 - nombre total de DDVA : 369 908
 - valeur totale des actions : 9 345 846 \$
 - valeur totale des DDVA : 28 775 143 \$
 - valeur totale des actions et des DDVA : 38 120 990 \$
- (d'après le cours de clôture des actions à la TSX de 77,79 \$ le 6 février 2015).

Au 31 octobre 2014, tous les administrateurs non-salariés satisfaisaient aux exigences minimales en matière de propriété d'actions, sauf M^{me} Babiak, qui s'est jointe au Conseil le 23 octobre 2012.

En quoi consistent les droits différés à la valeur d'actions (DDVA)?

Les DDVA (ou droits différés à la valeur d'actions) sont des participations qui ont la même valeur économique que les actions. Les administrateurs non-salariés de la Banque et de sa filiale, BMO Financial Corp., reçoivent des DDVA aux termes de leurs régimes de DDVA respectifs. Les DDVA s'acquiert immédiatement et sont crédités d'équivalents de dividendes lorsque des dividendes sont versés sur les actions. Les administrateurs ne peuvent recevoir la valeur de leurs DDVA avant de quitter le Conseil et les conseils de toutes les entités du même groupe que la Banque. Lorsqu'ils quittent ces conseils, ils peuvent recevoir le paiement de leurs DDVA en espèces ou sous forme d'actions achetées sur le marché libre.

Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2014

Le tableau suivant présente la rémunération versée par la Banque et BMO Financial Corp. aux administrateurs non-salariés qui ont agi à titre d'administrateurs pendant l'exercice 2014.

Administrateur	Rémunération versée aux administrateurs (\$)		Rémunération versée aux présidents (\$)	Honoraires supplémentaires versés aux membres des comités (\$)	Frais de déplacement (\$)	Autres honoraires (\$)	Total (\$)	Tranche des honoraires versée en espèces (%)	Valeur totale des DDVA acquis ou gagnés (\$ a)
	En espèces (\$)	Rémunération fondée sur des actions (DDVA) (\$)							
Robert M. Astley	75 000	125 000	20 833 b)	10 000 b)			230 833	0	125 000
Janice M. Babiak	75 000	125 000			15 000		215 000	100	215 000
Sophie Brochu	75 000	125 000					200 000	100	200 000
George A. Cope	75 000	125 000					200 000	100	200 000
Christine A. Edwards c)	75 000	125 000	8 750 d)	10 000 d)	15 000		233 750	100	233 750
Ronald H. Farmer c)	75 000	125 000	35 417 e)	14 167 e)			249 583	100	249 583
Eric R. La Flèche	75 000	125 000					200 000	100	200 000
Bruce H. Mitchell	75 000	125 000					200 000	100	200 000
Philip S. Orsino c)	75 000	125 000	50 000				250 000	100	250 000
Martha C. Piper c)	75 000	125 000	25 000		15 000		240 000	0	125 000
J. Robert S. Prichard c)			400 000 f)			149 449 g)	549 449	100	549 449
Don M. Wilson III c)	75 000	100 000	50 000	10 000	15 000		275 000	100	275 000
Total	825 000	1 350 000	590 000	44 167	60 000	149 449	3 043 615	220 833	2 822 782

- a) Comprend la valeur, à la date d'octroi, de la rémunération versée au cours de l'exercice 2014 sous forme de DDVA, mais non les dividendes versés au cours de l'exercice 2014 sous forme de DDVA supplémentaires à l'égard du nombre total de DDVA détenu et accumulé par chaque administrateur en 2014 et durant la période où il a siégé au Conseil.
- b) M. Astley a cessé de présider le comité des ressources humaines et de siéger au comité de gouvernance et de mise en candidature en date du 1^{er} avril 2014. Il a été nommé membre du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal en date du 1^{er} avril 2014.

- c) M^{me} Edwards, M. Farmer, M. Orsino, D^{re} Piper, M. Prichard et M. Wilson président respectivement le conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, le comité des ressources humaines, le comité d'audit et de révision, le comité de gouvernance et de mise en candidature, le Conseil et le comité d'évaluation des risques.
- d) M^{me} Edwards a été nommée présidente du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et est devenue membre du comité de gouvernance et de mise en candidature en date du 1^{er} avril 2014. Elle a cessé de siéger au comité des ressources humaines en date du 1^{er} avril 2014.
- e) M. Farmer a été nommé président du comité des ressources humaines et a cessé de siéger au conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal en date du 1^{er} avril 2014.
- f) Comprend la rémunération annuelle reçue à titre d'administrateur et toute la rémunération reçue à titre de membre de comités. Le président du Conseil reçoit au moins 150 000 \$ de sa rémunération annuelle de 400 000 \$ sous forme de DDVA.
- g) M. Prichard a touché une rémunération de 135 000 \$ US en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur de BMO Financial Corp. Cette somme a été versée en dollars américains et convertie en dollars canadiens aux fins des présentes, au taux de change applicable aux dates d'octroi suivantes : 1,00 \$ CA = 1,0945 \$ US au 15 janvier 2014; 1,00 \$ CA = 1,0977 \$ US au 15 avril 2014; 1,00 \$ CA = 1,0758 \$ US au 15 juillet 2014; 1,00 \$ CA = 1,1257 \$ US au 15 octobre 2014 et 1,00 \$ CA = 1,1965 \$ US au 15 janvier 2015. M. Prichard a choisi de recevoir l'intégralité de cette somme sous forme de DDVA.

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 reçoivent une rémunération en contrepartie de leurs services et sont remboursés des frais de déplacement et des autres frais engagés pour assister aux réunions connexes du Conseil et des comités. Durant l'exercice 2014, M. Prichard était le seul administrateur non-salarié de la Banque qui a été rémunéré en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur d'une filiale de la Banque ou d'une entité du même groupe qu'elle. M. Prichard a siégé au conseil d'administration de BMO Financial Corp., notre société de portefeuille bancaire américaine. M. Prichard a choisi de recevoir sa rémunération annuelle, soit 135 000 \$ US, sous forme de DDVA aux termes d'un régime offert aux administrateurs de BMO Financial Corp.

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

L'octroi d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants a pris fin le 1^{er} novembre 2003. Aucune option n'était en cours aux termes de ce régime.

Relevé des présences des administrateurs pour l'exercice 2014

Le tableau ci-après présente un relevé sommaire des présences des administrateurs pour l'exercice 2014.

Sommaire des présences des administrateurs	Conseil (11 réunions)		Comité d'audit et de révision (6 réunions)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (7 réunions)		Comité des ressources humaines (8 réunions)		Comité d'évaluation des risques (9 réunions)		Conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (4 réunions)		TOTAL
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	%
ASTLEY	10	91	-	-	3/3 a)	100	8	100	9	100	2/2 b)	100	97
BABIAK	11	100	6	100	-	-	-	-	9	100	-	-	100
BROCHU	10	91	6	100	-	-	-	-	-	-	-	-	94
COPE	10	91	-	-	-	-	7	88	-	-	-	-	89
DOWNE	11	100	6	100	7	100	8	100	9	100	-	-	100
EDWARDS	11	100	-	-	4/4 c)	100	4/4 d)	100	8	89	4	100	97
FARMER	11	100	6	100	7	100	8	100	-	-	2/2 e)	100	100
LA FLÈCHE	11	100	-	-	-	-	-	-	8	89	-	-	95
MITCHELL	11	100	6	100	-	-	-	-	-	-	4	100	100
ORSINO	11	100	6	100	7	100	-	-	-	-	-	-	100
PIPER	11	100	3/3 f)	100	7	100	4/4 g)	100	-	-	-	-	100
PRICHARD	11	100	6 h)	100	7	100	8	100	9	100	4	100	100
WILSON III	10	91	-	-	7	100	8	100	9	100	-	-	97
Pourcentage moyen		97 %		100 %		100 %		99 %		97 %		100 %	98 %

Notes

- a) M. Astley a cessé de siéger au conseil du comité de gouvernance et de mise en candidature en date du 1^{er} avril 2014.

- b) M. Mastley a été nommé membre du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal en date du 1^{er} avril 2014.
- c) M^{me} Edwards a été nommée membre du comité de gouvernance et de mise en candidature en date du 1^{er} avril 2014.
- d) M^{me} Edwards a cessé de siéger au comité des ressources humaines en date du 1^{er} avril 2014.
- e) M. Farmer a cessé de siéger au conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal en date du 1^{er} avril 2014.
- f) D^{re} Piper a cessé de siéger au comité d'audit et de révision en date du 1^{er} avril 2014.
- g) D^{re} Piper a été nommée membre du comité des ressources humaines en date du 1^{er} avril 2014.
- h) M. Prichard a assisté à toutes les réunions du comité d'audit et de révision en 2014.

Information supplémentaire au sujet des administrateurs

À la connaissance de la Banque, au 6 février 2015 ou au cours des 10 dernières années, aucun candidat à un poste d'administrateur de la Banque :

- a) n'est ou n'a été 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 qui y est admissible ou encore une ordonnance refusant à la société le droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières) pendant plus de 30 jours consécutifs, qui a été rendue pendant que l'administrateur pressenti exerçait les fonctions 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 qui y est admissible ou encore une ordonnance refusant à la société le droit de se prévaloir d'une dispense prévue 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'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances et qui découlait d'un événement survenu pendant que cette personne exerçait ces fonctions;
- b) n'est ou n'a été administrateur ou membre de la haute direction d'une société (y compris la Banque) qui, pendant que cette personne exerçait ses fonctions à ce titre ou au cours de l'année qui a suivi la cessation de ces fonctions, a fait faillite, a fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, a été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou a fait nommer un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite chargé de détenir ses biens;
- c) n'a fait faillite, n'a fait de proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, n'a été poursuivi par ses créanciers, n'a conclu de concordat ou de compromis avec eux, n'a intenté des poursuites contre eux, n'a pris de dispositions ni fait de démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ni ne s'est vu nommer un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite chargé de détenir ses biens;

sauf le suivant :

Philip Orsino, administrateur de la Banque, a siégé au conseil d'administration de la Corporation CFM de juillet 2007 jusqu'à sa démission en mars 2008. En avril 2008, CFM a demandé la protection contre ses créanciers en vertu de la LACC.

Gouvernance

La Banque de Montréal adhère à des normes élevées en matière de gouvernance qui reflètent à la fois les exigences juridiques et réglementaires applicables et les pratiques exemplaires émergentes. Nous estimons qu'une saine gouvernance constitue le fondement d'un comportement en affaires responsable envers nos principales parties prenantes. Pour une analyse détaillée de nos pratiques en matière de gouvernance, veuillez vous reporter à l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance qui figure aux pages 34 et suivantes.

La présente rubrique renferme les rapports du comité d'audit et de révision, du comité de gouvernance et de mise en candidature, du comité des ressources humaines et du comité d'évaluation des risques, qui résumant la responsabilité des comités du Conseil tout en faisant ressortir leurs principales réalisations en 2014.

Rapport du comité d'audit et de révision

Membres : Philip Orsino (président), Jan Babiak, Sophie Brochu, Ron Farmer et Bruce Mitchell

Le comité d'audit et de révision est chargé d'aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance quant à l'intégrité de l'information financière, à l'efficacité des contrôles internes de la Banque, aux compétences, à l'indépendance et au rendement de l'auditeur indépendant, à la conformité de la Banque avec les exigences juridiques et réglementaires, aux opérations entre apparentés, aux conflits d'intérêts et à l'information confidentielle ainsi qu'aux normes de conduite et d'éthique. En outre, le comité agit à titre de comité d'audit et de révision de certaines filiales désignées.

Le Conseil a déterminé que chaque membre du comité d'audit et de révision a des « compétences financières », au sens attribué à cette expression dans les règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et à l'expression *financially literate* dans les règles de la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») de même que dans les normes de la New York Stock Exchange (la « NYSE »), et que M. Orsino et M^{me} Babiak sont des « experts financiers du comité d'audit », au sens attribué à l'expression *Audit Committee Financial Experts* dans les règles de la SEC.

En 2014, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Information financière et contrôles internes

- il a recommandé au Conseil d'approuver les états financiers consolidés préparés en conformité avec les Normes internationales d'information financière ainsi que le rapport de gestion connexe, les communiqués financiers et la notice annuelle;
- il a évalué le caractère approprié de l'information comptable et financière de la Banque ainsi que l'efficacité des contrôles internes de la Banque, et demandé à un tiers indépendant d'effectuer un examen du cadre Sarbanes-Oxley de la Banque, dans le cadre de l'évaluation continue, par le comité, de l'efficacité des fonctions de surveillance de la Banque;
- il a examiné l'indépendance et le rendement de l'auditeur en chef et de la fonction Audit interne et approuvé le budget et le plan d'audit de cette fonction pour l'exercice 2015, y compris la structure organisationnelle, le plan de ressources et les priorités stratégiques;
- il a discuté du rendement du chef des finances et approuvé le budget et les ressources de la fonction Finances pour l'exercice 2014;
- il a examiné l'indépendance et le rendement des auditeurs des actionnaires et approuvé le plan d'audit pour l'exercice 2015, y compris les ressources et compétences;
- il a examiné les attentes des autorités de réglementation envers les comités d'audit et les auditeurs externes, y compris les recommandations du Conseil canadien sur la reddition de comptes concernant la qualité de l'audit.

Questions d'ordre juridique et réglementaire et conformité

- il a examiné l'efficacité des principaux contrôles permettant de gérer le risque juridique et réglementaire, notamment les rapports sur les faits nouveaux importants en matière de législation et de réglementation, les litiges importants, la conformité avec les lois bancaires et les questions de réglementation, les opérations entre apparentés importantes, le régime de dénonciation et l'examen de la fonction Conformité par un tiers indépendant;

- il a surveillé les conditions actuelles du marché ainsi que les modifications législatives et réglementaires ayant une incidence sur les activités de la Banque et la correspondance importante échangée avec les autorités de réglementation;
- il a approuvé la charte du comité, le mandat de la fonction Conformité, la structure organisationnelle, les priorités stratégiques, le plan de ressources et le budget pour l'exercice 2015, l'énoncé de l'appétence au risque de conformité, les politiques et les procédures internes ayant trait au programme relatif aux mesures de sanction visant à contrer le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, l'énoncé de l'appétence au risque de lutte contre le blanchiment d'argent, le mandat de l'Audit interne, l'indépendance des auditeurs, la communication de l'information et la gouvernance financière;
- il a discuté du rendement du conseiller général et du chef de la conformité;
- il a recommandé au Conseil d'approuver les modifications relatives au Code de conduite et d'éthique de la Banque intitulé *Principes fondamentaux* et il a examiné le Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle de la Banque;
- il a examiné les rapports périodiques sur les projets de la fonction Technologie et opérations, y compris ceux liés aux risques en matière de sécurité informatique et aux plans d'atténuation en évolution, aux principaux projets de la Banque ainsi qu'aux questions liées à la gestion des risques et à la réglementation;
- il a participé à une formation sur la lutte contre le blanchiment d'argent et assisté à des présentations sur les mesures prises par la Banque à cet égard, notamment le programme relatif aux sanctions et l'évaluation des risques ainsi que les obligations d'information et les faits nouveaux en matière de réglementation (y compris la règle Volcker).

Le comité a rencontré fréquemment en privé les auditeurs des actionnaires, l'auditeur en chef, le conseiller général et le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent, et il les a rencontrés en l'absence de la direction à chaque réunion.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2014. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance.

Le président,



Philip S. Orsino

Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature

Membres : Martha Piper (présidente), Christine Edwards, Ron Farmer, Philip Orsino, Robert Prichard et Don Wilson III

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 recommander au conseil leur élection ou leur nomination ainsi que de gérer le processus d'orientation et d'évaluation suivi par la Banque à l'égard du Conseil, de ses comités et des administrateurs.

En 2014, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Évaluation des administrateurs et composition du Conseil

- il a évalué la composition, la taille, la durée d'affectation au Conseil et les compétences du Conseil, de ses comités et des membres de ses comités;

- il a entrepris l'évaluation annuelle de l'efficacité du président du Conseil, du Conseil, des présidents des comités du Conseil et de chaque comité du Conseil et s'est assuré que le processus d'évaluation actuel était toujours approprié et efficace. Avec l'aide des résultats de ce processus d'évaluation, il a élaboré les objectifs annuels du président du Conseil et du président du comité;
- il a surveillé le processus selon lequel le président du Conseil et chaque président d'un comité du Conseil ont établi des objectifs annuels qui sont utilisés dans le cadre des évaluations annuelles susmentionnées;
- il a surveillé le processus d'évaluation par les pairs pour tous les administrateurs existants et examiné les résultats globaux;
- il a recommandé les candidats à l'élection des administrateurs qui se tiendra à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque et recommandé la candidature des membres et des présidents des comités du Conseil;
- il a procédé à l'évaluation annuelle de 2014 des compétences et de l'expérience du comité des ressources humaines;
- il a évalué l'efficacité de la séance stratégique de la Banque.

Engagement à l'égard de la gouvernance

- il a examiné le système de gouvernance de la Banque afin de s'assurer de la conformité aux exigences légales et réglementaires applicables. Vous trouverez une description complète des pratiques en matière de gouvernance de la Banque dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance qui figure aux pages 34 et suivantes de la présente circulaire ou à www.bmo.com/gouvernance;
- il a évalué l'indépendance, la participation en actions et la présence aux réunions de chaque administrateur et supervisé le processus d'évaluation de la qualification des administrateurs, conformément aux règlements applicables;
- il a 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;
- il a supervisé l'élaboration des processus de la Banque liés à la notification rapide du Bureau du surintendant des institutions financières au sujet des modifications apportées à la composition du Conseil et aux cadres supérieurs;
- il s'est assuré de l'utilisation efficace du programme de formation des administrateurs en ligne, élaboré conjointement avec L'Académie de la Banque, qui consiste en une formation didactique donnée au moyen d'un support électronique et en un programme d'apprentissage autonome;
- il a coordonné les discussions portant sur différents enjeux qui ont été tenues aux fins de formation des administrateurs, y compris la gouvernance aux États-Unis;
- il a évalué les propositions soumises par les actionnaires pour l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque;
- il a approuvé les documents de la Banque liés à la gouvernance (notamment le mandat du Conseil, les chartes du comité et des autres comités du Conseil, les descriptions de fonctions ainsi que les lignes directrices concernant l'approbation et la surveillance du Conseil) ainsi que les programmes d'orientation des nouveaux administrateurs et membres de comités du Conseil;
- il a examiné les procès-verbaux des réunions du comité de gouvernance de BMO Financial Corp.

Planification de la relève

- il a entrepris un processus de recherche rigoureux afin de trouver de nouveaux candidats à l'élection qui aura lieu à l'assemblée annuelle des actionnaires du 31 mars 2015 et de recommander leur candidature au Conseil.

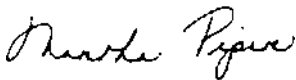
Rémunération des administrateurs

- il a procédé à l'examen annuel de la rémunération des administrateurs et, compte tenu de la charge de travail accrue des administrateurs de la Banque, notamment pour satisfaire aux exigences supplémentaires en matière de réglementation, et après avoir examiné les renseignements comparatifs pertinents, il a recommandé une hausse i) de la rémunération annuelle des administrateurs; ii) de la rémunération annuelle du président du Conseil et iii) de la rémunération annuelle des présidents du comité d'audit et de révision, du comité de gouvernance et de mise en candidature, du comité d'évaluation des risques et du comité des ressources humaines, et ces hausses ont été approuvées par le Conseil.

À chacune de ses réunions, le comité s'est réuni en l'absence de la direction.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2014. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance.

La présidente,



Martha C. Piper

Rapport du comité des ressources humaines

Membres : Ron Farmer (président), Robert Astley, George Cope, Martha Piper, Robert Prichard et Don Wilson III

Le comité des ressources humaines supervise les stratégies en matière de ressources humaines, y compris la gestion de la rémunération et des compétences. Conformément au mandat de ce comité, les membres de ce dernier doivent avoir, ou acquérir dans un délai raisonnable après leur nomination, une solide compréhension des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération de manière à pouvoir contribuer pleinement à l'atteinte des objectifs du comité. Le comité de gouvernance et de mise en candidature a procédé à un examen annuel de la composition du comité en août 2014 et conclu qu'il possédait un niveau de compétences et d'expérience approprié en matière de gestion des risques d'institutions financières et de pratiques de rémunération.

En 2014, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Surveillance de la rémunération et gouvernance

- il a confirmé que les programmes de rémunération sont harmonisés avec le cadre relatif à l'appétence au risque de la Banque, les principes du Conseil de stabilité financière en matière de saines pratiques de rémunération, ainsi qu'aux exigences connexes du BSIF et d'autres territoires dans lesquels nous exerçons des activités. Aux États-Unis, nous avons travaillé avec le comité des ressources humaines de BMO Financial Corp. afin d'harmoniser ses programmes de rémunération avec les principes des lignes directrices de la Réserve fédérale américaine intitulées *Guidance on Sound Incentive Compensation Policies*;
- il a examiné les modifications apportées aux principaux programmes de rémunération avec un conseiller indépendant et conclu qu'elles n'encouragent pas la prise de risques excessifs ou inappropriés;
- il a examiné le rendement du conseiller indépendant du comité;
- il a rencontré les conseillers des actionnaires afin de discuter du programme de rémunération de BMO.

Rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction

- il a examiné les rapports sur la rémunération au rendement du chef de la direction et déterminé que la rémunération du chef de la direction est harmonisée avec le rendement de la Banque et le rendement individuel;
- il a évalué le rendement du chef de la direction par rapport à ses objectifs pour le dernier exercice, examiné l'évaluation avec le Conseil et recommandé sa rémunération aux membres indépendants du Conseil aux fins d'approbation;
- il a examiné les évaluations de rendement annuel soumises par le chef de la direction à l'égard des plus hauts dirigeants de la Banque ainsi que leur rémunération, conjointement avec la rémunération des chefs des autres fonctions de surveillance;
- il a approuvé la rémunération incitative des dirigeants les mieux rémunérés de BMO Marchés des capitaux et examiné la rémunération totale des autres dirigeants les mieux rémunérés au sein de la Banque.

Compétences et planification de la relève

- il a effectué un examen approfondi du leadership de BMO, notamment les plans de relève du chef de la direction et des membres de la haute direction, les engagements en matière de développement de leadership et les progrès effectués à l'égard des objectifs en matière de diversité, aux fins de surveillance des stratégies relatives aux ressources disponibles et à la gestion des compétences pour l'entreprise et les principaux groupes d'exploitation;
- il a examiné les stratégies de gestion des compétences ainsi que les plans de relève des cadres avec le Conseil et recommandé la nomination de membres de la haute direction ou la reconduction de leur mandat;
- il a dirigé un programme qui permet aux administrateurs de rencontrer des dirigeants d'entreprises clés;
- il a examiné les résultats d'un sondage annuel effectué auprès des employés afin d'évaluer leur niveau d'engagement et leurs commentaires ainsi que la position concurrentielle de BMO par rapport à des sociétés de premier plan.

Questions stratégiques

- il a approuvé les paramètres d'évaluation de la rémunération incitative des cadres pour l'exercice 2015 afin d'améliorer l'harmonisation avec la stratégie d'affaires de la Banque et une saine gouvernance;
- il a approuvé le remplacement des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions par des droits à la valeur d'actions liés au rendement pour tous les membres de la haute direction durant l'exercice 2015.

À chacune de ses réunions, le comité s'est réuni en l'absence de la direction. En outre, il a rencontré notre conseiller en rémunération indépendant en l'absence de la direction.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2014. Son mandat est décrit dans sa charte affichée à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance.

Le président,



Ron Farmer

Rapport du comité d'évaluation des risques

Membres : Don Wilson III (président), Robert Astley, Jan Babiak, Christine Edwards, Eric La Flèche et Robert Prichard

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 de la Banque, de la conformité aux politiques internes de gestion des risques et de la conformité aux exigences réglementaires liées aux risques.

En 2014, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Repérage et gestion des risques

- il a examiné et approuvé l'énoncé d'appétence au risque et le tableau de bord des risques présenté par la direction;
- il a examiné et approuvé les priorités en matière de risques ainsi que le plan de ressources de la fonction de gestion des risques de la Banque;
- il s'est engagé avec la direction dans des discussions approfondies sur les stratégies en matière de risques liées aux activités et aux produits clés;
- il a examiné et approuvé le plan d'évaluation interne de la suffisance du capital et surveillé la situation de capital trimestrielle de la Banque;
- il a examiné les limites d'exposition proposées devant être déléguées au chef de la direction et recommandé au Conseil de les approuver;

- il a évalué régulièrement le profil de la Banque en matière de risque de crédit, de risque de marché, de risque opérationnel, de risque d'atteinte à la réputation, de risque d'illiquidité et de risque de financement eu égard à l'énoncé d'appétence au risque et aux limites d'exposition approuvées;
- il a examiné la qualité et le rendement du portefeuille de crédit, notamment la provision pour pertes sur créances et l'allocation pour pertes sur créances;
- il a discuté des principaux risques et des risques émergents avec la direction et proposé un plan d'action à leur égard;
- il s'est engagé avec la direction dans des discussions au sujet des pratiques exemplaires du secteur dans des domaines de risque particuliers.

Respect des politiques internes en matière de gestion des risques

- il a discuté et approuvé les politiques internes qui ont été présentées au comité;
- il a approuvé, ratifié ou examiné les risques qui excédaient les limites prescrites dans les politiques internes en matière de gestion des risques.

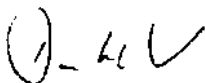
Conformité aux exigences réglementaires

- il s'est engagé périodiquement dans des discussions avec les autorités de réglementation sur les risques clés de la Banque;
- il a examiné avec la direction les communications avec les autorités de réglementation et discuté de plans d'action avec elle;
- il a approuvé le programme global d'assurance;
- il a approuvé le rapport annuel sur l'impartition et examiné le cadre de gouvernance connexe;
- il a examiné le rendement du chef de la gestion globale des risques et approuvé son mandat pour 2015;
- il a examiné et approuvé (au besoin) les rapports et présentations qui ont été soumis conformément aux exigences réglementaires.

Le comité a rencontré régulièrement en privé le chef de la gestion globale des risques en privé et en l'absence de la direction.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2014. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance.

Le président,



Don M. Wilson III

Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

Aperçu

- Nos normes élevées en matière de gouvernance reflètent les pratiques exemplaires émergentes et satisfont aux exigences juridiques et réglementaires ainsi qu'aux règles de la Bourse de Toronto (« TSX ») et de la Bourse de New York (« NYSE ») ou vont au-delà de celles-ci.
- Nous faisons le suivi des modifications réglementaires et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance et veillons à ce que nos pratiques en matière de gouvernance soient à la fine pointe.

Survol

Une bonne gouvernance est importante non seulement pour nos actionnaires, nos clients, nos employés et les collectivités dans lesquelles nous sommes présents, mais également pour nous. Énoncer clairement nos attentes au sujet de la gouvernance favorise un comportement éthique et nous permet de mieux gérer notre entreprise et de nous conformer aux lois et aux normes qui s'appliquent à nous.

Une bonne gouvernance commence au sein de notre Conseil d'administration (le « Conseil »). Un conseil bien composé et bien structuré est constitué de gens bien informés qui possèdent un bagage de connaissances variées et une expérience pertinente et sont indépendants de la direction. Nous bénéficions des compétences des administrateurs et les rémunérons de façon appropriée en retour. Les administrateurs siègent à des comités qui se spécialisent dans divers domaines clés, soit l'audit et la révision, la gouvernance et les mises en candidature, les ressources humaines et l'évaluation des risques.

Le présent document décrit nos pratiques en matière de gouvernance à vous, notre actionnaire.

APERÇU DE LA GOUVERNANCE			
Taille du Conseil	13	Politique concernant les administrateurs qui siègent ensemble au même conseil	✓
Nombre d'administrateurs indépendants	12	Politique sur la durée d'affectation des administrateurs	✓
Tous les membres des comités sont indépendants	✓	Lignes directrices en matière de propriété d'actions par les administrateurs	✓
Les administrateurs sont élus annuellement	✓	Orientation des nouveaux administrateurs	✓
Les administrateurs sont élus individuellement	✓	Formation continue des administrateurs	✓
Politique concernant le vote majoritaire pour l'élection des administrateurs	✓	Évaluations régulières du Conseil et de ses comités	✓
Vote consultatif annuel sur la démarche en matière de rémunération des cadres	✓	Code de conduite et d'éthique intégré aux valeurs fondamentales	✓
Séparation des rôles de président du Conseil et de chef de la direction	✓		

I. Structure du Conseil

Aperçu

- Le rôle de notre Conseil consiste à améliorer la valeur pour les actionnaires en adoptant une approche rigoureuse par rapport à la reddition de comptes, au rendement et à la gouvernance.
- Un examen continu du Conseil permet d'assurer qu'il est composé d'un nombre de membres approprié possédant une expérience variée pour prendre des décisions éclairées.
- Le Conseil examine chaque année la description écrite des fonctions du président du Conseil, du chef de la direction, des présidents des comités et des administrateurs.

Rôle de notre Conseil

Le Conseil supervise la gestion de nos activités afin d'accroître la valeur pour les actionnaires. Le mandat du Conseil, qui figure aux pages 46 et 47, énonce les responsabilités générales du Conseil. Les Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil établissent les fonctions et responsabilités du

Conseil et de la direction et précisent la hiérarchie de responsabilité qui existe au sein de la Banque. La *Loi sur les banques* (Canada) exige que certaines questions importantes, comme l’approbation des états financiers et des dividendes, soient approuvées par le Conseil et non déléguées aux comités du Conseil.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature définit notre démarche en ce qui a trait aux questions de gouvernance. Ce comité examine notre cadre, nos lignes directrices et nos pratiques en matière de gouvernance en vue de satisfaire aux attentes du secteur, et des actionnaires et des autorités de réglementation et d’adhérer aux pratiques exemplaires.

Composition de notre Conseil

Le Conseil réexamine sa taille tous les ans tandis que le comité de gouvernance et de mise en candidature le fait régulièrement. Au début de 2015, 13 administrateurs siégeaient au Conseil. Pour établir la taille du Conseil, on tient notamment compte de la capacité des membres du Conseil d’assurer un haut niveau d’engagement et d’avoir des discussions de haute qualité avec la direction, du calibre des membres du Conseil et de l’étendue de leurs compétences ainsi que de la capacité d’assurer que les comités du Conseil sont composés d’un nombre suffisant de membres et disposent des compétences requises. Le Conseil a adopté une politique en matière de diversité écrite afin de rendre la gouvernance plus efficace. Ce faisant, le Conseil s’assure de pouvoir s’adjoindre des administrateurs hautement qualifiés provenant de divers milieux et qui reflètent l’évolution de la démographie des marchés dans lesquels la Banque exerce ses activités, le bassin de candidats disponibles et les compétences requises ainsi que la clientèle et le personnel en évolution de la Banque. La politique en matière de diversité vise notamment à faire en sorte que les femmes et les hommes représentent respectivement au moins le tiers des administrateurs indépendants et que le comité de gouvernance et de mise en candidature en tienne compte lors du recrutement de nouveaux membres du Conseil. Le Conseil estime qu’un conseil relativement plus restreint est plus efficace tout en reconnaissant la nécessité de demeurer souple afin de répondre à certains besoins ou de saisir certaines occasions au fur et à mesure où elles se présentent. Par suite du retrait de MM. Astley et Mitchell à l’assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui aura lieu le 31 mars 2015, deux nouveaux candidats, soit M. Martin S. Eichenbaum et M^{me} Lorraine Mitchelmore, ainsi que les 11 autres administrateurs actuels se présenteront à l’élection qui aura lieu à l’assemblée des actionnaires de 2015. Le Conseil estime que sa taille actuelle de 13 administrateurs est appropriée et lui permet d’exercer efficacement ses activités. Le Conseil actuel comprend quatre femmes administratrices représentant 33,3 % des 12 administrateurs indépendants. Dans l’hypothèse où les deux nouveaux candidats aux postes d’administrateur seront élus à l’assemblée des actionnaires de 2015, le Conseil nouvellement constitué comprendra cinq femmes administratrices représentant 41,7 % des 12 administrateurs indépendants qui siégeront alors au Conseil.

Les administrateurs sont élus pour un mandat d’un an. Entre les assemblées des actionnaires, le Conseil peut nommer des administrateurs supplémentaires. Le Conseil est d’avis que sa composition actuelle lui procure l’expérience, les compétences, la représentation géographique, la diversité et le nombre d’administrateurs dont il a besoin pour prendre des décisions éclairées et pour voir tous ses comités de façon appropriée, et que le Conseil nouvellement constitué après l’assemblée des actionnaires de 2015 possèdera des caractéristiques similaires et sera tout aussi efficace.

Descriptions des fonctions clés

Chaque année, le Conseil examine les descriptions des fonctions (affichées sur notre site Web) pour le président du Conseil, le chef de la direction, les présidents des comités et les administrateurs. Le Conseil élabore la description des fonctions du chef de la direction en collaboration avec cette personne et le comité des ressources humaines l’approuve chaque année.

II. Indépendance

Aperçu

- *Tous les candidats à l’élection des administrateurs qui aura lieu à l’assemblée annuelle des actionnaires sont indépendants et ne sont pas membres du même groupe que la Banque, sauf William Downe, chef de la direction.*
- *Le président du Conseil indépendant permet au Conseil d’exercer ses activités de façon indépendante de la direction et voit à ce que les administrateurs puissent consulter un leader indépendant.*
- *Des rencontres à huis clos auxquelles peuvent assister uniquement les administrateurs indépendants sont tenues à chaque réunion du Conseil et des comités.*

Indépendance des administrateurs

Le Conseil estime que pour être efficace, il doit exercer ses activités de façon indépendante de la direction. Le Conseil a adopté des normes intitulées « Normes de détermination de l'indépendance des administrateurs » (les « Normes ») afin de déterminer si un administrateur est indépendant ou non. Les Normes sont fondées sur des critères tirés de la définition de « groupe » selon la *Loi sur les banques* (Canada) et de la définition d'indépendance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM ») et de la NYSE. Les Normes sont affichées sur notre site Web.

Le Conseil, avec l'aide du comité de gouvernance et de mise en candidature, utilise les Normes pour évaluer les relations personnelles, d'affaires et autres des administrateurs avec la Banque et les entités du même groupe qu'elle. Le Conseil examine les fiches biographiques, les rapports et les questionnaires remplis par les administrateurs, les registres et les rapports de la Banque, ainsi que les renseignements sur les entités au sein desquelles les administrateurs jouent un rôle. Le Conseil examine ces relations en tenant compte de leur importance pour la Banque, mais également pour les gens et les entités avec lesquelles l'administrateur a une relation ainsi que de leur incidence sur ceux-ci.

Le Conseil considère qu'un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation importante avec la Banque ou une entité du même groupe que la Banque susceptible de nuire à l'exercice d'un jugement indépendant. Certaines relations (p. ex. être un dirigeant de la Banque) signifient automatiquement qu'un administrateur n'est pas indépendant. Pour être considérés comme étant indépendants, les membres de notre comité d'audit et de révision doivent satisfaire à des critères plus élevés, conformément aux exigences des ACVM et de la NYSE.

William Downe a une relation importante avec la Banque étant donné qu'il est chef de la direction de celle-ci. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le chef de la direction de la Banque doit être membre du Conseil. Tous les autres administrateurs et candidats à l'élection des administrateurs du Conseil qui aura lieu le 31 mars 2015 sont indépendants aucun d'entre eux n'est membre du même groupe que la Banque. En vertu des politiques du Conseil, le nombre d'administrateurs internes est limité à deux.

Tous les membres du comité d'audit et de révision respectent les exigences canadiennes et américaines additionnelles en matière d'indépendance applicables aux membres des comités d'audit de sociétés ouvertes. Bien que la Banque ait conclu des conventions de prêt ou de services bancaires et d'autres conventions commerciales avec certains administrateurs et certaines entités avec lesquels ils ont des relations, le Conseil a la certitude que ces administrateurs sont indépendants selon les Normes.

Vous trouverez des renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur aux pages 12 à 20, notamment des renseignements sur les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels ils siègent, la valeur des titres de capitaux propres de la Banque qu'ils détiennent ainsi que leur présence aux réunions du Conseil et de comités au cours de l'exercice 2014.

Administrateurs siégeant ensemble au même conseil et administrateurs siégeant à des conseils d'administration externes

Le comité de gouvernance et de mise en candidature surveille les conseils externes auxquels siègent nos administrateurs afin de déterminer si certaines circonstances pourraient nuire à l'exercice d'un jugement indépendant de la part d'un administrateur et de s'assurer que chaque administrateur a suffisamment de temps à consacrer à ses engagements envers nous. Ce genre de circonstances peuvent se produire lorsque deux membres du Conseil ou plus siègent également au conseil d'une autre société ouverte. Le Conseil a adopté une politique selon laquelle au plus deux administrateurs peuvent siéger au conseil de la même société ouverte sans le consentement préalable du comité de gouvernance et de mise en candidature. Avant de permettre ou d'interdire à plus de deux administrateurs de siéger au même conseil, le comité tient compte de tous les facteurs pertinents, notamment le nombre total de sociétés au conseil desquelles siègent deux d'administrateurs à ce moment-là.

À l'heure actuelle, seuls George Cope et Sophie Brochu siègent ensemble au conseil de Bell Canada et de BCE Inc. Le Conseil a déterminé que cette relation ne nuit pas à l'exercice d'un jugement indépendant de la part de ces membres du Conseil.

Le tableau suivant fait état des administrateurs de la Banque qui siègent au conseil de la même société.

Nom de la société	Administrateur	Membre d'un comité (d'une autre société ouverte)
Bell Canada/BCE Inc.	Sophie Brochu	Comité d'audit, comité de gouvernance
	George Cope	s. o.

Indépendance du président du Conseil

Les fonctions de président du Conseil et de chef de la direction sont des fonctions distinctes. Le président du Conseil gère les affaires du Conseil de façon à s'assurer que celui-ci fonctionne efficacement et qu'il s'acquitte de ses obligations et responsabilités, y compris ses responsabilités envers les actionnaires. La description des fonctions du président du Conseil, dont le texte complet figure sur notre site Web, fait état des principales responsabilités du président du Conseil, notamment préparer l'ordre du jour des réunions du Conseil en consultation avec le chef de la direction et présider toutes les réunions du Conseil.

Le président du Conseil dirige les administrateurs et s'assure que le Conseil est indépendant de la direction. À chaque réunion du Conseil, les administrateurs indépendants ont la possibilité de rencontrer le président du Conseil, en l'absence de la direction. Des réunions similaires sont également tenues en dehors des réunions du Conseil et portent sur des sujets tels que la planification de la relève, la gestion des risques et la stratégie. Il est également prévu que chaque comité du Conseil se réunisse en l'absence de la direction à chacune de ses réunions.

Le Conseil a établi un processus de nomination ou de remplacement du président du Conseil. Ce processus est dirigé par le président du Conseil actuel ou, si on envisage de reconduire son mandat, le président du comité de gouvernance et de mise en candidature. Il consiste à cerner les enjeux auxquels la Banque fait face, à effectuer des consultations individuelles avec tous les administrateurs et à établir le processus le plus approprié susceptible de permettre au Conseil de prendre une décision définitive par suite de délibérations et d'un vote si plus d'une personne jouit d'un soutien important. En vertu des politiques actuelles de la Banque, la durée du mandat du président du Conseil est habituellement de cinq ans, avec possibilité de renouvellement une fois pour une période maximale de trois ans.

Autres mécanismes relatifs à l'indépendance

Le président du Conseil et chaque comité peuvent retenir les services de consultants externes, payés par la Banque, sans consulter la direction au préalable. Cela leur permet de recevoir des conseils indépendants au moment où ils le jugent nécessaire. De plus, aucun des membres de notre comité d'audit et de révision ne peut siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes sans l'approbation du Conseil.

III. Orientation et formation permanente

Aperçu

- Les nouveaux administrateurs se familiarisent avec nos activités dans le cadre de rencontres individuelles avec les chefs de chacun de nos principaux groupes d'exploitation.
- Le comité de gouvernance et de mise en candidature est responsable de la formation permanente des administrateurs.

Orientation des nouveaux administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé d'orienter et de former les nouveaux administrateurs. Le programme d'orientation a pour but i) de fournir aux nouveaux administrateurs l'information dont ils ont besoin pour comprendre le secteur financier et les activités du Conseil; ii) de fournir aux nouveaux administrateurs le contexte historique de la Banque, y compris les enjeux actuels et les possibilités qui s'offrent à BMO Groupe financier et iii) d'assurer une transition sans heurt des nouveaux administrateurs vers leurs fonctions. Au moment de se joindre au Conseil et dès que possible au cours de la période de six mois suivant leur nomination/élection, les nouveaux administrateurs assisteront à une séance d'orientation donnée par le président du Conseil, les présidents des comités du Conseil (selon le cas) et le chef de la direction afin de comprendre l'historique, la culture, le statut actuel et l'orientation stratégique de la Banque, y compris les éléments qui la distinguent de ses groupes de référence. Les nouveaux administrateurs reçoivent également un manuel d'orientation, qui décrit notre structure

organisationnelle, la gouvernance des administrateurs, les exigences en matière de conformité applicables aux administrateurs et les politiques internes. Ce manuel renferme également nos règlements administratifs, les documents d'information publics récents ainsi que l'ordre 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 et fonctions de la Banque afin de se renseigner sur nos activités.

Chaque comité du Conseil a également un programme d'orientation pour ses nouveaux membres, qui comprend un manuel d'orientation pour chaque comité auquel ils siègent. Les nouveaux membres ont également des rencontres individuelles avec le président du comité et le chef d'un groupe particulier, ainsi que d'autres membres de la haute direction (selon le cas).

Formation permanente des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de fournir un programme de formation permanente et de perfectionnement à nos administrateurs. Tout au long de l'année, les administrateurs assistent à des présentations portant sur les activités de la Banque. Ils reçoivent également du matériel et des recommandations de lecture du président du Conseil, des présidents des comités ainsi que du chef de la direction sur une variété de sujets, dont la gouvernance, la rémunération des cadres, l'information financière et la stratégie, la planification de la relève, les questions comptables clés, l'évaluation et la communication des risques ainsi que l'évolution de la législation en valeurs mobilières canadienne et américaine. Les administrateurs sont de plus encouragés à participer à des séminaires d'information externes pertinents, à nos frais.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature, conjointement avec L'Académie de la Banque, a mis sur pied un programme de formation des administrateurs en ligne qui consiste en une formation complète et équilibrée, à savoir une formation didactique donnée au moyen d'un support électronique et un programme d'apprentissage autonome. Le comité de gouvernance et de mise en candidature coordonne également les discussions portant sur différents enjeux. Les activités de formation permanente et de perfectionnement de nos administrateurs qui ont eu lieu en 2014 sont résumées aux pages 21 et 22.

Les administrateurs définissent leurs besoins additionnels en matière de formation permanente dans le cadre de discussions avec les membres de la direction ainsi que les membres du Conseil et des comités. Tous les administrateurs reçoivent le procès-verbal des réunions des comités auxquels ils ne siègent pas.

IV. Planification stratégique et surveillance des risques

Aperçu

- La direction élabore notre stratégie d'affaires. Le Conseil surveille le processus de planification stratégique en plus d'examiner et d'approuver nos plans stratégiques.
- La séance stratégique annuelle permet aux administrateurs de formuler à la direction des commentaires constructifs sur nos plans stratégiques.
- Nous sommes guidés par un cadre de gestion des risques intégré à nos activités quotidiennes et à notre processus de planification. Le comité d'évaluation des risques du Conseil examine régulièrement notre cadre de gestion des risques.

Planification stratégique

Le Conseil examine et approuve nos plans stratégiques, dont les principales initiatives, les occasions d'affaires, les risques, la position concurrentielle, les projections financières et d'autres indicateurs de rendement pour chacun de nos 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 séance stratégique. La séance de l'année suivante est planifiée principalement en fonction des commentaires formulés par les administrateurs et la direction. Les administrateurs sont également informés des progrès réalisés à l'égard de nos plans stratégiques, y compris ceux de chacun des principaux groupes d'exploitation, tout au long de l'exercice.

Surveillance des risques

Notre cadre de gestion des risques d'entreprise est constitué d'une structure de gouvernance qui comprend une structure consituée de comités robuste et un ensemble complet de politiques d'entreprise, qui sont approuvées par le Conseil ou ses comités, ainsi que des normes et lignes directrices en matière

d'exploitation connexes. Ce cadre de gestion des risques d'entreprise est régi par une structure hiérarchique de comités de gestion et de responsabilités individuelles. Le comité d'évaluation des risques du Conseil examine tous les éléments de notre cadre de gestion des risques afin de pouvoir fournir des indications efficaces pour la gouvernance de nos activités qui nécessitent la prise de risques. Se reporter aux pages 32 et 33 pour obtenir de l'information sur les responsabilités du comité d'évaluation des risques. Des renseignements supplémentaires au sujet de notre cadre de gestion des risques, y compris les responsabilités en matière de surveillance des risques qui incombent au Conseil et à ses comités, notre degré d'appétence au risque, ainsi que nos politiques et restrictions en matière de risque, sont fournis aux pages 77 à 105 de notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2014 (affiché sur notre site Web).

V. Code de conduite et d'éthique

- *Notre code de conduite et d'éthique contient les lignes directrices en matière d'éthique et est ancré dans nos valeurs fondamentales.*
- *Nous faisons la promotion d'une culture éthique en fournissant un environnement où il est possible de soulever des préoccupations sans crainte de représailles.*

Le Code de conduite et d'éthique de BMO contient des lignes directrices en matière d'éthique qui s'adressent à l'ensemble de l'organisation et est ancré dans nos valeurs fondamentales. Le Code est approuvé chaque année par le Conseil d'administration. Outre la formation obligatoire chaque année, tous les administrateurs et employés doivent confirmer avoir lu et compris le Code et s'y être conformés ou qu'ils continuent de s'y conformer. Le chef de l'éthique est chargé de s'assurer que la sensibilisation aux principes d'éthique et la compréhension de ceux-ci sont intégrées à tous les aspects de nos activités et il fait rapport régulièrement au comité d'audit et de révision du Conseil sur le comportement éthique au sein de l'organisation.

Un environnement qui permet de soulever des préoccupations sans crainte de représailles constitue un aspect clé d'une culture éthique. Nous sommes en faveur d'une telle culture et fournissons divers moyens de soulever des préoccupations sous le couvert de l'anonymat, au besoin. Une enquête est effectuée au sujet de toutes les préoccupations qui sont soulevées et les manquements au Code prouvés sont traités rapidement et de manière concluante.

De plus, le Conseil a mis en œuvre des procédures de dénonciation qui permettent aux dirigeants et aux employés de signaler, de façon confidentielle et anonyme, des préoccupations au sujet des questions liées à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à l'audit.

Afin d'assurer un processus de prise de décisions éthique et indépendant par le Conseil, nous avons un protocole permettant de déterminer si un administrateur utilise en conflit d'intérêts et de régler cette question. Les administrateurs ou les membres de la haute direction qui ont un intérêt important dans une question ne reçoivent pas les documents distribués par le Conseil ou les comités et n'assistent pas aux discussions ou au vote portant sur cette question.

VI. Administrateurs – Mise en candidature et élections, exercice des fonctions, évaluation et politique concernant les démissions

Aperçu

- *Les actionnaires votent pour chaque administrateur et non pour une liste de candidats; les administrateurs qui n'obtiennent pas la majorité des voix doivent offrir de remettre leur démission.*
- *Les administrateurs doivent offrir de remettre leur démission s'ils n'assistent pas à au moins 75% des réunions du Conseil et des comités auxquels ils siègent.*
- *Le comité de gouvernance et de mise en candidature utilise les résultats des évaluations pour recommander la composition des administrateurs, le processus d'amélioration et des possibilités de formation permanente.*
- *Les administrateurs évaluent le Conseil et ses comités, et ils s'évaluent entre eux.*
- *Les administrateurs doivent détenir huit fois leur rémunération en espèces annuelle sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions.*
- *Les administrateurs ne peuvent couvrir leurs actions ou d'autres titres de la Banque de Montréal.*

Devenir un administrateur – Mise en candidature et élection des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature détermine le bassin de compétences que le Conseil doit posséder, évalue les compétences des membres actuels du Conseil et trouve et recommande des candidats appropriés aux postes d'administrateur avec l'aide d'entreprises de recherche de professionnels, au besoin. Nous estimons que nos administrateurs devraient adhérer aux normes les plus élevées en matière d'éthique personnelle et professionnelle et d'intégrité et s'engager à servir l'intérêt de la Banque, de nos actionnaires et de nos autres parties prenantes. Le comité de gouvernance et de mise en candidature évalue la nécessité de gérer les risques de la Banque et les occasions qui se présentent à elle. Cette évaluation permet de déterminer si le Conseil a besoin de nouveaux administrateurs. Conformément à la politique en matière de diversité du Conseil, les candidats potentiels sont présélectionnés en fonction de plusieurs critères, dont l'éthique, l'intégrité, l'expérience, le jugement en affaires, les champs de compétence, les compétences et qualités personnelles, le sexe, l'âge ainsi que l'origine ethnique et géographique. Le comité de gouvernance et de mise en candidature tient également compte des conflits possibles et de la capacité du candidat à consacrer suffisamment de temps et d'engagement à ses fonctions d'administrateur. Le Conseil vise à faire en sorte que les femmes et les hommes représentent respectivement au moins le tiers des administrateurs indépendants.

La politique concernant le vote majoritaire à l'égard de l'élection des administrateurs est décrite à la page 5. Se reporter à la page 23 pour consulter la grille des compétences de chaque candidat au poste d'administrateur à l'élection qui aura lieu à l'assemblée des actionnaires de 2015.

Durée d'affectation au Conseil

Les administrateurs non-salariés cumulent en moyenne huit années de service au sein du Conseil. Les années de service varient de plus de deux ans à 16 ans.

Le Conseil a approuvé une nouvelle démarche relativement à sa Politique sur la durée d'affectation au Conseil des administrateurs en 2009, qui a été modifiée en 2011 et en 2013, en vue d'assurer le renouvellement continu du Conseil, de soutenir son rendement et de s'adjoindre des compétences. Les administrateurs qui se sont joints au Conseil avant le 1^{er} janvier 2010 peuvent siéger à celui-ci jusqu'au moment où ils atteignent l'âge de 70 ans ou ils cumulent 20 années de service, selon la première de ces éventualités. Les administrateurs qui se sont joints au Conseil le 1^{er} janvier 2010 ou après cette date peuvent siéger à celui-ci jusqu'au moment où ils atteignent l'âge de 70 ans ou ils ont accumulé 15 années de service, selon la première ces éventualités. Toutefois, tous les administrateurs seront autorisés à siéger au Conseil pendant au moins 10 ans, peu importe leur âge. De plus, le président du Conseil peut siéger au Conseil pour un mandat complet de cinq ans en tant que président, avec possibilité de renouvellement une fois pour une période maximale de trois ans, peu importe son âge ou le nombre d'années depuis lequel il siège au Conseil. En outre, le Conseil peut recommander la réélection d'un administrateur pour des mandats supplémentaires après l'âge de 70 ans ou au bout de 15 ou de 20 ans dans des circonstances exceptionnelles et dans le but de servir les intérêts de la Banque.

Les dirigeants qui ne seront plus au service de la Banque devront démissionner du Conseil. Toutefois, le Conseil peut exiger qu'un ancien chef de la direction continue de siéger au Conseil en tant qu'administrateur pendant au plus deux ans.

Attentes envers les administrateurs et responsabilités qui leur incombent

Les administrateurs doivent consacrer suffisamment de temps et d'énergie à leurs fonctions au sein de la Banque et du Conseil afin de pouvoir s'en acquitter efficacement. On s'attend à ce que les administrateurs prennent connaissance des documents relatifs aux réunions au préalable afin de faciliter les discussions, poser des questions et contester, au besoin, les pratiques de la direction, tout en posant des jugements éclairés et en exerçant une surveillance. Les dates des réunions du Conseil sont fixées suffisamment à l'avance pour permettre aux administrateurs de se préparer pour toutes les réunions auxquelles leur présence est requise et d'y assister. Chaque année, les administrateurs doivent assister à au moins 75 % de toutes les réunions du Conseil et des comités auxquels ils siègent ou offrir de remettre leur démission à la fin de l'exercice.

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine tous les ans la rémunération versée aux administrateurs et la compare à la rémunération versée aux administrateurs de leur groupe de référence afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle tient compte des responsabilités qui incombent aux administrateurs. Une structure de rémunération fixe a été adoptée au cours de l'exercice 2012 (se reporter à la page 24 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de notre philosophie en matière de rémunération des administrateurs). La rémunération des administrateurs figure aux pages 24 et 25.

Le Conseil a approuvé les modifications proposées à l'égard des lignes directrices en matière de propriété d'actions par les administrateurs en date du 25 octobre 2011 conjointement avec l'adoption de sa structure de rémunération fixe (se reporter à la page 24). Chaque administrateur non-salarié doit détenir au moins huit fois la tranche en espèces de sa rémunération annuelle sous forme d'actions ou de droits différés à la valeur d'actions. On s'attend à ce que les membres du Conseil nouvellement nommés satisfassent à cette exigence au fil du temps et à ce qu'ils reçoivent la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA ou d'actions jusqu'à ce qu'elle soit satisfaite. Au 6 février 2015, tous les administrateurs non-salariés satisfaisaient aux exigences minimales en matière de propriété d'actions, sauf M^{me} Babiak, qui s'est jointe au Conseil les 23 octobre 2012. Les actions et les droits différés à la valeur d'actions que les administrateurs détiennent actuellement sont indiqués dans leurs profils respectifs, aux pages 12 à 20.

Le Conseil a adopté une politique qui interdit aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés de la Banque de couvrir leur participation économique dans les actions, les titres ou les instruments financiers connexes de la Banque.

Évaluation du Conseil, des comités, des administrateurs et des présidents du Conseil et des comités

Chaque administrateur remplit anonymement chaque année un formulaire d'auto-évaluation distribué par le Conseil, dont les résultats sont compilés confidentiellement par un consultant externe, et il rencontre le président du Conseil dans le cadre d'une entrevue individuelle annuelle. Cette entrevue porte généralement sur le fonctionnement du Conseil, le caractère adéquat de l'information fournie aux administrateurs, la structure du Conseil, la planification des réunions du Conseil ainsi que l'orientation stratégique et les méthodes. Le Conseil utilise une grille des compétences (se reporter à la page 23) afin d'évaluer les compétences des administrateurs et du Conseil dans son ensemble. Cette grille indique les compétences et l'expérience acquises dans des domaines généraux liés aux affaires et à la gestion.

Chaque comité du Conseil est évalué séparément dans le cadre de l'évaluation annuelle. Le processus d'évaluation est similaire au processus d'évaluation du Conseil. Il permet, notamment, d'obtenir le point de vue de chaque administrateur sur le fonctionnement des comités, le caractère approprié de l'information fournie aux membres des comités et la planification des réunions des comités, compte tenu des chartes des comités.

L'évaluation annuelle comprend de plus un processus d'évaluation par les pairs qui permet de recueillir des commentaires sur l'efficacité de chaque administrateur. Chaque administrateur évalue la contribution de chacun de ses pairs par rapport aux normes en matière de rendement indiquées dans la description de ses fonctions. Les résultats sont également compilés confidentiellement par un consultant externe. Le président du Conseil reçoit les résultats de l'évaluation de chaque administrateur par ses pairs et rencontre chacun d'entre eux afin d'en discuter.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature évalue le rendement du président du Conseil chaque année à l'aide des commentaires formulés par chaque administrateur, en tenant compte de la description de ses fonctions. Les résultats sont examinés avec le Conseil et le président du Conseil.

L'apport et l'efficacité des présidents de chaque comité sont évalués chaque année en fonction de leurs objectifs respectifs et des normes établies pour leurs descriptions de tâches respectives. Le président du Conseil discute des résultats avec chacun des présidents des comités, individuellement.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature surveille les progrès effectués à l'égard des occasions d'amélioration notées dans le cadre du processus d'auto-évaluation.

Politique concernant les démissions

Les administrateurs doivent offrir de remettre leur démission dans les cas suivants :

- ils changent de fonction principale;
- ils n'obtiennent pas la majorité des voix dans le cadre d'une élection sans opposition à une assemblée des actionnaires;
- ils ne satisfont pas à l'exigence d'assister à 75 % des réunions annuelles.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature recommandera au Conseil d'accepter ou de refuser la démission. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, la démission sera acceptée si le candidat n'a pas obtenu la majorité des voix à l'assemblée annuelle.

VII. Comités du Conseil

Aperçu

- Les quatre comités du Conseil sont tous composés entièrement d'administrateurs indépendants.
- Les fonctions et les responsabilités de chaque comité sont énoncées dans des chartes écrites officielles (affichées sur notre site Web).

Le comité d'audit et de révision surveille l'intégrité de notre information financière, l'efficacité de nos contrôles internes (y compris notre contrôle interne à l'égard de l'information financière), nos contrôles et procédures de communication de l'information, notre conformité aux exigences juridiques et réglementaires, ainsi que la structure organisationnelle, les ressources et l'efficacité des fonctions de finances, d'affaires juridiques et de conformité. Ce comité examine et évalue également les compétences, l'indépendance et le rendement des auditeurs des actionnaires.

Le comité d'audit et de révision fixe les normes de conduite et d'éthique à l'intention des administrateurs, des cadres supérieurs et des employés et examine des rapports sur les questions « d'ordre environnemental et social et les questions de gouvernance ». Il supervise les procédures de conformité avec les dispositions relatives aux opérations avec apparentés de la *Loi sur les banques* (Canada) et surveille les mesures de protection des consommateurs et les procédures de traitement des plaintes des clients, de même que l'utilisation et la communication des renseignements personnels sur les clients et les employés.

En plus d'être indépendant, chaque membre du comité d'audit et de révision est considéré comme ayant des compétences financières, au sens attribué à cette expression dans les règles des ACVM et à l'expression *financially literate* dans les règles de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC ») et dans les normes de la NYSE. Jan Babiak et Phillip Orsino sont des « experts financiers du comité d'audit », au sens attribué à l'expression *Audit Committee Financial Expert* dans les règles de la SEC. Les définitions des expressions « compétences financières » et « experts financiers du comité d'audit » sont énoncées dans la charte du comité d'audit et de révision (affichée sur notre site Web).

Se reporter aux pages 28 et 29 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2014. Des renseignements supplémentaires au sujet de ce comité sont fournis dans la notice annuelle de 2014, à la rubrique « Information sur le comité d'audit et de révision ».

Le comité de gouvernance et de mise en candidature élabore les principes et lignes directrices en matière de gouvernance de la Banque. De plus, il trouve et recommande des candidats aux fins d'élection ou de nomination au Conseil et revoit notre processus d'orientation et d'évaluation du Conseil, de ses comités et de ses administrateurs. Ce comité examine également les propositions d'actionnaires et est chargé de faire des recommandations appropriées à ce sujet. Chaque année, le comité de gouvernance et de mise en candidature examine les chartes de tous les comités du Conseil, les descriptions des fonctions ainsi que le mandat du Conseil pour confirmer qu'ils satisfont à toutes les exigences réglementaires ainsi qu'aux pratiques exemplaires.

Se reporter aux pages 29 à 31 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2014.

Le comité des ressources humaines aide le Conseil à s'acquitter de ses fonctions de surveillance aux fins de la nomination, de l'évaluation, de la rémunération et de la planification de la relève du chef de la direction et d'autres membres de la haute direction. Il surveille la stratégie utilisée par la Banque pour attirer, garder à son service et former des leaders de talent à tous les échelons de l'entreprise qui seront en mesure d'atteindre les objectifs stratégiques de la Banque. Ce comité surveille également la philosophie et les principes des programmes de rémunération, la conception et l'application des principaux programmes de rémunération ainsi que les lignes directrices en matière de propriété d'actions. Il est chargé de voir à ce que les principaux programmes de rémunération satisfassent aux principes de rémunération et au profil de risque de la Banque et qu'ils n'encouragent pas la prise de risques excessifs.

Le comité des ressources humaines travaille avec un cadre à temps plein responsable des stratégies de gestion des compétences. Il examine chaque année le processus de planification de la relève pour le chef de la direction et tous les membres de la haute direction. Il procède entre autres à un examen approfondi des compétences des successeurs potentiels et des plans de formation. De plus, il examine une fois par année le rapport approfondi sur les compétences et le plan de relève pour l'ensemble des cadres. Cette évaluation, qui comprend la tenue de tables rondes pour l'évaluation des compétences des cadres de la Banque, brosse un portrait détaillé des données démographiques des leaders actuels et des leaders pressentis, du risque de vacance ainsi que des compétences des éventuels successeurs et de leur intérêt à occuper un poste auprès de la Banque. Ce comité examine également des rapports détaillés sur le profil, les compétences et la planification de la formation des nouveaux leaders de la Banque par rapport à ses

besoins prévus en cadres. En outre, il évalue la culture d'entreprise, notamment la diversité, l'inclusion et le niveau d'engagement des salariés.

Se reporter aux pages 31 et 32 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2014.

Le comité d'évaluation des risques aide le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance relativement au repérage et à la gestion des risques et au respect des exigences réglementaires relatives aux risques. Ce comité évalue la structure organisationnelle, les ressources et l'efficacité de la fonction de gestion des risques, notre degré d'appétence au risque, l'évaluation, par la direction, du rendement de nos systèmes d'évaluation des risques et, conjointement avec la direction, l'efficacité de nos systèmes de calcul des exigences quant au capital pondéré en fonction des risques. Il examine également et, s'il y a lieu, approuve nos politiques en matière de gestion des risques, les opérations qui comportent un risque élevé ainsi que les méthodes et procédures qu'utilise la direction pour contrôler les principaux risques.

Se reporter aux pages 32 et 33 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2014.

VIII. Communications et engagement des actionnaires

Aperçu

- *Le comité de communication de l'information voit à ce que soit publiée à temps l'information importante se rapportant à la Banque.*
- *Les contrôles et procédures internes assurent une communication efficace de l'information importante à l'interne.*
- *Notre politique d'engagement des actionnaires (affichée sur notre site Web) fait la promotion d'un dialogue ouvert et de l'échange d'idées avec les actionnaires.*

Le comité d'audit et de révision examine et approuve la politique en matière de communication de l'information chaque année. Cette politique porte sur la communication en temps opportun de tous les renseignements non publics importants. Elle établit la marche à suivre pour déterminer l'information importante et assurer une communication appropriée (non sélective) ainsi que la distribution à grande échelle de l'information importante.

Le comité de communication de l'information est composé de membres de la haute direction, dont le chef des finances, à titre de président. Ce comité examine tous les documents intermédiaires et annuels qui doivent être déposés et voit à ce que l'information importante se rapportant à la Banque soit publiée à temps. Le chef des finances ainsi que le conseiller général déterminent l'information qui est importante et doit donc être publiée.

Nous disposons d'un processus d'attestation rigoureux pour appuyer les attestations faites par le chef de la direction et le chef des finances quant au caractère adéquat de notre information financière. Nos plus hauts dirigeants doivent faire des déclarations (trimestrielles et annuelles) à notre chef comptable, y compris déclarer que les questions susceptibles d'être importantes dont ils sont au courant ont été signalées au chef comptable conformément à notre processus de gouvernance financière. Les déclarations se rapportent au domaine de responsabilité du cadre.

Notre politique d'engagement des actionnaires fait la promotion d'un dialogue ouvert et de l'échange d'idées avec nos actionnaires. Nous communiquons avec nos actionnaires et les autres parties intéressées par divers moyens, dont notre rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, la notice annuelle, le Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle, le Rapport sociétal, les rapports trimestriels, les communiqués, le site Web, les conférences du secteur bancaire et les autres rencontres tenues à l'occasion. De plus, nos conférences téléphoniques sur le bénéfice trimestriel sont ouvertes à tous et comportent une webdiffusion en direct et une période de questions. Nous tenons également des assemblées annuelles des actionnaires à différents endroits au Canada ainsi qu'une webdiffusion en direct de manière que tous nos actionnaires puissent y participer.

Nous recueillons les commentaires des actionnaires institutionnels dans le cadre de réunions individuelles ou de groupes de même qu'au moyen de sondages informels réalisés par notre groupe Relations avec les investisseurs. Les commentaires des actionnaires non institutionnels sont généralement recueillis par courriel ou par téléphone. Notre groupe Relations avec les investisseurs et notre secrétaire générale répondent rapidement aux commentaires formulés par les actionnaires et prennent les mesures qui s'imposent. Le Conseil estime que ces procédures reflètent les pratiques exemplaires en matière d'engagement des actionnaires.

Pour communiquer directement avec le Conseil, les actionnaires sont priés de se reporter aux coordonnées ci-après, à la rubrique XII, « Communiquer avec notre Conseil ».

IX. Diversité des genres parmi les cadres supérieurs

Dans le cadre des principales pratiques de gestion des compétences de la Banque, nous travaillons à assurer la diversité au sein de la relève (qui comprend trois successeurs potentiels pour chaque poste de cadre) ainsi que parmi les candidats aux postes de membre de la haute direction à pourvoir. Afin d'évaluer nos progrès au chapitre de l'avancement des femmes et de la mise en place d'un bassin solide de candidates talentueuses, nous :

- repérons les candidates les plus talentueuses et mettons en œuvre des plans de perfectionnement destinés aux femmes qui possèdent un potentiel élevé;
- évaluons le nombre de femmes au sein de la haute direction et parmi les dirigeants potentiels lors de tables rondes mensuelles avec des hauts dirigeants;
- avons mis sur pied un programme de parrainage des candidates talentueuses par des hauts dirigeants afin d'accélérer le perfectionnement et l'avancement des femmes qui possèdent un potentiel élevé.

En 2012, la Banque a renouvelé son engagement envers la diversité et l'inclusion, revitalisant ainsi notre stratégie et créant des objectifs de représentation des femmes au sein de notre société. Notre objectif actuel est d'atteindre une représentation de 40 % des femmes dans les postes de haute direction (y compris les postes de cadre et de directeur général) d'ici 2016. En date du 31 décembre 2014, nous avons atteint un taux de 36 %.

Nos objectifs en matière de représentation des femmes ne sont pas explicitement axés sur nos postes de membre de la haute direction. Toutefois, notre objectif global pour la société nous permet de créer un bassin solide à l'appui de nos stratégies de planification et de relève pour les échelons les plus élevés au sein de la Banque. Cela nous permet d'assurer la croissance continue des femmes au sein de la haute direction. En date du 31 octobre 2014, un poste de membre de la haute direction sur 13 (ou 7,7 %) était occupé par une femme.

X. Respect des normes de la NYSE

Nous sommes tenus de communiquer les différences importantes entre nos pratiques en matière de gouvernance et les pratiques requises par les normes de la NYSE qui s'appliquent aux émetteurs américains. Un seul élément important distingue nos pratiques de celles requises par les normes de la NYSE. La NYSE exige que tous les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et tous les changements importants apportés à ces régimes (sous réserve de certaines exceptions) soient approuvés par les actionnaires. Cette règle s'applique que les titres sous-jacents à un régime soient nouvellement émis ou achetés sur le marché libre.

Par contre, selon les règles de la TSX, auxquelles nous avons choisi de nous conformer, les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres doivent être approuvés par les actionnaires uniquement s'ils comportent des titres nouvellement émis. De plus, elle exige que les actionnaires approuvent tous les trois ans les régimes qui n'ont pas de limite fixe quant à l'émission d'actions. Si un régime prévoit une procédure de modification, la TSX exige que les modifications soient approuvées par des actionnaires uniquement si le régime exige une telle approbation ou que la modification vise ce qui suit :

- la réduction du prix d'exercice ou la prolongation de la durée des options détenues par les initiés aux termes du régime;
- la suppression ou la hausse des plafonds relatifs à la participation des initiés aux termes du régime;
- la hausse du nombre maximum fixe de titres devant être émis aux termes du régime;
- la modification de la procédure de modification aux termes du régime.

XI. Information supplémentaire concernant la gouvernance

Le présent énoncé renvoie à des documents qui sont affichés sur notre site Web, à www.bmo.com/gouvernance. De plus, les actionnaires peuvent obtenir sans frais une copie imprimée de ces documents en en faisant la demande auprès du Secrétariat général, à l'adresse fournie ci-après :

Banque de Montréal
21st Floor, 1 First Canadian Place
Toronto (Ontario) M5X 1A1
Tél. : 416 867-6785; téléc. : 416 867-6793
Courriel : corp.secretary@bmo.com

Notre information financière figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2014, dont on peut obtenir un exemplaire auprès du Secrétariat général de la Banque, à l'adresse indiquée ci-dessus. Cette information et d'autres renseignements au sujet de la Banque sont affichés sur notre site Web, sur SEDAR (Système électronique de données, d'analyse et de recherche), à www.sedar.com, et sur le site Web de la SEC, à <http://www.sec.gov/info/edgar.shtml>.

Les documents suivants sont affichés sur notre site Web ou auprès du Secrétariat général de la Banque :

- notre code de conduite et d'éthique;
- le mandat du Conseil et les chartes de chacun des comités du Conseil;
- les descriptions des fonctions du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs;
- les normes sur l'indépendance des administrateurs;
- l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance;
- la politique d'engagement des actionnaires;
- la politique en matière de diversité du Conseil;
- le Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle.

XII. Communications avec notre Conseil

Les actionnaires, employés et autres parties intéressées peuvent communiquer directement par écrit avec le Conseil, par l'intermédiaire de son président, à l'adresse suivante :

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

Mandat du Conseil

Le Conseil de la Banque est responsable de la supervision de la gestion des activités et des affaires de la Banque. Afin de s'acquitter de ses responsabilités et obligations, le Conseil, soit directement, soit par l'intermédiaire de ses comités, exerce les fonctions énoncées dans son mandat ainsi que les autres fonctions nécessaires ou appropriées, notamment :

1. Culture d'intégrité

- 1.1 approuver et surveiller la conformité aux *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 assurer la gérance et faire appel à son expertise, ses aptitudes, ses expériences et ses compétences collectives pour sonder les membres de la direction, leur fournir des conseils proactifs, opportuns, objectifs et judicieux et les superviser;
- 2.2 définir la démarche de la Banque en matière de gouvernance d'entreprise, y compris l'élaboration et le maintien de l'ensemble des principes et des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise;
- 2.3 établir des structures et des procédures adéquates permettant au Conseil de fonctionner de façon indépendante de la direction;
- 2.4 mettre sur pied des comités du Conseil, nommer des présidents des comités du Conseil et approuver leur charte afin d'aider le Conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités;
- 2.5 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, les compétences et l'indépendance du Conseil et de ses membres;
- 2.6 approuver 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;
- 2.7 superviser le processus en vertu duquel le Bureau du surintendant des institutions financières (« BSIF ») doit être rapidement informé de tout changement pouvant être apporté relativement aux membres du Conseil et à la direction.

3. Processus de planification stratégique

- 3.1 superviser le processus de planification stratégique de la Banque et approuver, tous les ans, un plan stratégique qui tient compte, entre autres, des occasions et des risques liés aux activités de la Banque, de l'appétence au risque de celle-ci, de même que des nouvelles tendances et de l'environnement concurrentiel dans le secteur d'activité;
- 3.2 superviser la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et d'exploitation approuvés par la Banque en tenant compte de son cadre d'appétence au risque;
- 3.3 examiner, approuver et surveiller le rendement de la Banque par rapport à ses objectifs financiers, ses plans et ses mesures, y compris les allocations en capital et les dépenses importantes ainsi que la déclaration des dividendes;
- 3.4 examiner et approuver toutes les initiatives, décisions et transactions importantes.

4. Gestion des risques, contrôles internes et structure organisationnelle

- 4.1 s'assurer que les processus sont en place pour repérer les principaux risques des secteurs d'activité de la Banque et exiger la mise en œuvre de systèmes appropriés d'évaluation et de gestion de ces risques;
- 4.2 surveiller les activités de gestion des risques pour s'assurer que leur indépendance, leur situation et leur visibilité sont adéquates;
- 4.3 examiner et approuver, au moins tous les ans, les politiques et les pratiques importantes qui doivent être conformes aux exigences juridiques, réglementaires et internes applicables et obtenir l'assurance raisonnable que la Banque s'y conforme;

- 4.4 superviser les contrôles internes de la Banque et les systèmes d'information de gestion et surveiller leur intégrité et leur efficacité;
- 4.5 examiner les rapports fournis par la direction sur l'efficacité des contrôles internes à l'égard de l'information financière;
- 4.6 passer en revue et approuver, au moins une fois l'an la structure organisationnelle de la Banque.

5. Communications et divulgation publique

- 5.1 passer en revue et approuver les documents d'information importants de la Banque, notamment les états financiers;
- 5.2 approuver la politique de la Banque en matière de communication de l'information qui prévoit la diffusion, 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 évaluer périodiquement la politique d'engagement des actionnaires de la Banque et surveiller la rétroaction des parties prenantes de la Banque;
- 5.4 superviser un processus par lequel les actionnaires et autres parties prenantes pourraient communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'entremise du président du conseil en fournissant des renseignements accessibles au public dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque ou sur son site Web.

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, la rémunération et l'évaluation du rendement du président du Conseil, des présidents des comités du Conseil, des administrateurs indépendants, du chef de la direction et des autres hauts dirigeants, ainsi que des responsables des fonctions de surveillance;
- 6.2 définir, sur une base annuelle, des attentes en matière de rendement et des objectifs à l'échelle de l'organisation pour le chef de la direction, suivre les progrès accomplis pour satisfaire ces attentes, et le congédier et le remplacer au besoin;
- 6.3 approuver les critères de sélection des nouveaux administrateurs, soumettre les candidatures en vue de l'élection des administrateurs, nommer les membres des comités du Conseil, contrôler l'indépendance des administrateurs et superviser l'orientation et la formation continue des nouveaux administrateurs;
- 6.4 définir les attentes et les responsabilités du président du conseil, du chef de la direction, du président de chaque comité du Conseil et des autres administrateurs, ce qui comprend l'approbation de la description de chacun des postes mentionnés ci-dessus.

7. Définitions

- « Banque » s'entend de la Banque de Montréal et, selon le contexte, de ses filiales.
- « Conseil » s'entend du Conseil d'administration de la Banque de Montréal.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

À la connaissance de la Banque, au 31 janvier 2015 et sauf les « prêts de caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières) et comme il est indiqué ci-après, les administrateurs, candidats aux postes d'administrateur, membres de la haute direction et employés actuels et anciens de la Banque ou de ses filiales ainsi que les personnes avec lesquelles ils ont respectivement des liens ne devaient aucune somme à la Banque ou à ses filiales et ne devaient à aucune autre entité une 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.

Nous ne consentons pas de prêts personnels à nos administrateurs et membres de la haute direction (au sens donné aux termes *directors* et *executive officers* dans la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*), sauf si les prêts satisfont aux exigences de cette loi. Nous ne sommes pas tenus de divulguer les prêts de caractère courant (terme défini dans la législation en valeurs mobilières canadienne).

Le tableau ci-après présente les prêts contractés par chaque personne qui est ou était, durant le plus récent exercice clos, un administrateur ou un membre de la haute direction de la Banque, chaque candidat à l'élection aux postes d'administrateur de la Banque et chaque personne avec laquelle ces derniers ont des liens, sauf les prêts de caractère courant (terme défini dans la législation en valeurs mobilières) et les prêts qui ont été entièrement remboursés à la date de la présente circulaire.

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou de la filiale	Encours le plus élevé au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2014 (\$)	Encours au 31 janvier 2015 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2014	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2014 (\$)
Joanna Rotenberg Chef, Marketing et gestion stratégique	Banque de Montréal (prêteur)	990 632,50 \$	572 100,45 \$ a)	—	0
Cameron Fowler, Chef, Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada	Banque de Montréal (prêteur)	3 745 332,14 \$	3 536 658,38 \$ b)	—	0

- a) Prêt hypothécaire garanti par une résidence principale d'une durée de cinq ans à compter de juin 2011 et portant intérêt au taux variable préférentiel moins 0,90 %.
- b) Constitué d'un prêt hypothécaire de 2 014 448,28 \$ garanti par une résidence, d'une durée de cinq ans débutant en octobre 2014 et portant intérêt au taux fixe de 2,89 %, d'un prêt hypothécaire de 1 183 869,93 \$ garanti par des biens, d'une durée de cinq ans débutant en janvier 2013 et portant intérêt au taux fixe de 2,99 %, et d'une marge-crédit sur valeur domiciliaire de 338 340,17 \$ débutant en août 2011 et portant intérêt à un taux variable qui correspond au taux de base des marges-crédit sur valeur domiciliaire de BMO moins 1,5 % (taux variable qui correspond actuellement au taux préférentiel majoré de 0,50 %).

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente, au 31 janvier 2015, 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 de caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières).

Finalité	Consentis par nous ou nos filiales (\$)
Autre	38 529 145 \$

Assurance des administrateurs et des dirigeants

La Banque a souscrit, à ses frais, une assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants pour elle-même et ses filiales. Cette assurance couvre les administrateurs et dirigeants dans des circonstances où la Banque n'indemnise pas ou n'est pas autorisée à indemniser ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes et omissions. Cette police prévoit une limite de 300 000 000 \$ par année d'assurance, n'est assujettie à aucune franchise et la prime annuelle est d'environ 1,45 million de dollars.

Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

Le 26 janvier 2015, nous avons annoncé une offre publique de rachat dans le cours normal des activités commençant le 1^{er} février 2015 et se terminant le 31 janvier 2016, aux termes de laquelle nous pouvons racheter aux fins d'annulation jusqu'à 15 millions d'actions de BMO représentant environ 2,3 % du « flottant » (terme défini par la TSX) de nos actions. Les actionnaires peuvent obtenir sans frais un exemplaire de l'avis déposé auprès de la TSX, en communiquant avec nous à :

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

Propositions d'actionnaires

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

Proposition n° 1

Rapport sur la rémunération

Il est proposé que la Banque adopte une politique sur la rémunération de ses hauts dirigeants comprenant le recours annuel au ratio d'équité comme barème de fixation de la rémunération dans le but d'assurer les actionnaires que sa stratégie de rémunération pour les hauts dirigeants est juste et équitable.

Nos analyses des circulaires de sollicitation de procurations nous conduisent à la conclusion que l'exercice de fixation de la rémunération des hauts dirigeants dépend fortement des comparaisons horizontales avec leurs pairs dans des entreprises dites similaires. Une telle méthode conduit à une hausse continue de la rémunération, car cette méthode entraîne une augmentation chaque fois qu'une entreprise accorde une rémunération supérieure à la médiane de son groupe. Plusieurs observateurs en matière de saine gouvernance ont dénoncé ce recours quasi exclusif à cette méthode. Celle-ci crée une divergence grandissante entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé créant à la fois un problème d'injustice au sein de l'entreprise et un dysfonctionnement au sein de l'économie, les travailleurs étant moins nombreux à avoir le pouvoir d'achat suffisant pour s'offrir ce que l'économie est capable de produire – ce qui constitue un facteur explicatif de la récente crise financière. Comme l'écrivait Yvan Allaire :

« Or, naguère les systèmes de rémunération étaient conçus dans un esprit d'équité interne et non en fonction d'un supposé marché du 'talent'. On doit à nouveau adopter des façons de rémunérer qui contribuent à susciter et protéger la solidarité, la confiance mutuelle et un sentiment d'équité au sein de l'entreprise et autour d'elle, à donner aux membres de l'organisation la conviction 'd'être tous dans le même bateau' et à leur faire partager une vision à long terme de la société¹⁾. »

Conscientes des préoccupations soulevées par cette méthode, les six grandes banques canadiennes ont demandé l'an dernier au cabinet Meridian, cabinet de rémunération, d'analyser cette question et de formuler des recommandations. Tout en défendant la pertinence du balisage horizontal, le cabinet suggérait :

« While vertical benchmarking is unlikely to be sufficient as a primary basis for setting executive compensation, it can provide important context for a Committee, particularly in assessing trends in pay disparity²⁾. »

Considérant les avantages à comparer la rémunération des hauts dirigeants avec celle des autres employés de la Banque, nous proposons qu'il soit prévu, dans la politique de la Banque, le recours systématique au ratio d'équité, soit le rapport entre la rémunération totale du chef de la direction et le revenu médian des salariés de la Banque.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION CAR L'ADOPTION D'UNE TELLE POLITIQUE N'EST PAS NÉCESSAIRE.

Recourir à des pratiques d'étalonnage par rapport à des sociétés de référence est l'un des éléments utilisés par la Banque pour établir la rémunération des cadres à un niveau approprié. Afin d'élargir ce processus d'étalonnage, la Banque tient également compte de données générales provenant de sondages effectués dans le secteur au sujet de postes qui ne sont pas exclusifs au secteur, des pratiques d'établissement de la rémunération des chefs de la direction de sociétés inscrites à la cote de la TSX 60 dotées d'une capitalisation boursière similaire, du ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à celles

¹⁾ <http://www.lesaffaires.com/blogues/yvan-allaire/le-noeud-gordien-de-la-remuneration-des-dirigeants/544879>

²⁾ <http://www.td.com/document/PDF/corporateresponsibility/Canadian-Banks-Horizontal-Benchmarking.pdf>

des autres employés de la Banque ainsi que du point de vue indépendant d'un conseiller en rémunération externe au sujet des tendances mondiales, des pratiques exemplaires, du programme de rémunération des cadres de BMO et des décisions en matière de rémunération du comité des ressources humaines.

En 2012, Placements NEI de Vancouver, en Colombie-Britannique et M. William Davis de Toronto, en Ontario ont retiré une proposition déposée conjointement dans laquelle ils demandaient que le comité des ressources humaines du Conseil fournisse aux actionnaires un rapport évaluant les risques inhérents à l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction en fonction de la rémunération des membres de la haute direction de sociétés de référence selon une méthode de comparaison horizontale ainsi que les résultats qui en découlent, et traitant de la possibilité d'intégrer des paramètres de comparaison verticale, qui consiste notamment à comparer la rémunération des membres de la haute direction avec la rémunération moyenne des employés de la Banque aux fins d'établissement de la rémunération totale. Cette proposition a été retirée par suite de l'engagement pris par la Banque d'examiner les questions soulevées dans la proposition et d'informer périodiquement les auteurs de la proposition des différentes étapes de leur examen. Un rapport sur la question a été publié en anglais en décembre 2013 (se reporter à <http://www.meridiancp.com/insights/review-of-horizontal-benchmarking-and-its-impact-on-ceo-compensation-and-pay-disparity>) et est résumé à la page 73 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque datée du 25 février 2014, comme suit :

« Relativement à une proposition d'actionnaire présentée l'année dernière, BMO et les cinq autres principales banques canadiennes ont chargé Meridian Compensation Partners, consultant en rémunération indépendant, de préparer un rapport sur l'étalement et son incidence sur la rémunération du chef de la direction et les écarts de rémunération. Meridian a procédé à un étalement horizontal (étalement par rapport aux sociétés de référence) et à un étalement vertical (évaluation de la rémunération des employés exprimée en pourcentage de la rémunération du chef de la direction ou des cadres). Ce rapport, qui a été publié en décembre 2013 à www.meridiancp.com, a permis de conclure qu'il n'existe aucune preuve concluante que l'étalement horizontal donne lieu à des salaires trop élevés et que, s'il est bien utilisé, il fournit le contexte approprié et permet de recueillir des données utiles sur la rémunération des cadres.

La direction a ensuite retenu les services de Meridian pour qu'elle examine les pratiques d'étalement de BMO fondées sur ce rapport.

Meridian a évalué les programmes et pratiques de BMO dans les deux catégories suivantes :

- les pratiques d'étalement horizontal : choisir le bon groupe de référence, s'assurer que les données sur le marché sont exactes, établir une rémunération cible appropriée, évaluer la rémunération dans le contexte de décisions de rémunération de BMO plus larges et utiliser l'étalement par rapport aux sociétés de référence comme un élément parmi d'autres au moment d'établir la rémunération des cadres;
- les pratiques de gouvernance : s'assurer des services de surveillance d'un conseil indépendant et compétent, planifier efficacement la relève, verser une rémunération incitative fondée sur le rendement, fournir des conseils indépendants, établir des communications efficaces avec les actionnaires et s'assurer de leur engagement au sujet de la rémunération des cadres, comme en font foi les résultats du vote consultatif sur la rémunération.

Meridian a conclu que les programmes et les pratiques d'étalement horizontal de BMO sont solides et satisfont à toutes les recommandations visant à assurer de bonnes pratiques d'étalement et une saine gouvernance conformes aux directives du comité. »

Le Conseil est satisfait de la méthodologie qu'il utilise pour établir la rémunération des cadres.

Pour ces motifs, le Conseil recommande de voter contre cette proposition.

Options d'achat d'actions

Il est proposé que le conseil d'administration abolisse, sur une période de cinq ans, les options d'achat d'action comme moyen de rémunération et les remplace par une formule de rémunération axée sur la performance à long terme de l'institution.

D'entrée de jeu, mentionnons qu'au milieu du siècle dernier, la littérature académique traitait de la rémunération des hauts dirigeants sous forme principalement de salaire et considérait les rémunérations incitatives avec beaucoup de prudence.

« In mid-twentieth-century business articles and textbooks, one finds references to executive 'salaries'; mention of incentives (in cash, stock, or options) is an exception. As a management professor stated in 1951, "It is usually unwise to have a large proportion of executive pay consist of incentives." »³⁾

La rémunération variable s'est développée à partir des années 1980 et les options d'achat d'actions ou toute autre rémunération à base d'actions ont pris une portion de plus en plus importante dans les outils utilisés pour fixer la rémunération des hauts dirigeants. Dans un contexte de marché boursier généralement haussier, cette formule a sûrement contribué à une hausse sans cesse croissante des rémunérations. De plus, comme le décrit le professeur Yvan Allaire dans le document intitulé *Payer pour la valeur ajoutée : Trancher le nœud gordien de la rémunération des dirigeants* :

« Elles (options d'achat d'actions) ont tendance à récompenser la 'chance' autant que la performance, un marché boursier haussier fait monter toutes les banques; à moins que le prix d'exercice ne soit indexé en fonction d'un indice boursier (une pratique rare qui soulève d'autres questions épineuses) les dirigeants 'veinards' qui traversent une de ces époques récurrentes de flambées de cours boursiers deviendront très riches; ceux qui passeront une bonne partie de leur carrière en période de stagnation boursière auront moins de chance⁴⁾. »

Enfin, il est permis de s'interroger sur la nécessité d'un tel poids de la rémunération variable qui favorise une prise de risque excessive et qui fut proposée par plusieurs comme l'un des facteurs explicatifs de la dernière crise financière :

« Risk-taking incentives provided by incentive compensation arrangements in the financial services industry were a contributing factor to the financial crisis that began in 2007⁵⁾. »

Étant donné que celles-ci, comme l'écrit si bien Placements NEI, « sont complexes, susceptibles d'être manipulées et ont pour effet de récompenser excessivement les hauts dirigeants d'après un indicateur de performance unique et discutable⁶⁾ », nous proposons l'abolition progressive des options d'achat d'action.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LES OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS SONT UNE COMPOSANTÉ EFFICACE DU PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION DES CADRES DE BMO.

Le MÉDAC a présenté une proposition similaire l'an dernier et la position de la Banque à l'égard de l'utilisation des options d'achat d'actions n'a pas changé. Le programme de rémunération des cadres de la Banque est conçu pour attirer, motiver et garder à notre service des cadres talentueux dans un marché concurrentiel et de stimuler le rendement à long terme. Ce programme est composé de manière équilibrée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable. La rémunération variable, qui constitue entre

³⁾ LORSCH, J. et R. KHURANA. 2010. *The Pay Problem*. Mai-Juin 2010. Harvard Magazine. <http://harvardmagazine.com/2010/05/the-pay-problem>

⁴⁾ ALLAIRE, Y. *Payer pour la valeur ajoutée : Trancher le nœud gordien de la rémunération des dirigeants*, IGOPP, p. 41

⁵⁾ Board Of Governors of the Federal Reserve System. *Incentive Compensation Practices: A report on the Horizontal Review of Practices at Large Banking Institutions*. Octobre 2011. p. 1. <http://www.federalreserve.gov/publications/other-reports/files/incentive-compensation-practices-report-201110.pdf>

⁶⁾ *Une crise, quelle crise? — La rémunération des hauts dirigeants au 21^e siècle*, Placements NEI https://www.placementsnei.com/sites/fr-CA/Documents/Research/Exec_Comp_French_Final.pdf

54 % et 86 % de la rémunération totale cible, est composée de divers incitatifs à court, à moyen et à long terme. Les incitatifs à court et à moyen terme prennent la forme d'espèces et de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions. Les incitatifs à long terme prennent la forme de droits différés à la valeur d'actions et d'options d'achat d'actions. La composition des incitatifs variables est ajustée en fonction de la capacité d'un cadre d'influer sur les résultats à court (un an), à moyen (trois ans) et à long terme (10 ans). Aux termes de ce programme, les incitatifs à long terme sont utilisés pour encourager l'harmonisation des intérêts des actionnaires avec ceux des dirigeants, renforcer une prise de décisions stratégique et assurer une prise de risques prudente, le tout dans le contexte de l'atteinte des objectifs à long terme de la Banque.

Chaque année, le Conseil examine et approuve le programme de rémunération des cadres de la Banque. Ces dernières années, le Conseil a réduit l'utilisation d'options d'achat d'actions. Pour 2014, il a décidé de réduire davantage leur utilisation. En effet, des options d'achat d'actions ont été octroyées uniquement aux cadres et aux premiers vice-présidents; les vice-présidents n'ont plus le droit de recevoir des options d'achat d'actions. De plus, l'utilisation des options d'achat d'actions a été réduite de sorte qu'au plus 10 % de la rémunération variable des cadres qui y demeurent admissibles soient constitués d'options d'achat d'actions. Le Conseil demeure convaincu des avantages des options d'achat d'actions à titre d'incitatif à long terme et prévoit qu'elles continueront de faire partie du programme de rémunération des cadres de la Banque, mais de façon plus restreinte.

Pour ces motifs, le Conseil recommande de voter contre cette proposition.

Proposition n° 3

Pratiques commerciales en regard des cartes de crédit et responsabilité sociale

Il est proposé que la Banque divulgue, à la prochaine assemblée annuelle, la politique qu'elle entend adopter afin d'éviter d'être à nouveau poursuivie pour des pratiques commerciales et tarifaires abusives sur le marché des cartes de crédit.

Au cours de 2003, Option Consommateurs a déposé des recours contre 12 banques dont la Banque de Montréal, déplorant que la limite de crédit de plusieurs cartes de crédit ait été augmentée sans que les clients en aient fait la demande, que les clients n'aient pas bénéficié du délai de grâce de 21 jours avant l'imputation des frais de crédit, qu'ils aient payé des frais pour le dépassement de leur limite de crédit et qu'ils aient payé des frais d'avance de fonds.

Bien que le recours n'ait pas fait l'objet de jugement en regard de la Banque, nous nous préoccupons des conséquences de cette poursuite sur son image et sa réputation de même que pour les actionnaires que nous représentons. Rappelons que pour le même recours, la Banque Royale et la Bank of America Canada ont convenu de payer des indemnités de 37,5 millions \$ pour mettre fin au litige.

Nous nous en voudrions ici de ne pas soulever, en regard des cartes de crédit et de la politique des banques à cet égard, les taux d'intérêt que les consommateurs d'un tel produit, qui disposent souvent d'un revenu peu élevé, doivent payer. Dans un contexte social où l'on soulève de plus en plus les écarts de richesse entre les plus riches et les plus pauvres, ces taux et pratiques en matière de cartes de crédit trouvent difficilement justification. De telles pratiques peuvent mettre en cause la légitimité d'opérer de la Banque et le conseil d'administration doit s'assurer que toutes les politiques soient mises en place pour la maintenir. C'est une facette de la responsabilité sociale des institutions financières qui mérite attention et changement.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE A MIS EN PLACE BON NOMBRE DE POLITIQUES ET DE PROCÉDURES POUR ASSURER LA CONFORMITÉ AVEC LA LÉGISLATION APPLICABLE, Y COMPRIS À L'ÉGARD DE SES ACTIVITÉS LIÉES AUX CARTES DE CRÉDIT.

La Banque dispose d'un cadre de gestion de la conformité avec les lois et les règlements conçu pour assurer le respect de l'ensemble des lois applicables. Ce cadre comprend un code de conduite qui fait la promotion d'une culture d'intégrité et de confiance et qui énonce les valeurs et les comportements attendus de tous les employés. Cependant, dans le cours normal des activités et malgré tous nos efforts, la Banque fait parfois l'objet de litiges.

Dans le cas précité, la Banque s'est défendue contre des recours collectifs intentés par des clients qui prétendaient que les pratiques en question n'étaient pas conformes à la législation sur la protection du consommateur provinciale québécoise. Depuis, la Banque a versé la somme de 5,3 millions de dollars en règlement de ces recours collectifs, sans admission de faute. Le fait demeure que les pratiques de la Banque étaient en tout temps conformes aux lois fédérales. La question de savoir si les dispositions particulières de la loi provinciale en question s'appliquaient également aux activités de la Banque ne se pose plus en raison du règlement.

Concernant nos politiques sur les cartes de crédit, les personnes qui paient le solde de leur carte de crédit en entier tous les mois bénéficient essentiellement d'un crédit gratuit pendant une période de 30 jours consécutifs. L'intérêt imputé au solde reporté est, dans l'ensemble du secteur, sensiblement supérieur au taux que paierait un client pour un prêt d'une plus longue durée. Par conséquent, le client qui a besoin de crédit à plus long terme a intérêt à opter pour d'autres produits mieux adaptés à sa situation. Nos banquiers sont à la disposition de nos clients pour les aider à prendre des décisions éclairées en fonction des options qui s'offrent à eux ainsi que de leurs besoins et critères d'admissibilité. En plus d'aider nos clients à prendre des décisions éclairées en matière de crédit, nous avons mis en place des programmes pour aider nos clients plus vulnérables à bénéficier de services bancaires de base à faibles coûts. Ces services comprennent les comptes de chèques et les comptes d'épargne à faibles coûts ou sans frais, et la renonciation à certains frais à l'égard de certains clients.

Pour ces motifs, le Conseil recommande de voter contre cette proposition.

Analyse de la rémunération

Les priorités stratégiques de la Banque de Montréal sont les suivantes :

1. Se démarquer en matière de fidélisation de la clientèle en concrétisant notre promesse de marque.
2. Augmenter la productivité pour renforcer la performance et la valeur pour les actionnaires.
3. Mettre pleinement à profit notre plateforme consolidée en Amérique du Nord pour soutenir la croissance d'un bénéfice net de qualité.
4. Poursuivre une expansion stratégique dans certains marchés mondiaux dans une perspective de croissance.
5. S'assurer que nos forces en gestion des risques sous-tendent tout ce que nous faisons pour nos clients.

La présente rubrique de la circulaire décrit comment les politiques et la structure de rémunération de BMO soutiennent ces priorités.

Message du président du comité des ressources humaines

L'une des principales responsabilités du comité des ressources humaines consiste à concevoir des programmes de rémunération qui harmonisent la rémunération avec le rendement, respectent le degré d'appétence au risque de la Banque, aident la Banque à atteindre ses objectifs et sont dans l'intérêt des actionnaires. La présente analyse de la rémunération explique notre démarche en matière d'établissement de cibles de rémunération pour nos membres de la haute direction ainsi que la manière dont nous établissons la rémunération au rendement et prenons nos décisions en matière de rémunération.

Un autre bon exercice

Le Conseil est satisfait du rendement de la Banque en 2014. Bien qu'il ait été légèrement inférieur aux objectifs que nous nous étions fixés aux termes d'un plan ambitieux, les résultats ont néanmoins surpassé les résultats records de 2013 et été concurrentiels par rapport à ceux de nos groupes de référence.

Ces résultats sont le reflet du plan d'exécution de la Banque axé sur ses priorités stratégiques ainsi que des avantages d'un modèle d'affaires diversifié.

- *Plateforme bancaire commerciale à grande échelle en Amérique du Nord* – Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada a réalisé une forte croissance annuelle du bénéfice au cours de l'exercice et affiché un bénéfice net record. Services bancaires Particuliers et entreprises aux États-Unis a poursuivi la croissance de ses activités et capacités et excédé ses cibles en matière de satisfaction de la clientèle pour la deuxième année consécutive.
- *Activités florissantes pour Gestion de patrimoine et importantes possibilités de croissance en Amérique du Nord et sur certains marchés mondiaux* – Gestion de patrimoine a enregistré un bénéfice ajusté de plus de 800 millions de dollars cette année et réalisé l'acquisition de F&C Asset Management.
- *Bonne réputation pour Marchés des capitaux, qui conserve une part dominante du marché canadien et qui s'est approprié aux États-Unis une part de marché rentable qui va en s'accroissant* – BMO Marchés des capitaux a affiché un rendement des capitaux propres élevé et réalisé des progrès importants vers l'intégration complète des activités de services bancaires d'investissement nord-américaines.

Bien qu'elle n'ait pas atteint son objectif en matière de levier d'exploitation cette année en raison de charges plus élevées que prévues, la Banque a fait des progrès à l'égard d'un éventail de mesures visant à favoriser la productivité, qui devraient produire des résultats à compter de 2015. Elle a également rafraîchi sa marque partout en Amérique du Nord cette année. Il s'agit d'un investissement susceptible de l'aider à se démarquer en atteignant et en maintenant un niveau de fidélisation de la clientèle inégalé dans le secteur au fil du temps et, ultimement, en augmentant sa part de marché et en stimulant la croissance des revenus.

BMO a également terminé l'exercice avec une assise financière solide, qui lui fournit la souplesse nécessaire pour établir un équilibre entre les occasions de croissance et le rendement des capitaux pour les actionnaires afin de maximiser la valeur à long terme.

Ces résultats sont le reflet d'une stratégie de croissance de la Banque bien exécutée et des avantages d'un modèle d'affaires diversifié.

Résultats de 2014 a)

Bénéfice net comptable : **4,3 milliards de dollars**

(en hausse de 3 %)

Bénéfice net ajusté : **4,5 milliards de dollars (en hausse de 5 %)**

Bénéfice par action comptable : **6,41 \$ (en hausse de 4 %)**

Bénéfice par action ajusté : **6,59 \$ (en hausse de 6 %)**

Revenus comptables : **16,7 milliards de dollars**

(en hausse de 4 %)

Revenus ajustés : **16,7 milliards de dollars (en hausse de 9 %)**

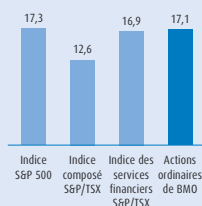
Rendement des capitaux propres sur une base comptable : **14,0 %
(en baisse de 90 points de base)**

Rendement des capitaux propres ajusté : **14,4 %
(en baisse de 60 points de base)**

RTA sur trois ans : **16,7 % sur une base annualisée**

RTA sur un an : **17,1 %**

Rendement total des actionnaires sur un an (%)



Tous les rendements représentent des rendements totaux

BMO a réalisé un RTA sur un an élevé et supérieur à celui des indices canadiens comparables.

a) Les résultats ajustés ne sont pas des mesures conformes aux PCGR et sont analysés à la rubrique Mesures non conformes aux PCGR qui figure à la page 32 du rapport annuel de 2014 de BMO ainsi qu'à la page 52 de ce dernier.

Rendement et attributions pour 2014

Chez BMO, la rémunération est principalement établie en fonction du rendement réel par rapport aux objectifs financiers qui sont directement liés aux objectifs stratégiques de la Banque.

Nous avons continué de fixer des cibles financières élevées cette année et, bien que le rendement ait été supérieur à celui de 2013 et concurrentiel par rapport à celui de nos groupes de référence, la Banque a affiché un rendement légèrement inférieur à ces cibles ambitieuses.

Se reporter à la page 82 pour obtenir une analyse détaillée des résultats par rapport aux résultats cibles et connaître l'incidence que cela a eu sur nos décisions au sujet de la rémunération pour cet exercice. Les décisions prises à l'égard de chaque membre de la haute direction visé sont énoncées aux pages 86 et suivantes.

Le comité a évalué le rendement de M. Downe et est satisfait des progrès que la Banque a réalisés cette année sous sa gouverne et du leadership dont il a continué de faire preuve. M. Downe est maintenant le chef de la direction le plus expérimenté d'une grande banque au Canada et cette année, il a fait des progrès non seulement au chapitre de l'amélioration du rendement de la Banque d'un exercice à l'autre, mais également sur le plan de la formation de la nouvelle génération de dirigeants chez BMO, assurant ainsi que la Banque dispose d'une équipe diversifiée de cadres solides qui l'aideront à demeurer forte et stimuleront sa croissance au cours des années à venir.

L'an dernier, nous avons haussé la cible de rémunération de M. Downe pour 2014 en reconnaissance de son excellent leadership, de sa vision stratégique et de son jugement éclairé, et aussi pour harmoniser sa rémunération avec la rémunération sur le marché.

D'après les résultats obtenus par la Banque cette année, la rémunération de M. Downe pour 2014 a été établie à un niveau légèrement inférieur à sa nouvelle cible. Le comité des ressources humaines a examiné d'autres aspects financiers et non financiers et a recommandé au Conseil une somme inférieure à celle qui avait été calculée au moyen de la formule. La rémunération directe totale de M. Downe pour 2014 est donc de 6 % inférieure à sa cible de rémunération et de 5 % supérieure à celle de 2013.

	Rémunération directe totale pour 2014	Variation par rapport à 2013	Comparativement à la rémunération cible
W.A. Downe	9 944 979 \$	+5 %	-6 %

Vous trouverez une description détaillée de la rémunération versée à M. Downe pour 2014 aux pages 86 et suivantes.

Harmonisation de la rémunération avec le rendement

La rémunération du chef de la direction pour 2014 demeure harmonisée avec les intérêts des actionnaires. Pour le démontrer, la Banque a effectué encore une fois cette année une étude visant à analyser les RTA sur un an, trois ans et cinq ans historiques des cinq plus grandes banques canadiennes. Cette étude, qui a été examinée par le conseiller indépendant de la Banque, a confirmé que la rémunération de notre chef de la direction demeure dûment harmonisée avec le rendement de l'ensemble de la Banque.

Le tableau ci-après indique la rémunération réalisable du chef de la direction sur cinq ans par rapport au RTA sur cinq ans. Ce tableau couvre la période allant de 2009 à 2013 uniquement, car les données relatives à la rémunération des groupes de référence pour 2014 n'étaient pas disponibles au moment de l'analyse.

Le RTA sur cinq ans de BMO s'est hissé au premier rang des RTA sur cinq ans de nos groupes de référence, et la rémunération réalisable du chef de la direction au cours de la même période s'est classée au cinquième rang. Tout comme l'an dernier, le conseiller indépendant de la Banque a noté que la rémunération réalisable de M. Downe était inférieure à celle des autres chefs de la direction, principalement en raison de sa rémunération cible historique et de ses cibles de rendement élevées. En raison du RTA élevé de BMO, l'écart entre la rémunération réalisable entre BMO et ses groupes de référence continue de se rétrécir.

Société	RTA annualisé	Rémunération réalisable annualisée a)
Banque de Montréal	17,0 %	11,2 M\$
Groupe de référence A	13,0 %	13,6 M\$
Groupe de référence B	15,2 %	17,9 M\$
Groupe de référence C	15,8 %	11,4 M\$
Groupe de référence D	14,2 %	14,0 M\$

- a) La rémunération réalisable annualisée correspond au cinquième de la rémunération réalisable totale sur la période de cinq ans. La rémunération réalisable correspond au salaire de base total, majoré des incitatifs annuels réellement gagnés sur la période de cinq ans et, pour les titres de capitaux propres octroyés durant la période de cinq ans, à la valeur au moment du règlement de l'attribution, majorée, pour les attributions qui n'avaient pas été réglées, de la valeur des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions sans accumulation de dividendes, de la valeur des droits différés à la valeur d'actions choisis volontairement à leur valeur d'octroi initiale, de la valeur des options d'achat d'actions dans le cours et de la valeur estimative des paiements de droits à la valeur d'actions liés au rendement dans l'hypothèse où les paiements cibles seront effectués. Étant donné que la rémunération réalisable tient compte de la valeur, réelle ou estimative, de la rémunération une fois attribuée, il s'agit d'une méthode appropriée d'évaluation de l'incidence du rendement sur nos décisions en matière de rémunération. La rémunération réalisable est calculée avant déduction de la rémunération que le chef de la direction a retournée à la Banque.

Surveillance efficace

Les mécanismes de gouvernance de la rémunération, de surveillance et de gestion des risques sont solides et efficaces et le comité jouit de l'expérience nécessaire pour prendre les décisions en matière de rémunération des cadres qui renforcent la stratégie de la Banque et sont dans l'intérêt des actionnaires.

Nous suivons un processus formel de surveillance des politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO. Nous bénéficions notamment des conseils d'un consultant indépendant et travaillons en collaboration avec deux comités de gestion qui participent activement à l'examen de la structure de la rémunération et au processus annuel de prise de décisions au sujet de la rémunération, qui comprend l'évaluation des risques et les commentaires des autres fonctions de contrôle (se reporter à la page 62 pour obtenir de l'information sur ces comités).

Nos programmes de rémunération sont conformes aux principes du Conseil de stabilité financière en matière de saines pratiques de rémunération et aux exigences du BSIF et d'autres territoires. Aux États-Unis, nos programmes sont conformes aux principes des lignes directrices de la Réserve fédérale américaine intitulées *Guidance on Sound Incentive Compensation Policies*.

Se reporter aux pages 62 et 63 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du comité, de notre expérience et de notre démarche en matière de gestion des risques.

Démarche rigoureuse

Nos quatre principes de rémunération sont des outils importants pour le succès de la Banque et l'amélioration de la valeur pour les actionnaires :

- attirer et garder à notre service des cadres de talent;
- encourager une vision à long terme afin d'accroître la valeur pour les actionnaires;
- harmoniser la rémunération avec le rendement de la Banque;
- faire preuve de prudence dans la prise de risques.

Le rôle du comité consiste à s'assurer que la rémunération est directement établie en fonction de l'atteinte des objectifs de la Banque – c'est-à-dire que les cadres sont payés plus lorsque le rendement par rapport aux objectifs est élevé et moins lorsque le rendement est faible – sans encourager une prise de risques excessifs ou inappropriés. Nous y parvenons en accordant une pondération élevée à la rémunération variable et reportée.

Nous évaluons notre programme de rémunération chaque année et y apportons les améliorations nécessaires pour harmoniser davantage la rémunération avec le rendement et réduire les risques. Vous trouverez des détails à ce sujet à la page 79.

Se reporter aux pages 74 à 78 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de notre processus ainsi que de la manière dont nous harmonisons la rémunération avec l'atteinte de nos priorités stratégiques.

Bien placée pour stimuler la croissance

Le comité a confiance dans le leadership de la Banque. M. Downe est un dirigeant qui a fait ses preuves et qui a su mettre sur pied une équipe de direction solide. BMO dispose d'une diversité d'activités avantageuse, d'une diversification géographique et d'un groupe d'employés profondément engagés envers nos clients. Il s'agit donc d'une organisation bien placée pour stimuler sa croissance.

Au nom du comité, j'aimerais remercier Tom Milroy, qui s'est retiré le 1^{er} février 2015, pour son leadership exemplaire en tant que chef de BMO Marchés des capitaux, et souhaiter la bienvenue à Darryl White, qui a été nommé à ce poste le 1^{er} novembre 2014.

Le comité est satisfait des résultats découlant des décisions en matière de rémunération prises cette année. Nous estimons que la rémunération est harmonisée avec le rendement, les intérêts des actionnaires et les pratiques de nos groupes de référence, ce qui a été confirmé année après année par les commentaires positifs dont vous, nos actionnaires, nous avez fait part et les résultats de notre processus de consultation sur la rémunération.

Nous sommes persuadés que les attributions octroyées pour 2014 et les mesures sur lesquelles elles étaient fondées constituent un reflet approprié des réalisations de cette année.

Le président,

A handwritten signature in black ink that reads "Ron Farmer". The signature is written in a cursive, flowing style.

Ron Farmer

Table des matières

Utilisez ce guide pour en apprendre davantage sur les principales pratiques de rémunération et de gouvernance que BMO met en œuvre pour harmoniser la rémunération des cadres avec les résultats, la rémunération des cadres ainsi que les rendements financiers de la Banque pour les actionnaires, sans encourager une prise de risques excessifs ou inappropriés.

Gouvernance et surveillance de la rémunération	61
Surveillance par des administrateurs compétents et indépendants	61
Harmonisation formelle des risques et de la rémunération	62
Conseils d'experts en rémunération indépendants	63
Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres	64
Attirer et garder à notre service des cadres talentueux	65
Pratiques exemplaires utilisées pour trouver des groupes de référence aux fins de l'établissement de cibles de rémunération concurrentielles	65
Vision à long terme	
Tranche importante de la rémunération reportée, à risque et harmonisée avec le cours des actions, ce qui encourage une vision à long terme vis-à-vis de la valeur pour les actionnaires	68
Obligation pour les cadres de se soumettre à des exigences en matière de propriété d'actions qui s'appliquent au chef de la direction et aux membres de la haute direction à la retraite	69
Rémunération au rendement	
Rémunération harmonisée avec le rendement et les objectifs stratégiques de la Banque ainsi que notre cadre en matière d'appétence au risque	70
Application d'un processus rigoureux pour la prise de décisions en matière de rémunération annuelle	74
Établissement du montant global des attributions incitatives en fonction du rendement compte tenu des cibles de la Banque et des groupes d'exploitation ainsi que du rendement par rapport à celui de nos groupes de référence	75
Évaluation des risques appropriée avant l'établissement définitif du montant global des attributions incitatives	76
Paramètres d'évaluation du risque inclus dans le montant global des attributions conjointement avec des provisions au titre de risques, notamment à l'égard du crédit, du marché et de la liquidité	76
Évaluations de rendement individuelles tenant compte de la mise en œuvre de contrôles des risques	78
Plafonnement du montant global des attributions aux termes des régimes d'incitation	77
Prise de risques prudente	
Vérification de la conformité de la structure des régimes de rémunération aux principes et aux normes du CSF	79
Dispositions en matière de récupération et de renonciation pour qu'il soit tenu compte de la rémunération versée ou attribuée en cas de redressement financier, de perte importante ou d'inconduite	80
Évaluation du rendement et de la rémunération variable des fonctions de contrôle séparément du rendement des divisions qu'elles soutiennent	81
Double critère de déclenchement en cas de changement de contrôle afin de prévenir l'acquisition anticipée des droits afférents à des titres de capitaux propres, sauf en cas de cessation d'emploi	80
Couverture personnelle non autorisée	81
Résultats et rémunération en 2014	82
Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2014	86
Tableaux de la rémunération des cadres	98
Renseignements complémentaires	106
Autres renseignements	111

Gouvernance et surveillance de la rémunération

Le comité des ressources humaines du Conseil (le « comité ») établit et surveille les régimes de rémunération de la Banque.

Six administrateurs indépendants siègent à ce comité. La durée moyenne d'affectation à leur poste est de cinq ans. Se reporter aux pages 12 à 20 pour consulter la biographie des administrateurs et aux pages 31 et 32 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du comité et de ses activités en 2014.

Tous les membres du comité satisfont aux exigences de la Bourse de New York en ce qui concerne l'indépendance du comité de rémunération, qui ont été établies en 2013.

	Membre du comité depuis
Ronald H. Farmer (président du comité)	2003
Robert M. Astley	2004
George A. Cope	2010
D ^{re} Martha Piper (également membre de 2006 à 2011)	2014
J. Robert S. Prichard (président du Conseil) (également membre de 2000 à 2010)	2012
Don M. Wilson III	2009

Administrateurs compétents

Les membres du comité doivent avoir, ou acquérir dans un délai raisonnable après leur nomination, une solide compréhension des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération de sorte que le comité dispose des compétences dont il a besoin pour s'acquitter de son mandat.

Quatre membres du comité ont acquis de l'expérience en ressources humaines et en rémunération en occupant un poste de chef de la direction (ou un poste équivalent) au sein d'une importante entreprise. Quatre membres du comité ont déjà siégé au comité de rémunération d'autres sociétés cotées en bourse.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine la composition des compétences et de l'expérience des administrateurs du comité chaque année pour s'assurer qu'elles demeurent appropriées. Le tableau ci-après fait état de l'expérience des membres actuels.

	Nombre de membres du comité ayant une expérience précise
Expérience en ressources humaines Expérience dans les programmes d'avantages sociaux, de retraite et de rémunération (en particulier, la rémunération de cadres)	5 sur 6
Expérience dans la gestion des risques Connaissances et expérience dans les contrôles de risque internes ainsi que l'évaluation et la communication des risques	4 sur 6
Expérience en leadership Expérience en tant que membre de la haute direction/dirigeant d'une société ouverte ou d'une importante entreprise	6 sur 6

Nouveautés pour 2014

Le Conseil a apporté deux modifications au comité des ressources humaines cette année :

- Ronald H. Farmer est devenu président du comité, auquel il siège depuis 2003. Il siège également au comité de recherche de candidats et de rémunération de Valeant Pharmaceuticals.
- D^{re} Martha Piper s'est jointe au comité en remplacement de Christine Edwards. D^{re} Piper a siégé à ce comité de 2006 à 2011. En plus d'avoir occupé de nombreux postes de direction et de jouir d'une vaste expérience en ressources humaines, D^{re} Piper siège au comité des ressources humaines de TransAlta Corporation et préside le comité de rémunération de Shoppers Drug Mart.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de ces administrateurs dans leurs biographies qui figurent aux pages 12 et suivantes.

Promotion d'une culture favorisant la prudence dans la prise de risques

L'une des priorités stratégiques de BMO consiste à assurer que ses forces en gestion des risques soutiennent tout ce qu'elle fait pour ses clients. Cette philosophie s'applique également au programme de rémunération des cadres de la Banque, et les administrateurs qui siègent au comité des ressources humaines sont choisis en partie pour leurs connaissances en matière de gestion des risques.

Quatre membres du comité siègent également au comité d'évaluation des risques. M. Wilson, qui siège à ces deux comités, préside le comité d'évaluation des risques et jouit d'une vaste expérience dans la gestion des risques d'institutions financières.

Le comité a un processus formel de surveillance des politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO. Il travaille conjointement avec deux comités de gestion participant activement à l'examen de la structure de la rémunération et du processus de prise de décisions annuel en matière de rémunération, qui comprend l'évaluation des risques et des commentaires formulés par d'autres fonctions de contrôle :

- Le comité de surveillance de la rémunération global, établi en 2011, est composé du chef de la gestion globale des risques, du chef des finances, du chef de la conformité et de cadres dirigeants de la fonction Ressources humaines, ainsi que de l'auditeur en chef, du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent et du conseiller général en tant qu'observateurs. Il s'est réuni à sept reprises en 2014.
- Le comité de surveillance de la rémunération américain, établi en 2012, est constitué des chefs des fonctions Gestion des risques, Finances, Conformité et Ressources humaines, États-Unis, du chef, États-Unis et du chef des programmes de rémunération de BMO, ainsi que de l'auditeur en chef et du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent, États-Unis, en tant qu'observateurs. Il s'est réuni à huit reprises en 2014.

Les programmes de rémunération de BMO sont conformes à ce qui suit :

- les pratiques intitulées *Principles for Sound Compensation Practices* publiées par le Conseil de stabilité financière (les « principes du CSF »);
- les exigences du BSIF;
- les principes des lignes directrices de la Réserve fédérale américaine intitulées *Guidance on Sound Incentive Compensation Policies* (les « lignes directrices du FRB »);
- les lignes directrices internationales applicables aux politiques et pratiques en matière de rémunération des institutions financières dans les territoires où nous exerçons des activités, notamment la Chine, Hong Kong, l'Irlande et le Royaume-Uni.

Le comité estime ce qui suit :

- les politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO n'incitent pas les membres de la haute direction visés ou les employés à prendre des risques inappropriés ou excessifs;
- aucun risque n'a été décelé dans les politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il ait une incidence défavorable importante sur la Banque.

Global Governance Advisor (« GGA ») a commandé un examen indépendant des régimes de rémunération importants de la Banque en 2014 et indiqué que BMO demeure un leader sur le plan de la conformité avec les principes du CSF, des exigences du BSIF et des lignes directrices du FRB. Dans le cadre de son examen, GGA :

- a évalué les modifications apportées au régime compte tenu des principes du CSF et des lignes directrices du FRB;
- a procédé à des simulations de crise et à des essais à rebours, à une analyse de la courbe de paiement, à une analyse approfondie de scénarios ainsi qu'à une analyse de la volatilité des résultats de BMO et de ses divisions;
- a évalué le processus de structuration de la rémunération.

Conseils indépendants

Le comité travaille en collaboration avec un conseiller en rémunération externe chaque année afin d'obtenir un point de vue indépendant sur les tendances mondiales, les pratiques exemplaires, le programme de rémunération des cadres de BMO et les décisions de celle-ci en matière de rémunération. Le comité tient compte de l'information et des recommandations fournies par le conseiller, mais également d'autres facteurs, et il est ultimement responsable de ses propres décisions.

Pay Governance LLC, entreprise de consultation en rémunération de cadres indépendante et non membre du même groupe que la Banque, est le conseiller exclusif du comité sur les questions de rémunération depuis 2008. Pay Governance n'effectue aucun travail pour la direction.

Vérification de l'indépendance

Pour s'assurer que le conseiller demeure indépendant, le comité prend les mesures suivantes :

- il examine l'indépendance du conseiller chaque année;
- il établit le mandat et les honoraires du conseiller;
- il exige que le conseiller obtienne l'approbation écrite du président du comité s'il est appelé à l'occasion à fournir des services à la direction;
- il n'approuve pas les travaux qui, à son avis, pourraient compromettre l'indépendance du conseiller;
- il indique dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction annuelle les travaux que le conseiller a effectués et les honoraires qui lui ont été versés pour ceux-ci.

Le comité a vérifié l'indépendance du conseiller en fonction des six exigences en matière d'indépendance établies en 2013 par la Securities and Exchange Commission et confirmé que le conseiller :

- ne fournit pas d'autres services à BMO;
- a mis en place des politiques et procédures efficaces afin de prévenir les conflits d'intérêts;
- n'entretient aucune relation professionnelle ou personnelle avec un membre du comité;
- n'entretient aucune relation professionnelle ou personnelle avec un membre de la haute direction de BMO;
- ne détient pas d'actions de BMO;
- facture à BMO des honoraires qui se situent à l'intérieur d'une fourchette acceptable et ne constituent qu'un faible pourcentage de ses revenus totaux.

Honoraires versés à Pay Governance

En 2014, Pay Governance a touché 276 208 \$ US pour les travaux liés aux comités suivants :

- des mises jour sur les nouvelles tendances en matière de rémunération de cadres et de réglementation mondiale, les pratiques exemplaires et la rémunération comparative des hauts dirigeants;
- un examen indépendant et des conseils sur le programme de rémunération des cadres, la rémunération du chef de la direction et des recommandations sur la rémunération du chef de la direction à l'intention des membres de la haute direction;
- un examen de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;

- la participation périodique aux réunions du comité des ressources humaines, y compris les rencontres avec les membres du comité.

	Facturés en 2014	Facturés en 2013
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération des cadres	276 208 \$ US	247 733 \$ US
Autres honoraires	0 \$	0 \$

Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres

Le Conseil estime que les programmes de rémunération des cadres sont des outils importants pour le succès de la Banque et l'amélioration de la valeur pour les actionnaires.

Le comité a structuré le programme en vue de soutenir la vision et les priorités stratégiques de BMO et de donner aux cadres une participation financière personnelle importante dans la croissance à long terme et la santé de l'organisation.

Les résultats de la Banque, la rémunération des cadres et les rendements financiers pour les actionnaires sont tous étroitement liés, d'une manière qui n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques inappropriés.

Le programme de rémunération des cadres repose sur quatre principes clés :

- attirer et garder à notre service des cadres de talent;
- encourager une vision à long terme afin d'accroître la valeur pour les actionnaires;
- harmoniser la rémunération avec le rendement de la Banque;
- favoriser la prudence dans la prise de risques.

Nouveautés pour 2014

Le comité a apporté les modifications suivantes au régime d'incitation des cadres de 2014 :

- il a introduit un plafond à l'égard des primes en espèces de tous les cadres, soit 150 % de la cible (se reporter à la page 78);
- il a rendu les mesures d'évaluation du rendement aux termes du régime d'incitation à court terme pour PE Canada et PE États-Unis conformes à notre priorité stratégique qui consiste à tirer parti de notre plateforme nord-américaine consolidée afin de réaliser un bénéfice de meilleure qualité (se reporter à la page 77);
- il a accordé une pondération égale aux mesures d'octroi en fonction du rendement absolu et du rendement relatif aux termes des régimes d'incitation à moyen et à long terme - 50 % du RTA relatif et 50 % des résultats des groupes d'exploitation par rapport au régime;
- il a continué de réduire l'utilisation d'options d'achat d'actions afin de gérer les risques et de se conformer aux pratiques sur le marché :
 - en 2013, il a réduit l'utilisation d'options d'achat d'actions pour la limiter à 15 % de la rémunération variable totale pour certains membres de la haute direction;
 - en 2014, il a éliminé les options d'achat d'actions pour les vice-présidents et réduit les options d'achat d'actions pour les premiers vice-présidents et les cadres des échelons supérieurs pour les limiter à 10 % de la rémunération variable totale. La somme auparavant réservée aux options sera affectée à d'autres formes de rémunération à base de titres de capitaux propres en fonction de l'échelon des cadres (se reporter à la page 68);
- il a accru la portée de nos dispositions en matière de récupération pour qu'elles englobent également les options d'achat d'actions (se reporter à la page 80).

Nouveauté pour 2015

- Nous remplacerons les droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (« DVAAR ») par des droits à la valeur d'actions liés au rendement (« DVAR ») aux termes du régime d'incitation à moyen terme pour tous les membres de la haute direction afin de mieux harmoniser nos régimes avec le rendement ainsi que la rémunération avec le rendement aux fins de la rémunération incitative.

Attirer et garder à notre service des cadres talentueux

Le programme de rémunération des cadres de BMO est conçu pour attirer, garder à notre service et motiver les cadres les plus talentueux qui réaliseront la stratégie de la Banque.

Rémunération conforme à celle de nos groupes de référence

Le comité évalue le caractère concurrentiel de son programme de rémunération en le comparant au programme de rémunération de deux groupes, soit un groupe de référence canadien composé des quatre autres grandes banques canadiennes pour les cadres affectés au Canada et un groupe de référence américain composé de sept banques régionales de taille moyenne pour les cadres affectés aux États-Unis. Il utilise également des sondages sur la rémunération effectués dans le secteur pour des postes occupés auprès de sociétés d'autres secteurs afin d'obtenir une analyse comparative plus globale de la rémunération versée par la concurrence.

Pour le chef de la direction, le comité examine principalement les banques canadiennes concurrentes et, de façon secondaire, tient compte de certaines sociétés d'assurances établies au Canada. Pour un meilleur étalonnage et une plus vaste étendue, le comité examine également les pratiques en matière de rémunération de sociétés inscrites à la cote du TSX 60 dont la capitalisation boursière est similaire, de certaines entreprises financières américaines de taille et d'envergure similaires, et du ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération d'autres employés de la Banque, ainsi que d'autres facteurs.

	Sociétés de référence	Raisons de leur inclusion
Chef de la direction	<i>Examen principal</i> La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion <i>Examen secondaire</i> Banque Nationale du Canada Financière Manuvie Financière Sun Life La Great-West, compagnie d'assurance-vie BB&T Corporation Bank of New York Mellon Fifth Third Bancorp KeyCorp The PNC Financial Service Group Inc. Regions Financial SunTrust Banks, Inc. U.S. Bancorp	Les banques canadiennes sont des concurrents directs qui font face aux mêmes difficultés économiques et commerciales que BMO. On procède également à un examen secondaire de certaines entreprises financières canadiennes et américaines afin de fournir au comité un contexte plus général lors de la prise de décisions au sujet de la rémunération du chef de la direction.

	Sociétés de référence	Raisons de leur inclusion
Cadres et membres de la haute direction affectés au Canada	<p>La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion Banque Nationale du Canada Financière Manuvie Financière Sun Life La Great-West, compagnie d'assurance-vie</p> <p>Le comité consulte également les sondages sur la rémunération dans le secteur pour des postes qui ne sont pas spécifiques au secteur afin de procéder à une comparaison plus large de la rémunération versée par la concurrence.</p>	Les banques canadiennes sont des concurrents directs qui font face aux mêmes difficultés économiques et commerciales que BMO.
Cadres et membres de la haute direction affectés aux États-Unis	<p>BB&T Corporation Bank of New York Mellon Fifth Third Bancorp Huntington Bancshares Inc. KeyCorp M&T Financial The PNC Financial Service Group Inc. Regions Financial SunTrust Banks, Inc. U.S. Bancorp</p>	Ces banques américaines sont toutes des entités cotées en bourse dont les activités peuvent être comparées aux activités américaines de BMO compte tenu de la diversité et de la taille des activités, de l'actif total, des revenus totaux et de la capitalisation boursière.

Au moment d'établir le niveau et la composition de la rémunération des cadres, le comité examine les données publiées sur le marché pour des emplois comparables au sein du groupe visé par l'examen principal, compte tenu du rendement et de la taille relatifs de chaque institution, ainsi que des responsabilités inhérentes au poste examiné et de l'expérience du titulaire du poste.

Le conseiller indépendant du comité a procédé à une analyse comparative de la rémunération versée par des sociétés comparables pour des fonctions comparables afin d'évaluer la rémunération cible et la composition de la rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction, et il a conclu qu'elles étaient appropriées.

Un programme concurrentiel

Le programme de rémunération des cadres de BMO comprend une rémunération composée d'espèces et de titres de capitaux propres (rémunération reportée). Les cadres ont également droit à des avantages sociaux, à des prestations de retraite et à une allocation en espèces imposable annuelle.

	Élément	Forme	But	Mode de calcul
Espèces	Rémunération de base (salaire)	Somme en espèces fixe	Somme fixe; rémunère les personnes qui s'acquittent de leurs responsabilités.	Rémunération fondée sur la médiane des salaires versés sur un marché comparable, ajustée en fonction des responsabilités et des compétences de chaque cadre.

	Élément	Forme	But	Mode de calcul
	Régime d'incitation à court terme (« RICT ») (se reporter à la page 71)	<p>Somme en espèces variable</p> <p>(Les cadres peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de celle-ci sous forme de droits différés à la valeur d'actions.)</p>	<p>Visé à stimuler le rendement par l'atteinte de certaines priorités de la Banque et d'objectifs individuels annuels.</p>	<p>Cibles fondées sur la médiane des attributions versées sur un marché comparable, ajustées en fonction des responsabilités et des compétences de chaque cadre et de la composition de la rémunération requise.</p> <p>Les attributions sont fondées sur le rendement et dépendent du rendement total de la Banque, du rendement des groupes d'exploitation et du rendement individuel.</p> <p>Les attributions ne peuvent excéder 150 % de la cible incitative à court terme du cadre.</p>
Titres de capitaux propres (rémunération reportée)	Régime d'incitation à moyen terme (« RIMT ») (se reporter à la page 72)	<p>Rémunération reportée variable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • droits à la valeur d'actions liés au rendement (« DVAR »); • droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (« DVAAR »); 	<p>Visé à stimuler le rendement par l'atteinte de certaines priorités de la Banque et encourage les cadres à créer une valeur soutenue pour les actionnaires en récompensant les rendements sur un cycle de rendement de trois ans.</p>	<p>Cibles fondées sur la médiane des attributions versées sur un marché comparable, ajustées en fonction des responsabilités et des compétences de chaque cadre et de la composition de la rémunération.</p> <p>Les attributions sont fondées sur le rendement et dépendent de mesures d'évaluation du rendement global de la Banque et du rendement des groupes d'exploitation (tant absolu que relatif) ainsi que du rendement individuel.</p> <p>Les DVAR sont assujettis à des conditions en matière d'acquisition fondées sur le rendement qui ajustent le nombre final d'actions lors du paiement, le faisant passer de 80 % à 120 % du nombre initial octroyé en fonction du rendement des capitaux propres moyen sur trois ans de la Banque.</p> <p>La valeur réalisée dépend du cours des actions de BMO au moment du paiement.</p>
	Régime d'incitation à long terme (« RILT ») (se reporter à la page 73)	<p>Rémunération reportée variable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • options d'achat d'actions • droits différés à la valeur d'actions (« DDVA ») 	<p>Visé à stimuler le rendement par l'atteinte de certaines priorités de la Banque et encourage les cadres à produire une croissance soutenue du cours des actions à long terme.</p>	

	Élément	Forme	But	Mode de calcul
Autre	Avantages sociaux	Régime d'actionnariat des employés (Canada) Régime d'achat d'actions (États-Unis)	Encourage la propriété d'actions.	Avantages fondés sur les pratiques concurrentielles dans le secteur.
		Prestations d'assurance médicale	Fait la promotion de la santé et de la productivité des employés au travail.	
	Allocation versée aux cadres	Allocation en espèces imposable annuelle	Soutient l'expansion des affaires et les cadres dans leur rôle d'ambassadeurs de la Banque.	Allocation fondée sur des allocations similaires versées sur des marchés comparables.
	Prestations de retraite	Régime de retraite à prestations ou à cotisations déterminées	Permet à la Banque de fournir un soutien financier à ses employés après leur départ à la retraite, qui est calculé en fonction de leurs années de service.	Prestations fondées sur les prestations similaires versées dans le secteur.

Encourager une vision à long terme afin d'accroître la valeur pour les actionnaires

Une pondération élevée est attribuée à la rémunération variable ou « à risque » des cadres et une tranche importante de la rémunération est reportée. Cette approche, conjuguée aux exigences en matière de propriété d'actions, a pour effet d'obliger les cadres à exécuter des stratégies d'affaires, à soutenir le rendement et accroître la valeur pour les actionnaires dans une perspective à plus long terme. Cela les encourage également à demeurer au service de la Banque et, comme les paiements futurs dépendent de leurs décisions actuelles, les incite à faire preuve de plus de prudence lors de la prise de risques.

La composition de la rémunération met l'accent sur la rémunération reportée

Le tableau ci-après présente la composition cible de la rémunération pour chaque échelon, qui fait en sorte qu'une tranche élevée de la rémunération directe totale est à risque. Un pourcentage élevé est versé sous forme de rémunération reportée variable, qui établit un lien entre la rémunération et le rendement à plus long terme. Chaque type de composition reflète la capacité du cadre d'influer sur les résultats de la Banque à court terme (un an), à moyen terme (trois ans) et à long terme (10 ans).

Le pourcentage de la rémunération variable du chef de la direction, des membres de la haute direction et des vice-présidents à la direction est considérablement supérieur à celui des autres cadres étant donné leur participation aux décisions stratégiques et à la gérance de la Banque. Les cadres peuvent également choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur prime incitative à court terme sous forme de droits différés à la valeur d'actions, ce qui augmente le pourcentage de leur rémunération reportée.

	Exprimée en pourcentage de la rémunération cible						
	Espèces		Titres de capitaux propres (rémunération reportée)				
	Fixe		Variable				
	Salaire de base	Prime en espèces	Droits à la valeur d'actions liés au rendement/droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions		Options d'achat d'actions	Droits différés à la valeur d'actions	Pourcentage variable total
Chef de la direction			14 %	18 %			
Chef, BMO Marchés des capitaux	6 %	34 %	39 %	9 %	12 %	94 %	60 %
Membres de la haute direction b)	16 %	22 %	41 %	8 %	13 %	84 %	62 %
Vice-présidents à la direction	27 %	23 %	35 %	7 %	8 %	73 %	50 %
Premiers vice-présidents	34 %	26 %	34 %	6 %	0 %	66 %	40 %
Vice-présidents	46 %	24 %	30 %	0 %	0 %	54 %	30 %

a) Les attributions sont octroyées sous forme de DVAR au chef de la direction.

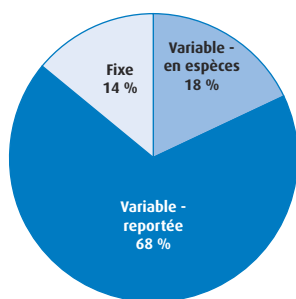
b) Pour 2015, les DVAAR seront remplacés par des DVAR pour tous les membres de la haute direction.

Selon les principes du CSF, la rémunération reportée devrait représenter ce qui suit :

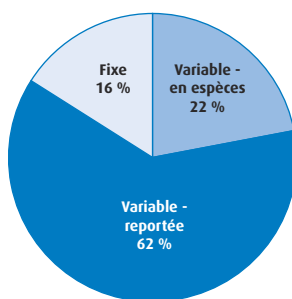
- au moins 60 % de la rémunération totale des membres de la haute direction;
- de 40 % à 60 % de la rémunération totale de chaque premier vice-président et employé d'un échelon supérieur et de certains employés de BMO Marchés des capitaux qui peuvent avoir une incidence importante sur le risque de la Banque.

BMO établit la rémunération en fonction des principes du CSF. La tranche de la rémunération du chef de la direction qui est reportée est supérieure à celle que prévoient ces lignes directrices (68 % de sa rémunération directe totale cible).

Composition cible pour le chef de la direction



Composition cible pour les membres de la haute direction



Les cadres doivent satisfaire à des exigences en matière de propriété d'actions

Les cadres et les employés de haut niveau de BMO Marchés des capitaux sont assujettis aux exigences en matière de propriété d'actions dont il est question dans le tableau ci-après. Ils peuvent satisfaire à ces exigences en détenant des actions, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions ou des droits différés à la valeur d'actions.

	Actions devant être détenues durant l'emploi auprès de la Banque	Nombre d'années durant lesquelles les actions doivent être détenues après que l'emploi auprès de la Banque a pris fin
Banque		
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
Vice-présidents à la direction	3,0 fois le salaire de base	—
Premiers vice-présidents	2,0 fois le salaire de base	—
Vice-présidents	1,5 fois le salaire de base	—
BMO Marchés des capitaux		
Chef	1,0 fois la rémunération directe totale cible	1 an
Membres du Comité directeur et des comités de gestion de BMO Marchés des capitaux	Le plus élevé des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> • 1,0 fois le salaire de base et la prime en espèces; • 3,0 fois le salaire de base. 	—
Directeurs généraux	1,0 fois le salaire de base	—

Les cadres doivent satisfaire à ces exigences dans les trois ans suivant leur nomination à leur poste (cinq ans dans le cas des vice-présidents et des directeurs généraux). Afin d'encourager des pratiques de gouvernance solides et une prise de risques prudente, le chef de la direction et les membres de la haute direction doivent continuer à satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions qui s'appliquent à eux pendant une certaine période après qu'ils ont quitté la Banque.

La propriété d'actions est évaluée chaque année, en fonction de la valeur marchande au moment de l'évaluation ou, si elle est plus élevée, à la valeur à la date d'achat ou d'octroi. Tous les cadres et employés de haut niveau de BMO Marchés des capitaux satisfont aux exigences en matière de propriété d'actions ou vont au-delà de ces exigences. Le chef de la direction et les membres de la haute direction visés détiennent actuellement un nombre d'actions supérieur à celui qui est exigé (se reporter aux pages 88 à 97 pour obtenir des détails à ce sujet).

Harmoniser la rémunération avec le rendement

La Banque de Montréal a pour vision d'être la banque modèle en matière d'expérience client exceptionnelle.

Elle a pour principe directeur d'obtenir un rendement total des actionnaires (« RTA ») se classant au plus haut niveau et de trouver l'équilibre entre ses engagements à l'égard de la performance financière, de la fidélisation de la clientèle et de l'engagement des employés. Les cinq priorités stratégiques de la Banque indiquent comment atteindre ces objectifs.

Nos cadres sont payés plus lorsque le rendement est élevé et moins lorsque le rendement est faible du fait que leur rémunération est harmonisée avec le rendement de la Banque, le rendement des groupes d'exploitation et les objectifs de rendement individuels qui sous-tendent la concrétisation de la vision et des priorités stratégiques de la Banque.

Le comité examine également les mesures financières et non financières d'évaluation du succès, dont le rendement par rapport à celui de nos groupes de référence, la qualité de notre bénéficiaire et d'autres facteurs qui valident l'harmonisation de la rémunération avec les principes de saine gouvernance et une gestion prudente des risques. Se reporter à la page 79 pour obtenir plus de détails au sujet de la rémunération et des risques.

Cinq priorités stratégiques de BMO

1. Se démarquer en matière de fidélisation de la clientèle en concrétisant notre promesse de marque.
2. Augmenter la productivité pour renforcer le rendement et la valeur pour les actionnaires.
3. Mettre pleinement à profit notre plateforme consolidée en Amérique du Nord pour soutenir la croissance d'un bénéfice net de qualité.
4. Poursuivre une expansion stratégique dans certains marchés mondiaux dans une perspective de croissance.
5. S'assurer que nos forces en gestion des risques sous-tendent tout ce que nous faisons pour nos clients.

Au sujet des régimes d'incitation

	Qui participe	Harmonisation avec le rendement	Modalités
Régime d'incitation à court terme En espèces	Les cadres et le chef, BMO Marchés des capitaux	La taille de l'attribution est établie en fonction du rendement par rapport à des mesures d'évaluation propres à la Banque et aux groupes d'exploitation ainsi que du rendement individuel. Se reporter à la page 77 pour obtenir des détails au sujet de la formule de calcul du montant global des attributions.	<ul style="list-style-type: none"> • attribution fondée sur le rendement; • versée en espèces; • rémunération pouvant être volontairement reportée à l'aide de droits différés à la valeur d'actions (« DDVA »); • les cadres doivent prendre cette décision (qui est irréversible) avant le début de l'exercice; • les DDVA s'acquiescent à la réception; • se reporter à la rubrique <i>Régime d'incitation à long terme</i> ci-après pour connaître les autres modalités relatives aux DDVA; • attribution pouvant être récupérée. Se reporter à la page 80 pour obtenir des détails à ce sujet.

	Qui participe	Harmonisation avec le rendement	Modalités
<p>Régime d'incitation à moyen terme</p> <p>Droits à la valeur d'actions liés au rendement (« DVAR »)</p> <p>Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (« DVAAR »)</p>	<p>Les cadres et le chef, BMO Marchés des capitaux</p> <p>Tous les autres cadres de BMO Marchés des capitaux participent au régime de rémunération variable de BMO Marchés des capitaux (se reporter à la page 105).</p>	<p>La taille de l'octroi est établie en fonction du rendement par rapport à des mesures d'évaluation propres à la Banque et aux groupes d'exploitation (tant absolues que relatives) ainsi que du rendement individuel.</p> <p>Se reporter à la page 78 pour obtenir des détails au sujet de la formule de calcul du montant global des attributions.</p> <p>Les DVAR sont également assortis de modalités d'acquisition en fonction du rendement.</p> <p>La valeur finale des DVAR et des DVAAR dépend du cours des actions de BMO.</p>	<p>DVAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • attribution fondée sur le rendement; • acquisition en fonction du rendement – le nombre d'actions dont les droits s'acquerraient à la fin d'une période de trois ans varie de 80 % à 120 % du nombre initial octroyé en fonction d'un facteur d'évaluation du rendement des divisions et du rendement des capitaux propres (« RCP ») ajusté sur trois ans moyen de la Banque a); • assortis d'équivalents de dividendes, qui sont crédités à titre de droits supplémentaires; • évalués en fonction du cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours des actions applicable à la date d'acquisition. <p>DVAAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • attribution fondée sur le rendement; • acquisition à la fin d'une période de trois ans; • assortis d'équivalents de dividendes, qui sont crédités à titre de droits supplémentaires; • évalués en fonction du cours des actions applicable à l'acquisition. <p>Le comité ne tient pas compte des attributions incitatives à moyen terme que détient le cadre au moment de déterminer l'attribution.</p> <p>Ils peuvent faire l'objet d'une renonciation ou être récupérés (se reporter à la page 80 pour obtenir des détails à ce sujet).</p>

- a) Le RCP ajusté est calculé en tant que bénéfice net ajusté, moins la participation ne donnant pas le contrôle dans des filiales et les dividendes privilégiés, exprimé en tant que pourcentage des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires moyens.

	Qui participe	Harmonisation avec le rendement	Modalités
<p>Régime d'incitation à long terme</p> <p>Options (Se reporter à la page 106 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du régime d'options d'achat d'actions)</p> <p>Droits différés à la valeur d'actions (« DDVA ») (n'incluent pas les droits différés à la valeur d'actions reçus volontairement aux termes du régime d'incitation à court terme)</p>	<p>Les premiers vice-présidents, les cadres occupant un poste d'un échelon supérieur; les membres du Comité directeur de BMO Marchés des capitaux</p> <p>Certains cadres occupant un poste d'un échelon inférieur à celui de premier vice-président sont admissibles aux DDVA.</p>	<p>La taille de l'octroi est établie en fonction du rendement par rapport à des mesures d'évaluation propres à la Banque et aux groupes d'exploitation (tant absolues que relatives) ainsi que du rendement individuel.</p> <p>Se reporter à la page 78 pour obtenir des détails au sujet de la formule de calcul du montant global des attributions.</p> <p>La valeur finale des options et des DDVA dépend du cours des actions de BMO.</p>	<p>Options</p> <ul style="list-style-type: none"> • attribution fondée sur le rendement; • durée de 10 ans; • acquisition des droits afférents aux options octroyées en décembre 2013 ou par la suite en tranches égales de 50 % les troisième et quatrième anniversaires de leur date d'octroi; • acquisition des droits afférents aux options octroyées avant décembre 2013 en tranches sur une période de quatre ans à compter de leur date d'octroi; • droits ne pouvant être exercés qu'après avoir été acquis. Le prix d'émission dépend du cours de clôture des actions à la TSX le jour de bourse précédant la date d'octroi; • évaluation en fonction de la différence entre le prix d'émission de l'option et le cours des actions le jour où l'option est exercée; • options octroyées à la date en décembre à laquelle le Conseil approuve la rémunération du chef de la direction ou au cours de la période d'autorisation des opérations suivante aux termes de la politique d'interdiction des opérations de la Banque. <p>DDVA</p> <ul style="list-style-type: none"> • attribution fondée sur le rendement; • acquisition à la fin d'une période de trois ans; • ne peuvent être rachetés qu'au moment où l'emploi du cadre auprès de la Banque prend fin; • évaluation fondée sur le cours des actions le jour où le droit différé à la valeur d'action est racheté; • assortis d'équivalents de dividendes qui sont crédités à titre de droits supplémentaires. <p>Le comité ne tient pas compte des options d'achat d'actions que le cadre détient à l'heure actuelle au moment de déterminer l'attribution.</p> <p>Peuvent faire l'objet d'une renonciation ou être récupérés. Se reporter à la page 80 pour obtenir des détails à ce sujet.</p>

Processus de prise de décisions annuel

Le comité a recours à un processus rigoureux en cinq étapes pour prendre ses décisions en matière de rémunération chaque année avec l'aide du comité de surveillance de la rémunération global, du comité de surveillance de la rémunération américain et du chef de la direction (se reporter à la page 62 pour obtenir de l'information au sujet des comités de surveillance de la rémunération).

Au début de l'exercice			À la fin de l'exercice	
1. Examen de la stratégie commerciale	2. Établissement d'objectifs de rendement pour les régimes d'incitation harmonisés avec la stratégie	3. Établissement des cibles de rémunération des cadres et des objectifs de rendement individuels	4. Calcul des facteurs d'évaluation du rendement des divisions et du montant global des attributions	5. Évaluation du rendement individuel et de la rémunération annuelle sous forme d'attributions

1. Examen de la stratégie commerciale

Le Conseil examine et approuve les plans stratégiques de la Banque, y compris les principales initiatives, les occasions, les risques, la situation concurrentielle, les projections financières et les autres indicateurs de rendement clés pour chaque groupe d'exploitation. Il travaille en collaboration avec la direction afin de mieux comprendre les priorités de l'exercice et leurs liens avec le plan stratégique global et de lui formuler ses commentaires sur l'harmonisation des priorités.

2. Établissement des objectifs de rendement pour les régimes d'incitation

La direction et le chef de la direction recommandent au comité les mesures d'évaluation du rendement et pondérations qui sous-tendent le montant global des attributions aux termes des régimes d'incitation à l'appui des priorités globales de la Banque pour chaque groupe d'exploitation.

Ces mesures :

- soutiennent les objectifs sur un an de l'entreprise et renforcent les priorités et valeurs stratégiques de la Banque (se reporter à la page 70);
- sont dûment harmonisées avec le degré d'appétence au risque de la Banque;
- représentent des objectifs audacieux, mais réalisables qui peuvent être atteints dans le respect des exigences de la Banque en matière de conformité et d'éthique.

Les mesures d'évaluation du rendement sont recommandées au chef de la direction, qui, à son tour, les recommande au comité. Le comité approuve les mesures d'évaluation du rendement et objectifs.

Vous trouverez les mesures d'évaluation du rendement et pondérations de cette année à la page 77.

Éléments secondaires

Le comité examine également le rendement comparativement à d'autres mesures non explicitement incluses dans le facteur d'évaluation du rendement des divisions qui contribuent à l'atteinte des objectifs stratégiques de la Banque et qui sont des indicateurs clés de la santé organisationnelle. Se reporter à la page 76 pour obtenir des détails à ce sujet.

3. Établissement des cibles de rémunération des cadres et des objectifs de rendement individuels

La direction établit des cibles de rémunération fondées sur la médiane du marché pour le poste (se reporter à la page 65 pour obtenir de l'information au sujet du groupe de référence aux fins de la rémunération de la Banque) et l'expérience du cadre.

Des objectifs de rendement individuels sont utilisés aux fins de l'atteinte des objectifs stratégiques et annuels de la Banque. Ils comprennent ce qui suit :

- des objectifs quantitatifs comme la croissance des revenus, l'efficacité, le rendement du capital, la croissance des profits et les résultats en matière de fidélisation de la clientèle;
- des objectifs qualitatifs comme l'apport du cadre à l'organisation par son leadership, son sens de l'innovation, l'engagement démontré envers les clients et son travail d'équipe.

Le comité examine et approuve les cibles de rémunération pour les membres de la haute direction. De plus, il examine et approuve les objectifs de rendement individuels du chef de la direction et recommande les cibles de rémunération du chef de la direction au Conseil.

4. Calcul des facteurs d'évaluation du rendement des divisions et du montant global des attributions

Le montant global des attributions à court, à moyen et à long terme est calculé à l'aide d'une formule similaire à celle qui est utilisée pour établir le montant global final des attributions.

La quote-part du montant global des attributions incitatives de chaque cadre dépend du rendement de son groupe d'exploitation, du rendement évalué en fonction des objectifs individuels et de l'harmonisation de son rendement avec le degré d'appétence au risque de la Banque – selon les comités de surveillance de la rémunération et les gestionnaires des cadres.

Montant global cible	x	Facteur d'évaluation du rendement des divisions	=	Montant global des attributions incitatives	+/-	Examen des risques et facteurs secondaires	=	Montant global final des attributions
La somme de la rémunération cible de tous les cadres aux termes du régime d'incitation.		Fondé sur le rendement absolu et relatif de la Banque et des groupes d'exploitation. Se reporter ci-après pour savoir comment cela est calculé pour chaque régime.		Le comité peut apporter, à son gré, un ajustement final au montant global de chaque type d'attribution.		Le chef de la gestion globale des risques examine les facteurs de risque durant l'exercice et à la fin de celui-ci pour s'assurer que les risques sont reflétés de façon appropriée dans les recommandations aux fins du montant global des attributions. Le comité peut également ajuster à la hausse ou à la baisse le montant global des attributions en fonction d'autres éléments qui ne sont pas expressément inclus dans le facteur d'évaluation du rendement des divisions.		La somme des montants attribués aux termes de chaque régime d'incitation ne doit pas excéder le montant global disponible approuvé aux fins du versement des attributions incitatives.

La fonction Finances détermine les résultats des divisions et calcule le facteur d'évaluation du rendement des divisions pour chaque régime d'incitation (se reporter ci-après pour obtenir des détails à ce sujet).

Les comités de gestion et de surveillance de la rémunération travaillent conjointement pour :

- examiner les implications des risques au moment de l'évaluation des résultats des divisions ainsi que du calcul du montant global des attributions incitatives variables;
- recommander des ajustements ou des retenues pour tenir compte des risques, de la conformité ou d'autres facteurs au besoin.

Les comités de gestion et de surveillance de la rémunération examinent et recommandent le montant global de la rémunération variable pour chaque régime d'incitation au chef de la direction, qui soumet ensuite ses recommandations à l'approbation du comité.

Les fonctions de contrôle procèdent à un examen annuel des événements qui ont excédé les seuils prédéfinis en matière de risques tant à l'échelle américaine qu'à l'échelle de l'organisation, et elles peuvent recommander au comité des ajustements au montant global des attributions incitatives ou aux attributions individuelles.

Le comité a également le pouvoir discrétionnaire d'ajuster la taille de chaque montant global des attributions en fonction de son évaluation :

- du rendement réel de la Banque et du rendement des groupes d'exploitation par rapport aux objectifs établis;
- de l'évaluation financière, du risque et de la conformité.

Le comité peut également apporter un ajustement final à la hausse ou à la baisse pour d'autres raisons financières et non financières non explicitement incluses dans le facteur d'évaluation du rendement des divisions :

Paramètres d'évaluation du rendement relatifs comparés à ceux de nos concurrents canadiens a)

- croissance du BPA ajusté;
- croissance du revenu net ajusté;
- RCP ajusté (sur une base réglementaire);
- provisions pour pertes de crédit ajustées exprimées en un pourcentage des prêts et des acceptations;
- croissance des revenus ajustés;
- croissance des charges ajustées.

Paramètres d'évaluation du rendement non financiers et autres facteurs

- éléments non récurrents importants (non reflétés dans les éléments d'ajustement);
- incidence d'acquisitions;
- RCP (base du capital économique);
- incidence de la provision pour pertes de crédit par rapport aux pertes prévues;
- leadership et engagement des employés;
- paramètres d'évaluation de la croissance future/qualité du bénéfice;
- résultats en matière d'audit/de conformité.

a) Les résultats ajustés constituent des mesures non conformes aux PCGR et il en est question à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR » qui figure à la page 32 du rapport annuel de 2014 de la Banque.

Calcul du facteur d'évaluation du rendement des divisions aux fins d'établissement du montant global des attributions à court terme

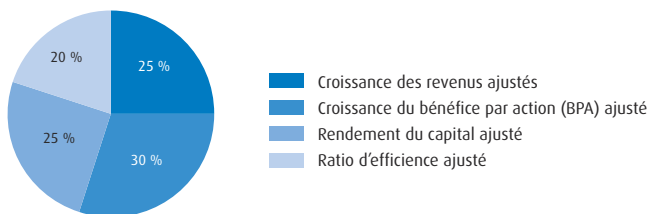
Le facteur d'évaluation du rendement des divisions aux fins de l'établissement du montant global des attributions incitatives à court terme fait appel à des paramètres qui tiennent compte tant du rendement de la Banque que du rendement des groupes d'exploitation. Les pondérations dans chaque cas dépendent du poste occupé par le cadre.

Pondérations relatives selon le poste pour 2014		
Facteur d'évaluation du rendement des divisions	Mesures d'évaluation du rendement de la Banque	Mesures d'évaluation du rendement des groupes d'exploitation
Chef de la direction, chef de l'exploitation, chef des finances et chef de la gestion globale des risques	100 %	—
Cadres des groupes d'exploitation	25 %	75 % - mesures d'évaluation du rendement des cadres des groupes d'exploitation
Cadres des unités	25 %	75 % - moyenne pondérée des mesures d'évaluation du rendement de tous les groupes d'exploitation

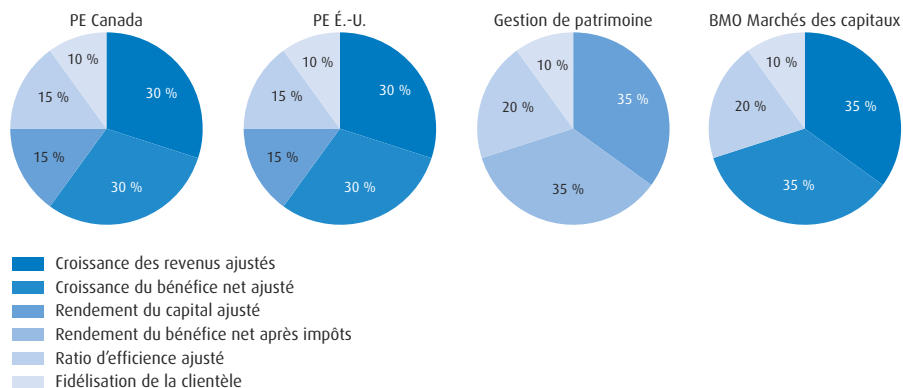
Montant global des attributions : minimum de 0 % et maximum de 150 %.

Les mesures d'évaluation du rendement de la Banque ainsi que les priorités et mesures d'évaluation du rendement des groupes d'exploitation sont toutes directement liées aux priorités stratégiques de la Banque.

Mesures d'évaluation du rendement de la Banque



Mesures d'évaluation du rendement des groupes d'exploitation



Les mesures ajustées ne sont pas conformes aux PCGR, excluent divers éléments comme il est indiqué en détail aux notes b) et c) à la page 84 et sont analysées plus en détail à la page 32 du rapport annuel de 2014 de la Banque.

Calcul des facteurs d'évaluation du rendement des divisions aux fins de l'établissement du montant global des attributions incitatives à moyen et à long terme

Le facteur d'évaluation du rendement des divisions aux fins du montant global des attributions incitatives à moyen et à long terme est fondé sur un équilibre entre le rendement absolu et le rendement relatif. Les pondérations relatives à chacun dépendent du poste occupé par le cadre.

Nous évaluons le rendement absolu à l'aide des mêmes mesures d'évaluation du rendement que celles que nous utilisons pour le régime d'incitation à court terme. Le rendement relatif est évalué à l'aide du RTA sur trois ans par rapport à celui du groupe de référence canadien. Le report du paiement et l'harmonisation de celui-ci avec le cours des actions encouragent les cadres à voir dans une gestion des risques efficace une composante clé des décisions qu'ils prennent pour nos clients. Se reporter à la page 65 pour obtenir de l'information au sujet du groupe de référence canadien.

Pondérations relatives selon le poste pour 2014		
Facteur d'évaluation du rendement des divisions	Rendement relatif RTA sur trois ans par rapport à celui du groupe de référence canadien	Rendement absolu Mesures d'évaluation du rendement utilisées aux fins du régime d'incitation à court terme
Membres de la haute direction	50 %	50 % – mesures d'évaluation du rendement de la Banque
Cadres des groupes d'exploitation	50 %	50 % – mesures d'évaluation du rendement des groupes d'exploitation des cadres
Cadres des unités	50 %	50 % – moyenne pondérée des mesures d'évaluation du rendement de tous les groupes d'exploitation

Montant global des attributions : minimum de 80 % et maximum de 120 %; sous réserve du pouvoir discrétionnaire du comité de l'ajuster et de le fixer à 0 %.

5. Évaluation du rendement individuel et rémunération annuelle sous forme d'attributions

La direction, y compris le chef de la direction :

- établit les attributions incitatives individuelles du cadre en fonction des facteurs d'évaluation du rendement des divisions;
- évalue le rendement des membres de la haute direction en fonction des objectifs de rendement individuels;
- soumet des recommandations à l'égard de la rémunération à l'approbation du comité;
- examine et approuve les recommandations en matière de rémunération présentées pour tous les autres cadres.

Le comité :

- établit les attributions incitatives individuelles du cadre en fonction des facteurs d'évaluation du rendement des divisions;
- évalue la rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction en fonction du rendement des divisions et du rendement eu égard aux objectifs individuels, notamment la présence de déficiences du contrôle interne pouvant être déclarées à l'égard des risques, de la conformité ou de l'audit au sein de la Banque et des groupes d'exploitation;
- recommande au Conseil la rémunération du chef de la direction;
- approuve les attributions individuelles des membres de la haute direction et les attributions des autres employés qui excèdent un certain seuil exprimé en dollars.

Les primes en espèces individuelles de tous les cadres ne peuvent excéder 150 % de leurs cibles.

Promotion d'une culture favorisant la prudence dans la prise de risques

L'importance que la Banque accorde à la gestion des risques se reflète dans son programme de rémunération, qui est harmonisé avec son degré d'appétence au risque et soutient ses exigences en matière de conformité et d'éthique.

La direction établit le degré d'appétence au risque de la Banque et le Conseil doit l'approuver. Notre objectif est de parvenir à un équilibre approprié entre le niveau de prise de risques au sein de la Banque et l'atteinte de nos priorités ciblées et nos responsabilités pour contribuer à la solidité et à la stabilité des marchés financiers sur lesquels nous exerçons des activités.

Le comité élabore la philosophie et la stratégie en matière de rémunération de la Banque dans ce contexte, et il approuve les programmes de rémunération conçus pour satisfaire à ces exigences. Le comité surveille également un examen indépendant annuel qui vise à soumettre les régimes de rémunération importants de la Banque à des simulations de crise et à des essais à rebours, et à confirmer leur harmonisation avec les principes du CSF.

Travailler dans le respect du degré d'appétence au risque de la Banque

En tant que société de services financiers diversifiée active dans les services bancaires, les placements, les assurances et la gestion de patrimoine, nous sommes exposés à une variété de risques inhérents à l'exercice de nos activités commerciales. Avoir une approche intégrée et disciplinée par rapport à la gestion des risques est essentiel au succès de notre entreprise.

Pour réussir à appliquer un processus de prise de risques prudent et mesuré, harmonisé avec notre stratégie commerciale, nous sommes guidés par un cadre de gestion des risques intégré à nos activités quotidiennes et à notre processus de planification.

Le groupe Gestion globale des risques et du portefeuille a raffiné le cadre du degré d'appétence au risque de la Banque cette année, et le comité a ajusté les objectifs de rendement des cadres en vue de les harmoniser avec le cadre à jour.

Le programme de rémunération des cadres comporte plusieurs caractéristiques liées à la structure qui permettent de tenir compte des risques dans sa rémunération variable :

- une tranche importante de la rémunération des cadres est reportée;
- les droits à la valeur d'actions liés au rendement, les droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et les droits différés à la valeur d'actions sont utilisés pour restreindre et équilibrer l'utilisation d'options d'achat d'actions;
- en 2014, nous avons éliminé les options d'achat d'actions pour les vice-présidents et les avons réduites pour les premiers vice-présidents et les employés des échelons supérieurs afin de les ramener à 10 % de la rémunération variable totale;
- le montant global des attributions incitatives à court, à moyen et à long terme est plafonné ainsi que le paiement potentiel devant être versé aux cadres aux termes du régime d'incitation à court terme;
- les résultats d'entreprise utilisés pour déterminer le montant global des attributions incitatives tiennent compte des provisions au titre des risques, notamment à l'égard du crédit, du marché, de la liquidité et d'autres mesures importantes d'évaluation des risques;
- le rendement des capitaux propres est un paramètre important utilisé dans l'octroi de la rémunération au rendement et/ou l'acquisition des droits afférents aux attributions fondées sur des titres de capitaux propres pour les cadres;
- les comités de surveillance de la rémunération américain et global procèdent à des examens courants de la structure des régimes de rémunération variable pour s'assurer que les éléments liés aux risques, à la conformité, aux finances, à l'audit et aux mesures visant à contrer le blanchiment d'argent sont dûment intégrés et pour évaluer pleinement les risques avant d'établir le montant global final des attributions incitatives ou des attributions individuelles pour les employés qui prennent des risques importants (se reporter à la page 62 pour obtenir de l'information au sujet des comités de surveillance de la rémunération);
- le conseiller indépendant du comité examine tous les changements apportés à la structure du programme de rémunération des cadres.

Le Conseil utilise également les mécanismes suivants pour harmoniser la rémunération avec une prise de risques prudente.

Mesures de récupération

Le Conseil ou le comité peut récupérer des espèces et des titres de capitaux propres auprès de tous les bénéficiaires, des groupes d'exploitation et de certaines personnes.

Ce qui peut être récupéré	À qui la mesure s'applique	Comment cela fonctionne
Espèces	Les cadres et les employés de BMO Marchés des capitaux occupant un poste de directeur général ou un poste d'un échelon supérieur	La totalité ou une partie de la rémunération variable versée au cours des 12 derniers mois peut être récupérée en cas de redressement des états financiers de la Banque ou d'inconduite d'un employé. Cela inclut les primes en espèces, les paiements effectués dans le cadre d'un régime d'incitation à moyen terme ou la valeur reçue dans le cadre de l'exercice d'options.
Titres de capitaux propres	Tous les participants aux régimes d'incitation à moyen et à long terme	<p>Les droits à la valeur d'actions acquis et non acquis et les droits à la valeur d'actions liés au rendement attribués peuvent être récupérés si la Banque redresse ses états financiers.</p> <p>Les droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et les droits différés à la valeur d'actions attribués en 2013 et par la suite peuvent être récupérés ou éliminés sur le fondement d'une information qui aurait eu pour effet de réduire le montant d'une attribution au moment où elle a été octroyée. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le rendement financier a été sensiblement inférieur au rendement cible en raison d'une prise de risques excessifs; • la réputation de la Banque a été entachée; • le montant de l'attribution était fondé en totalité ou en partie sur de l'information qui s'est ensuite révélée erronée à un égard important. <p>Les options d'achat d'actions octroyées après 2008 peuvent être récupérées si la Banque redresse ses états financiers. Les avantages associés aux options non exercées d'un cadre peuvent être récupérés ou éliminés si, en raison d'une fraude, de l'inconduite ou d'une faute lourde du cadre, BMO ou BMO Financial Corp. subit une perte financière ou est tenue de redresser ses états financiers.</p>

Renonciation

Les cadres doivent renoncer à tous leurs droits à la valeur d'actions liés au rendement, droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions, droits différés à la valeur d'actions et options, dont les droits sont acquis ou non, dans les circonstances suivantes :

- un cadre démissionne de son poste ou il a été mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante;
- on découvre qu'un cadre qui ne travaille plus pour la Banque a posé un geste pendant qu'il était au service de la Banque qui aurait entraîné la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante;
- un cadre qui ne travaille plus pour la Banque sollicite des employés de la Banque;
- un cadre à la retraite sollicite des employés ou des clients de la Banque.

Changement de contrôle

Le régime d'incitation à long terme prévoit un double critère de déclenchement aux fins de l'acquisition anticipée des droits afférents aux options d'achat d'actions en cas de changement de contrôle de la Banque. Les droits afférents aux options d'achat d'actions s'acquerront immédiatement seulement s'il est mis fin à l'emploi d'un participant sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant le changement de contrôle.

Indépendance des fonctions de contrôle

La rémunération des employés qui travaillent pour les fonctions Gestion des risques, Finances, Audit, Services juridiques, Conformité, Lutte contre le blanchiment d'argent et Ressources humaines est établie en fonction du rendement global de la Banque et de leur rendement par rapport à des objectifs individuels. Ces employés ne relèvent pas des secteurs d'activité qu'ils soutiennent, et le succès ou le rendement financier des secteurs d'activité qu'ils soutiennent ou surveillent n'a pas d'incidence sur leur évaluation de rendement ou leur rémunération. Cette indépendance les incite à veiller au succès global de BMO.

Éléments examinés aux fins de l'évaluation du rendement individuel

Les directeurs tiennent compte de l'obligation de rendre des comptes en matière de risques, d'audit et de conformité dans le cadre des évaluations de rendement individuelles et lorsqu'ils prennent des décisions au sujet de la rémunération.

Absence de couverture personnelle

Une politique de BMO interdit aux employés et aux administrateurs de recourir à toute stratégie de couverture personnelle (p. ex. des contrats variables prépayés, des swaps de titres de capitaux propres, des tunnels ou des parts de fonds d'échange) afin de réduire les risques et de contourner le principe d'harmonisation des risques avec les intérêts des actionnaires qui est intégré aux attributions octroyées aux termes des régimes d'incitation à moyen et à long terme ou à d'autres actions ou titres de la Banque qu'ils détiennent.

Limites sur les garanties

La rémunération incitative reçue par les nouveaux employés peut être garantie pendant au plus 12 mois, ce que le comité juge suffisant pour assurer leur transition au sein de la Banque.

Résultats et rémunération en 2014

La Banque de Montréal a connu un bon exercice : les résultats ont dépassé les niveaux records de 2013 et ont été concurrentiels par rapport à ceux de ses groupes de référence.

Mesure	Comptable pour 2014	Comptable pour 2013	Comptable pour 2012	2014 par rapport à 2013
Bénéfice net	4 333 M\$	4 195 M\$	4 156 M\$	+ 3 %
RCP	14,0 %	14,9 %	15,9 %	- 90 points de base
BPA	6,41 \$	6,17 \$	6,10 \$	+ 4 %
Ratio de fonds propres sous forme d'actions ordinaires de catégorie 1 selon Bâle III a)	10,1 %	9,9 %	8,7 %	+ 20 points de base
Mesure	Ajusté pour 2014	Ajusté pour 2013	Ajusté pour 2012	2014 par rapport à 2013
Bénéfice net	4 453 M\$	4 223 M\$	4 059 M\$	+ 5 %
RCP	14,4 %	15,0 %	15,5 %	- 60 points de base
BPA	6,59 \$	6,21 \$	5,95 \$	+ 6 %
Ratio de fonds propres sous forme d'actions ordinaires de catégorie 1 selon Bâle III a)	10,1 %	9,9 %	8,7 %	+ 20 points de base

Autres mesures	2014		2013		2012		2014 par rapport à 2013	
	Banque	Groupe de référence canadien	Banque	Groupe de référence canadien	Banque	Groupe de référence canadien	Banque	Groupe de référence canadien
RTA sur un an b)	17,1 %	18,8 %	28,8 %	22,4 %	5,2 %	12,9 %	- 1 170 points de base	- 360 points de base
RTA sur trois ans b)	16,7 %	18,0 %	11,5 %	12,0 %	10,8 %	11,7 %	+ 520 points de base	+ 600 points de base

- a) Les règles concernant les fonds propres de Bâle III sont entrées en vigueur en 2013; le ratio de fonds propres sous forme d'actions ordinaires de catégorie 1 selon Bâle III pour 2012 est un ratio pro forma.
- b) Le rendement total des actionnaires annuel moyen est calculé en fonction du cours de clôture des actions le 31 octobre 2014 et dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes versés au cours de la période. Le groupe de référence canadien est constitué des cinq autres plus grandes banques canadiennes, à l'exclusion de BMO.

Les mesures ajustées qui figurent à la page 82 sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrites aux pages 32 et 52 du rapport annuel de 2014 de la Banque.

En 2014, le bénéfice net ajusté a atteint 4 453 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 230 millions de dollars ou 5 %. Le BPA ajusté a augmenté de 0,38 \$ ou 6 % par rapport à 2013 et le taux de croissance de notre BPA ajusté annuel moyen sur trois ans s'est établi à 9 %, ce qui est conforme à notre objectif à moyen terme de réaliser une croissance du BPA ajusté annuel moyen variant de 7 % à 10 %. Après ajustement, une bonne croissance des revenus a été enregistrée en 2014 à l'échelle de la Banque. Les revenus à la hausse ont dépassé les charges différentielles, facteur qui a contribué à la croissance du bénéfice net. Il y a eu une hausse des provisions pour pertes sur créances et une baisse du taux d'imposition effectif en 2014.

Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada a connu une forte croissance annuelle du bénéfice et affiché un bénéfice net record. Services bancaires Particuliers et entreprises aux États-Unis a poursuivi l'expansion de son entreprise et de ses capacités et excédé ses cibles en matière de satisfaction de la clientèle pour la deuxième année consécutive. Gestion de patrimoine a connu une autre bonne année avec un bénéfice ajusté de plus de 800 millions de dollars ainsi que réalisé l'acquisition de F&C Asset Management. Grâce à l'expansion de sa plateforme de gestion d'actifs, la Banque a étendu son empreinte mondiale dans la gestion de fonds. BMO Marchés des capitaux a affiché un rendement des capitaux propres élevé et réalisé des progrès importants vers l'intégration complète des activités de services bancaires d'investissement nord-américaines.

Cette année, la Banque a également rafraîchi sa marque partout en Amérique du Nord. Il s'agit d'un investissement susceptible de l'aider à se démarquer en atteignant et en maintenant un niveau de fidélisation de la clientèle inégalé dans le secteur au fil du temps et, ultimement, en augmentant sa part de marché et en stimulant la croissance des revenus.

Ces résultats reflètent une stratégie de croissance de la Banque bien exécutée et les avantages d'un modèle d'affaires diversifié. Bien qu'elle n'ait pas atteint son objectif en matière de levier d'exploitation cette année, la Banque a réalisé des progrès à l'égard d'une gamme de mesures liées à la productivité qui devraient produire des résultats en 2015.

BMO a également terminé l'exercice avec une assise financière solide, ce qui lui donne de la souplesse afin d'établir un équilibre entre les occasions de croissance et le rendement de capital pour les actionnaires de sorte à maximiser la valeur à long terme.

Attributions octroyées au titre de la rémunération pour 2014

Le tableau ci-après fait état de la rémunération globale qui a été attribuée aux membres de la haute direction visés pour l'exercice 2014, y compris la proportion de la rémunération variable (à risque) et de la rémunération au rendement reportée. Se reporter aux pages 86 à 98 pour obtenir des détails au sujet des attributions de chaque cadre.

	Espèces (\$)		Titres de capitaux propres (rémunération reportée) (\$)				Pourcentage variable	Pourcentage reporté
	Fixe		Variable					
	Salaire de base	Prime en espèces	Droits à la valeur d'actions liés au rendement, droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions	Options d'achat d'actions	Droits différés à la valeur d'actions attribués	Rémunération directe totale (\$)		
W.A. Downe a)	1 594 979	1 750 000	3 400 000 b)	800 000	2 400 000	9 944 979	84 %	66 %
T.E. Flynn	500 000	765 000	1 250 000	270 000	415 000	3 200 000	84 %	60 %
F.J. Techar a)	765 590	970 000	2 550 000	470 000	710 000	5 465 590	86 %	68 %
T.V. Milroy	500 000	2 350 000	2 750 000	650 000	850 000	7 100 000	93 %	60 %
J.M. Arès a)	546 850	700 000	3 190 000 c)	250 000	360 000	5 046 850	89 %	75 %

a) Équivalant à un salaire de base de 1,5 million de dollars américains à compter du 1^{er} janvier 2014 pour M. Downe, de 700 000 \$ US pour M. Techar et de 500 000 \$ US pour M. Arès. Se reporter à la page 99 pour obtenir des détails au sujet de la conversion des devises.

b) Des attributions ont été octroyées à titre de droits à la valeur d'actions liés au rendement pour M. Downe.

c) Comprend les droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions attribués dans le cadre d'un projet pluriannuel.

Montant global des attributions incitatives

Chez BMO, la rémunération est principalement déterminée en fonction du rendement réel par rapport aux objectifs financiers directement liés aux objectifs stratégiques de la Banque. Se reporter aux pages 77 et 78 pour obtenir de l'information au sujet de la formule de calcul du montant global des attributions incitatives.

Nous avons continué de fixer des cibles financières élevées cette année et, bien que le rendement ait surpassé celui de 2013 et qu'il se soit comparé avantageusement à celui de nos groupes de référence, la Banque a obtenu des résultats légèrement inférieurs à ses cibles pour l'exercice.

Le chef de la direction et les comités de surveillance de la rémunération américain et global ont évalué les facteurs liés aux risques, aux finances, à la lutte contre le blanchiment d'argent et à la conformité et confirmé que les multiplicateurs finaux pour les régimes d'incitation reflétaient de manière appropriée ces facteurs. Le chef de la direction et le chef des finances ont également confirmé que le paiement des incitatifs variables n'a soulevé aucune préoccupation quant aux besoins en matière de fond propres réglementaires de la Banque.

Montant global des attributions à court terme

Le montant global des attributions incitatives à court terme a été établi comme suit :

- rendement global de la Banque : la Banque a affiché un bon rendement, mais n'a pas réussi à atteindre tous ses objectifs pour 2014;
- rendement des groupes d'exploitation : les groupes d'exploitation ont affiché un bon rendement, mais n'ont pas réussi à atteindre tous leurs objectifs pour 2014.

Mesures d'évaluation du rendement de la Banque a)	Objectif pour 2014 b)	Résultats réels pour 2014 c)	Incidence sur le montant global des attributions
Croissance des revenus ajustés	6,4 %	7,5 %	Inférieure à la cible
Croissance du BPA ajusté	6,0 %	5,2 %	
Rendement du capital ajusté - rendement des capitaux propres (« RCP ») d) et profit économique net (« PEN ») e)	14,9 %	14,7 %	
Ratio d'efficacité ajusté	61,8 %	64,3 %	

- a) La direction évalue le rendement de la Banque selon les PCGR et après ajustement, ce qui exclut l'incidence des éléments d'ajustement afin de faciliter la compréhension du rendement des activités poursuivies sous-jacentes. Les mesures ajustées sont non conformes aux PCGR et expliquées plus en détail à la page 32 du rapport annuel de 2014 de la Banque.
- b) Les objectifs de rendement de la Banque pour 2014 ont été établis sur une base ajustée. Ainsi, ils excluent l'incidence de l'amortissement des actifs incorporels liés aux acquisitions, les variations de la provision générale pour pertes sur créances et les impôts sur le revenu liés à ces éléments. Les objectifs de rendement excluent également l'incidence de l'acquisition de F&C Asset Management plc (« F&C »).
- c) Les résultats réels de la Banque susmentionnés ont été évalués en fonction des mêmes objectifs de rendement. Les résultats réels de 2014 excluent l'amortissement des actifs incorporels liés aux acquisitions, qui était de 104 millions de dollars après impôts en 2014 et a été attribué aux groupes d'exploitation, ainsi que l'incidence de l'acquisition de F&C. Les sommes exclues des résultats réels de 2013 comprenaient également des éléments liés au crédit relativement au portefeuille de prêts productifs acquis, des coûts de restructuration, des activités de crédit structuré en voie de liquidation, des coûts d'intégration par suite de l'acquisition et la hausse de la provision générale pour pertes sur créances. Aux fins de la rémunération, un ajustement a été effectué aux résultats ajustés des services de gestion de patrimoine aux fins d'évaluation de la rémunération dans le but d'exclure une portion d'une réduction des revenus des services de gestion de patrimoine qui n'était pas considérée comme étant représentative des éléments clés du rendement d'exploitation.
- d) Le RCP ajusté est calculé en tant que bénéfice net ajusté, moins une participation ne donnant pas le contrôle dans des filiales et les dividendes privilégiés, exprimé en pourcentage des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires. Cette mesure est reflétée dans le tableau relatif au rendement du capital ajusté et représente les deux tiers du paramètre d'évaluation global.
- e) Le PEN ajusté représente le bénéfice net ajusté à la disposition des actionnaires ordinaires, moins une charge au titre du capital et il est considéré comme une mesure raisonnable de la valeur économique ajoutée. Le PEN ajusté est une mesure non conforme aux PCGR.

Montant global des attributions à moyen et à long terme

Le montant global des attributions à moyen et à long terme était en baisse cette année du fait que le RTA sur trois ans de la Banque par rapport à celui de son groupe de référence canadien était légèrement inférieur à la cible et que la Banque n'a pas réussi à atteindre tous ses objectifs pour 2014 à l'égard du régime d'incitation à court terme, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus.

Mesures d'évaluation du rendement de la Banque	Objectif pour 2014	Résultats réels pour 2014	Incidence sur le montant global des attributions
RTA sur trois ans (par rapport à celui du groupe de référence canadien) a)	Égal ou supérieur au RTA moyen du groupe de référence canadien	Inférieur de 134 points de base au RTA moyen du groupe de référence canadien	Légèrement inférieur à la cible

- a) Le RTA sur trois ans calculé aux fins de la rémunération diffère du « RTA sur trois ans » indiqué ci-dessus et du « RTCP sur trois ans » publié dans notre rapport annuel de 2014 car il est calculé en fonction du cours moyen des actions sur une période de 90 jours se terminant le 31 octobre plutôt que du cours de clôture le 31 octobre.

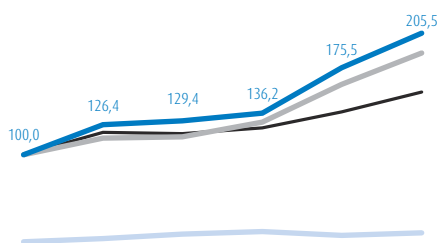
Maintien de l'harmonisation de la rémunération avec le rendement

Rendements des actionnaires

Le graphique ci-après compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions le 31 octobre 2009 à la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans chacun de deux indices de la TSX pour la même période. Ce graphique compare également la rémunération totale attribuée au chef de la direction, au chef des finances et aux trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés au cours de chaque exercice.

Se reporter aux pages 87 et 88 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'harmonisation de la rémunération de M. Downe avec les rendements des actionnaires.

Rendement cumulé (\$)



	2009	2010	2011	2012	2013	2014
— Rendement des actions de BMO a)	100,0	126,4	129,4	136,2	175,5	205,5
— Indice composé S&P/TSX	100,0	119,5	118,5	123,8	137,4	154,6
— Sous-indice des services financiers de l'indice composé S&P/TSX	100,0	114,7	115,8	128,5	161,2	188,4
— Rémunération totale des membres de la haute direction visés b)(c)	24,7	27,7	31,7	33,9	30,2	32,5

- Il s'agit de la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2009, qui tient compte de la variation du cours des actions et des dividendes réinvestis.
- Comprend le salaire de base, la rémunération incitative à court terme annuelle, la valeur des attributions à moyen terme au moment de l'octroi, la juste valeur marchande des attributions à long terme au moment de l'octroi, toute autre rémunération et la charge annuelle 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.
- En 2014, en 2013, en 2012 et en 2011, les membres de la haute direction visés étaient W.A. Downe, T.E. Flynn et les trois membres de la direction les mieux rémunérés à part le chef de la direction et le chef des finances. En 2010 et en 2009, les membres de la haute direction visés étaient W.A. Downe, R.C. Robertson, en plus des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés à part le chef de la direction et le chef des finances.

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. Cette mesure indique qu'à la Banque, la rémunération des cadres a augmenté légèrement au cours des trois derniers exercices et demeure inférieure à 1 % du bénéfice après impôts.

	2014	2013	2012 a)
Bénéfice net comptable après impôts (M\$)	4 333	4 195	4 156
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (M\$)	32,5	30,2	27,8
Ratio du coût de la direction exprimé en pourcentage du bénéfice net après impôts (%)	0,75	0,72	0,67

- Compte non tenu du paiement de réalisation de la transition de 6 millions de dollars américains versé à M.F. Furlong, qui était membre de la haute direction visé en 2012, à titre de président et chef de la direction de BMO Harris, N.A. Compte tenu de ce paiement, la rémunération des membres de la haute direction visés totaliserait 33,9 millions de dollars et le ratio du coût de la direction serait de 0,81 %.

La rémunération totale correspond à la somme du salaire de base, des attributions à court terme, à moyen terme et à long terme, de toute autre rémunération et de la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération des membres de la haute direction visés selon les circulaires de sollicitation de procurations de la direction publiées en 2012, en 2013 et en 2014.

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2014

W.A. Downe, chef de la direction

M. Downe assure le leadership et détermine la vision. Par l'entremise du Conseil d'administration, il est responsable devant les actionnaires de la définition, de la communication et de l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels de la Banque ainsi que du rendement pour l'ensemble de l'organisation, des résultats financiers, ce qui inclut l'état des résultats, le bilan et les paramètres de mesure de la valeur pour les actionnaires, ainsi que de l'établissement et du maintien d'une culture axée sur la responsabilité sociale.

M. Downe a occupé les postes suivants auprès de la Banque, au Canada et aux États-Unis :

1983	Il entre au service de la Banque
1999	Il est nommé vice-président du Conseil, Banque de Montréal
2001	Il est nommé président du conseil délégué de BMO Groupe financier et chef de la direction de BMO Nesbitt Burns
2006	Il est nommé chef de l'exploitation de BMO Groupe financier
2007	Il est nommé à son poste actuel

M. Downe détient un baccalauréat ès arts de l'université Wilfrid Laurier et une maîtrise en administration des affaires de l'université de Toronto.

Rémunération en 2014

(\$ CA)	2014	2013	2012
Espèces			
Salaire a)	1 594 979	1 279 375	1 254 000
Incitatif à court terme (prime)	1 750 000	1 300 000	1 000 000
Montant total en espèces	3 344 979	2 579 375	2 254 000
Titres de capitaux propres			
Incitatif à moyen terme	3 400 000	3 500 000	3 550 000
Incitatif à long terme			
• options d'achat d'actions	800 000	1 250 000	2 100 000
• droits différés à la valeur d'actions	2 400 000	2 150 000	1 300 000
Montant total des titres de capitaux propres	6 600 000	6 900 000	6 950 000
Rémunération directe totale	9 944 979	9 479 375	9 204 000

a) 1,5 million de dollars américains à compter du 1^{er} janvier 2014; 1,25 million de dollars américains en 2013; 1,25 million de dollars américains en 2012.

Cible pour 2014

Le Conseil a procédé à une analyse détaillée des groupes de comparaison canadiens en 2013, et la rémunération directe totale de M. Downe était inférieure à la médiane du marché. Par conséquent, et en reconnaissance du rendement élevé de M. Downe, du leadership dont il a fait preuve au cours de son mandat, de sa vision stratégique et de son jugement éclairé, le Conseil a porté sa rémunération directe totale cible à 10,5 millions de dollars pour 2014. Les options d'achat d'actions ont été réduites et sont passées de 26 % de la rémunération variable totale à au plus 10 %. Depuis 2013, les attributions incitatives à moyen terme de M. Downe ont été octroyées sous forme de DVAR, qui sont assujetties à des conditions en matière d'octroi et d'acquisition liées au rendement.

Rendement en 2014

Le comité a évalué le rendement de M. Downe et est satisfait des progrès réalisés par la Banque cette année sous sa gouverne ainsi que du leadership dont il a continué de faire preuve. M. Downe est le chef de la direction le plus expérimenté d'une grande banque au Canada et cette année, il a fait des progrès non seulement au chapitre de l'amélioration du rendement de la Banque d'un exercice à l'autre, mais également sur le plan de la formation de la nouvelle génération de dirigeants chez BMO, assurant ainsi que la Banque dispose d'une équipe diversifiée de cadres solides qui l'aideront à demeurer forte et stimuleront sa croissance au cours des années à venir. La Banque de Montréal a affiché un bon rendement en 2014; bien que les résultats aient été légèrement inférieurs à un plan considéré comme étant ambitieux, ils ont surpassé les résultats records de 2013 et ont été concurrentiels par rapport à ceux de nos groupes de référence, ce qui reflète une stratégie de croissance de la Banque bien exécutée et les avantages d'un modèle d'affaires diversifié.

Le Conseil a évalué le rendement de M. Downe cette année par rapport aux priorités stratégiques de la Banque, qui sont les suivantes :

1. Se démarquer en matière de fidélisation de la clientèle en concrétisant notre promesse de marque.
2. Augmenter la productivité pour renforcer le rendement et la valeur pour les actionnaires.
3. Mettre pleinement à profit notre plateforme consolidée en Amérique du Nord pour soutenir la croissance d'un bénéfice net de qualité.
4. Poursuivre une expansion stratégique dans certains marchés mondiaux dans une perspective de croissance.
5. S'assurer que nos forces en gestion des risques sous-tendent tout ce que nous faisons pour nos clients.

Se reporter aux pages 28 et 29 du rapport annuel de 2014 de la Banque pour obtenir une analyse complète du rendement de la Banque eu égard à ses priorités stratégiques en 2014.

D'après les résultats obtenus par la Banque cette année, la rémunération de M. Downe en 2014 a été établie à un niveau légèrement inférieur à sa nouvelle cible. Le comité des ressources humaines a examiné d'autres aspects financiers et non financiers et a recommandé au Conseil une somme inférieure à celle qui avait été calculée au moyen de la formule. La rémunération directe totale de M. Downe pour 2014 est donc de 6 % inférieure à sa rémunération cible et de 5 % supérieure à celle de 2013.

Attributions incitatives

Les incitatifs de M. Downe étaient fondés en totalité sur le rendement de la Banque. La Banque a affiché un bon rendement, mais n'a pas réussi à atteindre tous ses objectifs pour 2014, qui étaient ambitieux. Par conséquent, le montant global des attributions incitatives à court terme était inférieur à la cible. Le montant global des incitatifs à moyen terme et à long terme était inférieur à la cible également cette année pour la même raison et du fait que le RTA sur trois ans de la Banque par rapport à celui de son groupe de référence canadien était également légèrement inférieur à la cible. Se reporter aux pages 83 et 84 pour obtenir des détails à ce sujet.

Cible pour 2015

Le Conseil a examiné la rémunération directe cible totale de M. Downe et n'y a apporté aucune modification pour 2015.

Rémunération au rendement

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. La rémunération reportée constitue l'une des façons d'y parvenir.

Le tableau ci-après indique la rémunération directe totale touchée par M. Downe au cours des cinq derniers exercices ainsi que sa valeur actuelle comparativement à la valeur pour les actionnaires. M. Downe a été nommé à son poste actuel en 2007.

Exercice	Rémunération directe totale			Valeur pour les actionnaires (\$) c)
	Valeur au moment de l'attribution (\$))	Valeur au 31 octobre 2014 (\$) a)	Valeur au 31 octobre 2014 exprimée en pourcentage de la valeur au moment de l'attribution (%) b)	
2009	7 450 000	11 653 886	156	205
2010	9 542 600	13 904 275	146	163
2011	9 876 250	15 545 292	157	159
2012	9 204 000	13 096 423	142	151
2013	9 479 375	10 373 254	109	117
Moyenne pondérée			142	159

- a) La rémunération directe totale de M. Downe calculée au 31 octobre 2014 comprend ce qui suit :
- le salaire réel et les paiements incitatifs en espèces reçus durant l'année d'attribution;
 - la valeur réelle tirée de droits à la valeur d'actions acquis et d'options exercées qui ont été octroyés durant la période d'évaluation;
 - la valeur au 31 octobre 2014 de droits à la valeur d'actions qui n'ont pas été acquis;
 - la valeur dans le cours au 31 octobre 2014 d'options d'achat d'actions octroyées;
 - la rémunération reçue en dollars américains a été convertie en dollars canadiens (se reporter à la page 99 pour connaître les taux de change).
- b) Représente la valeur de la rémunération directe totale de M. Downe calculée au 31 octobre 2014, exprimée en pourcentage de sa rémunération directe totale durant l'année de l'attribution.
- c) Représente la valeur cumulative au 31 octobre 2014 d'un placement de 100 \$ dans les actions le 1^{er} novembre de l'année de l'attribution, y compris les dividendes réinvestis.

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 2014						
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DVAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
7,0	19 750 895	5 405 686	7 468 096	24 733 616	57 358 293	35,96

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

Régime de retraite

Les prestations de retraite annuelles totales de M. Downe ont atteint le plafond, soit 1,0 million de dollars américains (1 127 100 \$ CA) payables immédiatement sans réduction. La somme en dollars américains de ces prestations n'augmentera pas à mesure que des d'années de service décomptées ou des gains supplémentaires seront cumulés.

M. Downe participe à ce qui suit :

- le régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, qui est un régime de retraite à prestations déterminées agréé par le gouvernement fédéral à l'intention de tous les employés canadiens admissibles de la Banque;
- une convention d'allocation de retraite, soit une entente non agréée financée par la Banque qui définit ses ententes de retraite, clarifie ses droits en cas de changement de contrôle et limite à 1 million de dollars américains ses prestations de retraite annuelles, et ce, sans égard à ses années de service, à son salaire ou à ses primes. M. Downe a atteint le plafond de 1 million de dollars américains pour ses prestations de retraite annuelles.

Les prestations de retraite normales annuelles globales de M. Downe se décrivent comme suit :

- elles correspondent à 2 % de ses gains ouvrant droit à pension, multipliés par ses années de service décomptées. Cette formule est assujettie à un plafond annuel de 1 million de dollars américains;
- les gains ouvrant droit à pension de M. Downe sont établis en dollars américains et plafonnés à 145 % du salaire de base. Ils sont définis comme étant la somme de son salaire pour les 12 derniers mois et de la moyenne de ses cinq attributions à court terme consécutives les plus élevées;
- elles sont payables immédiatement, sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- la tranche versée par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal est versée sous forme de paiements périodiques. Le reste est converti en espèces et payé en un versement forfaitaire, conformément aux modalités de la convention d'allocation de retraite.

T.E. Flynn, chef des finances

M. Flynn est responsable de la gouvernance financière et des communications de l'entreprise. Il dirige les activités de gestion et de surveillance de la trésorerie, de fiscalité, d'expansion des affaires, de relations avec les investisseurs et d'information financière, et de gouvernance ainsi que les contrôles pour l'ensemble de la Banque. Depuis 2013, il dirige également le groupe des communications et des relations avec les gouvernements.

M. Flynn a occupé les postes suivants au sein de la haute direction de la Banque :

1992	Il entre au service de la Banque
2004	Il est nommé vice-président à la direction, Finances et trésorerie
2007	Il est nommé chef des finances intérimaire
2008	Il est nommé vice-président à la direction et chef de la gestion globale des risques
2011	Il est nommé à son poste actuel

M. Flynn est titulaire d'un baccalauréat ès arts spécialisé en administration des affaires et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Ivey School of Business de l'université de Western Ontario et est comptable professionnel agréé et comptable agréé.

Rémunération en 2014

(\$ CA)	2014	2013	2012
Espèces			
Salaire	500 000	500 000	500 000
Incitatif à court terme (prime)	765 000	700 000	630 000
Montant total en espèces	1 265 000	1 200 000	1 130 000
Titres de capitaux propres			
Incitatif à moyen terme	1 250 000	900 000	847 500
Incitatif à long terme			
• options d'achat d'actions	270 000	540 000	508 500
• droits différés à la valeur d'actions	415 000	360 000	339 000
Montant total des titres de capitaux propres	1 935 000	1 800 000	1 695 000
Rémunération directe totale	3 200 000	3 000 000	2 825 000

Cible pour 2014

L'an dernier, la rémunération directe totale cible de M. Flynn a été haussée pour 2014 en raison de l'élargissement du mandat de celui-ci, de son expérience étendue et de sa position relative sur le marché. Le salaire de base de M. Flynn est demeuré inchangé. La composition de sa rémunération a également été modifiée aux fins de réduction de l'utilisation d'options d'achat d'actions.

Rendement en 2014

Le chef de la direction a évalué le rendement de M. Flynn pour 2014 eu égard à ses principaux objectifs individuels :

- il a renforcé l'intégrité des contrôles financiers et la gouvernance;
- il a fait preuve de leadership dans le cadre de la stratégie d'acquisition de la Banque dans l'ensemble de l'entreprise;

- il a continué de promouvoir une culture axée sur la productivité soutenue : équilibre entre les principales mesures d'investissement et la gestion des charges;
- il a mis davantage l'accent sur le développement des compétences dans les fonctions de finances et de communications.

M. Flynn a obtenu un bon rendement eu égard à ses objectifs individuels cette année. Toutefois, sa rémunération directe totale était inférieure à sa rémunération cible cette année en raison des résultats de la Banque.

Attributions incitatives

Le montant global des incitatifs de M. Flynn est fondé en totalité sur le rendement de la Banque. La Banque a affiché un bon rendement, mais n'a pas réussi à atteindre tous ses objectifs pour 2014, qui étaient ambitieux. Par conséquent, le montant global des attributions incitatives à court terme était inférieur à la cible. Le montant global des incitatifs à moyen terme et à long terme était également inférieur à la cible cette année pour la même raison et du fait que le RTA sur trois ans de la Banque par rapport à celui de son groupe de référence canadien était aussi légèrement inférieur au RTA cible. Se reporter aux pages 83 et 84 pour obtenir des détails à ce sujet.

Cible pour 2015

La rémunération directe totale cible de M. Flynn demeure inchangée pour 2015. Cependant, celui-ci se verra octroyer des droits à la valeur d'actions liés au rendement plutôt que des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 60 % de la rémunération de M. Flynn pour 2014 est reportée.

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 2014					
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	961 095	3 586 595	1 375 187	5 922 877	11,85

Régime de retraite

M. Flynn participe à ce qui suit :

- le régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal;
- le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction (le « régime complémentaire »), qui est une convention non agréée financée par la Banque à l'intention des cadres, des directeurs généraux désignés et des dirigeants désignés.

Les prestations de retraite normales annuelles globales se décrivent comme suit :

- elles correspondent à 1,25 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds), multiplié par ses années de service décomptées, déduction faite d'une somme au titre des droits à pension aux termes du Régime de pensions du Canada (« RPC »), plus 1,25 % de la moyenne de ses cinq attributions à court terme consécutives les plus élevées, plafonnées à 45 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds) et multipliées par ses années de service décomptées plus 0,75 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen multiplié par les années de cotisation, étant donné qu'il a choisi d'accroître une partie de ses prestations de retraite en effectuant des cotisations facultatives;

- elles sont payables à l'âge de 65 ans, mais des prestations réduites peuvent être versées jusqu'à 15 ans auparavant (une réduction de 3 % s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 60 ans pour la tranche des prestations de retraite fondées sur les années de service cumulées avant le 1^{er} juillet 2007, et une réduction de 4 % s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 65 ans pour la tranche des prestations de retraite fondées sur les années de service cumulées après le 30 juin 2007), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- elles sont versées sous forme de paiements périodiques par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et le régime complémentaire.

Les prestations de retraite annuelles de M. Flynn totalisent à ce jour 205 120 \$ et sont payables, sans réduction, à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Flynn accumulera des années de service décomptées et des gains. Se reporter à la page 102 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

F.J. Techar, chef de l'exploitation, BMO Groupe financier

M. Techar assume la responsabilité générale des Services bancaires Particuliers et entreprises et de la Gestion de patrimoine de BMO en Amérique du Nord ainsi que des circuits de distribution au détail de la Banque, qui servent plus de neuf millions de clients. Il doit également superviser certains aspects des fonctions liées au marketing, à la technologie et à l'exploitation afin que la Banque puisse offrir une expérience client exemplaire et réagir de façon appropriée aux conditions du marché, aux tendances et aux nouvelles technologies.

M. Techar a occupé les postes suivants au sein de la haute direction de la Banque :

1984	Il entre au service de la Banque
2001	Il est nommé président et chef de la direction de Harris Bankcorp, Inc.
2006	Il est nommé président et chef de la direction, Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada
2013	Il est nommé à son poste actuel le 1 ^{er} novembre

Il a commencé sa carrière auprès de la Banque dans le secteur des Services bancaires aux grandes entreprises, puis a acquis plusieurs années d'expérience internationale aux États-Unis et en tant que premier vice-président et directeur général à Londres, en Angleterre.

M. Techar est titulaire d'un baccalauréat ès sciences et d'un diplôme en génie de l'université Princeton ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires de l'université de Denver.

Rémunération en 2014

(\$ CA)	2014	2013	2012
Espèces			
Salaire a)	765 590	614 100	601 920
Incitatif à court terme (prime)	970 000	1 000 000	700 000
Montant total en espèces	1 735 590	1 614 100	1 301 920
Titres de capitaux propres			
Incitatif à moyen terme	2 550 000	1 200 000	1 050 000
Incitatif à long terme			
• options d'achat d'actions	470 000	600 000	630 000
• droits différés à la valeur d'actions	710 000	600 000	420 000
Montant total des titres de capitaux propres	3 730 000	2 400 000	2 100 000
Rémunération directe totale	5 465 590	4 014 100	3 401 920

a) 700 000 \$ US en 2014 et 600 000 \$ US en 2013 et en 2012.

Cible pour 2014

En 2014, M. Techar s'est engagé à assumer des responsabilités supplémentaires en acceptant le poste de chef de l'exploitation. Par conséquent, sa rémunération directe totale cible a été majorée le 1^{er} novembre 2013, y compris son salaire de base, qui a été porté à 700 000 \$ US.

Rendement en 2014

Le chef de la direction a évalué le rendement de M. Techar pour 2014 eu égard à ses principaux objectifs individuels :

- il a dirigé l'élaboration et le lancement de la marque rafraîchie et en a fait la promotion;
- il a livré des résultats solides au sein de PE Canada et de PE États-Unis et de Gestion de patrimoine et il a repéré des occasions intergroupes pour l'avenir;
- il a accéléré la création d'une expérience client distinctive et d'avantages concurrentiels grâce à l'amélioration des capacités de réseaux numériques;
- il s'est assuré que la prise de risques respecte le degré d'appétence au risque de la Banque et que des contrôles internes efficaces sont en place.

M. Techar a obtenu un bon rendement eu égard à ses objectifs individuels cette année. Il a fait preuve de leadership dans la concrétisation de la vision de la Banque, soit être la banque modèle en matière d'expérience client exceptionnelle, et réussi à fidéliser la clientèle en respectant notre promesse au sujet de la marque. Cependant, sa rémunération directe totale était légèrement inférieure à la cible étant donné que le montant global des attributions incitatives était légèrement inférieur à la cible.

Attributions incitatives

Les attributions incitatives de M. Techar ont été établies en totalité en fonction du rendement de la Banque. La Banque a affiché un bon rendement, mais n'a pas réussi à atteindre tous ses objectifs pour 2014, qui étaient ambitieux. Par conséquent, le montant global des attributions incitatives à court terme était inférieur à la cible. Le montant global des attributions incitatives à moyen terme et à long terme était également inférieur à la cible cette année pour la même raison et du fait que le RTA sur trois ans de la Banque par rapport à celui de son groupe de référence canadien était légèrement inférieur à la cible. Se reporter aux pages 84 et 85 pour obtenir des détails à ce sujet.

Cible pour 2015

La rémunération directe totale cible de M. Techar demeure inchangée pour 2015. Toutefois, son salaire de base augmentera de 50 000 \$ US pour s'établir à 750 000 \$ US. En 2015, M. Techar se verra octroyer des droits à la valeur d'actions liés au rendement au lieu de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 60 % de la rémunération de M. Techar pour 2014 est reportée.

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 2014					
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	4 061 911	5 543 642	9 220 859	18 826 412	24,59

Régime de retraite

M. Techar participe à ce qui suit :

- le régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque;
- la portion à prestations déterminées basées sur les gains moyens de fin de carrière du régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris (le « régime de Harris »), régime financé par l'entreprise offert à tous les employés admissibles de BMO Harris, y compris les cadres, qui est maintenant fermé aux nouveaux membres;
- une convention d'allocation de retraite non agréée et financée par la Banque, qui définit l'ensemble de ses ententes de retraite et clarifie ses droits en cas de changement de contrôle.

Les prestations de retraite normales annuelles globales de M. Techar se décrivent comme suit :

- elles correspondent à 2 % de la somme de ses gains ouvrant droit à pension, multipliés par ses années de service décomptées;
- les gains ouvrant droit à pension de M. Techar sont établis en dollars américains et plafonnés à 145 % de son salaire de base. Ils se définissent comme la somme de son salaire pour les 12 derniers mois et de la moyenne des cinq attributions consécutives les plus élevées qui lui ont été octroyées aux termes du régime d'incitation à court terme;
- elles sont fondées sur son salaire en dollars américains et l'équivalent en dollars américains des attributions qui lui ont été octroyées aux termes du régime d'incitation à court terme canadien;
- elles sont payables à l'âge de 60 ans, mais peuvent être versées plus tôt, moyennant une réduction (une réduction de 3 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 60 ans), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- la tranche prise en charge par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal est versée sous forme de paiements périodiques;
- la tranche prise en charge par le régime admissible de Harris est versée sous forme de paiements périodiques ou de somme forfaitaire (au gré de M. Techar); la tranche prise en charge par le régime non admissible de Harris est versée sous forme de somme forfaitaire;
- le reste est converti en espèces et versé sous forme de somme forfaitaire conformément aux modalités de la convention d'allocation de retraite.

Les prestations de retraite annuelles de M. Techar totalisent à ce jour 686 404 \$ et sont payables immédiatement sans réduction. Cette somme augmentera à mesure que M. Techar accumulera des années de service décomptées et des gains supplémentaires. Se reporter à la page 102 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

T.V. Milroy, chef, BMO Marchés des capitaux

M. Milroy dirigeait les activités de BMO Marchés des capitaux. Il était 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 d'activité Banque d'affaires et services aux sociétés et Produits de négociation.

M. Milroy a occupé les postes suivants au sein de la haute direction de la Banque :

- 1993 Il entre au service de la banque d'investissement à titre de directeur général
- 2001 Il est nommé vice-président du Conseil, Banque d'affaires et services aux sociétés
- 2006 Il est nommé coprésident de BMO Marchés des capitaux
- 2008 Il est nommé chef et chef de la direction, BMO Marchés des capitaux

M. Milroy est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université McGill, d'un baccalauréat et d'une maîtrise en droit de l'université Cambridge et d'un baccalauréat en droit de l'université Dalhousie et il a suivi le programme de gestion avancé de la Harvard Business School.

Après 21 ans chez BMO, M. Milroy a annoncé sa décision de se retirer en date du 1^{er} février 2015. Il a été un leader exemplaire dont la vision, le savoir-faire et la forte orientation client ont fait de lui un dirigeant très respecté parmi ses collègues et les clients. Sous la gouverne de M. Milroy, BMO Marchés des capitaux a consolidé sa position de leadership au Canada et réalisé une importante croissance sur les marchés américains et internationaux.

Darryl White a été nommé chef, BMO Marchés des capitaux en date du 1^{er} novembre 2014.

Rémunération en 2014

(\$ CA)	2014	2013	2012
Espèces			
Salaire	500 000	500 000	500 000
Incentif à court terme (prime)	2 350 000	2 620 000	2 430 000
Montant total en espèces	2 850 000	3 120 000	2 930 000
Titres de capitaux propres			
Incentif à moyen terme	2 750 000	2 340 000	2 360 000
Incentif à long terme			
• options d'achat d'actions	650 000	1 404 000	1 415 000
• droits différés à la valeur d'actions	850 000	936 000	945 000
Montant total des titres de capitaux propres	4 250 000	4 680 000	4 720 000
Rémunération directe totale	7 100 000	7 800 000	7 650 000

Cible pour 2014

La cible de rémunération totale de M. Milroy était concurrentielle par rapport au marché et est demeurée inchangée pour 2014. La composition des titres de capitaux propres de celui-ci a été modifiée aux fins de réduction de l'utilisation d'options d'achat d'actions.

Rendement en 2014

Le chef de la direction a évalué le rendement de M. Milroy pour 2014 eu égard à ses objectifs individuels ainsi qu'aux objectifs du groupe BMO Marchés des capitaux pour 2014 :

- il a stimulé le rendement à l'aide de la plateforme américaine en tirant profit des compétences de distribution étendues ainsi que de la recherche ciblée et de la couverture clientèle dans des secteurs stratégiques;
- il a mis à profit les compétences nord-américaines dans certains secteurs stratégiques sur les marchés internationaux pour élargir la gamme de produits offerts aux clients;
- il a continué d'améliorer nos pratiques en matière de gestion des risques et de conformité, notamment avec la réglementation, pour pouvoir s'adapter à un contexte de réglementation en évolution;
- il a mis l'accent sur le développement du leadership et la planification de la relève pour les postes clés chez BMO Marchés des capitaux.

Se reporter aux pages 54 à 56 de notre rapport annuel pour obtenir une analyse complète des objectifs et réalisations de ce groupe en 2014.

M. Milroy a obtenu un bon rendement eu égard à ses objectifs individuels pour l'exercice. BMO Marchés des capitaux a réalisé un bénéfice net de 1 079 millions de dollars, en hausse de 3 % par rapport à 2013, un RCP élevé de 19,2 % et une croissance des revenus de 10 %. Toutefois, la rémunération directe totale de M. Milroy était légèrement inférieure à sa rémunération cible du fait que BMO Marchés des capitaux n'a pas réussi à atteindre tous ses objectifs pour 2014.

Attributions incitatives

Les attributions incitatives à court terme de M. Milroy ont été établies dans une proportion de 25 % en fonction du rendement de la Banque et dans une proportion de 75 % en fonction du rendement de BMO Marchés des capitaux. Le montant global des attributions incitatives à court terme était inférieur au montant cible tenu compte des résultats de la Banque et des résultats des groupes d'exploitation. Le montant global des attributions aux termes des régimes d'incitation à moyen terme et à long terme a été établi dans une proportion de 50 % en fonction du RTA relatif sur trois ans et de 50 % en fonction du rendement de BMO Marchés des capitaux et il était légèrement inférieur à sa cible cette année en raison des résultats des groupes d'exploitation et du fait que le RTA sur trois ans de la Banque par rapport à celui de son groupe de référence canadien était également légèrement inférieur au RTA cible. Se reporter aux pages 84 et 85 pour obtenir des détails à ce sujet.

Régime d'incitation à court terme		
Mesures d'évaluation de BMO Marchés des capitaux a)	Rendement pour 2014 b)	
Bénéfice net ajusté	Inférieur à la cible	Le bénéfice net était inférieur à la cible en raison d'une hausse des revenus cibles, qui a été plus qu'annulée par des charges supérieures aux charges cibles.
Ratio d'efficience ajusté	Inférieur à la cible	Le ratio d'efficience de 63,1 % était inférieur à la cible en raison d'une croissance des charges supérieure à la cible.
Rendement des capitaux propres ajusté - RCP et PEN	Égal à la cible	Le RCP était égal à la cible du fait que le bénéfice net était inférieur à la cible, ce qui a été partiellement compensé par des titres de capitaux propres cibles légèrement inférieurs. Le PEN a également été légèrement inférieur à la cible.
Fidélisation de la clientèle/expérience clients	Supérieur à la cible	La mesure d'évaluation de la fidélisation de la clientèle était légèrement supérieure à la cible.
Incidence sur le montant global des attributions	Inférieur à la cible	

a) Les résultats ajustés excluent l'amortissement des actifs incorporels liés aux acquisitions (1 million de dollars après impôts en 2014). Les mesures ajustées sont non conformes aux PCGR et expliquées plus en détail à la page 32 du rapport annuel de 2014 de la Banque.

b) Aux fins de la rémunération, les résultats de BMO Marchés des capitaux ont été ajustés pour évaluer la rémunération et augmenter les provisions pour pertes sur créances afin de refléter les pertes sur créances en fonction des pertes prévues plutôt que des pertes sur créances réelles.

Se reporter à la page 77 pour obtenir les mesures d'évaluation du rendement aux termes du régime d'incitation à court terme de la Banque.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 60 % de la rémunération de M. Milroy pour 2014 est reportée.

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 2014					
Multiple requis de la rémunération directe cible totale	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple de la rémunération directe cible totale
1,0	1 570 624	9 063 453	21 974 843	32 608 920	Dépasse les exigences

Régime de retraite

M. Milroy participe au régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns, qui est un régime de retraite à cotisations déterminées agréé dans la province d'Ontario offert à tous les employés admissibles de BMO Nesbitt Burns et assujetti aux modalités suivantes :

- M. Milroy et la Banque versent des cotisations au régime;

- la Banque verse des cotisations correspondant à 3 % des revenus de M. Milroy au régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns, jusqu'à concurrence de 3 500 \$ par année;
- M. Milroy doit verser des cotisations correspondant à 2 % de ses revenus, jusqu'à concurrence de 2 000 \$ par année, au régime de retraite à cotisations déterminées ou à un régime enregistré d'épargne-retraite. Il a choisi de verser ses cotisations obligatoires à un régime enregistré d'épargne-retraite;
- M. Milroy est chargé de gérer les placements de ses fonds de retraite dans le régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns et le régime enregistré d'épargne-retraite.

Se reporter à la page 103 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

J.M. Arès, chef, Technologie et opérations, BMO Groupe financier

M. Arès assume la responsabilité générale de diverses activités et fonctions au sein de Technologie et opérations : Développement technologique et Infrastructure d'entreprise, Opérations – Produits, Affaires immobilières et Stratégies d'approvisionnement. Il stimule l'innovation et aide les secteurs d'activité à tirer pleinement parti de l'utilisation des technologies de l'information et de procédés supérieurs comme outils stratégiques pour fournir un avantage concurrentiel dans la réalisation de notre vision, soit être la banque modèle en matière d'expérience client.

M. Arès s'est joint à la Banque en avril 2010 et il exerçait alors ses fonctions actuelles. Avant de se joindre à la Banque, il a occupé les postes suivants :

1993	Il est consultant chez McKinsey & Company au service de clients des secteurs des télécommunications et des services bancaires
1996	Il entre au service de Générale Électrique et est nommé plus tard cette année-là chef de l'information de GE Énergie
2000	Il est nommé vice-président et chef de l'information, GE Énergie
2002	Il entre au service de la société Coca-Cola à titre de vice-président et chef de l'information et il est nommé ensuite premier vice-président et chef de l'information

M. Arès est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en génie électrique ainsi que d'un MBA de l'Université McGill, à Montréal.

Rémunération en 2014

(\$ CA)	2014	2013	2012
Espèces			
Salaires a)	546 850	511 750	501 600
Incitatif à court terme (prime)	700 000	700 000	420 000
Montant total en espèces	1 246 850	1 211 750	921 600
Titres de capitaux propres			
Incitatif à moyen terme	3 190 000 b)	900 000	790 000
Incitatif à long terme			
• options d'achat d'actions	250 000	540 000	724 000
• droits différés à la valeur d'actions	360 000	360 000	566 000
Montant total des titres de capitaux propres	3 800 000	1 800 000	2 080 000
Rémunération directe totale	5 046 850	3 011 750	3 001 600

a) 500 000 \$ US en 2014, en 2013 et en 2012.

b) Comprend les droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions attribués dans le cadre d'un projet pluriannuel.

Cible pour 2014

La rémunération directe totale cible de M. Arès a été majorée en 2014, bien que son salaire de base soit demeuré le même. Cette hausse, qui est proportionnée à ce qui est observé sur le marché international eu égard aux compétences et à l'expertise de M. Arès, lui a été accordée en reconnaissance des responsabilités supplémentaires qu'il doit assumer dans le cadre de la mise en place de technologies numériques dans l'ensemble de l'entreprise qui permettront à la Banque de cerner les besoins de nos clients et de mieux les servir. Il s'agit d'un projet pluriannuel d'importance qui s'insère dans la concrétisation de la vision de la Banque.

Rendement en 2014

Le chef de la direction a évalué le rendement de M. Arès pour 2014 eu égard à ses objectifs individuels clés :

- il a fait preuve d'excellence dans l'exploitation et géré efficacement les risques;
- il a mis sur pied des solutions qui satisfont aux exigences en matière de réglementation immédiates et en évolution;
- il a établi des bases permettant d'innover et de tirer parti des compétences numériques et technologiques afin de créer une expérience client unique et un avantage concurrentiel.

M. Arès a obtenu un bon rendement eu égard à ses objectifs individuels cette année. Sa rémunération directe totale a été établie à un niveau légèrement inférieur à la cible cette année du fait que le montant global des attributions incitatives était inférieur à la cible. Le comité a usé de son jugement pour hausser légèrement la rémunération incitative versée à M. Arès en reconnaissance du leadership dont il a fait preuve dans l'élaboration et la mise en œuvre de solutions transformatrices en matière de technologies d'information dans l'ensemble de la Banque.

Montant global des attributions incitatives

Les attributions incitatives à court terme de M. Arès ont été établies dans une proportion de 25 % en fonction du rendement de la Banque et dans une proportion de 75 % en fonction de la moyenne pondérée de toutes les mesures d'évaluation des groupes d'exploitation. Le montant total des attributions incitatives à court terme était inférieur à la cible compte tenu des résultats enregistrés par les groupes d'exploitation de la Banque. Le montant global des attributions incitatives à moyen terme et à long terme était inférieur à la cible cette année pour les mêmes motifs et en raison du fait que le RTA sur trois ans de la Banque par rapport à celui de son groupe de référence canadien était légèrement inférieur à la cible. Se reporter aux pages 84 et 85 pour obtenir des détails à ce sujet.

Cible pour 2015

La rémunération directe totale cible de M. Arès est concurrentielle et demeure inchangée pour 2015. En 2015, M. Arès se verra octroyer des droits à la valeur d'actions liés au rendement au lieu d'une partie des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions qui lui sont actuellement offerts. Il demeurera admissible aux droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions dans le cadre d'un projet pluriannuel.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 75 % de la rémunération de M. Arès pour 2014 est reportée.

Propriété d'actions

M. Arès 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 2014					
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	0	5 439 038	2 646 845	8 085 883	14,79

Régime de retraite

M. Arès participe à ce qui suit :

- le régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque;
- le régime complémentaire;
- les dispositions fondées sur le compte du régime de Harris (admissible et non admissible).

Les prestations de retraite normales annuelles globales de M. Arès se décrivent comme suit :

- elles correspondent à 1,25 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certaines limites), multiplié par ses années de service décomptées aux termes du régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque et du régime complémentaire, déduction faite d'une somme au titre du Régime de pensions du Canada (« RPC »), plus 1,25 % de la moyenne de ses cinq attributions incitatives à court terme consécutives les plus élevées, plafonnées à 45 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds) et multipliées par ses années de service décomptées au titre du régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque et du régime complémentaire;
- les prestations de retraite attribuées au régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque et au régime complémentaire sont payables à l'âge de 65 ans, mais peuvent être versées au cours de la période de 10 ans antérieure moyennant une réduction (une réduction de 4 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 65 ans), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- les prestations de retraite attribuées au régime de Harris sont des prestations fondées sur le compte. Les crédits annuels fournissent de 3 % à 8 % de la rémunération admissible en fonction de l'âge et des points de service. Les soldes du compte s'accumulent annuellement avec intérêt fondé sur le taux des obligations du Trésor de 10 ans, sous réserve d'un taux minimum de 5,03 %. Le régime non admissible de Harris prévoit des prestations en sus des limites de rémunération prévues par la loi pour le régime admissible de Harris;
- la tranche versée par le régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque et le régime complémentaire est versée sous forme de paiements périodiques;
- la tranche versée par le régime admissible de Harris est versée sous forme de paiements périodiques ou de somme forfaitaire (au gré de M. Arès) et la tranche versée par le régime non admissible de Harris est versée sous forme de somme forfaitaire.

Les prestations de retraite annuelles de M. Arès totalisent à ce jour 24 622 \$ et sont payables avec réduction à l'âge de 62 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Arès accumulera des années de service décomptées et des gains supplémentaires. Se reporter à la page 102 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

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 au cours des trois derniers exercices par les membres de la haute direction visés.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions		Régimes incitatifs annuels c)	Valeur du régime de retraite (\$ d)	Autre rémunération (\$ e)	Rémunération totale (\$)
			fondées sur des actions (\$ a)	fondées sur des options (\$ a)b)				
W.A. Downe Chef de la direction	2014	1 594 979	5 800 000	800 000	1 750 000	0	14 218	9 959 197
	2013	1 279 375	5 650 000	1 250 000	1 300 000	0	13 050	9 492 425
	2012	1 254 000	4 850 000	2 100 000	1 000 000	384 013	12 540	9 600 553
T.E. Flynn Chef des finances	2014	500 000	1 665 000	270 000	765 000	89 199	14 959	3 304 158
	2013	500 000	1 260 000	540 000	700 000	87 992	118 974	3 206 966
	2012	500 000	1 186 500	508 500	630 000	66 854	14 959	2 906 813
F.J. Techar Chef de l'exploitation	2014	765 590	3 260 000	470 000	970 000	866 323	14 218	6 346 131
	2013	614 100	1 800 000	600 000	1 000 000	1 410 262	316 633 f)	5 740 995
	2012	601 920	1 470 000	630 000	700 000	236 616	154 833 f)	3 793 369
T.V. Milroy Chef, BMO Marchés des capitaux	2014	500 000	3 600 000	650 000	2 350 000	3 500	2 992	7 106 492
	2013	500 000	3 276 000	1 404 000	2 620 000	3 500	2 921	7 806 421
	2012	500 000	3 305 000	1 415 000	2 430 000	3 500	3 000	7 656 500

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions		Régimes incitatifs annuels c)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$) d)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
			Attributions fondées sur des actions (\$ a)	Attributions fondées sur des options (\$ a)b)					
J.M. Arès	2014	546 850	3 550 000 g)	250 000	700 000	44 006	720 462	5 811 318	
Chef, Technologie et opérations	2013	511 750	1 260 000	540 000	700 000	53 556	602 556	3 667 862	
	2012	501 600	1 356 000	724 000	420 000	22 905	190 979	3 215 484	

La rémunération en espèces versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change moyens indiqués ci-après pour chacun des exercices : 1,00 \$ US = 1,0937 \$ CA en 2014; 1,00 \$ US = 1,0235 \$ CA en 2013 et 1,00 \$ US = 1,0032 \$ CA en 2012.

Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres octroyées en dollars américains ont été converties en dollars canadiens à l'aide du taux de change au comptant à la fin du mois de novembre pour chaque exercice comme suit : 1,00 \$ US = 1,1440 \$ CA en 2014; 1,00 \$ US = 1,0620 \$ CA en 2013 et 1,00 \$ US = 0,9936 \$ CA en 2012.

La valeur des régimes de retraite en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change au comptant au 31 octobre indiqués ci-après pour chaque exercice : 1,00 \$ US = 1,1271 \$ CA en 2014; 1,00 \$ US = 1,0427 \$ CA en 2013 et 1,00 \$ US = 0,9990 \$ CA en 2012.

a) Les attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des 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 à la date d'octroi au cours de chacune des années civiles 2014, 2013 et 2012. Le tableau ne présente pas la valeur des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des actions octroyées à chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2012, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2011.

- La valeur des options octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. Downe : 2 300 000 \$; M. Flynn : 936 000 \$; M. Milroy : 2 575 000 \$; M. Techar : 1 228 500 \$ et M. Arès : 854 100 \$.
- La valeur des attributions fondées sur des actions octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. Downe : 5 400 000 \$; M. Flynn : 1 170 000 \$; M. Milroy : 2 575 000 \$; M. Techar : 1 228 500 \$ et M. Arès : 830 700 \$.

b) Un tiers consultant a préparé une estimation de la valeur des options à la date d'octroi, qui a été examinée par le groupe Gestion du risque de marché de la Banque. Le consultant utilise un modèle d'établissement des prix binomial, qui constitue une méthode d'évaluation couramment utilisée. Il s'est fondé sur des hypothèses clés aux fins du calcul de la valeur des options : rendement en dividendes historique : 4,51 %; volatilité du cours des actions historique : 24,96 %; taux de rendement sans risque : 2,35 % et durée jusqu'à l'exercice : 10 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur de rémunération de chaque option octroyée aux membres de la haute direction visés en décembre 2014 est de 15,62 \$ par option. À des fins comptables, la méthode et les hypothèses utilisées pour l'évaluation des options sont conformes aux lignes directrices énoncées dans la Norme internationale d'information financière 2, *Paiement fondé sur des actions*. Une méthode binomiale d'établissement du prix des options a été utilisée avec les hypothèses suivantes : rendement en dividendes prévu : 4,7 % - 4,8 %; volatilité prévue du cours des actions de la Banque : 16,9 % - 17,0 %; taux de rendement sans risque : 1,9 % - 2,0 % et durée prévue jusqu'à l'exercice : 6,5 ans - 7,0 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur moyenne pondérée de chaque option octroyée en décembre 2014 est d'environ 7,45 \$ par option. La valeur de rémunération des options octroyées en décembre 2013 et en décembre 2012 s'établissait à 13,72 \$ et à 12,62 \$, respectivement et leur valeur comptable, à 6,36 \$ et à 5,29 \$, respectivement.

c) Les cadres peuvent reporter une partie de leurs attributions en espèces à court terme et recevoir plutôt des DDVA. Les cadres ont fait le choix suivant :

Exercice	Membre de la haute direction visé	% reporté
2013	M. Techar	25 %
2012	M. Techar	25 %

d) La valeur du régime de retraite comprend le coût des prestations de retraite actuelles relatives au service et l'incidence des écarts entre la rémunération réelle et la rémunération estimative à des fins actuarielles. (Se reporter aux pages 102 et 103 pour obtenir des renseignements au sujet de ces régimes et obligations de retraite.) La valeur du régime de retraite de M. Downe pour l'exercice 2014 est de zéro étant donné qu'il n'a pas accumulé d'autres prestations de retraite en 2014 car il a atteint le plafond de 1 000 000 \$ US des prestations de retraite totales auxquelles il a droit au cours de l'exercice 2012. Une tranche de 337 541 \$ de la valeur du régime de retraite pour l'exercice 2014 de 866 323 \$ déclarée pour M. Techar est attribuable au coût pour les services de 2014. Le reste est attribuable à la hausse de l'obligation au titre des prestations constituées établies en fonction du nombre d'années de services décomptées totales de M. Techar ce jour, résultant de la hausse de son salaire de base le 1^{er} janvier 2015.

e) Ces montants représentent les cotisations effectuées par la Banque 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). Le montant indiqué pour M. Arès en 2014 comprend un paiement de péréquation fiscale de 438 276 \$ et une allocation de déplacement de 218 740 \$.

f) Les montants indiqués pour les exercices 2013 et 2012 dans les circulaires de sollicitation de procurations antérieures avaient été sous-évalués par inadvertance de 215 585 \$ et de 89 045 \$, respectivement.

g) Comprend les droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions attribués dans le cadre d'un projet pluriannuel.

Attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau ci-après présente la valeur des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des actions en cours pour chaque membre de la haute direction visé en date du 31 octobre 2014.

Nom	Date d'octroi	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des 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 (\$ a)	Valeur des options exercées (\$ b)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis (non payées ou distribuées) (\$ c)
W.A. Downe	8 décembre 2004		56,60	8 décembre 2014		289 822			
	8 décembre 2004	13 332	56,60	8 décembre 2014	335 033				
	8 décembre 2004	13 736	56,60	8 décembre 2014	345 186				
	8 décembre 2005	15 279	62,99	8 décembre 2015	286 328				
	8 décembre 2005	15 279	62,99	8 décembre 2015	286 328				
	8 décembre 2005	15 742	62,99	8 décembre 2015	295 005				
	14 décembre 2006	32 439	68,97	14 décembre 2016	413 922				
	14 décembre 2006	32 439	68,97	14 décembre 2016	413 922				
	14 décembre 2006	33 422	68,97	14 décembre 2016	426 465				
	13 décembre 2007	54 582	60,23	13 décembre 2017	1 173 513				
	13 décembre 2007	54 582	60,23	13 décembre 2017	1 173 513				
	13 décembre 2007	56 236	60,23	13 décembre 2017	1 209 074				
	10 décembre 2009	183 194	53,45	10 décembre 2019	5 180 726				
	22 décembre 2010	199 408	57,78	22 décembre 2020	4 775 822				
	13 décembre 2011	178 572	56,00	13 décembre 2021	4 594 658				
	13 décembre 2011					78 736	6 435 064		
	13 décembre 2011							2 339 320	
	14 décembre 2012	166 362	60,11	14 décembre 2022	3 596 746				
	14 décembre 2012					65 170	5 326 384		
	14 décembre 2012							1 919 293	
	16 décembre 2013	91 108	68,60	16 décembre 2023	1 196 248				
	16 décembre 2013					49 045	4 008 416		
	16 décembre 2013							2 589 215	
Total		1 155 712			25 702 489	289 822	192 951	15 769 864	21 931 068
T.E. Flynn	8 décembre 2004		56,60	8 décembre 2014		206 128			
	8 décembre 2004	10 250	56,60	8 décembre 2014	257 583				
	8 décembre 2005		62,99	8 décembre 2015		235 090			
	8 décembre 2005	10 800	62,99	8 décembre 2015	202 392				
	14 décembre 2006	11 800	68,97	14 décembre 2016	150 568				
	14 décembre 2006	11 800	68,97	14 décembre 2016	150 568				
	13 décembre 2007	17 300	60,23	13 décembre 2017	371 950				
	13 décembre 2007	17 300	60,23	13 décembre 2017	371 950				
	11 décembre 2008	18 120	34,13	11 décembre 2018	862 512	1 377 724			
	10 décembre 2009	58 466	53,45	10 décembre 2019	1 653 418				
	22 décembre 2010	60 951	57,78	22 décembre 2020	1 459 776				
	13 décembre 2011	72 671	56,00	13 décembre 2021	1 869 825				
	13 décembre 2011					23 030	1 882 257		
	14 décembre 2012	40 284	60,11	14 décembre 2022	870 940				
	14 décembre 2012					15 558	1 271 581		
	14 décembre 2012					6 124	500 493		
	16 décembre 2013	39 359	68,60	16 décembre 2023	516 784				
	16 décembre 2013					12 611	1 030 736		
	16 décembre 2013					5 305	433 544		
Total		369 101			8 738 266	1 818 942	62 628	5 118 611	0
F.J. Techar	8 décembre 2004	16 368	56,60	8 décembre 2014	411 328				
	8 décembre 2004	16 864	56,60	8 décembre 2014	423 792				
	8 décembre 2005	17 061	62,99	8 décembre 2015	319 723				
	8 décembre 2005	17 578	62,99	8 décembre 2015	329 412				
	14 décembre 2006		68,97	14 décembre 2016		161 519			
	14 décembre 2006	20 988	68,97	14 décembre 2016	267 807				
	14 décembre 2006	21 624	68,97	14 décembre 2016	275 922				
	13 décembre 2007		60,23	13 décembre 2017		429 566			
	13 décembre 2007	26 136	60,23	13 décembre 2017	561 924				
	13 décembre 2007	26 928	60,23	13 décembre 2017	578 952				
	11 décembre 2008		34,13	11 décembre 2018		1 764 119			
	10 décembre 2009		53,45	10 décembre 2019		1 449 846			
	22 décembre 2010	63 581	57,78	22 décembre 2020	1 522 765				
	13 décembre 2011	77 231	56,00	13 décembre 2021	1 987 154				
	13 décembre 2011					318 935			
	13 décembre 2011						24 182	1 976 370	
	14 décembre 2012	49 909	60,11	14 décembre 2022	1 079 033				
	14 décembre 2012					19 276	1 575 410		
	14 décembre 2012					7 587	620 080		
	16 décembre 2013	43 732	68,60	16 décembre 2023	574 201				
	16 décembre 2013					16 815	1 374 314		
	16 décembre 2013					8 841	722 572		
Total		398 000			8 332 013	4 478 314	76 701	6 268 746	7 020 609

Nom	Date d'octroi	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des 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 (\$ a)	Valeur des options exercées (\$ b)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)
T.V. Milroy	8 décembre 2004	8 200	56,60	8 décembre 2014	206 066			
	7 février 2006	5 700	67,94	7 février 2016	78 603			
	7 février 2006	5 700	67,94	7 février 2016	78 603			
	14 décembre 2006	5 250	68,97	14 décembre 2016	66 990			
	14 décembre 2006	5 250	68,97	14 décembre 2016	66 990			
	13 décembre 2007	12 050	60,23	13 décembre 2017	259 075			
	13 décembre 2007	12 050	60,23	13 décembre 2017	259 075			
	27 mars 2008	46 767	45,00	27 mars 2018	1 717 752	345 933		
	10 décembre 2009	73 114	53,45	10 décembre 2019	2 067 664	423 280		
	22 décembre 2010	125 853	57,78	22 décembre 2020	3 014 179			
	13 décembre 2011	124 962	56,00	13 décembre 2021	3 215 272	1 614 715		
	13 décembre 2011						50 686	4 142 573
	14 décembre 2012	112 097	60,11	14 décembre 2022	2 423 537		43 325	3 540 921
	14 décembre 2012						17 071	1 395 179
	14 décembre 2012							
	16 décembre 2013	102 333	68,60	16 décembre 2023	1 343 632			
	16 décembre 2013						32 790	2 679 913
16 décembre 2013						13 792	1 127 212	
Total		639 326			14 797 438	2 383 928	157 664	12 885 798
J.M. Arès	22 décembre 2010	30 175	57,78	22 décembre 2020	722 691			
	31 décembre 2010							466 713
	13 décembre 2011	62 431	56,00	13 décembre 2021	1 606 350			
	13 décembre 2011						16 351	1 336 402
	13 décembre 2011							83 547
	14 décembre 2012	57 356	60,11	14 décembre 2022	1 240 037			
	14 décembre 2012						14 503	1 185 309
	14 décembre 2012						10 224	835 631
	16 décembre 2013	39 359	68,60	16 décembre 2023	516 784			
	16 décembre 2013						12 611	1 030 736
16 décembre 2013						5 305	433 544	
Total		189 321			4 085 862	0	58 994	4 821 622

- La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2014 (81,73 \$). Cela comprend les options dont les droits n'ont pas encore été acquis 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.
- La valeur des options exercées correspond au produit reçu au cours de l'exercice 2014 de l'exercice d'options octroyées au cours des exercices antérieurs, déduction non faite des impôts et commissions.
- Le total représente la valeur globale des primes en espèces annuelles des membres de la haute direction visés qui ont volontairement choisi de reporter leur rémunération et de toucher des DDVA, qui se sont vu attribuer des DDVA dont les droits ont été acquis et les équivalents de dividendes gagnés sous forme de DDVA supplémentaires. Seuls les DDVA attribués individuellement sont inclus dans cette colonne.

Attributions aux termes d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée

Le tableau ci-après présente la valeur des attributions fondées sur des options, des attributions fondées sur des actions et de la rémunération versée en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres dont les droits ont été acquis ou qui a été gagnée durant l'exercice 2014.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$ a)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$ b)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$ c)
W.A. Downe	2 274 117	6 394 779	1 750 000
T.E. Flynn	739 847	1 570 569	765 000
F.J. Techar	965 921	1 530 243	970 000
T.V. Milroy	1 858 885	2 444 286	2 350 000
J.M. Arès	409 832	637 471	700 000

- La valeur des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice est fondée sur la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions à la TSX à la date d'acquisition.

- b) La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice comprend les équivalents de dividendes gagnés sur ces attributions fondées sur des actions durant la période. Les attributions fondées sur des actions sont évaluées en fonction de la moyenne pondérée en fonction du volume sur 20 jours d'une action ordinaire à la TSX calculée au 1^{er} décembre 2013 pour les attributions fondées sur des DVAAR et d'une moyenne sur 10 jours d'une action ordinaire à la TSX calculée au 16 décembre 2013 pour les attributions fondées sur des DDVA.
- c) Il s'agit des attributions en espèces annuelles pour 2014. Ce tableau fait état du montant intégral des attributions en espèces annuelles 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 décrit les régimes de retraite à prestations déterminées, notamment les prestations de retraite annuelles payables aux membres de la haute direction visés à trois dates d'admissibilité aux prestations de retraite – à la fin de l'exercice, à l'âge normal de la retraite et à l'âge de 65 ans – et les obligations cumulées au titre des prestations déterminées.

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$) a)b)			Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$ e)		Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$ e)	
		À la fin de l'exercice c)	À l'âge normal de la retraite d)	À 65 ans	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$ f)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$ f)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$ f)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$ f)
W.A. Downe	31,42	1 127 100 g)	1 127 100 g)	1 127 100 g)	15 772 923	0	2 030 410	17 803 333
T.E. Flynn	21,92	205 120	255 489	359 214	1 758 653	89 199	296 055	2 143 907
F.J. Techar	30,00	686 404 h)	776 291 h)	886 854 h)	9 353 746	866 323	1 989 293	12 209 362
J.M. Arès	4,50	24 622 i)	89 814 i)	130 245 i)	151 803	44 006	63 423	259 232

- a) Les prestations annuelles payables comprennent tous les droits à pension obtenus de la Banque.
- b) Toutes les prestations annuelles indiquées pour M. Flynn reflètent les gains en date du 31 octobre 2014. Les prestations annuelles payables à la fin de l'exercice de M. Techar reflètent les gains en date du 31 octobre 2014, tandis que les prestations annuelles payables à l'âge normal de la retraite et à 65 ans reflètent la hausse approuvée de son salaire avec prise d'effet à l'exercice 2015.
- c) Les prestations annuelles payables reflètent les prestations de retraite gagnées à la fin de l'exercice et ne reflètent pas les réductions des prestations appliquées en cas de départ à la retraite anticipé, sauf pour M. Arès, comme il est indiqué à la page 97.
- d) Aux termes de leurs ententes de retraite, l'âge normal de la retraite pour MM. Downe et Techar est de 60 ans. Une tranche des prestations de retraite de M. Flynn pourra lui être versée, sans réduction, à l'âge de 60 ans et le montant total de ses prestations de retraite pourra lui être versé, sans réduction, à l'âge normal de la retraite, soit 65 ans. Le montant indiqué correspond à la somme payable à l'âge de 60 ans.
- e) 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 indiquée dans les états financiers consolidés. 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 membre de la haute direction visé 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.
- f) 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. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend l'intérêt sur l'obligation et les variations des hypothèses, 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.
- g) Une partie des prestations de retraite annuelles de M. Downe seront payables en tant que rente par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal. Le reste de la valeur totale des droits à des prestations de retraite annuelles sera converti en somme forfaitaire à la retraite. Les prestations de retraite annuelles sont assujetties à des droits à des prestations de retraite d'une valeur maximale totale de 1 000 000 \$ US. La prestation annuelle payable de 1 000 000 \$ US a été convertie (1 127 100 \$ CA) au taux de change indiqué dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération.
- h) 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 de Harris et le reste de la valeur totale des prestations de retraite annuelles sera converti en somme forfaitaire au moment du départ à la retraite. Les prestations libellées en dollars américains qui sont indiquées ont été converties au taux de change mentionné dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération.
- i) Une tranche des prestations de retraite annuelles de M. Arès sera payable par le régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque et le régime complémentaire et une tranche du régime admissible de Harris peut être versée sous forme de paiements périodiques ou de somme forfaitaire (au gré de M. Arès). Le solde des prestations auxquelles il a droit aux termes du régime non admissible de Harris sera payable sous forme de somme forfaitaire. Le montant des prestations en dollars américains indiqué a été converti au taux de change indiqué dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération.

Tableau des régimes de retraite à cotisations déterminées

Le tableau ci-après décrit les prestations de M. Milroy prévues par le régime de retraite à cotisations déterminées appelé « régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns ».

Nom	Valeur accumulée aux termes du régime de retraite à cotisations déterminées au début de l'exercice (\$)		Valeur accumulée au titre du régime de retraite à cotisations déterminées à la fin de l'exercice (\$)	
	Montant rémunérateur (\$)		a)	
T.V. Milroy	100 971		3 500	
			115 529	

a) Le montant rémunérateur indiqué comprend uniquement les cotisations versées par la Banque au régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns pour le compte de M. Milroy. Le régime ne prévoit pas de « gains de placement réalisés au-dessus du cours du marché ».

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

Le tableau ci-après explique comment les éléments du programme de rémunération des cadres à l'intention des membres de la haute direction visés sont traités selon cinq scénarios de cessation d'emploi et indique pour chacun d'entre eux si un paiement supplémentaire est effectué.

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une 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)	Renonciation	Renonciation	Tel que négocié	Au prorata pour l'exercice	Aucun paiement supplémentaire
Régime d'incitation à moyen terme de la Banque (DVAAR et DVAR)	Renonciation	Renonciation	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles Les droits font l'objet d'une renonciation en cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou d'inconduite d'un employé pendant la période d'emploi	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles Les droits font l'objet d'une renonciation en cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation et de non-concurrence ou d'inconduite d'un employé pendant la période d'emploi.	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante b)	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
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 dont les droits sont acquis dans les 90 jours. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation, toutes les options sont annulées. Toutefois, si l'employé a atteint l'âge de la retraite, les dispositions en matière de retraite s'appliquent	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, les droits afférents à toutes les options seront pleinement acquis et les options expireront dans les 90 jours suivants
Droits différés à la valeur d'actions (« DDVA »)	Rachat des droits en cas d'acquisition ou renonciation dans les autres cas	Rachat des droits en cas d'acquisition ou renonciation dans les autres cas a)	Rachat des droits en cas d'acquisition ou renonciation dans les autres cas	Rachat des droits	Maintien de la participation
Régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal Régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction	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 gains 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 des employés de BMO Nesbitt Burns Régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante b)	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Convention d'allocation de retraite b)	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 sans cause juste et suffisante
Avantages sociaux	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Avantages accessoires	Cessation	Cessation	Scénario assujéti à des négociations	Cessation	Aucun paiement supplémentaire

- a) Depuis décembre 2013, tous les DDVA attribués et acquis feront également l'objet d'une renonciation en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante.
- b) Pour ceux qui sont régis par une convention d'allocation de retraite exclusivement (MM. Downe et Techar), la cessation d'emploi sans cause juste et suffisante comprend la cessation d'emploi volontaire par le cadre pour un motif valable dans les 24 mois suivant un changement de contrôle.

Le tableau ci-après présente les paiements supplémentaires estimatifs qui pourraient être versés à chaque membre de la haute direction visé dans le cadre de chacun des scénarios de cessation d'emploi suivants, après ceux-ci ou relativement à ceux-ci au 31 octobre 2014 a).

Nom	Type de paiement	Démision (\$)	Cessation d'emploi	Cessation d'emploi	Départ à la retraite	Changement de contrôle (\$)
			pour une cause juste et suffisante (\$)	sans cause juste et suffisante (\$)	(anticipé ou à l'âge normal de la retraite) (\$)	
W.A. Downe	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	8 150 794	0	8 150 794
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	11 869 629
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	8 150 794	0	20 020 423
T.E. Flynn	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	0	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	3 452 357
	Prestations de retraite	0	0	54 792	0	0
	Total	0	0	54 792	0	3 452 357
F.J. Techar	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	3 592 296	0	3 592 296
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	6 266 717
	Prestations de retraite	0	0	43 472	0	43 472
	Total	0	0	3 635 768	0	9 902 485
T.V. Milroy	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	0	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	7 097 610
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	7 097 610

Nom	Type de paiement	Démission (\$)	Cessation d'emploi	Cessation d'emploi	Départ à la retraite	Changement de
			pour une cause juste et suffisante (\$)	sans cause juste et suffisante (\$)	(anticipé ou à l'âge normal de la retraite) (\$)	
J.M. Arès	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	0	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	2 430 678
	Prestations de retraite	0	0	2 063	0	0
	Total	0	0	2 063	0	2 430 678

a) Les prestations supplémentaires estimatives reçues par le membre de la haute direction visé excluent les prestations prévues par la loi. Les calculs sont effectués d'après l'hypothèse selon laquelle le membre de la haute direction visé a cessé d'être un employé le 31 octobre 2014. Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2014 (81,73 \$). Les paiements supplémentaires en dollars américains ont été convertis au taux de change de 1,00 \$ US = 1,1271 \$ CA.

- Les conventions d'allocation de retraite de MM. Downe et Techar régissent leurs indemnités de départ. La common law détermine les indemnités de départ de MM. Flynn, Milroy et Arès.
- Les valeurs indiquées pour les options d'achat d'actions correspondent au montant dans le cours des options dont les droits seraient acquis de façon anticipée. L'acquisition anticipée des droits relatifs à des options d'achat d'actions aurait lieu s'il était mis fin à l'emploi du membre de la haute direction sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant le changement de contrôle.
- Les conventions d'allocation de retraite de MM. Downe et Techar régissent leurs prestations de retraite. M. Downe a atteint le plafond de 1 000 000 \$ US et aucune autre somme ne lui est payable aux termes de sa convention d'allocation de retraite. Les paiements versés à M. Flynn sont régis par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction, ceux qui sont versés à M. Milroy par le régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns et ceux qui sont versés à M. Arès par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction et le régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris.

Renseignements complémentaires

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

Les seuls régimes de rémunération aux termes desquels la Banque émet des titres de capitaux propres sont le régime d'options d'achat d'actions et les régimes d'options d'achat d'actions de Marshall & Ilsley (« M&I ») que BMO a pris en charge lorsqu'elle a acquis M&I.

Régime d'options d'achat d'actions – Les actionnaires ont approuvé ce régime en 1995 ainsi qu'une modification visant à augmenter le nombre d'actions pouvant être émises aux termes de celui-ci à l'assemblée générale annuelle des actionnaires qui a eu lieu le 3 mars 2009. Au cours de l'exercice 2014, le Conseil a modifié le régime d'options d'achat d'actions pour élargir les circonstances dans lesquelles l'avantage devant être réalisé dans le cadre d'un octroi d'options d'achat d'actions après décembre 2013 peut être récupéré et y inclure les circonstances dans lesquelles la Banque ou ses activités américaines subissent une perte financière importante. Une autre modification a également été apportée au régime d'options d'achat d'actions pour que les options octroyées après octobre 2014 expirent cinq ans au lieu de trois ans après la cessation d'emploi attribuable à un décès ou à une invalidité permanente tout comme dans le cadre d'un départ à la retraite. De plus, des corrections mineures ont été apportées au libellé du régime aux fins d'uniformité. Selon les modalités du régime d'options d'achat d'actions, ces modifications ne requerraient pas l'approbation des actionnaires.

Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants – Les actionnaires ont approuvé ce régime en 2002. Le Conseil a décidé de mettre fin à l'octroi d'options aux termes du régime en date du 1^{er} novembre 2003. Les dernières options octroyées aux termes de ce régime ont expiré le 28 février 2013. Ce régime n'est plus actif.

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 octroyées 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 indique la façon dont nous gérons les octrois 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 2014)		
	2014	2013	2012
Nombre d'options pouvant être octroyées et d'options en cours non exercées a)	2,71 %	3,13 %	3,49 %
Dilution b)	2,05 %	2,32 %	2,43 %
Taux d'émission c)	0,25 %	0,31 %	0,39 %

- a) Il s'agit du 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, soit 649 050 049.
- b) 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.
- c) Le taux d'émission désigne le nombre d'options d'achat d'actions émises au cours de l'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 des régimes d'incitation fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-après indique (au 31 octobre 2014) ce qui suit :

- les actions devant être émises à l'exercice des options en cours aux termes des divers régimes d'options d'achat d'actions;
- le reste des actions qui demeurent disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions (aucune autre action n'est disponible aux fins d'émission aux termes des régimes d'options d'achat d'actions de M&I).

Les actionnaires ont approuvé tous les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui comportent l'émission d'actions.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options et droits en cours et des bons de souscription en circulation a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options et droits en cours et des bons de souscription en circulation b)	Nombre de titres demeurant disponibles aux fins d'émission future aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (exclusion faite des titres indiqués à la colonne a))
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	13 337 765	76,21 \$	4 222 722
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	13 337 765	76,21 \$	4 222 722

- a) Comprend les options d'achat d'actions en cours de M&I qui ont été converties en options permettant d'acheter des actions à la clôture de l'acquisition de M&I, conformément à la convention d'achat.
- b) Comprend le prix d'exercice moyen pondéré des options d'achat d'actions de M&I converties.

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 qu'elle, au gré du comité
Nombre maximum d'actions pouvant être émises	75 876 632 actions (représentant 11,73 % des actions émises et en circulation au 6 février 2015)
Nombre d'actions actuellement émises (dilution)	13 194 878 actions peuvent être émises à l'exercice d'options en cours (représentant 2,04 % des actions émises et en circulation de la Banque au 6 février 2015)
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission	4 074 928 actions demeurent disponibles aux fins d'émission (représentant 0,63 % des actions émises et en circulation de la Banque au 6 février 2015)
Autres restrictions	Le nombre d'actions pouvant être émises en faveur d'initiés, à tout moment, aux termes de toutes les ententes de rémunération fondées sur des titres ne peut excéder 10 % des actions émises et en circulation; le nombre d'actions émises en faveur d'initiés, au cours d'une période d'un an, aux termes de toutes les ententes de rémunération fondées sur des titres ne peut excéder 10 % des actions émises 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'options pouvant être octroyées et d'options en cours non exercées)	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.

Régime d'options d'achat d'actions de la Banque - conditions

Durée maximale des options	Dix ans à compter de la date d'octroi. Si l'expiration a lieu durant une période d'interdiction d'opérations de la Banque, la durée est prolongée jusqu'au cinquième jour ouvrable suivant la levée de la période d'interdiction d'opérations. Toutefois, les titulaires d'options qui sont des contribuables américains ne sont pas visés par cette disposition.
Prix d'exercice	Égal au cours de clôture des actions à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.
Acquisition des droits et exercice d'options	<p>Les options d'achat d'actions ne peuvent être exercées tant que les droits relatifs à ceux-ci ne sont pas acquis. Les droits afférents aux options d'achat d'actions octroyées en décembre 2013 ou par la suite s'acquiescent en tranches égales de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date d'octroi. Pour les options octroyées avant décembre 2013, ils s'acquiescent en tranches sur une période de quatre ans à compter de la date d'octroi. En ce qui concerne les options d'achat d'actions assujetties à une condition relative au cours des actions, outre la condition relative à l'acquisition, certaines options d'achat d'actions ne peuvent être exercées que si le cours des actions atteint ou dépasse un certain seuil. Depuis 2013, le comité peut indiquer, dans les relevés transmis aux participants, des modalités d'acquisition différentes.</p> <p>Le comité a le pouvoir discrétionnaire de déterminer le nombre d'options devant être octroyées sous forme d'options standard et d'options assujetties à la condition relative au cours des actions.</p>
Expiration des options	<p>La première des éventualités suivantes à survenir :</p> <ol style="list-style-type: none"> i) le cinquième anniversaire de la date de départ à la retraite du participant; ii) le cinquième anniversaire (troisième anniversaire dans le cas des options octroyées avant novembre 2014) de la date de cessation d'un emploi à temps plein en raison d'une invalidité ou d'un décès; iii) le 10^e anniversaire de la date d'octroi. <p>Les options font l'objet d'une renonciation si un participant démissionne ou s'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante. S'il est mis fin à son emploi sans cause juste et suffisante, le participant peut exercer les options en cours dont les droits ont été acquis dans les 90 jours suivant la cessation de son emploi. Toutes les options restantes font ensuite l'objet d'une renonciation.</p>

Transfert/cession	Par testament ou conformément à la législation sur les successions seulement.
Renonciation en cas de geste préjudiciable posé pendant la période d'emploi	La totalité ou une partie des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis et qui ont été octroyées à un cadre peut faire l'objet d'une renonciation si l'on constate que l'ancien cadre a posé un geste préjudiciable à la Banque pendant la période d'emploi.
Renonciation en cas de concurrence	Les options peuvent faire l'objet d'une renonciation 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, les droits relatifs à ses options seront acquis immédiatement et le cadre disposera de 90 jours pour exercer celles-ci.
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 à un régime avant sa date d'expiration aux fins de réémission, en faveur du même participant, à 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 au cours d'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'octroi (sauf si la date d'expiration tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations de la Banque); vii) l'autorisation d'octroyer des attributions, sauf des octrois d'options et de droits à la plus-value d'actions, aux termes du régime. <p>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, l'ajustement 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 des droits relatifs à 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.</p>
Processus d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> i) les cadres doivent ouvrir un compte de courtage auprès de BMO; ii) lorsqu'une option est exercée, le compte est débité du prix d'exercice et, dans la mesure où le montant débité excède les fonds disponibles dans le compte, de 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, la maison de courtage 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>
Mesures de récupération	Jusqu'à 100 % des avantages associés aux options non exercées d'un cadre peuvent être récupérés si, en raison d'une fraude, de l'inconduite ou d'une faute lourde du cadre, BMO ou BMO Financial Corp. subit une perte financière importante ou est tenue de redresser ses états financiers. Jusqu'à 100 % des avantages reçus par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions au cours des 12 derniers mois peuvent être récupérés en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite conformément à la politique de la Banque.

Principales modalités du régime de rémunération variable de BMO Marchés des capitaux

Admissibilité	Employés de BMO Marchés des capitaux (à l'exclusion du chef de la direction de BMO Marchés des capitaux)
Forme d'attribution	Espèces, droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (« DVAAR ») ou droits différés à la valeur d'actions (« DDVA »)
Montant global des attributions	<p>Le montant global des attributions est établi en fonction d'un modèle de passation en charges totale par l'utilisation du rendement en fonction du bénéficiaire net avant prime et impôts par rapport aux cibles de rendement; la somme dont dispose le Comité directeur de BMO Marchés des capitaux est établie en fonction du rendement des groupes d'exploitation énoncé à la page 95.</p> <p>Le montant global des attributions est pleinement ajusté en fonction des pertes sur prêts réelles et tient compte de la mesure d'évaluation du RCP de BMO Marchés des capitaux. Le montant global des attributions peut également être ajusté en fonction d'autres facteurs tels que le risque.</p>
Forme des attributions	<p>La proportion des espèces et des DVAAR qui constituent les attributions individuelles est établie en fonction de la nature du poste et de l'échelle de rémunération.</p> <p>La tranche en espèces peut être volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA. Tous les employés qui prennent des risques importants de BMO Marchés des capitaux reçoivent au moins 40 % de leur attribution incitative sous forme de DVAAR. Se reporter aux pages 111 à 113 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des employés qui prennent des risques importants.</p>
Modalités des DVAAR	<p>DVAAR :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DVAAR supplémentaires. • La valeur est fondée sur le cours des actions. • Les DVAAR s'acquiescent à raison de 25 % au cours de chacune des deux premières années et de 50 % au cours de la troisième année, avec un paiement chaque année ou à la fin de la période de trois ans. • Les DVAAR non acquis sont annulés en cas de démission. • La possibilité d'acquiescent 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-concurrence et/ou de non-sollicitation. • Les DVAAR non acquis sont annulés si le participant pose un geste pendant qu'il est au service de la Banque qui aurait entraîné la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante.
Modalités des DDVA	<p>Les employés de BMO Marchés des capitaux occupant un poste de directeur général ou un poste à un échelon supérieur peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur attribution en espèces sous forme de DDVA.</p> <p>DDVA :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les DDVA donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DDVA supplémentaires. • Les DDVA sont rachetables seulement lorsque les employés rompent tous les liens avec la Banque et les entités du même groupe qu'elle. • La valeur est fondée sur le cours des actions.
Récupération	<p>Les attributions en espèces, sous forme de DVAAR et sous forme de DDVA versées au cours des 12 derniers mois peuvent être récupérées en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite, conformément à la politique de la Banque.</p> <p>Les attributions de DVAAR peuvent être réduites ou éliminées sur le fondement d'une information qui aurait eu une incidence défavorable sur le montant d'une attribution au moment où elle a été octroyée.</p>

Autres renseignements

La présente rubrique de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction comprend de l'information au sujet des régimes de rémunération et des employés pouvant avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la Banque (les « régimes et employés importants ») et est conforme aux obligations d'information du troisième pilier du Comité de Bâle.

Le comité est chargé d'établir et d'approuver les politiques et la philosophie en matière de rémunération relatives aux régimes et employés importants de BMO Groupe financier. Sa démarche générale est conforme à celle qu'il applique à la rémunération des cadres, compte tenu des modifications qui s'imposent aux fins de conformité avec les exigences des territoires dans lesquels nous exerçons des activités :

- les paiements de rémunération sont liés au rendement des divisions, à la stratégie et aux rendements des actionnaires, et équilibrés en fonction des risques;
- le rendement individuel est pris en compte dans l'établissement de la rémunération variable;
- les employés prenant des risques importants doivent reporter une tranche de leur rémunération variable.

(Se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » qui figure aux pages 55 et suivantes pour obtenir des renseignements au sujet de la rémunération des cadres et du rôle du comité.)

Régimes importants

Le comité a approuvé les critères de définition des régimes importants en tenant compte des commentaires des groupes des risques, de l'audit, des finances, des ressources humaines et de la conformité de la Banque.

Le niveau de risque d'une entreprise (compte tenu de l'évaluation du groupe des risques) et ses dépenses au titre de la rémunération annuelle totale déterminent si un régime de rémunération sera considéré comme étant *important* ou non. Généralement, un risque plus élevé et des dépenses plus importantes au titre de la rémunération annuelle permettent de classer un régime dans les régimes importants.

Le comité doit approuver ce qui suit :

- la liste annuelle des régimes importants;
- les modifications apportées aux régimes importants une fois examinées par les comités de surveillance de la rémunération américain et global et le chef de la direction (se reporter à la page 62 pour obtenir de plus amples détails au sujet des comités de surveillance de la rémunération américain et global);
- l'établissement du montant global des attributions incitatives variables une fois examiné par les comités de surveillance de la rémunération américain et global et le chef de la direction.

Employés qui prennent des risques importants

Le comité a approuvé les catégories suivantes d'employés qui prennent des risques importants : tous les premiers vice-présidents et les employés des échelons supérieurs de la Banque ainsi que les employés de BMO Marchés des capitaux qui pourraient avoir une incidence importante sur le risque de la Banque.

Les normes suivantes s'appliquent à la rémunération des employés qui prennent des risques importants :

- les paramètres non financiers (tels que les limites relatives au risque excédées et les rapports d'audit insatisfaisants) sont regroupés dans les évaluations de rendement et les décisions en matière de rémunération;
- la rémunération reportée de ce groupe varie de 40 % à 60 % de la rémunération totale;
- la rémunération variable reflète la rémunération au rendement et des paramètres d'évaluation des risques appropriée.

Tableaux relatifs à la rémunération des employés qui prennent des risques importants

La rémunération en espèces versée a été convertie en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen au cours des exercices suivants : 2014 : 1,00 \$ US = 1,0937 \$ CA et 1 £ = 1,8157 \$ CA et 2013 : 1,00 \$ US = 1,0235 \$ CA et 1 £ = 1,5978 \$ CA.

Les titres de capitaux propres attribués ont été convertis en dollars canadiens à l'aide du taux de change au comptant à la fin du mois de novembre au cours des exercices suivants : 2014 : 1,00 \$ US = 1,1440 \$ CA et 1 £ = 1,7890 \$ CA et 2013 : 1,00 \$ US = 1,0620 \$ CA et 1 £ = 1,7382 \$ CA.

Rémunération directe totale attribuée au cours des exercices 2014 et 2013

Catégorie a)	2014		2013	
	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants
Nombre d'employés	10	95	9	100
Rémunération fixe totale (non reportée) (\$)	6 640 430	26 585 202	5 456 075	28 038 787
Rémunération variable globale				
En espèces (non reportée) (\$)	9 615 550	50 562 678	7 981 255	58 861 111
En espèces (reportée) (\$)	289 100	556 967	875 000	1 225 514
Fondée sur des actions (reportée) (\$)	25 802 080	61 341 357	18 547 700	56 546 155
Fondée sur des options (reportée) (\$)	3 664 520	6 259 609	6 286 040	10 948 556
Rémunération reportée totale (\$) b)	39 371 250	118 720 611	33 689 995	127 581 336
Rémunération variable totale (\$)	46 011 680	145 305 813	39 146 070	155 620 123

- a) Les employés qui ont quitté la Banque durant l'exercice sont inclus dans ces catégories. Les membres de la haute direction représentent les plus hauts dirigeants de la Banque.
- b) La rémunération reportée totale représente la valeur totale de la rémunération en espèces (à l'exclusion de la rémunération fixe), ainsi que de la rémunération fondée sur des actions et des options. Les montants pour l'exercice 2013 qui ont été publiés dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'an dernier étaient surévalués en raison d'une erreur de calcul – les montants relatifs à la rémunération fixe totale ont été ajoutés par inadvertance.

Rémunération reportée versée ou non au cours des exercices 2014 et 2013

Catégorie	2014		2013	
	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants
Espèces				
Droits acquis	3 705 826	1 089 424	3 285 481	1 201 653
Fondée sur des actions a)b)				
Droits acquis	76 526 127	38 479 594	58 271 359	39 095 226
Droits non acquis	55 679 661	193 790 556	46 326 638	219 019 123
Fondée sur des options a)c)				
Droits acquis	55 321 328	52 572 280	35 791 079	44 571 062
Droits non acquis	30 975 549	40 781 494	24 738 609	35 498 155
Versée durant l'exercice	24 624 925	72 817 789	14 462 729	65 922 316

- a) D'après le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2014 (81,73 \$) et le 31 octobre 2013 (72,62 \$).
- b) La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis et dont les droits ne sont pas acquis correspond au nombre de droits en cours le 31 octobre multiplié par le cours de clôture des actions.
- c) La valeur des options dans le cours dont les droits sont acquis et dont les droits ne sont pas acquis correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions le 31 octobre. Les options dont les droits sont acquis comprennent les options dont les droits sont acquis et qui ne peuvent être exercées étant donné qu'elles n'ont pas satisfait à la condition relative au cours des actions.

Les attributions fondées sur des actions et sur des options en cours sont susceptibles de faire l'objet d'ajustements implicites (fluctuation du cours des actions) et d'ajustements explicites (c.-à-d. des ajustements en fonction du risque, des mesures de récupération ou une annulation). En 2014 et en 2013, aucune réduction n'a été effectuée en raison d'ajustements explicites. En 2014 et en 2013, aucune réduction implicite n'a été effectuée.

Autre rémunération versée

En 2014, les indemnités de départ convenues ont atteint 17,3 millions de dollars pour quatre employés qui prennent des risques importants et 18,7 millions de dollars ont été versés à 14 employés qui prennent des risques importants. En 2013, les indemnités de départ convenues totalisant 14,3 millions de dollars à l'égard de quatre employés qui prennent des risques importants et la somme de 17,0 millions de dollars a été versée à 17 employés qui prennent des risques importants. Les indemnités de départ attribuées étaient conformes à la pratique de common law. Aucun membre de la haute direction n'a reçu ni ne s'est vu attribuer d'indemnité de départ au cours de l'exercice 2014 ou 2013.

Les renseignements sur les primes d'entrée en fonction, les primes garanties et les indemnités de départ les plus élevées attribuées en 2014 et en 2013 ont été communiqués au BSIF à titre confidentiel aux fins de protection des renseignements personnels des employés.

Approbation des administrateurs

Notre Conseil d'administration a approuvé le contenu de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction aux fins de distribution aux actionnaires.

La secrétaire générale,



BARBARA M. MUIR

Le 24 février 2015

L'engagement

de prêcher par l'exemple dans tout ce que nous faisons

- Gérer le rendement de façon responsable
- Assurer un processus de gestion des risques discipliné
- Établir des liens durables avec de nouveaux clients
- Promouvoir le succès de nos employés
- Exercer nos activités avec intégrité
- Aider les autres en cours de route

Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des engagements que nous avons pris envers nos clients et les collectivités où nous sommes présents dans le Rapport sociétal le plus récent, à www.bmo.com/responsabilitesocietale.

Le Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle porte sur les questions qui ont le plus d'incidence sur nos parties prenantes et la viabilité à long terme de nos activités. Ce rapport est affiché sur notre site Web, à www.bmo.com/responsabilitesocietale

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®).

On peut se procurer de l'information sur nos politiques, nos programmes et notre performance en matière d'environnement sur

 www.bmo.com/environnement

