

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



Votre vote compte.

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.

Invitation adressée aux actionnaires

Nous vous prions de vous joindre au Conseil d'administration et à l'équipe de direction de la Banque de Montréal lors de notre :

**assemblée annuelle des actionnaires
qui aura lieu à 9 h 30 (heure locale) le 10 avril 2013
à l'hôtel Delta Bessborough, 601 Spadina Crescent East, Saskatoon (Saskatchewan)**

Cette importante assemblée vous donne l'occasion d'assister à une présentation en direct de nos résultats, d'en apprendre davantage sur nos projets d'avenir et d'obtenir des réponses à vos questions. Nous vous recommandons d'y assister en personne ou par webdiffusion sur Internet.

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

L'assemblée sera diffusée en direct sur notre site Web et un enregistrement de celle-ci sera disponible en ligne par la suite. Vous trouverez également sur notre site Web notre rapport annuel 2012, nos résultats trimestriels, les présentations destinées aux investisseurs et d'autres renseignements utiles à notre sujet.

Les administrateurs et les dirigeants de la Banque de Montréal ne perdent jamais de vue le fait qu'ils dirigent cette entreprise pour vous, les actionnaires. Nous comptons sur votre participation le 10 avril prochain.

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du Conseil,



J. Robert S. Prichard

Le 28 février 2013

Le président et chef de la direction,



William A. Downe

Table des matières

Invitation adressée aux actionnaires	1	Administrateurs	7
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal	2	Candidats à l'élection au Conseil d'administration	7
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction	3	Formation permanente et compétences	15
Assemblée annuelle des actionnaires	3	Rémunération et relevé des présences des administrateurs	17
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction	3	Gouvernance	21
Questions devant être soumises à l'assemblée	3	Rapport du comité d'audit et de révision	21
États financiers de BMO	3	Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature	22
Élection des membres du Conseil d'administration	3	Rapport du comité des ressources humaines	23
Nomination des auditeurs	3	Rapport du comité d'évaluation des risques	24
Vote sur notre démarche en matière de rémunération des cadres	4	Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	25
Examen des propositions d'actionnaires	4	Mandat du Conseil	32
Information relative à l'exercice des droits de vote	4	Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	33
Points à l'ordre du jour	4	Assurance des administrateurs et des dirigeants	33
Qui est habile à voter	4	Offre publique de rachat dans le cours normal des activités	33
Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires non inscrits	4	Propositions d'actionnaires	34
Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires inscrits	4	Analyse de la rémunération	38
Vote par procuration	5	Message du président du comité des ressources humaines	39
Confidentialité	6	Gouvernance et surveillance de la rémunération	41
Communications avec l'agent des transferts de la Banque	6	Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres	42
Questions à l'assemblée	6	Programme de rémunération	46
Propositions d'actionnaires de l'an prochain	6	Résultats de 2012	51
Date de la circulaire	6	Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2012	55
		Tableaux de la rémunération des cadres	63
		Renseignements complémentaires	68
		Autres renseignements	72
		Approbation des administrateurs	74

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

Quand : le mercredi 10 avril 2013 à 9 h 30 (heure locale)
Où : l'hôtel Delta Bessborough, 601 Spadina Crescent East, Saskatoon (Saskatchewan)

L'assemblée aura lieu aux fins suivantes :


1. recevoir les états financiers consolidés de la Banque de Montréal (la « Banque ») pour l'exercice terminé le 31 octobre 2012 et le rapport des auditeurs des actionnaires y afférent;
2. élire le Conseil d'administration pour 2013;
3. nommer les auditeurs des actionnaires pour 2013;
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 34 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
6. délibérer sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les actionnaires en date du 1^{er} mars 2013 auront le droit de voter à l'assemblée. Le nombre de voix admissibles* pouvant être exprimées à l'assemblée s'élève à 652 776 083, soit le nombre total d'actions ordinaires de la Banque en circulation le 1^{er} mars 2013.

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 9 avril 2013. 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 4 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Par ordre du Conseil d'administration,

La première vice-présidente, conseil général délégué,
Affaires générales, et secrétaire général,



Barbara M. Muir

Le 28 février 2013

* 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 à la page 5.

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Assemblée annuelle des actionnaires

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui se tiendra le 10 avril 2013 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 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.

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 terminé le 31 octobre 2012 dans notre rapport annuel 2012.

2. Élection des membres du Conseil d'administration

L'information au sujet des candidats aux postes d'administrateur figure aux pages 7 et suivantes. Tous ces candidats, sauf un, soit Jan Babiak, ont été élus administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires précédente de la Banque. M^{me} Babiak a été nommée membre du Conseil d'administration le 23 octobre 2012. Les administrateurs que vous élirez à l'assemblée 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 voter à son gré pour un ou plusieurs autres candidats.

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*, il devra remettre sa démission. Le comité de gouvernance et de mise en candidature recommandera au Conseil d'accepter ou de rejeter la démission. Le candidat ne participera pas à cette décision.

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 2013. 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 sur 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 approuve au préalable tous les services devant être fournis par les auditeurs des actionnaires, 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 la politique sur l'indépendance des auditeurs de la Banque pour assurer que les services d'audit 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

Au cours des exercices terminés les 31 octobre 2012 et 2011, la Banque a versé les honoraires suivants aux auditeurs des actionnaires :

Honoraires en millions de dollars 1)	2012	2011
Honoraires d'audit	15,8 \$	13,8 \$
Honoraires pour services liés à l'audit 2)	1,7	0,8
Honoraires pour services fiscaux	0,0	0,0
Tous les autres honoraires 3)	1,2	0,2
Total	18,7 \$	14,8 \$

Notes

- 1) La ventilation des honoraires est fondée sur les définitions prévues par les lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables et la Securities and Exchange Commission des États-Unis.
- 2) Les honoraires pour services liés à l'audit versés en 2012 et en 2011 avaient trait à des conseils de nature comptable, à des procédures particulières relatives à la circulaire de sollicitation de procurations et à d'autres procédures particulières.
- 3) Tous les autres honoraires versés pour 2012 et 2011 avaient trait principalement à des honoraires versés relativement à des examens portant sur la conformité de l'information financière aux exigences réglementaires et à des rapports sur les contrôles internes à l'égard des services fournis par diverses entreprises de BMO Groupe financier. Les honoraires de 2012 et de 2011 comprennent aussi les honoraires versés pour 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 42 et suivantes de la présente circulaire.

La Banque estime que notre démarche 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 appuient la démarche que nous avons adoptée.

Nous vous demandons de voter sur la façon dont nous rémunérons nos cadres. Il s'agit d'un vote consultatif et non obligatoire. 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 présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction distribuée avant l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de 2013. »

Si Robert Prichard ou William Downe est votre fondé de pouvoir et que vous ne lui avez donné aucune instruction sur 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 à la page 31 de la présente circulaire.

5. Examen des propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires soumises à votre examen figurent aux pages 34 et suivantes de la présente circulaire. 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 fourni aucune instruction sur 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, doit être approuvé à la majorité (plus de 50 %) des voix exprimées.

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 si vous aviez la propriété d'actions le 1^{er} mars 2013. Vous avez le droit d'exprimer une voix par action. À cette date, nous avions 652 776 083 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 nous n'ayons rien dans nos registres qui indique 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

Vous pouvez désigner n'importe quelle personne physique ou morale en tant que votre fondé de pouvoir. Dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint, Robert Prichard ou William Downe, qui sont tous deux administrateurs de la Banque, est désigné en tant que votre fondé de pouvoir. Si vous souhaitez nommer le fondé de pouvoir de votre choix, veuillez inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin. Votre fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la Banque. Assurez-vous que la personne que vous aurez choisie assistera à l'assemblée et exercera vos droits de vote pour vous. Si vous ne nommez pas votre propre fondé de pouvoir, 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 cocher la case « *ABSTENTION* » 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 d'autre fondé de pouvoir 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 9 avril 2013. 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 retourner vos instructions de vote conformément aux instructions fournies par votre intermédiaire sur le formulaire d'instructions de vote. N'oubliez pas que votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote dans les délais requis. 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 9 avril 2013.

Si vous souhaitez modifier 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, vous devez envoyer un avis écrit signé de modification de vos instructions à l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- le secrétaire général de la Banque, au plus tard 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 31 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; pour ce faire, vous devez vous inscrire 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'idée 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 :

- en suivant les instructions de vote destinées aux actionnaires non inscrits;
- par voie électronique, en allant à www.voteendirect.com et en suivant les instructions de vote fournies en ligne.

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, CST Phoenix Advisory Partners. Nous prévoyons verser environ 32 000 \$ pour ses services, en plus de payer les frais d'appels téléphoniques.

Qui est inhabile à voter

Les actions détenues en propriété véritable par les personnes suivantes ne donnent pas le droit de voter :

- le gouvernement du Canada ou l'un de ses organismes (sauf avec l'approbation du ministère des Finances et du gouverneur en conseil);
- 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 (sauf avec l'approbation du ministère des Finances).

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 ministère des Finances).

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, en date du 28 février 2013, 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 les procurations. Computershare discute des procurations avec la Banque uniquement 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
9th Floor, North Tower
Toronto (Ontario) M5J 2Y1

par téléphone :

au Canada et aux États-Unis : 1 800 340-5021
dans tous les autres pays : 514 982-7800

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 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;
4. en envoyant un courriel au secrétaire général, à corp.secretary@bmo.com;
5. en communiquant par la poste avec le secrétaire général à l'adresse fournie à la page 31 de la présente circulaire.

Propositions d'actionnaires de l'an prochain

Les propositions pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires doivent être soumises d'ici le 5 novembre 2013.

Date de la circulaire

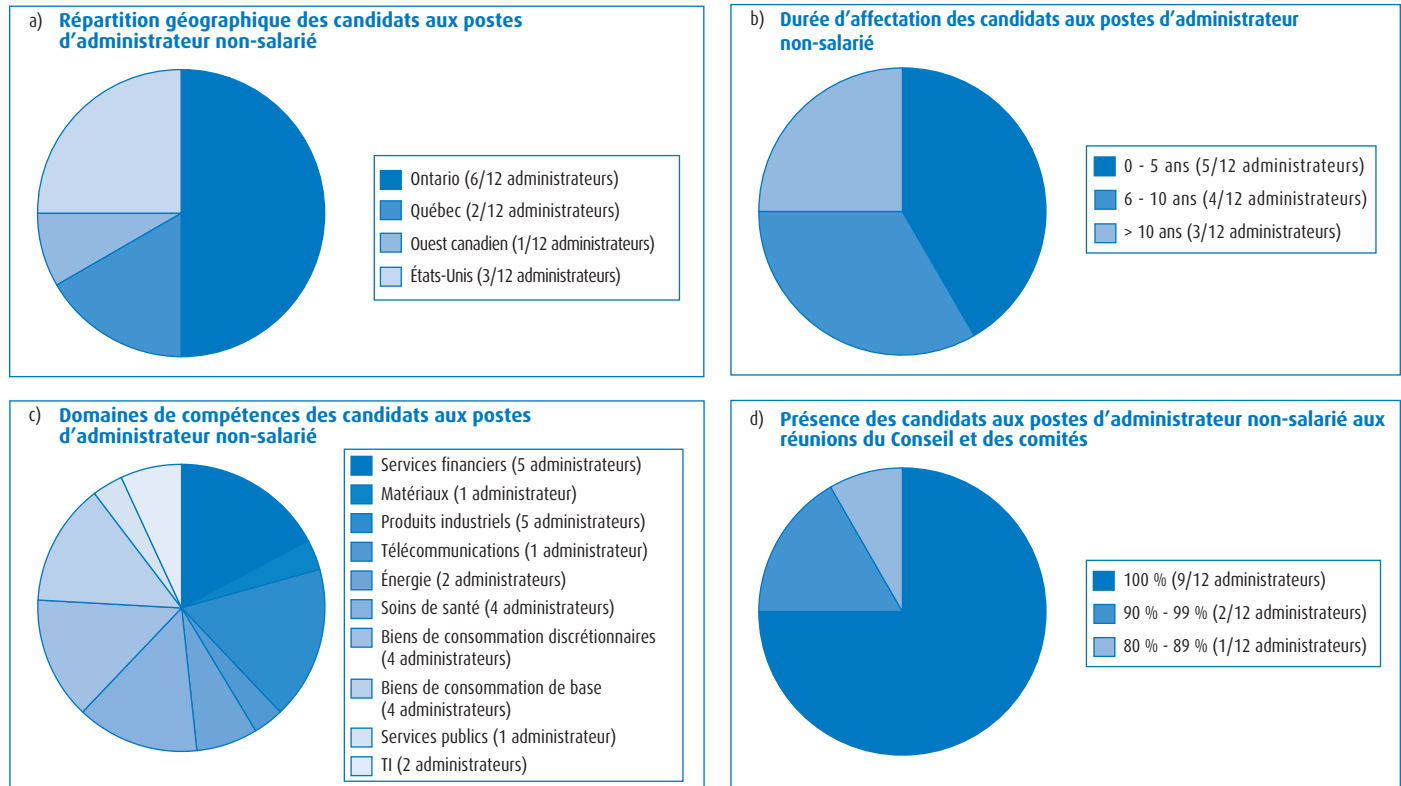
La présente circulaire est datée du 28 février 2013 et tous les renseignements qui y figurent sont à jour à cette date, sauf indication contraire.

Administrateurs

Le Conseil est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires internes de la Banque. Les administrateurs que vous élirez en tant qu'actionnaires seront vos représentants. La présente rubrique contient de l'information au sujet des candidats à l'élection au Conseil, de leurs compétences et de leur formation permanente, de la rémunération des administrateurs ainsi que de l'assiduité des administrateurs 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 doit engager des administrateurs dévoués, chevronnés et dont les compétences sont variées. Les diagrammes a), b) et c) qui figurent ci-après contiennent des renseignements sur les compétences et l'expérience des candidats à des postes d'administrateur non-salarié. Le diagramme d) fait état de la présence des candidats aux postes d'administrateur non-salarié qui siégeaient au Conseil à la fin de l'exercice 2012. Les profils des candidats aux postes d'administrateur qui figurent aux pages 8 à 14 fournissent de l'information détaillée au sujet de chaque candidat à l'élection des membres du Conseil, notamment leur compétence, leur participation à des comités, leur assiduité aux réunions et leur participation au conseil de sociétés ouvertes. Ces profils contiennent également de l'information au sujet des titres détenus par les candidats au 28 février 2013 ainsi que la valeur de la rémunération totale qu'ils ont reçue au cours de l'exercice 2012.





Robert M. Astley

Âge : 68 ans
Waterloo (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2004
Indépendant 1)

Domaine d'expertise :
Services financiers

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS				PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration				20 sur 20 (100 %)		46 sur 46 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature				8 sur 8 (100 %)			
Comité des ressources humaines (président)				8 sur 8 (100 %)			
Comité d'évaluation des risques				10 sur 10 (100 %)			
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL			
Aucun							
TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3) 10)	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)
2013	11 485	30 539	42 024	2 698 361 \$	600 000 \$	2 098 361 \$	15,4
2012	11 485	26 704	38 189	2 226 037 \$	600 000 \$	1 626 037 \$	12,7
Variation nette	—	3 835	3 835	472 324 \$		472 324 \$	2,7
OPTIONS DÉTENUES 7)							
Néant							
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012							
2012 : 213 000 \$ (100 000 \$ sous forme de DDVA)							



Janice M. Babiak

Âge : 55 ans
Franklin (Tennessee)
États-Unis
Administratrice depuis : 2012
Indépendante 1)

Domaines d'expertise :
Biens de consommation discrétionnaires
Biens de consommation de base
Services financiers
Technologies de l'information

Jan Babiak, administratrice de sociétés, a été associée et directrice générale chez Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., 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 des 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 mondiaux de l'organisation. M^{me} Babiak a en outre siégé au conseil d'Ernst & Young en Europe du Nord, au Moyen-Orient, en Inde et en Afrique. En 2012, elle s'est jointe au conseil de Walgreens, où elle fait partie des comités de vérification et de finance. À l'heure actuelle, M^{me} Babiak siège au conseil de l'Institute of Chartered Accountants in England and Wales (institut des comptables agréée en Angleterre et au pays de Galles) et participe au conseil consultatif sur la responsabilité sociale de l'organisme. 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*				1 sur 1 (100 %)		2 sur 2 (100 %)	
Comité d'audit et de révision†				1 sur 1 (100 %)			
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL			
Walgreens				d'avril 2012 à aujourd'hui		Comité d'audit (présidente)	
Logica plc				de 2010 à 2012		Comité des finances	
TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3) 10)	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)
2013	—	1 021	1 021	65 558 \$	600 000 \$	(534 442)\$	0,4
OPTIONS DÉTENUES 7)							
Néant							
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012							
2012 : 16 083 \$ (16 083 \$ sous forme de DDVA)							

* M^{me} Babiak a été nommée membre du Conseil d'administration et sa nomination a pris effet le 23 octobre 2012.

† M^{me} Babiak a été nommée membre du comité d'audit et de révision et sa nomination a pris effet le 23 octobre 2012.



Sophie Brochu

Âge : 49 ans
Bromont (Québec)
Canada
Administratrice depuis : 2011
Indépendante 1)

Domaines d'expertise :
Énergie
Produits industriels

Sophie Brochu occupe le poste de présidente et chef de la direction de Gaz Métro. 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 a coprésidé la campagne Centraide du Grand Montréal pour 2010 et participé au projet *80, ruelle de l'Avenir*, qui vise à prévenir le décrochage scolaire dans les quartiers Centre-Sud et Hochelaga-Maisonneuve.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration		20 sur 20 (100 %)		26 sur 26 (100 %)	
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	
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) 10)	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)
2013	—	5 694	5 694	365 612 \$	600 000 \$	(234 388)\$	2,1
2012	—	1 735	1 735	101 133 \$	600 000 \$	(498 867)\$	0,6
Variation nette	—	3 959	3 959	264 479 \$		264 479 \$	1,5

OPTIONS DÉTENUES 7)							
Néant							

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012							
2012 : 176 500 \$ (176 500 \$ sous forme de DDVA)							



George A. Cope

Âge : 51 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2006
Indépendant 1)

Domaine d'expertise :
Télécommunications

George Cope est président et chef de la direction de Bell Canada et de BCE Inc., où il dirige la transformation de l'une des plus importantes sociétés de communications au Canada en un concurrent axé sur le client au moyen d'une stratégie consistant à investir dans un réseau à large bande, à améliorer les services et à réduire les coûts. Avant de se joindre à Bell en 2005, il était président et chef de la direction de l'entreprise de télécommunications sans fil nationale Telus Mobilité depuis 2000. Auparavant, il a été président et chef de la direction de l'entreprise de télécommunications sans fil nationale Clearnet Communications pendant 13 ans. Titulaire d'un diplôme spécialisé en administration des affaires de l'université de Western Ontario, M. Cope siège au conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business à l'université de Western Ontario.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration		19 sur 20 (95 %)		26 sur 28 (93 %)	
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	
BCE Inc.		de 2008 à aujourd'hui	
Bell Aliant		de 2008 à aujourd'hui	
NII Holdings, Inc.		de 2004 à 2010	
		Président du conseil	

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3) 10)	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)
2013	9 660	19 782	29 442	1 890 471 \$	600 000 \$	1 290 471 \$	10,8
2012	9 660	15 006	24 666	1 437 781 \$	600 000 \$	837 781 \$	8,2
Variation nette	—	4 776	4 776	452 690 \$		452 690 \$	2,6

OPTIONS DÉTENUES 7)							
Néant							

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012							
2012 : 176 500 \$ (176 500 \$ sous forme de DDVA)							



William A. Downe

Âge : 60 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2007
Non indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Services financiers
Énergie
Soins de santé

Bill Downe est président et chef de la direction de BMO Groupe financier. Depuis ses débuts auprès de la Banque en 1983, il a occupé divers postes. Avant le 1^{er} mars 2007, il était chef de l'exploitation et, à ce titre, responsable de toutes les unités d'exploitation de la Banque, notamment PE Canada et États-Unis, BMO Marchés des capitaux, le groupe Gestion privée, Technologie et opérations et le Marketing d'entreprise. Auparavant, il a été pendant quatre ans président du conseil délégué de BMO Groupe financier et chef de la direction de BMO Nesbitt Burns, où il avait pour mandat de superviser les activités de BMO Marchés des capitaux et du groupe Gestion privée ainsi que les activités de BMO Groupe financier aux États-Unis. Il siège actuellement au conseil d'administration de BMO Nesbitt Burns Holding Corporation et de BMO Financial Corp. (deux filiales de la Banque). Aux États-Unis, M. Downe a été président du conseil consultatif de la Réserve fédérale et est actuellement membre du conseil des fiduciaires du Rush University Medical Center ainsi que de son comité de la rémunération et des ressources humaines et de son comité de perfectionnement et il siège au conseil d'administration et au comité de la rémunération des dirigeants et des ressources humaines de Manpower Inc. ainsi qu'au conseil d'administration de Catalyst Inc. et à son conseil consultatif canadien. Au Canada, M. Downe siège au Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE), a auparavant présidé le conseil d'administration du St. Michael's Hospital et est actuellement administrateur de la fondation du St. Michael's Hospital et membre du Campaign Executive pour la campagne de financement de l'université de Toronto. De plus, M. Downe siège au conseil de l'International Monetary Conference (IMC) et est membre 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	20 sur 20 (100 %)	52 sur 52 (100 %)
Comité d'audit et de révision*	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature*	8 sur 8 (100 %)	
Comité des ressources humaines*	8 sur 8 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques*	10 sur 10 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Manpower Inc.	de 2011 à aujourd'hui Comité de la rémunération des dirigeants et des ressources humaines

TITRES DÉTENUS						
Exercice	Actions 2)	Droits 8)	Total des actions et des droits	Montant total à risque 4)	Minimum requis 9)	Excédent sur le minimum requis 9)
2013	223 399	412 685	636 084	40 842 954 \$	8 778 000 \$	32 064 954 \$
2012	211 194	359 676	570 870	33 276 012 \$	7 183 750 \$	26 092 262 \$
Variation nette	12 205	53 009	65 214	7 566 941 \$		5 972 691 \$

OPTIONS DÉTENUES						
M. Downe n'a reçu aucune rémunération en contrepartie de ses services en tant qu'administrateur et n'a pas eu droit à des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants décrit à la page 70.						

* Au cours de l'exercice 2012, M. Downe a assisté aux réunions des comités, en totalité ou en partie, selon le cas, à la demande des comités, mais n'était membre d'aucun comité.



Christine A. Edwards

Âge : 60 ans
Chicago, Illinois
États-Unis
Administratrice depuis : 2010
Indépendante 1)

Domaine d'expertise :

Services financiers

Christine Edwards est associée au sein du groupe de pratique du droit des sociétés du cabinet d'avocats américain Winston & Strawn. Avant de se joindre à Winston & Strawn en 2003, elle était vice-présidente à la direction et chef des services juridiques de Bank One Corporation, où elle assumait la responsabilité des questions juridiques, de la conformité, de la réglementation et des relations avec les administrations publiques. 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 en 2008, en 2009, en 2010 et en 2011 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 de surveillance du Center for Capital Markets Competitiveness de la Chambre de commerce des États-Unis, à Washington, DC. 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 (Baltimore) de l'université du Maryland.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	20 sur 20 (100 %)	40 sur 40 (100 %)
Comité d'évaluation des risques	10 sur 10 (100 %)	
Comité des ressources humaines	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
Aucun	

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3) 10)	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)
2013	2 825	8 429	11 254	722 619 \$	600 000 \$	122 619 \$	4,1
2012	1 825	3 934	5 759	335 692 \$	600 000 \$	(264 308) \$	1,9
Variation nette	1 000	4 495	5 495	386 927 \$		386 927 \$	2,2

OPTIONS DÉTENUES 7)							
Néant							

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012							
2012 : 192 833 \$ (192 833 \$ sous forme de DDVA)							

* M^{me} Edwards a été nommée membre du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et sa nomination a pris effet le 20 mars 2012.



Ronald H. Farmer

Âge : 62 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2003
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Services financiers
Soins de santé
Produits industriels
Matériaux

Ron Farmer est directeur général de Mosaic Capital Partners, société de portefeuille établie à Toronto qui a des intérêts dans plusieurs sociétés fermées. Avant de se joindre à Mosaic en 2003, il a travaillé pendant 25 ans chez McKinsey & Company, où il a occupé le poste d'associé directeur de la pratique canadienne de 1991 à 1997. M. Farmer siège au conseil d'administration d'Integran Technologies et de Valeant Pharmaceuticals International Inc. et 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	20 sur 20 (100 %)	43 sur 43 (100 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature*	5 sur 5 (100 %)	
Comité des ressources humaines	8 sur 8 (100 %)	
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (président)	4 sur 4 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Valeant Pharmaceuticals International Inc.	de 2011 à aujourd'hui Comité de recherche de candidats et de rémunération Comité de gouvernance et de mise en candidature
Afexa Life Sciences Inc.	d'octobre 2011 au 12 décembre 2011

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3) 10)	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)
2013	5 000	35 216	40 216	2 582 269 \$	600 000 \$	1 982 269 \$	14,8
2012	5 000	28 973	33 973	1 980 286 \$	600 000 \$	1 380 286 \$	11,3
Variation nette	—	6 243	6 243	601 983 \$		601 983 \$	3,5

OPTIONS DÉTENUES 7)
Néant

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012
2012 : 202 583 \$ (202 583 \$ sous forme de DDVA)

* M. Farmer a été nommé membre du comité de gouvernance et de mise en candidature et sa nomination a pris effet le 20 mars 2012.



Eric R. La Flèche

Âge : 51 ans
Montréal (Québec)
Canada
Administrateur depuis : 2012
Indépendant 1)

Domaine d'expertise :

Biens de consommation
de base

Eric La Flèche est président et chef de la direction de Metro Inc, important détaillant et distributeur 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 (2005). M. La Flèche est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School et d'une licence en droit de l'Université d'Ottawa. Il est actif auprès de plusieurs organismes de charité au Québec, dont Centraide du Grand Montréal.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration*	11 sur 13 (85 %)	14 sur 16 (88 %)
Comité d'audit et de révision†	3 sur 3 (100 %)	

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

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3) 10)	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)
2013	2 000	2 549	4 549	292 091 \$	600 000 \$	(307 909)\$	1,7
2012	2 000	—	2 000	116 580 \$	600 000 \$	(483 420)\$	0,7
Variation nette	—	2 549	2 549	175 511 \$		175 511 \$	1,0

OPTIONS DÉTENUES 7)
Néant

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012
2012 : 105 083 \$ (105 083 \$ sous forme de DDVA)

* M. La Flèche a été nommé membre du Conseil d'administration et sa nomination a pris effet le 20 mars 2012.

† M. La Flèche a été nommé membre du comité d'audit et de révision et sa nomination a pris effet le 20 mars 2012.



Bruce H. Mitchell

Âge : 67 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1999
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Biens de consommation
de base
Énergie
Produits industriels
Technologies de l'information

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	19 sur 20 (95 %)	34 sur 35 (97 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature*	3 sur 3 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	10 sur 10 (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
Garbell Holdings Limited	de 2006 à 2009

TITRES DÉTENUS		Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3) 10)		Montant total à risque 4)		Excédent sur le minimum requis 5)		Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)	
Exercice	Actions 2)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)				
2013	20 000	52 485	4 654 262 \$	600 000 \$	4 054 262 \$			26,6	
2012	20 000	45 601	3 823 882 \$	600 000 \$	3 223 882 \$			21,9	
Variation nette	—	6 884	830 380 \$		830 380 \$			4,7	

OPTIONS DÉTENUES 7)

Néant

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012

2012 : 188 417 \$ (188 417 \$ sous forme de DDVA)

* M. Mitchell a cessé de siéger au comité de gouvernance et de mise en candidature en date du 20 mars 2012.

† M. Mitchell a été nommé membre du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et sa nomination a pris effet le 20 mars 2012.



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

Âge : 58 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1999
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Biens de consommation
discrétionnaires
Soins de santé
Produits industriels

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 est président de Jeld-Wen Inc., fabricant intégré mondial de matériaux de construction, et a été président du Réseau universitaire de la santé. Il a occupé jusqu'en octobre 2005 le poste de 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. 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.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	20 sur 20 (100 %)	34 sur 34 (100 %)
Comité d'audit et de révision (président)	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature	8 sur 8 (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 aujourd'hui Comité d'audit

TITRES DÉTENUS		Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3) 10)		Montant total à risque 4)		Excédent sur le minimum requis 5)		Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)	
Exercice	Actions 2)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)				
2013	34 365	49 502	5 385 100 \$	600 000 \$	4 785 100 \$			30,8	
2012	34 355	42 147	4 459 302 \$	600 000 \$	3 859 302 \$			25,5	
Variation nette	10	7 355	925 798 \$		925 798 \$			5,3	

OPTIONS DÉTENUES 7)

Néant

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012

2012 : 218 000 \$ (218 000 \$ sous forme de DDVA)



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

Âge : 67 ans
Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada
Administratrice depuis : 2006
Indépendante 1)

Domaines d'expertise :

Biens de consommation
discrétionnaires
Soins de santé
Services publics

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-Education en 2004 et est membre de la Commission trilatérale.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)				
Conseil d'administration		20 sur 20 (100 %)	34 sur 34 (100 %)				
Comité d'audit et de révision		6 sur 6 (100 %)					
Comité de gouvernance et de mise en candidature (présidente)		8 sur 8 (100 %)					
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL					
Shoppers Drug Mart Corporation		de 2007 à aujourd'hui	Comité de rémunération (présidente)				
TransAlta Corporation		de 2006 à aujourd'hui	Comité des ressources humaines Comité de la gouvernance et de l'environnement				
TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3) 10)	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)
2013	1 190	21 202	22 392	1 437 790 \$	600 000 \$	837 790 \$	8,2
2012	1 120	17 911	19 031	1 109 317 \$	600 000 \$	509 317 \$	6,3
Variation nette	70	3 291	3 361	328 473 \$		328 473 \$	1,9
OPTIONS DÉTENUES 7)							
Néant							
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012							
2012 : 198 667 \$ (100 000 \$ sous forme de DDVA)							



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

Âge : 64 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2000
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Biens de consommation
discrétionnaires
Biens de consommation
de base
Soins de santé
Produits industriels
(y compris les transports)

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 et de Penguin Canada, 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 MBA de l'université de Chicago et est titulaire de diplômes en droit de l'université de Toronto et de l'université Yale. Il est Officier de l'Ordre du Canada, membre de l'Ordre de l'Ontario et Fellow de la Société Royale du Canada.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)				
Conseil d'administration		20 sur 20 (100 %)	45 sur 45 (100 %)				
Comité de gouvernance et de mise en candidature		8 sur 8 (100 %)					
Comité des ressources humaines*		5 sur 5 (100 %)					
Comité d'évaluation des risques		10 sur 10 (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					
George Weston Ltée		de 2000 à aujourd'hui	Administrateur principal				
Onex Corporation		de 1994 à aujourd'hui	Comité de la gouvernance				
Torstar Corporation		de 2002 à 2009	Comité des ressources humaines Comité des mises en candidature et de la rémunération Comité des régimes de retraite et des avantages sociaux				
TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3) 10)	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)
2013	11 500	48 965	60 465	3 882 458 \$	600 000 \$	3 282 458 \$	22,2
2012	11 500	38 735	50 235	2 928 198 \$	600 000 \$	2 328 198 \$	16,7
Variation nette	—	10 230	10 230	954 260 \$		954 260 \$	5,5
OPTIONS DÉTENUES 7)							
Néant							
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012							
2012 : 329 212 \$ (329 212 \$ sous forme de DDVA)							

* M. Prichard a été nommé membre du comité des ressources humaines et sa nomination a pris effet le 20 mars 2012.

† M. Prichard a été nommé membre du conseil d'administration de la Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et sa nomination a pris effet le 20 mars 2012.



Don M. Wilson III

Âge : 65 ans
Greenwich (Connecticut)
États-Unis
Administrateur depuis : 2008
Indépendant 1)

Domaine d'expertise :
Services financiers

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	20 sur 20 (100 %)	45 sur 45 (100 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature*	5 sur 5 (100 %)	
Comité des ressources humaines	8 sur 8 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques (président)	10 sur 10 (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
Ethan Allen Interiors Inc.	de 2010 à aujourd'hui
	Comité d'audit

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3) 10)	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)
2013	13 500	19 802	33 302	2 138 321 \$	600 000 \$	1 538 321 \$	12,2
2012	13 500	14 174	27 674	1 613 117 \$	600 000 \$	1 013 117 \$	9,2
Variation nette	—	5 628	5 628	525 204 \$		525 204 \$	3,0

OPTIONS DÉTENUES 7)							
Néant							

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2012							
2012 : 212 083 \$ (212 083 \$ sous forme de DDVA)							

* M. Wilson a été nommé membre du comité de gouvernance et de mise en candidature et sa nomination a pris effet le 20 mars 2012.

† M. Wilson a cessé de siéger au conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal en date du 20 mars 2012.

- Le terme « indépendant » se rapporte à la détermination par le Conseil de l'indépendance d'un administrateur d'après les normes que le Conseil a adoptées, tel qu'il est énoncé à la rubrique « Indépendance des administrateurs » aux pages 25 et 26. M. Downe n'est pas indépendant aux termes de ces normes puisqu'il est cadre de la Banque.
- Le terme « actions » désigne le nombre d'actions dont le candidat est le propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise au 28 février 2013, date de la présente circulaire, et au 31 janvier 2012, date de la circulaire de l'an dernier.
- L'acronyme « DDVA » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions détenus au 28 février 2013 à l'égard de 2012 et au 31 janvier 2012 à l'égard de 2011 par le candidat aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions dont il est question à la page 17.
- On calcule le « montant total à risque » en multipliant le nombre d'actions, de DDVA et de droits détenus par chaque candidat au 28 février 2013 à l'égard de 2012 et au 31 janvier 2012 à l'égard de 2011 par le cours de clôture des actions à la Bourse de Toronto (la « TSX ») à chacune de ces dates (soit 64,21 \$ et 58,29 \$, respectivement).
- 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 2012 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. Se reporter à la page 17.
- 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 (175 000 \$ selon la structure de rémunération actuelle - se reporter à page 17, à la rubrique « Rémunération et relevé des présences des administrateurs »).
- Le terme « options » désigne le nombre d'options non exercées détenues au 28 février 2013 par le candidat aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants décrit à la page 70. L'octroi d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants a cessé le 1^{er} novembre 2003. Aucune option n'est en cours aux termes de ce régime.
- 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 aux termes du régime d'incitation à moyen terme à l'intention des cadres de la Banque détenus par M. Downe au 28 février 2013 à l'égard de 2012 et au 31 janvier 2012 à l'égard de 2011. 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 17.
- 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 » à la page 43. 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 au taux de change moyen pour l'exercice comme suit : pour 2012, 1,00 \$ US = 1,0032 \$ CA et pour 2011, 1,00 \$ US = 0,9852 \$ CA.
- La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis non payée ou distribuée au 31 octobre 2012, selon le cours de clôture des actions à la TSX à cette date (59,02 \$), s'établissait comme suit : Robert M. Astley (1 713 180 \$), Jan M. Babiak (16 102 \$), Sophie Brochu (244 815 \$), George A. Cope (1 055 662 \$), Christine A. Edwards (389 170 \$), Ron H. Farmer (1 928 872 \$), Eric R. La Flèche (62 012 \$), Bruce H. Mitchell (2 941 344 \$), Philip S. Orsino (2 750 248 \$), Martha C. Piper (1 174 805 \$), J. Robert S. Prichard (2 584 335 \$) et Don M. Wilson III (1 029 578 \$).

Formation permanente et compétences

Formation permanente

Les administrateurs doivent continuellement parfaire leurs connaissances et leur compréhension des activités et du cadre de réglementation de la Banque. La Banque fournit à ses administrateurs de nombreuses occasions d'effectuer des visites ainsi que de lire des documents et d'assister à des formations sur des sujets pointus et complexes ayant trait à ses activités. À l'occasion de chaque réunion du Conseil, les administrateurs se voient également recommander des articles et des publications d'intérêt. Voici certaines des présentations et publications que la Banque a mis à leur disposition cette année :

Trimestre	Sujet
Présentations et formations courantes	<p>Rapports réguliers sur les faits nouveaux d'ordre législatif et réglementaire fournis au Conseil et à ses comités sur des sujets pertinents, notamment les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> la <i>Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act</i> des États-Unis ainsi que des propositions et exigences connexes de divers organismes et autorités de réglementation portant notamment sur les procédures de dénonciation, les examens de plans de capitaux, des lignes directrices concernant la simulation de crise et la règle Volcker; les propositions, principes et exigences du Comité de Bâle; la <i>Foreign Account Tax Compliance Act</i> des États-Unis; les mesures du budget fédéral; les modifications apportées à la réglementation relative aux régimes de retraite; les questions relatives à la gouvernance mondiale; les exigences en matière de rémunération des cadres et les lignes directrices connexes; le <i>Consumer Financial Protection Bureau</i> des États-Unis; le <i>Financial Services Bill</i> du Royaume-Uni. <p>Présentations régulières approfondies sur certains types d'activités</p> <p>Programme de rencontres entre les cadres et les administrateurs</p> <p>Présentations et publications de l'économiste en chef de BMO et de son groupe sur des questions variées comme le marché immobilier canadien, les perspectives économiques en Amérique du Nord et ailleurs dans le monde et la crise de la dette souveraine européenne</p>
Premier trimestre de 2012	<p><i>Basel II Market Risk Amendments</i>, présentation par la direction</p> <p><i>History of Credit Valuation Adjustment and Debt Valuation Adjustment</i>, présentation par la direction</p> <p><i>Repo and Global Equity Finance Business</i>, présentation par la direction</p>
Deuxième trimestre de 2012	<p><i>Exchange Traded Funds</i>, présentation par la direction</p> <p><i>Stock Futures Trading</i>, présentation par la direction</p> <p>Article : « How to Break Up the Banks »; entrevue avec Roberta Karmel, ancienne commissaire de la SEC et professeure à la Brooklyn Law School, <i>Barron's</i> (6 février 2012)</p> <p>Article : « Don't Bet Against Canadian Bank Stocks: Lessons from the LDC Crisis & Commercial Real Estate Debacle », rapport de John Reucassel sur les services financiers – banques (février 2012)</p> <p>Article : <i>Institutional Investor</i> : « Europe's Companies Raise Sights from Costs to Growth » (8 mars 2012)</p>
Troisième trimestre de 2012	<p><i>Financial Institutions Industry</i>, présentation par la direction</p> <p><i>Canada Mortgage and Housing Corporation</i>, présentation par la direction</p> <p>Article : <i>New York Times</i> : « Loss stains JP Morgan's Chief, One of Banking's Top Risk Managers » (11 mai 2012)</p> <p>Article : <i>New York Times</i> : « The Bet that Blew Up for JPMorgan Chase » (11 mai 2012)</p> <p>Article : <i>New York Times</i> : « In JPMorgan Chase Trading Bet, Its Confidence Yields to Loss » (12 mai 2012)</p>
Quatrième trimestre de 2012	<p><i>OSFI B20 Guidelines on Residential Mortgage Underwriting</i>, présentation par la direction</p> <p><i>Bank's Natural Resources Portfolio</i>, présentation par la direction</p> <p><i>The Role of Innovation</i>, présentation par la direction</p> <p>Article : Hugessen Consulting Inc. Briefing : « The CP Saga – A Message to Directors » (mai 2012)</p> <p>Article : Osler : « Six Lessons Learned from the CP Rail Proxy Battle » (9 juillet 2012)</p> <p>Article : <i>New York Times</i> : « Regulate, Don't Split Up, Huge Banks » (31 juillet 2012)</p> <p>Article : <i>The Economist</i> : « Searching for Solid Ground: An Era of Frothiness is Over » (18 août 2012)</p> <p>Article : <i>New York Times</i> : « Money-Laundering Inquiry is Said to Aim at U.S. Banks » (14 septembre 2012)</p> <p>Article : « The Dog and the Frisbee », Andrew G. Haldane, directeur général, Stabilité financière et membre du comité des politiques financières et Vasileios Madouros, économiste, Banque d'Angleterre (octobre 2012)</p> <p><i>Basel II Market Risk Amendments</i>, présentation par la direction</p>
Premier trimestre de 2013	<p><i>Construction and Engineering Review</i>, présentation par la direction</p> <p><i>Leveraged Finance Review</i>, présentation par la direction</p> <p>Article : L'avantage Ontario, Conseil pour l'emploi et la prospérité, 2012</p> <p>Article : <i>Financial Times</i> : « Operational Risk Muscles into Focus » (5 novembre 2012)</p>

Cette année, dans le cadre de la séance annuelle de planification stratégique de la Banque, les administrateurs ont rendu visite à des clients et participé à une séance de remue-méninges sur l'innovation.

Les membres du Conseil ont également participé à des formations de perfectionnement professionnel, notamment des conférences et des séminaires donnés par le Global Risk Institute in Financial Services, la Rotman School of Management, l'université Harvard, Tory's LLP et Deloitte.

En collaboration avec L'Académie BMO Groupe financier, le Conseil a élaboré et mettra en œuvre, ce printemps, un programme étendu de formation continue des administrateurs qui consiste i) en une formation didactique donnée au moyen d'un support électronique; ii) en un programme d'apprentissage autonome et iii) en une formation axée sur certains enjeux sous forme de discussion de groupe. Ce programme, donné au moyen d'une application en ligne en vue de soutenir les composantes de formation didactique et d'apprentissage autonome, portera principalement sur cinq points centraux en vue d'aider les membres du Conseil à utiliser et à développer leurs connaissances et compétences. Il abordera la formation en éthique, en droit et en conformité, des sujets fondamentaux, des problèmes émergents et des initiatives propres à BMO que les présidents des comités ainsi que les cadres supérieurs jugent pertinents et opportuns. Dans le cadre de la formation axée sur certains enjeux sous forme de discussion de groupe, le Conseil d'administration participe régulièrement à des tables rondes sur des sujets d'actualité afin de profiter des pratiques exemplaires et de l'expertise reconnues. Ces tables rondes ont porté récemment sur l'activisme actionnarial, les préoccupations régionales ainsi que la manipulation des taux TIOL.

Grille de compétences

En janvier de chaque année, les administrateurs non-salariés indiquent quels sont 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 :

	Astley	Babiak	Brochu	Cope	Edwards	Farmer	La Flèche	Mitchell	Orsino	Piper	Pritchard	Saucier	Wilson III
Leadership a)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience auprès d'autres conseils b)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Services financiers c)	✓	✓			✓	✓						✓	✓
Comptabilité et finance 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)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

- a) Expérience dans un poste de haute direction/de direction auprès 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 internes/comptables, 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.

Rémunération et relevé des présences des administrateurs

Rémunération des administrateurs – exercice 2012

Pour l'exercice 2012 et les exercices subséquents, le Conseil a adopté la nouvelle structure de rémunération fixe suivante 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 constituent des éléments importants du rôle de l'administrateur. Une structure de rémunération fixe convient davantage à cette responsabilité.

Description de la rémunération a)	Somme
Honoraires annuels (y compris la participation à deux comités)	175 000 \$ (100 000 \$ sous forme de titres de capitaux propres et 75 000 \$ sous forme d'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	350 000 \$ par année d)
Comité d'audit et de révision	40 000 \$ par année
Comité de gouvernance et de mise en candidature	20 000 \$ par année
Comité des ressources humaines	25 000 \$ par année e)
Comité d'évaluation des risques	25 000 \$ par année e)
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	15 000 \$ par année
Frais de déplacement de 1 500 \$ par réunion si i) la résidence principale d'un administrateur est située à au moins deux fuseaux horaires du lieu de la réunion ou ii) un administrateur doit traverser une frontière pour partir de sa résidence principale et se rendre à une réunion.	

- Nous ne versons une rémunération qu'aux administrateurs non-salariés. Nous leur remboursons également les frais qu'ils engagent pour assister aux réunions du Conseil et des comités.
- Sous réserve du choix par les administrateurs de recevoir la totalité ou une partie de leurs honoraires en espèces sous forme d'actions additionnelles ou de DDVA.
- 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.
- Cette somme a été portée à 40 000 \$ par année pour l'exercice 2013.

Rémunération des administrateurs et lignes directrices en matière de propriété d'actions

Chaque administrateur non-salarié doit détenir au moins huit fois la tranche en espèces de ses honoraires annuels sous forme d'actions 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). Tant qu'il ne détient pas le niveau minimal d'actions requis, l'administrateur doit se faire verser toute sa rémunération sous forme d'actions ou de DDVA. Aux termes de la structure de rémunération antérieure, les administrateurs étaient tenus de détenir au moins six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions ou de DDVA. Toutefois, les sommes prévues aux termes des structures de rémunération antérieure et actuelle sont équivalentes compte tenu du montant actuel des honoraires.

Les administrateurs reçoivent au moins 100 000 \$ de leurs honoraires annuels de 175 000 \$ sous forme d'actions ou de DDVA. Ils peuvent également choisir de recevoir la totalité ou une partie de la tranche en espèces de leurs honoraires annuels sous forme d'actions ou de DDVA supplémentaires. Ce choix s'applique également aux honoraires versés aux présidents, aux allocations de présence aux réunions extraordinaires et aux frais de déplacement. Pour l'exercice 2012, 10 des 12 candidats aux postes d'administrateur non-salarié ont reçu la totalité de leur rémunération sous forme d'actions ou de DDVA.

Actions et DDVA appartenant à des administrateurs non-salariés

Au 28 février 2013 :

- nombre total d'actions : 111 525
- nombre total de DDVA : 295 186
- valeur totale des actions : 7 161 020 \$
- valeur totale des DDVA : 18 953 893 \$
- valeur totale des actions et des DDVA : 26 114 913 \$

(d'après le cours de clôture des actions à la TSX de 64,21 \$ le 28 février 2013).

Au 31 octobre 2012, tous les administrateurs non-salariés satisfaisaient aux exigences minimales en matière de propriété d'actions, sauf M^{me} Babiak, M. La Flèche et M^{me} Brochu, qui se sont respectivement joints au Conseil les 23 octobre 2012, 20 mars 2012 et 22 mars 2011.

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

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 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 2012

Le tableau suivant présente la rémunération versée par la Banque et sa filiale BMO Financial Corp. aux administrateurs non-salariés qui ont agi à titre d'administrateur pendant l'exercice 2012.

Administrateur	Honoraires versés aux administrateurs (\$)	Honoraires versés aux présidents des comités (\$)	Honoraires supplémentaires versés aux membres des comités (\$)	Honoraires versés au président du Conseil non-dirigeant (\$)	Frais de déplacement (\$)	Autres honoraires (\$)	Autres sommes (\$)	Total (\$)	Tranche des honoraires versée en espèces, sous forme d'actions et/ou sous forme de DDVA (\$)	Valeur totale des DDVA acquis ou gagnés b) (\$)	Valeur totale des DDVA (\$)	Valeur totale des espèces (\$)
Robert M. Astley	175 000	25 000	10 000		3 000			213 000	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA a)	178 586	100 000	113 000
Janice M. Babiak c)	14 583				1 500			16 083	100 % sous forme de DDVA	16 083	16 083	—
David R. Beatty d)	72 917							72 917	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA e)	173 672	41 667	31 250
Sophie Brochu	175 000				1 500			176 500	100 % sous forme de DDVA	184 780	176 500	—
Robert Chevrier d)	72 917	6 250						79 167	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA f)	70 656	41 667	37 500
George A. Cope	175 000				1 500			176 500	100 % sous forme de DDVA	222 883	176 500	—
Christine A. Edwards	175 000		5 833		12 000			192 833	100 % sous forme de DDVA	207 671	192 833	—
Ronald H. Farmer	175 000	8 750	15 833		3 000			202 583	100 % sous forme de DDVA	289 449	202 583	—
David A. Galloway g)				145 833		112 136 h)		257 969	100 % sous forme de DDVA i)	357 854	257 969	—
Harold N. Kvisle	175 000				9 000			184 000	100 % sous forme de DDVA	255 902	184 000	—
Eric R. La Flèche j)	102 083				3 000			105 083	100 % sous forme de DDVA	106 041	105 083	—
Bruce H. Mitchell	175 000	10 417			3 000			188 417	100 % sous forme de DDVA	323 067	188 417	—
Philip S. Orsino	175 000	40 000			3 000			218 000	100 % sous forme de DDVA	343 140	218 000	—
Martha C. Piper	175 000	11 667			12 000			198 667	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA k)	153 324	100 000	98 667
J. Robert S. Prichard l)	72 917	8 333		204 167	3 000	40 795 m)		329 212	100 % sous forme de DDVA	404 194	329 212	—
Guylaine Saucier	175 000				3 000			178 000	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA n)	212 822	100 000	78 000
Don M. Wilson III	175 000	14 583			10 500	2 000 o)		212 083	100 % sous forme de DDVA	256 620	212 083	—
Total	2 260 417	125 000	41 667	350 000	69 000	154 931	—	3 001 014	Total des honoraires versés sous forme de DDVA : 2 642 598 Total des honoraires versés sous forme d'actions ordinaires : 0 Total des honoraires versés en espèces : 358 416	3 756 744	2 642 598	358 416

- a) Représente le choix effectué pour la période allant du 1^{er} novembre 2011 au 31 décembre 2011; pour la période allant du 1^{er} janvier 2012 au 31 octobre 2012, M. Astley a choisi de se faire verser la totalité de ses honoraires sous forme de DDVA.
- b) Comprend la valeur à la date d'octroi des DDVA versés en guise de rémunération gagnée pour l'exercice 2012 et les dividendes versés à l'égard du nombre total de DDVA détenu par chaque administrateur au cours de l'exercice 2012 sous forme de DDVA supplémentaires. Dans le cas de M. Galloway et de M. Prichard, comprend des DDVA attribués aux termes d'un régime offert aux administrateurs de BMO Financial Corp. (convertis en dollars canadiens conformément aux notes i) et m) ci-après).
- c) M^{me} Babiak a été nommée membre du Conseil et sa nomination a pris effet le 23 octobre 2012.
- d) MM. Beatty et Chevrier se sont retirés du Conseil en date du 20 mars 2012.
- e) Représente le choix effectué pour la période allant du 1^{er} novembre 2011 au 31 décembre 2011; pour la période allant du 1^{er} janvier 2012 au 20 mars 2012, M. Beatty a choisi de se faire verser la totalité de ses honoraires sous forme de DDVA.
- f) Représente le choix effectué pour la période allant du 1^{er} novembre 2011 au 31 décembre 2011; pour la période allant du 1^{er} janvier 2012 au 20 mars 2012, M. Chevrier a choisi de se faire verser la totalité de ses honoraires sous forme de DDVA.
- g) M. Galloway s'est retiré en tant que membre et président du Conseil en date du 20 mars 2012.
- h) Comprend la rémunération de 110 000 \$ US reçue par M. Galloway en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur de BMO Financial Corp. durant l'exercice 2012. Cette somme a été versée en dollars américains et convertie aux fins des présentes en dollars canadiens au taux de change aux dates d'octroi de 1,0227 \$ US pour 1,00 \$ CA au 13 janvier 2012, de 0,9984 \$ US pour 1,00 \$ CA au 13 avril 2012, de 1,0181 \$ US pour 1,00 \$ CA au 16 juillet 2012, et de 0,98 \$ US pour 1,00 \$ CA au 15 octobre 2012.
- i) Compte tenu uniquement des services fournis en tant que membre du Conseil. Comme il est indiqué ci-après à la rubrique « Rémunération versée par les filiales/entités du même groupe », M. Galloway a gagné une rémunération annuelle de 110 000 \$ US en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur de BMO Financial Corp. et a reçu 20 000 \$ US de cette rémunération annuelle sous forme de DDVA.
- j) M. La Flèche a été nommé membre du Conseil et sa nomination a pris effet le 20 mars 2012.
- k) Représente le choix effectué pour la période allant du 1^{er} novembre 2011 au 31 décembre 2011; pour la période allant du 1^{er} janvier 2012 au 31 octobre 2012, M^{me} Piper a choisi de se faire verser la totalité de ses honoraires sous forme de DDVA.
- l) M. Prichard a été nommé président du Conseil et sa nomination a pris effet le 20 mars 2012.
- m) Comprend la rémunération de 40 795 \$ US reçue par M. Prichard en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur de BMO Financial Corp. depuis juillet 2012. Cette somme a été versée en dollars américains et convertie aux fins des présentes en dollars canadiens au taux de change aux dates d'octroi de 1,0181 \$ US pour 1,00 \$ CA au 16 juillet 2012 et de 0,98 \$ US pour 1,00 \$ CA au 15 octobre 2012.
- n) Représente le choix effectué pour la période allant du 1^{er} novembre 2011 au 31 décembre 2011; pour la période allant du 1^{er} janvier 2012 au 20 mars 2012, M^{me} Saucier a choisi de se faire verser la totalité de ses honoraires sous forme de DDVA.
- o) Représente une allocation de présence à une réunion du Conseil du 26 avril 2011 pour laquelle M. Wilson n'a pas été rémunéré au cours de l'exercice 2011.

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 du conseil et des comités. Durant l'exercice 2012, MM. Galloway et Prichard étaient les seuls administrateurs non-salariés de la Banque qui ont été rémunérés en contrepartie de leurs services en qualité d'administrateurs d'une filiale de la Banque ou d'une entité du même groupe que la Banque. MM. Galloway et Prichard ont siégé au conseil d'administration de BMO Financial Corp., notre société de portefeuille bancaire

américaine. M. Galloway a reçu de celle-ci une rémunération annuelle de 110 000 \$ US, dont une tranche de 20 000 \$ US sous forme de DDVA et M. Prichard, qui est devenu administrateur en juillet 2012, a choisi de recevoir une quote-part de sa rémunération annuelle, soit 41 099 \$ 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. Une description du régime figure à la page 70. À l'heure actuelle, aucune option n'est en cours aux termes de ce régime.

Le tableau ci-après indique les administrateurs non-salariés qui avaient reçu des options non exercées au 31 octobre 2012.

Nom	Attributions fondées sur des options			
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options a)	Date d'expiration des options	Valeur des options non exercées (au 31 octobre 2012) b)
Philip S. Orsino	3 000	43,25 \$	28 février 2013	47 310,00 \$
J. Robert S. Prichard	3 000	43,25 \$	28 février 2013	47 310,00 \$
Guyaine Saucier	3 000	43,25 \$	28 février 2013	47 310,00 \$

a) Le « prix d'exercice des options » correspond au cours de clôture des actions à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi de l'option.

b) La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2012 (59,02 \$ par action).

Relevé des présences des administrateurs pour l'exercice 2012

Le tableau ci-après présente un relevé sommaire des présences des administrateurs pour l'exercice 2012.

Sommaire des présences des administrateurs	Conseil (20 réunions)		Comité d'audit et de révision (6 réunions)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (8 réunions)		Comité des ressources humaines (8 réunions)		Comité d'évaluation des risques (10 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	20	100	1/1 a)	100	8	100	8	100	10	100	-	-	100
BABIAK b)	1/1	100	1/1 c)	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100
BEATTY d)	8/8	100	-	-	-	-	2/3	67	3/4	75	-	-	87
BROCHU	20	100	6	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100
CHEVRIER d)	8/8	100	3/3	100	-	-	-	-	-	-	2/2	100	100
COPE	19	95	-	-	-	-	7	88	-	-	-	-	93
DOWNE	20	100	6 e)	100	8 e)	100	8 e)	100	10 e)	100	-	-	100
EDWARDS	20	100	2/2 f)	100	-	-	8	100	10	100	2/2 g)	100	100
FARMER	20	100	6	100	5/5 h)	100	8	100	-	-	4	100	100
GALLOWAY i)	8/8	100	3/3	100	3/3	100	3/3	100	4/4	100	1/2	50	96
KVISLE	17	86	-	-	-	-	5	63	9	90	-	-	82
LA FLÈCHE j)	11/13	85	3/3 j)	100	-	-	-	-	-	-	-	-	88
MITCHELL	19	95	-	-	3/3 k)	100	-	-	10	100	2/2 k)	100	97
ORSINO	20	100	6	100	8	100	-	-	-	-	-	-	100
PIPER	20	100	6	100	8	100	-	-	-	-	-	-	100
PRICHARD l)	20	100	3/3 m)	100	8	100	5/5 n)	100	10	100	2/2 n)	100	100
SAUCIER	19	95	6	100	-	-	-	-	9	90	-	-	94
WILSON III	20	100	-	-	5/5 o)	100	8	100	10	100	2/2 o)	100	100
Pourcentage moyen		97 %		100 %		100 %		93 %		97 %		94 %	96 %

a) M. Astley a assisté à la réunion du comité d'audit et de révision du 5 décembre 2011 à titre d'invité.

b) M^{me} Babiak a été nommée membre du Conseil d'administration de la Banque en date du 23 octobre 2012.

c) M^{me} Babiak a assisté à la réunion du comité d'audit et de révision du 22 octobre 2012 à titre d'invitée.

d) M^{me} Beatty et Chevrier se sont retirés à titre de membres du Conseil d'administration de la Banque en date du 20 mars 2012.

e) M. Downe a assisté à des réunions de comités du Conseil durant l'exercice 2012 à titre d'invité.

f) M^{me} Edwards a assisté aux réunions du comité d'audit et de révision du 27 août 2012 et du 22 octobre 2012 à titre d'invitée.

g) M^{me} Edwards a été nommée membre du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal en date du 20 mars 2012.

h) M. Farmer a été nommé membre du comité de gouvernance et de mise en candidature en date du 20 mars 2012.

i) M. Galloway s'est retiré à titre de président du Conseil d'administration de la Banque en date du 20 mars 2012.

j) M. La Flèche a été nommé membre du Conseil d'administration de la Banque ainsi que du comité d'audit et de révision en date du 20 mars 2012.

k) M. Mitchell a cessé de siéger au comité de gouvernance et de mise en candidature et a été nommé membre du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal en date du 20 mars 2012.

l) M. Prichard a été nommé président du Conseil de la Banque de Montréal en date du 20 mars 2012.

m) M. Prichard a assisté aux réunions du comité d'audit et de révision du 22 mai 2012, du 27 août 2012 et du 22 octobre 2012 à titre d'invité.

n) M. Prichard a été nommé membre du comité des ressources humaines et du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal en date du 20 mars 2012.

o) M. Wilson III a été nommé membre du comité de gouvernance et de mise en candidature 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 20 mars 2012.

Information supplémentaire au sujet des administrateurs

À la connaissance de la Banque, au 28 février 2013 ou au cours des 10 dernières années, aucun administrateur pressenti de la Banque n'est ou n'a été :

- a) 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) 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 si un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens;

sauf les suivants :

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 25 et suivantes de la présente circulaire.

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 résument la responsabilité des comités du Conseil tout en faisant ressortir leurs principales réalisations en 2012.

Rapport du comité d'audit et de révision

Membres : Philip Orsino (président), Jan Babiak, Sophie Brochu, Ron Farmer, Eric La Flèche, Martha Piper et Guylaine Saucier

Le comité d'audit et de révision est chargé d'aider le Conseil à s'acquitter de sa responsabilité de surveillance afin d'assurer l'intégrité de l'information financière et des programmes de conformité avec la réglementation de la Banque. Le comité surveille les contrôles internes de la Banque, ainsi que le rendement de ses fonctions d'audit interne et externe et de conformité. Enfin, 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 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 ainsi que M^{mes} Babiak et Saucier sont des « experts financiers du comité d'audit », au sens attribué à l'expression *Audit Committee Financial Expert* dans les règles de la SEC.

En 2012, 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 (les « IFRS ») 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, des auditeurs des actionnaires et de l'Audit interne;
- il a supervisé les questions financières associées à l'acquisition et à l'intégration de Marshall & Ilsley Corporation (« M&I ») aux États-Unis du point de vue de la comptabilité, de la communication de l'information, des contrôles et de l'Audit interne;

Conformité et gouvernance

- il a approuvé la charte du comité, le mandat de l'Audit interne et les politiques et méthodes relatives au programme portant sur les mesures de sanction visant à contrer le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, à la communication de l'information, à la gouvernance financière, à la protection des renseignements personnels et aux apparentés et il a recommandé au Conseil d'approuver les modifications apportées aux *Principes fondamentaux*, soit le code de conduite et d'éthique de la Banque;
- il a examiné l'efficacité des principaux contrôles permettant de gérer le risque juridique et réglementaire, notamment les rapports sur les questions juridiques et de conformité importantes, les modifications législatives et réglementaires importantes, les opérations entre apparentés importantes, les rapports sur les litiges et l'application des IFRS par la Banque;

- il a examiné les rapports rédigés par des tiers indépendants sur les fonctions Finances (rapport définitif) et Conformité (rapport intermédiaire). Ces examens sont effectués périodiquement conformément à une bonne gouvernance;
- il a surveillé la correspondance échangée avec les autorités de réglementation, les conditions actuelles du marché ainsi que les modifications législatives et réglementaires ayant une incidence sur les activités de la Banque;
- il a pris connaissance de rapports périodiques sur les mesures prises par la fonction Technologie et opérations;
- il a rencontré en privé à chaque réunion les auditeurs des actionnaires, l'auditeur en chef et le conseiller général.

Questions d'ordre stratégique

- il a accueilli deux nouveaux membres du Conseil, soit Eric La Flèche (président et chef de la direction, Metro Inc.), qui a été élu administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires antérieure, et Jan Babiak (administratrice de sociétés), qui a été nommée administratrice en octobre 2012.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2012. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.

Le président,



Philip S. Orsino

Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature

Membres : Martha Piper (présidente), Robert Astley, 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 proposer 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 2012, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Évaluation des administrateurs et composition du Conseil

- il a évalué la composition, la taille et les compétences du Conseil et des membres des comités du Conseil et surveillé un processus de renouvellement du Conseil qui a entraîné l'élection d'Eric La Flèche au Conseil à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2012 et la nomination de Jan Babiak à titre d'administratrice en 2012, dans chaque cas aux fins de conformité à certains critères et avec l'aide d'une entreprise de recherche indépendante;
- il a élaboré une politique en matière de diversité du Conseil afin de promouvoir une composition du Conseil optimale et efficace, y compris l'atteinte d'un objectif en matière de parité afin que les hommes et les femmes constituent respectivement au moins le tiers des administrateurs indépendants. Le Conseil a adopté cette politique, qui constitue une pratique exemplaire. Le texte intégral de celle-ci est affiché à www.bmo.com/gouvernance;
- il a administré le processus selon lequel le président du Conseil et chaque président d'un comité du Conseil ont établi des objectifs annuels qui ont été utilisés dans l'évaluation annuelle de l'efficacité du président du Conseil, du Conseil, des présidents des comités du Conseil et de chaque comité du Conseil;
- il a administré 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 et recommandé la candidature des membres et des présidents des comités du Conseil;
- 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 et la correspondance reçue du Bureau du surintendant des institutions financières (le « BSIF »). 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 25 et suivantes de la présente circulaire ou à www.bmo.com/gouvernance;
- il a évalué l'indépendance, la participation en actions et l'assiduité aux réunions de chaque administrateur et supervisé le processus d'évaluation de la qualification des administrateurs, conformément à la ligne directrice E-17 du BSIF;
- 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 élaboré et recommandé au Conseil une politique du Conseil concernant les administrateurs siégeant aux conseils d'autres sociétés qui limite à deux le nombre d'administrateurs pouvant siéger au conseil de la même société ouverte et qui exige que le consentement du comité soit obtenu si plus de deux administrateurs siègent au conseil d'une même société ouverte. Le Conseil a adopté cette politique;

- il a recommandé au Conseil un programme de formation des administrateurs complet et équilibré ayant été élaboré conjointement avec L'Académie de BMO Groupe financier qui consiste i) en une formation didactique donnée au moyen d'un support électronique, ii) en un programme d'apprentissage autonome et iii) en une formation axée sur certains enjeux sous forme de discussion de groupe. Le Conseil a adopté ce programme;
- il a évalué les propositions soumises par les actionnaires pour l'assemblée annuelle des actionnaires de 2013;
- il a entrepris un examen des documents de la Banque liés à la gouvernance (notamment le mandat du Conseil, les chartes des comités du Conseil, les descriptions de fonctions ainsi que la politique et les lignes directrices concernant l'approbation et la surveillance du Conseil) et approuvé la charte du comité ainsi que les programmes d'orientation des nouveaux administrateurs et membres de comités du Conseil;
- il a examiné les rapports du président du comité de gouvernance de BMO Financial Corp.

Planification de la relève

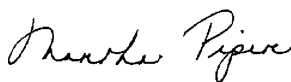
- il a administré le processus relatif à la nomination de Robert Prichard en tant que nouveau président du Conseil à l'assemblée annuelle de 2012 des actionnaires et au départ à la retraite de David Galloway, qui a occupé ce poste pendant huit ans;
- il a entrepris un examen du processus de planification de la relève du Conseil de la Banque.

Rémunération des administrateurs

- il a revu la mise en œuvre de la structure de « rémunération fixe » des administrateurs, qui a pris effet le 1^{er} novembre 2011 et qui vise la simplicité, la transparence et l'harmonisation entre le rôle d'un administrateur et les intérêts de la Banque;
- il a recommandé que l'on augmente la rémunération des présidents du comité des ressources humaines et du comité d'évaluation des risques en date du 1^{er} novembre 2012 compte tenu des responsabilités accrues associées à ces postes et le Conseil a approuvé une telle augmentation.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2012. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.

La présidente,



Martha C. Piper

Rapport du comité des ressources humaines

Membres : Robert Astley (président), George Cope, Christine Edwards, Ron Farmer, Harold Kvisle (à la retraite depuis le 31 octobre 2012), 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 du comité, 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 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 sa composition en juillet 2012 et a conclu qu'il possédait un niveau de compétences et d'expérience approprié compte tenu du processus de gestion des risques des institutions financières et des pratiques en matière de rémunération. Cinq membres de ce comité sont également membres du comité d'évaluation des risques de la Banque.

En 2012, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Surveillance de la rémunération et gouvernance

- il a confirmé que les programmes de rémunération et les pratiques de la Banque sont conformes aux principes du Conseil de stabilité financière, ainsi qu'aux exigences connexes du BSIF et d'autres territoires dans lesquels nous exerçons des activités, et il a travaillé avec le comité des ressources humaines de BMO Financial Corp. afin d'améliorer les programmes de rémunération américains pour s'assurer qu'ils respectent les lignes directrices de la Réserve fédérale américaine intitulées *Guidance on Sound Incentive Compensation Policies*;
- il a examiné les principaux programmes de rémunération avec un conseiller indépendant et conclu que ces programmes n'encouragent pas la prise de risques excessifs ou inappropriés;
- il a amélioré le processus d'évaluation des risques que le comité utilise pour déterminer s'il doit user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire les primes versées aux termes du régime d'incitation à moyen terme;
- il a examiné le rendement du conseiller indépendant du comité;
- il s'est réuni en l'absence de la direction au début et à la fin de chaque réunion prévue au calendrier et il a rencontré le conseiller indépendant du comité en l'absence de la direction.

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

- il a évalué le rendement du président et chef de la direction (le « 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 retenu les services du conseiller indépendant du comité pour qu'il procède à un examen de la rémunération au rendement du chef de la direction, lequel a confirmé que la rémunération versée au chef de la direction était conforme au rendement de la Banque;
- il a approuvé les évaluations de rendement annuel soumises par le chef de la direction à l'égard des huit plus hauts dirigeants de la Banque ainsi que leur rémunération.

Compétences et planification de la relève

- il a recommandé au Conseil la nomination et la renomination de membres de la haute direction et examiné la nomination et la renomination de tous les autres cadres;

- il a confirmé que des programmes de gestion des ressources et de planification de la relève complets sont en place pour le chef de la direction et les principaux membres de la haute direction, et examiné les programmes de planification de la relève avec le Conseil;
- il a continué d'évaluer les stratégies en matière de leadership et de recrutement au sein des principaux groupes d'exploitation.

Questions stratégiques

- il a approuvé des modifications apportées aux paramètres d'évaluation de la rémunération incitative des cadres pour l'exercice 2013 afin d'améliorer l'harmonisation avec la stratégie d'affaires de la Banque et une saine gouvernance : 1) en prévoyant un nouveau ratio d'efficacité qui met davantage l'accent sur la productivité dans une perspective globale et 2) en introduisant un nouveau paramètre axé sur le rendement du capital pour assurer un équilibre approprié entre, d'une part, l'utilisation et le coût du capital et, d'autre part, les mesures de la croissance et de la rentabilité;
- il a effectué un examen du programme de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres des dirigeants de la Banque. À compter de 2013, la période d'acquisition des droits afférents aux options d'achat d'actions sera prolongée afin d'établir un lien plus étroit entre la rémunération et une prise de risques prudente;
- il a approuvé les modifications apportées au programme de rémunération de Marchés des capitaux pour l'exercice 2013 afin d'améliorer l'harmonisation avec la stratégie d'affaires de la Banque et une saine gouvernance : 1) en tenant compte pleinement des frais dans le calcul du montant global des attributions et 2) en introduisant une donnée relative au rendement du capital similaire à celle utilisée pour l'ensemble de la Banque;
- il a chargé un tiers d'examiner les méthodes d'évaluation des compétences et de planification de la relève de la Banque, lequel a confirmé que les pratiques de BMO en matière de planification de la relève sont solides et matures et constituent des pratiques exemplaires.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2012. Le mandat du comité est décrit dans sa charte affichée à www.bmo.com/gouvernance.

Le président,



Robert M. Astley

Rapport du comité d'évaluation des risques

Membres : Don M. Wilson III (président), Robert Astley, Christine Edwards, Harold Kvisle (à la retraite depuis le 31 octobre 2012), Bruce Mitchell, Robert Prichard et Guyline Saucier

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

En 2012, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Repérage et gestion des risques

- il a approuvé le profil de la Banque en matière de risques liés au marché, certains des risques de crédit auxquels elle était exposée et le processus d'exonération quant à l'application de la politique en matière de crédit, les restrictions quant aux fonctions pouvant être déléguées à la direction, la charte du comité, le mandat du chef de la gestion globale des risques, les capitaux devant être inclus dans le plan de capital compte tenu des risques et les évaluations faites au sujet de la suffisance des fonds propres, le degré de tolérance aux risques et certaines politiques portant sur les risques;
- il a évalué 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;
- il a examiné les provisions pour pertes sur créances, les produits et stratégies d'affaires choisis pour chacune des divisions, les principales méthodes et procédures que la direction a établies pour contrôler les risques clés et se conformer aux exigences en matière d'audit de la Banque et des autorités de réglementation, les divers rapports sur les améliorations apportées sur le plan technologique à la gestion des risques, divers rapports sur la simulation de crise et les principaux mécanismes d'impartition conformément à la ligne directrice B-10 du BSIF.

Questions stratégiques

- il a pris connaissance de présentations portant sur l'incidence de l'économie mondiale sur le secteur bancaire ainsi que les divisions et le profil de risque de la Banque et de rapports que la direction a publiés sur diverses questions, dont l'intégration de M&I aux États-Unis du point de vue du risque, les pratiques en matière de gestion des risques de la Banque comparativement aux pratiques exemplaires du secteur bancaire, la stratégie du groupe de gestion des risques et la planification des ressources, les risques de crédit structurés, les capitaux et liquidités actuels et prévus et le processus d'évaluation de l'adéquation des fonds propres.

Surveillance et gouvernance

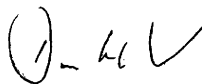
- il a surveillé les questions liées au risque analysées par le comité de surveillance des risques des États-Unis, les questions liées aux risques émergents, la crise de la dette européenne et la conjoncture des marchés mondiaux et nord-américains;
- il a surveillé régulièrement l'examen de l'organisation des risques, de la gouvernance des risques et des diverses pratiques de gestion des risques de la Banque;
- il a rencontré en privé à chaque réunion le chef de la gestion globale des risques.

Modification de la réglementation

- il a reçu des rapports de la direction sur la réforme de la réglementation concernant les fonds propres et la liquidité prévue par les Accords de Bâle III ainsi que les plans de gestion des risques et de redressement qui sont élaborés conformément aux exigences du BSIF.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2012. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/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 TSX et de la NYSE.
- 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 pour nos actionnaires, nos clients, nos employés, les collectivités dans lesquelles nous sommes présents et nous. Elle nous permet de mieux gérer notre entreprise et nous oblige à nous conformer aux lois et aux normes qui s'appliquent à nous. Une bonne gouvernance exige également un comportement éthique dans l'exercice de nos activités.

Une bonne gouvernance commence au sein de notre Conseil d'administration. 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.

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 président et 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 à la page 32, 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 l'exercice 2013, 14 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 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. Le Conseil estime qu'un conseil de plus petite taille est plus efficace tout en reconnaissant la nécessité de maintenir une certaine souplesse pour tenir compte de certains besoins ou pour pouvoir saisir les occasions qui se présentent. Un administrateur ne représentera pas sa candidature à l'élection qui se tiendra à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2013 le 10 avril 2013. Aucun autre candidat n'a été proposé. Par conséquent, 13 administrateurs présenteront leur candidature à l'élection qui aura lieu à l'assemblée de 2013. Le Conseil estime que sa taille est appropriée et lui permet d'exercer efficacement ses activités.

Les administrateurs sont élus pour un mandat d'un an. Entre les assemblées des actionnaires, le Conseil peut nommer des administrateurs supplémentaires, ce qu'il a fait en octobre 2012. 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 i) pour prendre des décisions éclairées ii) pourvoir tous ses comités et iii) planifier la relève.

Descriptions des fonctions clés

Chaque année, le Conseil examine les descriptions des fonctions (affichées sur notre site Web) pour le président du Conseil, les présidents des comités et les administrateurs. Le Conseil élabore la description des fonctions du président et chef de la direction (le « 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 n'appartiennent pas au groupe de la Banque, sauf William Downe, président et 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 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. 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. 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 président et 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 candidats à l'élection des administrateurs du Conseil qui aura lieu le 10 avril 2013 sont indépendants et n'appartiennent pas au groupe de 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 nous ayons 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 qu'ils sont indépendants selon les Normes.

Vous trouverez des renseignements sur les candidats à un poste d'administrateur aux pages 7 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 le relevé de leurs présences aux réunions du Conseil et de comités au cours de l'exercice 2012.

Administrateurs siégeant ensemble 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 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	Comité
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 ou des administrateurs non indépendants. Des réunions similaires sont également tenues en dehors des réunions du Conseil et portent sur des sujets tels que la planification de la relève et la stratégie. Durant chacune de ses réunions, chaque comité du Conseil se réunit également en l'absence de la direction.

Le Conseil a établi un processus de nomination ou de remplacement du président du Conseil. Ce processus, qui 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, 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 est habituellement de cinq ans et il est possible de le renouveler pour une période supplémentaire d'au plus trois ans. Le renouvellement d'un mandat exige habituellement le soutien de 75 % des membres du Conseil. Par suite de ce processus, Robert Prichard a été nommé à titre de président du Conseil après sa réélection à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2012.

Autres mécanismes relatifs à l'indépendance

Le président du Conseil et chaque président de 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 continue 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. Les nouveaux administrateurs reçoivent 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.

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 de l'information et des recommandations de lecture du président du Conseil, des présidents des comités ainsi que du président et 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 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 BMO Groupe financier, a mis sur pied un programme de formation des administrateurs qui prévoit une formation complète et équilibrée, notamment i) une formation didactique donnée au moyen d'un support électronique; ii) un programme d'apprentissage autonome et iii) une formation axée sur certains enjeux sous forme de discussion de groupe. Les activités de formation permanente et de perfectionnement de nos administrateurs en 2012 sont résumées aux pages 15 et 16.

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. Les administrateurs reçoivent le procès-verbal de toutes les réunions des comités auxquels ils ne siègent pas. Les administrateurs sont encouragés à assister à au moins deux réunions d'un comité auquel ils ne siègent pas afin de mieux comprendre les enjeux auxquels nous faisons face.

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 formule de la séance. 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 en ce qui concerne l'exécution des plans stratégiques 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 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 à la page 24 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 de tolérance au risque, ainsi que nos politiques et restrictions en matière de risque, sont fournis aux pages 75 à 92 de notre rapport de gestion de 2012 (affiché sur notre site Web).

V. Code de conduite

Aperçu

- Nous avons adopté un code de conduite et d'éthique détaillé.
- Nous favorisons un comportement éthique, notamment en fournissant à nos employés et dirigeants un forum leur permettant de soulever des préoccupations de manière confidentielle et en traitant toutes les plaintes en y accordant le degré de gravité approprié.

Le code *Principes fondamentaux* (qui est affiché sur notre site Web) incite nos administrateurs, dirigeants et employés à prendre des décisions et à adopter des comportements éthiques. Notre groupe des services juridiques, des affaires générales et de la conformité l'examine chaque année afin de s'assurer qu'il respecte toutes les exigences juridiques et qu'il est conforme aux pratiques exemplaires. Les recommandations de modification sont soumises à l'approbation du Conseil. Le comité d'audit et de révision doit approuver toute dérogation au code *Principes fondamentaux*. Aucune dérogation à ce code n'a été approuvée depuis sa création.

Chaque année, chaque administrateur, chaque dirigeant et chaque employé doivent signer une attestation indiquant qu'ils ont lu et compris le code *Principes fondamentaux* et qu'ils l'ont respecté. Nous avons un programme de formation en ligne destiné aux nouveaux employés ainsi que des tests en ligne portant sur le code *Principes fondamentaux* pour tous les employés.

Le Conseil a mis en œuvre des procédures de dénonciation qui permettent aux dirigeants et aux employés de signaler, de façon confidentielle et anonyme, toute violation du code *Principes fondamentaux*. Les préoccupations ayant trait à des questions de comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à l'audit peuvent également être soulevées de façon confidentielle et anonyme. Nous créons une culture où un comportement éthique est encouragé en permettant d'utiliser ce forum pour soulever des préoccupations et en traitant toutes les plaintes en y accordant le degré de gravité approprié.

Afin d'assurer un processus de prise de décisions éthique et indépendant, nous avons un protocole permettant de déterminer si un administrateur est 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 sont pas autorisés à recevoir les documents distribués par le Conseil, à assister aux discussions ou à participer à un vote portant sur cette question.

VI. Administrateurs – devenir un administrateur, siéger en tant qu'administrateur et remettre sa démission à ce titre

Aperçu

- Les actionnaires votent pour chaque administrateur et non pour une liste de candidats et les administrateurs qui n'obtiennent pas la majorité des voix doivent remettre leur démission.
- Les administrateurs doivent remettre leur démission s'ils n'assistent pas à 75 % des réunions.
- 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. 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 des actionnaires. Le comité évalue la nécessité de gérer les risques et les occasions qui se présentent à la Banque. 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 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 3. Se reporter à la page 16 pour consulter la grille des compétences de chaque administrateur.

Siéger en tant qu'administrateur

Les champs de compétences des administrateurs présentés selon le secteur d'activité sont indiqués dans leurs biographies respectives, aux pages 8 à 14.

Durée d'affectation au Conseil

Les administrateurs non-salariés qui sont candidats à l'élection des administrateurs cumulent environ sept années de service au sein du Conseil. Les années de service varient de moins d'un an à 20 ans.

Le Conseil a approuvé une nouvelle démarche relativement à sa Politique sur la durée du mandat des administrateurs en 2009, qui a été modifiée en 2011, en vue d'assurer le renouvellement continu du Conseil, de soutenir son rendement et de s'adjoindre des compétences. Les administrateurs qui siégeaient 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 après le 1^{er} janvier 2010 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 de ces éventualités. Toutefois, tous les administrateurs seront autorisés à siéger au Conseil pendant au moins sept 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, peu importe son âge ou le nombre d'années depuis lesquelles il siège au Conseil.

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 s'acquitter efficacement. On s'attend à ce que les administrateurs prennent connaissance des documents relatifs aux réunions au préalable afin de pouvoir initier les discussions et y participer, 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. Les administrateurs doivent assister à au moins 75 % de toutes les réunions du Conseil et des comités auxquels ils siègent ou 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 du groupe de référence afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle tient compte des responsabilités qui incombent aux administrateurs. Le comité a recommandé l'adoption d'une nouvelle structure de rémunération fixe à compter de l'exercice 2012 et le Conseil a adopté une telle structure (se reporter à la page 17 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de notre philosophie en matière de rémunération des administrateurs). La rémunération des administrateurs figure aux pages 17 à 20.

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 17). Chaque administrateur non-salarié doit détenir au moins huit fois sa tranche en espèces de sa rémunération annuelle sous forme d'actions ou de droits différés à la valeur d'actions. Les administrateurs doivent recevoir toute leur rémunération sous forme d'actions ou de droits différés à la valeur

d'actions tant qu'ils ne satisfont pas à cette exigence. Au 31 janvier 2012, tous les administrateurs non-salariés satisfaisaient aux exigences minimales en matière de propriété d'actions, sauf M^{me} Babiak, M. La Flèche et M^{me} Brochu, qui se sont respectivement joints au Conseil les 23 octobre 2012, 20 mars 2012 et 22 mars 2011. Les actions et les droits différés à la valeur d'actions que les administrateurs détiennent actuellement sont indiqués dans leurs biographies respectives, aux pages 8 à 14.

Le Conseil a adopté une politique qui interdit aux administrateurs de couvrir leur participation économique dans les actions, les titres ou les instruments financiers connexes de la Banque. Une interdiction similaire s'applique aux membres de la haute direction.

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

Chaque administrateur remplit anonymement chaque année un formulaire d'autoévaluation distribué par le Conseil et rencontre le président du Conseil dans le cadre d'une entrevue individuelle annuelle. Cette entrevue porte 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 de compétences (se reporter à la page 16) 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 tels que les affaires et la gestion.

L'évaluation annuelle comprend un processus d'évaluation des pairs annuel qui permet de formuler des commentaires sur l'efficacité des différents administrateurs. Chaque administrateur évalue l'apport de chacun de ses pairs compte tenu des normes de rendement établies pour la description des fonctions de l'administrateur. Les résultats sont compilés de façon confidentielle par un consultant externe. Le président du Conseil reçoit les résultats de l'évaluation des administrateurs par leurs pairs et rencontre chaque administrateur pour en discuter.

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.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature évalue le président du Conseil chaque année à l'aide des commentaires formulés par chaque administrateur au sujet de son rendement, 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 du président de chaque comité sont évalués chaque année en fonction de ses objectifs et des normes établies pour la description de ses fonctions. 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'autoévaluation.

Politique concernant les démissions

Les administrateurs doivent remettre leur démission dans les cas suivants :

- ils changent de fonction principale;
- ils n'obtiennent pas la majorité des voix dans le cadre de l'élection 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.

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, nos contrôles internes (y compris notre contrôle interne à l'égard de l'information financière), nos contrôles et procédures de communication de l'information et la fonction d'audit interne, de même que la conformité de la Banque aux exigences juridiques et réglementaires ainsi que la structure, les ressources et l'efficacité des fonctions de finance et de conformité. Le 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 est considéré comme ayant des compétences financières, au sens attribué au terme *financially literate* dans les règles des ACVM et de la SEC et dans les normes de la NYSE. Jan Babiak, Phillip Orsino et Guy-laine Saucier 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 « expert financier du comité d'audit » sont énoncées dans la charte du comité d'audit (affichée sur notre site Web).

Se reporter à la page 21 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2012. Des renseignements supplémentaires au sujet de ce comité sont fournis dans la notice annuelle 2012, 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 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. Le comité examine également les propositions d'actionnaires et est chargé de faire des recommandations appropriées à ce sujet au Conseil. Chaque année, le comité examine les chartes de tous les comités du Conseil, les descriptions des fonctions ainsi que le mandat du Conseil pour s'assurer qu'ils satisfont à toutes les exigences réglementaires ainsi qu'aux pratiques exemplaires.

Se reporter à la page 22 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2012.

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. Le 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.

Ce comité 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 président et 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. Le 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 à la page 23 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2012.

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. Le comité évalue la structure organisationnelle, les ressources et l'efficacité de la fonction de gestion des risques, notre degré de tolérance 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 à la page 24 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2012.

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 divulgation 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 de déclaration rigoureux pour appuyer les attestations faites par le président et chef de la direction et le chef des finances quant au caractère adéquat de notre information financière. Près de 110 de 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 le rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, les rapports trimestriels, la notice annuelle, les communiqués, le site Web et les conférences du secteur bancaire. 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 chaque année 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 général 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 XI, « Communiquer avec notre Conseil ».

IX. 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, la TSX exige que les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres soient 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;
- la suppression ou la hausse des plafonds relatifs à la participation des initiés;
- la hausse du nombre maximum fixe de titres devant être émis aux termes du régime;
- la modification de la procédure de modification.

X. 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 :

Bank of Montreal
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 terminé le 31 octobre 2012, 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 intitulé *Principes fondamentaux*;
- 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 de la politique et des pratiques de communication de l'information;
- l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance;
- la politique d'engagement des actionnaires;
- la politique en matière de diversité du Conseil.

XI. Communiquer avec notre Conseil

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

Chairman of the Board of Directors
BMO Financial Group
P.O. Box 1, First Canadian Place
100 King Street West
Toronto (Ontario) M5X 1A1
Courriel : board.directors@bmo.com

Mandat du Conseil

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

1. Culture d'intégrité

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

2. Gouvernance

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

3. Processus de planification stratégique

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

4. Gestion des risques et systèmes de contrôles internes

- 4.1 voir à ce que soient mis en place des processus permettant de définir les principaux risques liés aux activités de la Banque et veiller à la mise en œuvre de systèmes appropriés d'évaluation et de gestion de ces risques;
- 4.2 passer en revue et approuver au moins une fois par année les politiques et pratiques importantes qui assurent que la Banque se conforme aux exigences légales, réglementaires et internes et/ou obtenir une assurance raisonnable au sujet de la conformité de la Banque;

- 4.3 examiner et approuver au moins une fois par année la structure organisationnelle de la Banque;
- 4.4 surveiller les activités de gestion du risque, s'assurer d'une indépendance suffisante et vérifier l'état d'avancement des activités et en assurer le suivi;
- 4.5 superviser les systèmes de contrôles internes et d'information de gestion de la Banque, ainsi qu'en contrôler l'intégrité et l'efficacité;
- 4.6 examiner les rapports sur l'efficacité des systèmes de contrôles internes à l'égard de l'information financière fournis par la direction.

5. Communications et documents à caractère public

- 5.1 examiner et approuver la communication des résultats financiers de la Banque, y compris des états financiers;
- 5.2 approuver la politique de communication de l'information de la Banque qui assure la communication, en temps opportun, de renseignements exacts aux analystes, aux actionnaires, aux employés et au public, de manière à satisfaire à l'ensemble des lignes directrices et des exigences légales et réglementaires applicables;
- 5.3 surveiller les réactions des parties intéressées de la Banque;
- 5.4 voir à ce qu'il y ait en place un processus permettant aux actionnaires et aux autres parties intéressées de communiquer directement avec les administrateurs indépendants de la Banque par l'entremise du président du Conseil en fournissant des directives publiques figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations et/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 et la rémunération du président du Conseil, des administrateurs indépendants, du chef de la direction et d'autres cadres dirigeants, de même que l'évaluation du rendement de ces derniers;
- 6.2 établir, chaque année, les attentes en matière de rendement ainsi que les objectifs d'exploitation pour le chef de la direction, suivre les résultats qu'il a obtenus à cet égard ainsi que destituer et remplacer le chef de la direction au besoin;
- 6.3 approuver les critères de sélection de nouveaux administrateurs, nommer des candidats aux fins d'élection à titre d'administrateurs, nommer des membres des comités du Conseil, examiner l'indépendance des administrateurs et superviser le programme d'orientation et de formation permanente des nouveaux administrateurs;
- 6.4 établir les attentes à l'égard du président du Conseil, du chef de la direction, des présidents de chaque comité du Conseil et des autres administrateurs, ainsi que les responsabilités de chacun d'entre eux, ce qui comprend l'approbation des descriptions de poste de ceux-ci.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

À la connaissance de la Banque, au 28 février 2013, les administrateurs, candidats aux postes d'administrateur et membres de la haute direction de la Banque et de ses filiales ainsi que les personnes avec lesquelles elles ont respectivement des liens ne devaient aucune somme à la Banque ou à ses filiales relativement à l'achat de titres de la Banque ou de ses filiales et ces personnes ne devaient à une autre entité aucune somme faisant l'objet d'une garantie, d'une convention de soutien, d'une lettre de crédit ou d'une autre convention ou d'un autre engagement similaire fourni par la Banque ou ses filiales.

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).

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente, au 31 janvier 2013, l'encours total des prêts que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, membres de la haute direction et employés, anciens et actuels, de la Banque et de ses filiales. Cette somme ne tient pas compte des « prêts à caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières canadienne).

Finalité	Consentis par nous ou nos filiales (\$)
Autre	48 798 706

Assurance des administrateurs et des dirigeants

BMO a souscrit, à ses frais, une assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants pour elle-même et ses filiales. Deux types de polices d'assurance sont souscrites et les deux expirent le 31 octobre 2013. La première police d'assurance couvre les sinistres non indemnisables (garantie A) ainsi que les administrateurs et dirigeants dans des circonstances où BMO 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 de 1,5 million de dollars. La deuxième police d'assurance prévoit le remboursement par la Banque des sinistres indemnisables (garantie B) si BMO indemnise ses administrateurs et dirigeants ainsi qu'une couverture pour BMO (garantie C). Cette police prévoit une limite de 150 000 000 \$ de dollars par année d'assurance et une somme autoassurée de 100 000 000 \$ et la prime annuelle est de 1,5 million de dollars.

Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

Le 30 janvier 2013, nous avons annoncé une offre publique de rachat dans le cours normal des activités commençant le 1^{er} février 2013 et se terminant le 31 janvier 2014, 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 cinq propositions. Ces propositions et les argumentaires soumis par le MÉDAC sont reproduits intégralement, en italique, ci-dessous :

Proposition n° 1

Régimes de retraite : divulgation accrue de la surveillance exercée
Il est proposé que le conseil d'administration rassure annuellement les actionnaires et les parties prenantes que les régimes de retraite offerts par la Banque sont gérés selon les meilleures pratiques de saine gestion.

La Banque offre des régimes à prestations et à cotisations déterminées. Plusieurs inquiétudes ont été soulevées quant à la solvabilité et à la gestion de tels régimes au cours des dernières années. Utilisant comme point de référence l'excellent document de l'Institut des comptables agréés du Canada intitulé « 20 questions que les administrateurs devraient poser sur leur rôle de gouvernance concernant les régimes de retraite », nous brosserons un tableau des enjeux de tels régimes pour les administrateurs, les actionnaires, les employés, bref l'ensemble des parties prenantes. Les régimes de retraite à cotisations déterminées sont de plus en plus la formule retenue par les organisations.

« Dans le cas des régimes à cotisations déterminées, ce sont les participants qui assument le risque d'investissement. Pour cette raison, on estime souvent que les régimes à cotisations déterminées entraînent une faible responsabilité à l'égard des placements (voire aucune) et une faible exposition au risque pour les administrateurs. Or, cela est inexact. Les administrateurs assument une responsabilité parce que le promoteur joue un rôle dans la sélection des gestionnaires de placement, dans les catégories d'actifs offertes et dans la confirmation qu'il n'y a pas eu dépassement du plafond fixé quant à la valeur comptable des placements étrangers. L'information communiquée aux participants ainsi que le suivi du rendement et du choix des placements sont des aspects auxquels le conseil d'administration devrait porter une attention continue. Les administrateurs risquent d'être l'objet d'actions en justice s'ils ne donnent pas une information adéquate aux participants, ou s'ils choisissent et maintiennent en poste de piètres gestionnaires de placements.

Dans le cas des régimes de retraite à prestations déterminées, les promoteurs supportent le risque de capitalisation et le risque d'investissement. Ils doivent veiller constamment à la capitalisation du régime et au rendement de l'actif. D'une façon particulière, la nécessité de verser des cotisations additionnelles peut avoir une incidence non négligeable sur les résultats financiers de l'organisation qui parraine le régime. En outre, il faut suivre les marchés financiers canadiens et les principaux marchés étrangers, puisque la plupart des régimes ont des placements étrangers dont la valeur comptable se rapproche du plafond fixé à cet égard. »

« En dernière analyse, les administrateurs assument des risques, peu importe le type de régime parrainé par leur organisation. » Or, une analyse récente de quelque 500 régimes à prestations déterminées du Canada et des États-Unis par l'agence de notation DBRS révèle que près des deux tiers souffraient au cours de la dernière année de sous-financement, et ce de manière importante. Un rapport verbal et une certification de la bonne santé des régimes et de la qualité de la surveillance exercée par le conseil d'administration devraient faire l'objet d'un point à l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE L'OBJECTIF VISÉ PAR CETTE PROPOSITION A DÉJÀ ÉTÉ ATTEINT. LE CONSEIL SURVEILLE UNE SOLIDE STRUCTURE DE GOUVERNANCE ET DE GESTION DES RÉGIMES DE RETRAITE COMME IL EST INDIQUÉ CI-APRÈS. DE L'INFORMATION SUR LA SITUATION FINANCIÈRE DES RÉGIMES DE RETRAITE EST FOURNIE AUX PARTICIPANTS AUX RÉGIMES.

BMO aide ses employés à planifier leur retraite en parrainant, en administrant et en gouvernant les régimes de retraite et d'épargne-retraite de ses employés à l'échelle mondiale. En ce qui a trait à la gouvernance des régimes de retraite, le processus de surveillance et de prise de décisions à l'égard de ces régimes incombe au Conseil d'administration. Le Conseil surveille régulièrement la structure et la conception des régimes, la politique en matière de placement, la concurrence dans le secteur et le territoire, ainsi que la viabilité financière et l'administration des régimes. Comme il est indiqué dans sa charte, le comité des ressources humaines du Conseil fait des recommandations au Conseil sur les nouveaux régimes de retraite ou les modifications apportées aux régimes de retraite existants et reçoit des rapports de la direction au sujet de l'état des régimes et de leur évaluation. Les fonctions Ressources humaines et Finances fournissent conjointement des lignes directrices et du soutien au comité des ressources humaines et au Conseil d'administration pour les aider à s'acquitter de ce rôle de surveillance. Elles fournissent entre autres régulièrement des rapports au Conseil et travaillent conjointement à maintenir la solidité financière des régimes de retraite, à assurer leur conformité avec la réglementation et à voir à ce qu'ils respectent les objectifs d'entreprise.

La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal est le plus important régime de retraite de la Banque et un régime à prestations déterminées agréé par le gouvernement fédéral. Son conseil d'administration est constitué de quatre membres du Conseil et de trois membres de la haute direction de la Banque. La charte et les règlements administratifs de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal prévoient que le conseil de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal est chargé de surveiller les évaluations actuarielles du régime et sa situation financière, la gestion et le rendement des placements, les systèmes et contrôles de surveillance des placements, la conformité avec les exigences réglementaires et l'approbation des règlements administratifs. Le Conseil de la Banque exerce une fonction de surveillance supplémentaire en approuvant les modifications apportées aux règlements administratifs. La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal communique avec les participants actifs et les retraités au moyen d'un relevé annuel personnalisé ainsi que d'un rapport annuel global, qui comprennent tous deux de l'information sur le ratio de solvabilité de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, s'il y a lieu.

Les régimes à prestations déterminées de la Banque sont capitalisés conformément aux exigences réglementaires et à des normes actuarielles pour leur permettre de satisfaire à leurs obligations. L'état de capitalisation des régimes est surveillé de près et communiqué aux autorités de réglementation ainsi qu'aux participants, au besoin. La Banque communique aux actionnaires l'information financière sur les régimes à prestations déterminées par l'intermédiaire de ses états financiers consolidés annuels, et la note 23 afférente à ces états financiers contient des renseignements détaillés au sujet de la capitalisation des régimes de retraite, de la répartition des actifs, des charges annuelles et de la sensibilité des hypothèses. Cette note décrit également les modifications survenues dans la situation financière estimative de nos régimes de retraite à prestations déterminées d'un exercice à l'autre.

La Banque parraine également des régimes à cotisations déterminées dans bon nombre de territoires. Ces régimes sont assujettis à la surveillance du Conseil ainsi qu'aux exigences réglementaires applicables dans leurs territoires respectifs. BMO administre son régime à cotisations déterminées canadien en conformité avec les principes pertinents des autorités de réglementation et elle applique les principes du document « Guidelines for Capital Accumulation Plans » de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite, qui prévoit une norme nationale uniforme pour le choix des placements, l'information des participants et la surveillance du rendement des régimes à cotisations déterminées. La Banque applique à l'égard de ses régimes mondiaux des lignes directrices similaires ainsi que les principes de réglementation pouvant s'appliquer à chacun.

La Banque estime que l'engagement des participants envers le régime de retraite aide ces derniers à mieux comprendre leurs besoins et à se préparer pour la retraite et que des communications efficaces avec les participants du régime améliorent la transparence, la clarté, le soutien et la confiance dans les régimes. BMO donne continuellement de l'information aux participants de l'ensemble de ses régimes de retraite sur leurs options et droits aux termes de ceux-ci.

La surveillance exercée par le Conseil à l'égard des régimes de retraite et sa participation active à ceux-ci ainsi que les communications détaillées et continues qui sont envoyées aux participants aux régimes et aux actionnaires illustrent la solide structure de gouvernance et de gestion des régimes de retraite de BMO. De l'information détaillée sur les régimes de retraite de BMO est fournie aux participants aux régimes, et les actionnaires reçoivent des renseignements sur la comptabilité financière des régimes par l'intermédiaire des états financiers de la Banque. En outre, la Banque améliorera le processus d'information existant en incluant dans un document annuel public approprié une déclaration confirmant la solidité de sa structure de gouvernance et de gestion de ses régimes de retraite. Pour ces motifs, le Conseil estime que l'objectif visé par la proposition a déjà été atteint.

Proposition n° 2

Équité de traitement en regard des régimes de retraite

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique visant à offrir à tous les employés de l'institution, quel que soit leur niveau hiérarchique, le même type de régime de retraite (cotisations ou prestations déterminées). Le régime de retraite utiliserait le même barème pour calculer les années de service créditées, prenant comme base uniquement le salaire fixe et devenant payable à un âge de retraite prédéterminé.

Présentement les hauts dirigeants bénéficient de régimes de retraite plus avantageux que les autres employés. Le régime de retraite pour ces hauts dirigeants est souvent à prestations déterminées prévoyant une rente de retraite dont le montant est fixé d'avance alors que les autres employés contribuent à un régime de cotisations déterminées où le revenu à la retraite dépend, entre autres, des sommes accumulées dans le compte de retraite du participant et des taux d'intérêt au moment de l'achat d'une rente. Outre l'assurance d'un montant fixe à la retraite, les hauts dirigeants bénéficient souvent de privilège en regard des années de service créditées et jouissent d'une base de calcul élargie, celle-ci incluant le salaire et la rémunération variable en partie ou en totalité. Donc, en plus de recevoir une rémunération souvent non liée à la performance de l'organisation, socialement inacceptable compte tenu du contexte économique difficile que nous traversons et inéquitable en regard de la rémunération moyenne des employés de l'organisation, les hauts dirigeants continuent de bénéficier d'avantages « extraordinaires et discriminatoires » lors de leur retraite.

Nous proposons donc que tous les employés de la Banque, quel que soit leur niveau hiérarchique, contribuent au même type de régime de retraite utilisant le même barème pour calculer les années de service créditées, prenant comme base uniquement le salaire fixe et devenant payable à un âge de retraite prédéterminé. Cette politique devrait s'appliquer à tous les nouveaux hauts dirigeants joignant cette catégorie d'employés à compter de 2013.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE BMO EXERCE DES ACTIVITÉS DANS LE MONDE ENTIER ET QU'ELLE DOIT OFFRIR DES RÉGIMES QUI SATISFONT AUX EXIGENCES ET AUX PRESSIONS CONCURRENTIELLES PROPRES À CHAQUE TERRITOIRE.

BMO parraine divers programmes d'épargne-retraite et régimes de retraite destinés à ses employés situés dans différents territoires. Ces programmes sont conçus pour aider les employés à planifier leur retraite et permettre à BMO de tenir compte des différences régionales en matière d'exigences réglementaires et de pratiques commerciales afin de pouvoir recruter les candidats les plus talentueux.

Tous les cadres de BMO qui sont employés d'une entité particulière participent aux mêmes programmes d'épargne-retraite ou régimes de retraite que les autres employés de cette entité. Divers plafonds, comme les limites relatives aux gains ouvrant droit à pension et aux cotisations, ont été fixés aux termes des programmes de retraite afin d'assurer une gestion financière prudente de ces derniers et leur viabilité. Les membres de la haute direction visés de BMO peuvent être assujettis à des plafonds supérieurs à l'égard des gains et des cotisations étant donné qu'ils participent également à des programmes complémentaires de retraite. Ces programmes complémentaires sont conformes aux normes dans le secteur et permettent à BMO de recruter des candidats talentueux. Des détails au sujet des régimes de retraite auxquels participe chaque membre de la haute direction visé sont fournis dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de BMO aux pages 55 et suivantes.

Le Conseil d'administration estime que cette proposition d'actionnaire restreindrait indûment la capacité de BMO de maintenir des pratiques de rémunération concurrentielles à l'échelle mondiale.

Proposition n° 3

Parité femmes hommes au sein des postes de haute direction

Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déployer tous les efforts nécessaires afin que sa haute direction soit constituée de 50 % de femmes d'ici cinq ans.

Depuis maintenant plusieurs décennies, nos institutions d'enseignement supérieur diplôment une masse critique de femmes dans un très grand nombre de disciplines. Depuis plusieurs décennies également, les femmes occupent des postes de cadre, mais peinent à défoncer le plafond de verre ou à quitter le plancher collant. Talent, expérience et volonté étant présents, nous croyons qu'il existe au sein de nos institutions tout autant des freins psychologiques que réels à leur accession à des postes de haute direction : le blocage conscient ou inconscient de certains hauts dirigeants masculins, l'absence de politique favorisant une meilleure conciliation travail-famille, le peu d'efforts consacrés à développer des programmes de mentorat et de sponsorship qui permettraient d'accompagner et de promouvoir le talent féminin au sein des organisations, etc.

En ne déployant pas de mesures incitatives afin d'accroître la représentation des femmes dans ses hautes instances, la Banque se prive de la valeur ajoutée d'une représentation égale des deux sexes en

regard de la complémentarité de vision et de qualité que nous pouvons y retrouver.

Nous proposons donc que le conseil d'administration s'engage à atteindre la parité sur une période de cinq ans et à rendre compte, dans son rapport annuel et au cours de l'assemblée générale annuelle, des différentes mesures prises pour atteindre cet objectif et des résultats atteints.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PUISQUE TOUT A ÉTÉ MIS EN ŒUVRE POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF VISÉ PAR CELLE-CI. DES MESURES VISANT À ACCROÎTRE LA DIVERSITÉ, NOTAMMENT L'EMBAUCHE ET LA FORMATION D'UN PLUS GRAND NOMBRE DE FEMMES, FONT DÉJÀ PARTIE INTÉGRANTE DES PLANS DE FORMATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET DES STRATÉGIES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ DE BMO.

Chez BMO, la diversité et l'inclusion font partie de nos valeurs fondamentales. BMO fait figure de chef de file dans la promotion de la diversité en milieu de travail depuis deux décennies et y travaille sans relâche. En 1991, un groupe de travail pionnier chez BMO s'est engagé à créer un milieu de travail équitable et a établi la réputation de la Banque en tant que chef de file en matière de diversité. Depuis ce temps, nos efforts à ce chapitre ont été soulignés à plusieurs reprises.

En 2012, BMO a renouvelé sa stratégie en matière de diversité et d'inclusion et s'est fixé des objectifs et des plans d'action ambitieux pour tous les segments clés de diversité, notamment l'accession des femmes à des postes de haute direction.

Bien que BMO soit actuellement un chef de file dans ce domaine parmi les institutions financières canadiennes, les femmes occupant 34 % de ses postes de cadre, son objectif est d'accroître la représentation des femmes dans les postes de haute direction et elle met tout en œuvre pour y parvenir. BMO multiplie les occasions de perfectionnement professionnel pour les femmes qui présentent un fort potentiel, et leur donne notamment accès à des programmes de réseautage, de mentorat et de parrainage. BMO est continuellement à l'affût des possibilités d'engager des femmes talentueuses et accélère activement la formation de ses dirigeantes et leaders émergentes les plus prometteuses et leur offre des débouchés intéressants au sein de différents groupes en vue de les préparer à assumer des fonctions de plus haut niveau au sein de BMO.

BMO soutient sa main-d'œuvre diversifiée grâce à des programmes complets de conciliation travail - vie personnelle qui comprennent des « congés pour raison de convenance » (c.-à-d. du temps libre rémunéré pour des rendez-vous personnels ne pouvant être pris en dehors des heures de travail), des formules de travail flexibles qui permettent aux employés de faire du télétravail, des semaines de travail réduites ou des partages de poste et *Mieux Vivre*, qui consiste en une gamme étendue de ressources visant à aider les employés à être productifs au travail et à prendre soin d'être chers tout en satisfaisant leurs besoins personnels.

L'engagement de BMO envers la diversité des genres commence avec le Conseil d'administration. En 2012, le Conseil d'administration de BMO a adopté une politique en matière de diversité dont l'objectif est que les femmes et les hommes constituent respectivement au moins le tiers des membres indépendants du Conseil. À l'heure actuelle, le Conseil de BMO dépasse cette cible puisque les femmes constituent 38 % de ses membres. De plus, en 2012, BMO a signé l'*Accord Catalyst*, qui prône l'augmentation de la proportion globale des femmes au conseil des 500 sociétés classées par le *Financial Post* pour la porter à 25 % d'ici 2017 et, en reconnaissance de ses réalisations dans ce domaine, elle a été classée parmi les 10 meilleurs employeurs du Canada, en partie en raison des progrès effectués pour améliorer la diversité des genres en milieu de travail.

Compte tenu des objectifs et des réalisations courantes de la direction dans ce domaine, le Conseil estime qu'il n'est pas nécessaire d'imposer à celle-ci des cibles précises.

Proposition n° 4

Ratio d'équité

Il est proposé que la rémunération du PDG n'excède pas trente (30) fois le salaire moyen, hors direction, des employés de la Banque.

Depuis sa création, le MÉDAC ne cesse de dénoncer les augmentations de rémunération des hauts dirigeants qui n'ont aucune relation avec la performance des organisations qu'ils dirigent. Le MÉDAC dénonce également les composantes de cette rémunération, notamment les bonus et les options d'achat d'action qui, par leur importance au sein de la rémunération totale, invitent à des prises de risque excessives ou à des prises de décision à court terme plutôt qu'à long terme conduisant à des ventes d'actifs, à des fermetures d'usines ou à des mises à pied dans le seul but d'augmenter la profitabilité à court terme et par ricochet la rémunération variable des hauts dirigeants. Nous citerons à cet égard Joseph E. Stiglitz, prix Nobel d'économie, tirée de son livre *The Price Of Inequality* :

« L'un des problèmes dont on parle ici... est qu'il y a de grandes entreprises gérées dans le sens des intérêts de leurs dirigeants et des groupes qui les entourent plutôt que dans le sens des intérêts [de l'ensemble] des actionnaires. Voilà ce que c'est que le capitalisme du XXI^e siècle¹. » (traduction libre)

Depuis plusieurs années, le MÉDAC déplore le ratio injustifiable de la rémunération de plusieurs hauts dirigeants de nos institutions financières en regard de la rémunération médiane de leurs employés. Pour plusieurs, les rémunérations excessives des hauts dirigeants sont l'une des causes de la dernière crise financière et ont alimenté le ressentiment d'une partie importante de la société en regard des mieux nantis de notre société.

Il est donc essentiel de revenir aux véritables valeurs qui doivent sous-tendre la rémunération de tout employé soit la compétence, l'expérience, le travail d'équipe et l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs qui sont de son ressort et axés sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires et la société dans son ensemble.

Dans cette perspective, un ratio de 30 fois la rémunération médiane des employés hors direction (... ou hors des 5 employés les mieux rémunérés) limiterait généreusement le salaire du PDG à environ 3 millions de dollars annuellement.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION CAR IL ESTIME QUE LA DÉMARCHÉ DE BMO EN MATIÈRE DE CONCEPTION DE LA RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION EST APPROPRIÉE, RAISONNABLE ET HARMONISÉE AVEC LE RENDEMENT DE LA BANQUE.

Le Conseil partage vos préoccupations au sujet de la rémunération du chef de la direction et prend les mesures qui s'imposent pour s'assurer de l'harmoniser avec le rendement de la Banque. Le Conseil est d'avis que l'ajout d'un plafond fondé sur le salaire moyen des employés de la Banque ne serait pas dans l'intérêt de la Banque ou de ses actionnaires.

La rémunération variable constitue l'élément le plus important de la rémunération du chef de la direction (87 % de sa rémunération cible) en vue de refléter sa responsabilité envers le succès à court, à moyen et à long terme de la Banque. La rémunération variable est fondée sur les résultats de la Banque et des actionnaires ainsi que sur le rendement individuel par rapport au rendement cible préétabli et aux objectifs individuels. Le Conseil établit et approuve les cibles et objectifs individuels pour chaque exercice

en vue de soutenir la stratégie à long terme de la Banque et tient compte du degré de tolérance au risque de la Banque. À la fin de l'exercice, le Conseil fixe le salaire du chef de la direction en fonction de son rendement réel par rapport à ses cibles et de son rendement par rapport à ses objectifs individuels. Des renseignements détaillés au sujet de la démarche rigoureuse du Conseil en matière de rémunération des cadres sont fournis dans l'analyse de la rémunération qui figure aux pages 38 et suivantes de la circulaire et les ententes de rémunération conclues avec le chef de la direction sont décrites en détail aux pages 55 et 56 de la circulaire.

Notre Conseil approuve la rémunération du chef de la direction. En outre, le Conseil peut compter sur l'aide d'un conseiller en rémunération indépendant et non membre du groupe de la Banque pour l'aider à évaluer le caractère raisonnable de la rémunération du chef de la direction. Le Conseil retient les services d'un conseiller en rémunération indépendant afin qu'il effectue des études pour s'assurer que la rémunération du chef de la direction est harmonisée avec le rendement de la Banque comparativement à celui des banques de son groupe de référence.

Le Conseil d'administration estime que la proposition d'actionnaire prônant le plafonnement de la rémunération du chef de la direction ne lui permet pas d'exercer un jugement discrétionnaire approprié dans le cadre de l'évaluation et de la rémunération du chef de la direction. Les actionnaires ont la possibilité d'examiner la structure du salaire du chef de la direction et de se prononcer sur celle-ci dans le cadre d'un vote consultatif sur la rémunération.

Proposition n° 5

Compte rendu des échanges lors des assemblées générales annuelles et dialogue plus soutenu avec les actionnaires
Il est proposé que le conseil d'administration adopte la pratique de publier électroniquement un compte-rendu synthétique de l'assemblée générale annuelle et des questions qui y sont soulevées dans un délai de quatre mois.

Les préoccupations et questions soulevées par les actionnaires lors des assemblées générales annuelles font l'objet de peu de communications auprès des autres actionnaires, les procès-verbaux des assemblées générales annuelles ne déclarant seulement qu'une période de questions a eu lieu.

À l'opposé des actionnaires de grande taille et des analystes qui disposent de mécanismes périodiques et structurés (conférence call) pour échanger avec les hautes instances de l'institution, les petits actionnaires bénéficient de très peu de plateformes d'échange avec cette dernière, la principale étant l'assemblée générale annuelle. Or, de telles périodes de questions permettent aux actionnaires de faire part de leurs préoccupations et de leurs attentes face à la haute direction et au conseil d'administration et d'obtenir leurs réactions, leurs réponses et leur engagement à corriger des situations.

Afin que l'ensemble des actionnaires puisse être informé de ces échanges, nous proposons qu'un compte-rendu synthétique de ces échanges soit établi dans les quatre mois qui suivent l'assemblée, qu'il soit rédigé en langage simple et clair et qu'il soit versé au site Internet de l'institution. Cette portion du site consacrée au Dialogue avec les actionnaires devrait comporter une boîte interactive de questions et réponses afin d'encourager un dialogue soutenu tout au long de l'année. Tous les codes de saine gouvernance encouragent les sociétés cotées en bourse à une plus grande transparence dans ses communications et à un dialogue plus soutenu et permanent avec ses actionnaires.

L'engagement vers une telle pratique de communication viendrait enrichir les réalisations de la Banque à ce chapitre.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LES PRATIQUES DE BMO EN MATIÈRE DE COMMUNICATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES SURPASSENT LA DEMANDE EXPRIMÉE DANS CELLE-CI.

Après chaque assemblée annuelle des actionnaires, BMO archive la webdiffusion de l'assemblée, y compris la période de questions. Celle-ci est affichée en ligne à www.bmo.com/ri de sorte que les actionnaires peuvent entendre toutes les questions et réponses qui ont été formulées à l'assemblée. Le Conseil estime qu'il s'agit d'un compte rendu de la période de questions plus précis que le résumé proposé.

L'engagement des actionnaires est important pour le Conseil d'administration et la direction, et la politique d'engagement des actionnaires de BMO décrit les différents moyens que les actionnaires peuvent utiliser pour engager un dialogue. Outre la période de questions et réponses tenue durant les assemblées annuelles des actionnaires, les actionnaires peuvent communiquer par la poste ou par courriel avec les administrateurs indépendants, le chef de la direction, le Service des relations avec les investisseurs, les services aux actionnaires, le vice-président à la direction et le conseil général ainsi que le Bureau de l'ombudsman. Les adresses postales et électroniques des services et personnes précitées sont fournies dans la politique d'engagement des actionnaires, qui est affichée en ligne à : www.bmo.com/gouvernance.

Les actionnaires peuvent demander au président du conseil une rencontre avec les administrateurs, demande qui sera examinée en consultation avec le secrétaire général. En outre, ils peuvent donner leur point de vue dans le cadre de rencontres individuelles ou de groupe avec la direction ou participer à des sondages informels.

Le Conseil et la direction communiquent avec les actionnaires par l'intermédiaire des rapports annuels et trimestriels de BMO, des circulaires de sollicitation de procurations de la direction, des notices annuelles, du rapport sur les questions environnementales et sociales et la gouvernance et de la Déclaration annuelle, de communiqués, du site Web de BMO et de présentations données à des conférences dans le secteur et aux investisseurs. La direction tient également avec des analystes et des investisseurs institutionnels des conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels et les faits nouveaux importants dès que possible après leur publication. Ces conférences sont accessibles en temps réel ou archivées à www.bmo.com/ri.

Placements NEI de Vancouver, en Colombie-Britannique, et M. William Davis de Toronto, en Ontario, ont conjointement déposé une proposition dans laquelle ils demandent que le comité des ressources humaines du Conseil d'administration de BMO 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 BMO d'examiner les questions soulevées dans la proposition et d'informer périodiquement les auteurs de la proposition des différentes étapes de leur examen.

Analyse de la rémunération

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 ») de haut niveau et de trouver l'équilibre entre ses engagements à l'égard de la performance financière, de ses clients, de ses employés, de l'environnement et des collectivités où elle vit et travaille.

La présente rubrique de la circulaire décrit comment les politiques et la structure de rémunération de BMO soutiennent cette vision, sans encourager la prise de risques excessifs ou inappropriés.

Message du président du comité des ressources humaines	39
Gouvernance et surveillance de la rémunération	41
Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres	42
Programme de rémunération	46
Résultats de 2012	51
Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2012	55
Tableaux de la rémunération des cadres	63
Renseignements complémentaires	68
Autres renseignements	72

Message du président du comité des ressources humaines

Le comité des ressources humaines a notamment pour responsabilités chez BMO de surveiller la rémunération des cadres. Nous avons rédigé la présente analyse de la rémunération afin de vous aider à comprendre notre démarche en matière de rémunération au rendement ainsi que le processus qui sous-tend nos décisions et de vous aider à prendre votre *propre* décision au sujet du vote consultatif sur la rémunération cette année.

Rendement et attributions pour 2012

Le Conseil est très satisfait du leadership exercé par M. Downe cette année et tout au long de son mandat. Nous estimons que grâce à lui et à son équipe, la Banque est bien placée pour poursuivre sa croissance dans un environnement très concurrentiel.

L'intégration de M&I, l'amélioration de l'architecture technologique de la Banque, la mise en place d'une plateforme et de processus de gestion nord-américains ainsi que le maintien des efforts déployés pour améliorer l'efficacité comptent parmi les principales réalisations.

La Banque a affiché de solides résultats financiers, y compris un revenu net record (qui reflète ses progrès et la valeur de sa présence élargie en Amérique du Nord). Les résultats se sont sensiblement accrus par rapport à ceux de l'exercice précédent et à un rythme plus rapide que ceux de la plupart de nos banques de référence canadiennes en raison d'une bonne exécution et d'une stratégie bien définie, conjuguées aux efforts continus de la Banque pour se démarquer aux yeux de ses clients. Toutefois, le ralentissement de la croissance interne des revenus par rapport au coût de faire des affaires de la Banque a eu une incidence sur le résultat.

Résultats de 2012

Revenu net après impôts : **en hausse de 35 %**
 Rendement des capitaux propres : **en hausse de 80 points de base**
 Revenus : **en hausse de 16 %**
 Résultat par action : **en hausse de 27 %**
 RTA sur trois ans : **10,8 % sur une base annualisée**
 RTA sur un an : **5,2 %**

Le leadership efficace de M. Downe a donné lieu à de solides résultats absolus et relatifs. Néanmoins, le montant global des attributions était en baisse cette année du fait que la Banque n'a pas réussi à atteindre les objectifs de croissance audacieux que nous avons établis au début de l'exercice 2012 et qui étaient directement liés aux objectifs stratégiques de la Banque.

Les décisions prises en matière de rémunération cette année constituent une illustration concrète de notre démarche en matière de rémunération au rendement. Les objectifs que nous avons fixés étaient ambitieux, mais raisonnables. Par conséquent, la rémunération directe totale attribuée à M. Downe et à tous les autres membres de la haute direction visés était inférieure à la rémunération cible et inférieure à celle de l'exercice précédent.

	Rémunération directe totale pour 2012	Variation par rapport à 2011	Comparativement à la rémunération cible
W.A. Downe	9 204 000 \$	-7 %	-3 %

Se reporter à la page 51 pour obtenir une analyse détaillée des résultats compte tenu des cibles et de l'incidence de ceux-ci sur nos décisions en matière de rémunération cette année. Les analyses relatives à chaque membre de la haute direction visé commencent à la page 55.

Harmonisation de la rémunération avec le rendement

Nous effectuons périodiquement une étude afin de nous assurer que la rémunération de notre chef de la direction est harmonisée avec le rendement de la Banque. Cette année, notre conseiller indépendant a comparé la rémunération réalisable du chef de la direction et le RTA à ceux de nos banques de référence sur des périodes d'un, de trois et de cinq ans. Cette étude nous indique que la rémunération de notre chef de la direction est dûment harmonisée avec le rendement de l'ensemble de la Banque et qu'au cours de la période de cinq ans, la rémunération et le rendement sont tous deux inférieurs à la médiane.

Le tableau ci-après indique la rémunération réalisable du chef de la direction sur cinq ans par rapport au RTA sur cinq ans pour cinq grandes banques canadiennes. Ce tableau couvre la période allant de 2007 à 2011 uniquement, car les données relatives à la rémunération des banques de référence pour 2012 n'étaient pas disponibles au moment de l'analyse. Dans l'ensemble, notre chef de la direction se voit attribuer la rémunération réalisable la plus faible de tous les chefs de la direction des banques de référence, tandis que notre RTA se classe au quatrième rang du RTA des cinq banques canadiennes.

Le conseiller en rémunération indépendant a noté que la rémunération réalisable de M. Downe était inférieure à celle des chefs de la direction de nos banques de référence principalement pour les raisons suivantes :

- la valeur de ses options dans le cours était faible en raison d'une appréciation du cours des actions relativement faible;
- sa rémunération cible était inférieure en raison de la taille relative de la Banque;
- sa structure de rémunération cible et ses cibles de rendement audacieuses ont eu un effet à la baisse sur les attributions;
- sa rémunération réalisable comprend une année d'attributions de titres de capitaux propres octroyées avant sa nomination à titre de chef de la direction.

Société	RTA annualisé	Rémunération réalisable annualisée ^{a)}
Banque de Montréal	1,9 %	6,1 M\$
Banque de référence A	6,8 %	13,5 M\$
Banque de référence B	5,5 %	8,6 M\$
Banque de référence C	3,5 %	8,6 M\$
Banque de référence D	1,8 %	8,4 M\$

a) La rémunération réalisable correspond au salaire de base majoré des incitatifs annuels réellement gagnés et pour les titres de capitaux propres octroyés durant la période de cinq ans, elle correspond à la valeur des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions sans accumulation de dividendes à la fin de la période, à la valeur des droits différés à la valeur d'actions choisis volontairement à leur valeur d'octroi initiale, à la valeur des options dans le cours et des paiements, réels ou estimatifs, de droits à la valeur d'actions liés au rendement. 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. Note : La rémunération réalisable est calculée compte tenu de toute rémunération à laquelle le chef de la direction a renoncé de son propre chef.

Harmonisation de la rémunération avec la valeur pour les actionnaires

Nous avons également comparé la valeur courante de la rémunération de M. Downe pour chacun des cinq derniers exercices à la valeur d'un placement d'un actionnaire pour la même période. Cette comparaison indique que la valeur réelle de la rémunération que M. Downe a reçue est inférieure à la valeur qu'auraient reçue nos actionnaires. Se reporter à la page 55 pour obtenir des détails à ce sujet.

Surveillance efficace

Ces liens étroits entre la rémunération et le rendement sont le résultat direct de la surveillance efficace exercée par le comité, qui est composé de six administrateurs qui jouissent de l'expérience nécessaire pour prendre les décisions difficiles qui s'imposent à l'égard de la rémunération des cadres.

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 axés sur la surveillance de la rémunération et des risques (se reporter à la page 41 pour obtenir de l'information sur ces comités).

Nos programmes de rémunération sont conformes aux principes du Conseil de stabilité financière (les « principes du CSF ») 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*. En tant que banque exerçant des activités à l'échelle mondiale, nous respectons également les lignes directrices internationales relatives 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.

Se reporter à la page 41 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

À notre avis, quatre principes de rémunération alimentent la réussite de la Banque et améliorent la valeur pour les actionnaires :

- l'harmonisation de la rémunération avec le rendement de la Banque;
- l'adoption d'une approche à long terme vis-à-vis de la croissance de la valeur pour les actionnaires;
- la prudence dans la prise de risques;
- le recrutement et le maintien en poste de cadres talentueux.

La stratégie constitue notre point de départ. BMO a pour vision d'être la banque modèle en matière d'expérience client exceptionnelle. Elle a pour objectif de produire un rendement des actionnaires de haut niveau et de trouver l'équilibre entre ses engagements à l'égard de la performance financière, de ses clients, de ses employés, de l'environnement et des collectivités. La stratégie de BMO, dont vous pouvez prendre connaissance dans notre rapport annuel de 2012, s'articule autour des cinq priorités stratégiques suivantes :

- devenir chef de file en matière de fidélisation de la clientèle en respectant notre promesse de marque;
- accroître la productivité pour stimuler la performance et la valeur pour les actionnaires;
- mettre à profit notre plateforme consolidée en Amérique du Nord pour soutenir la croissance d'un revenu net de qualité;
- poursuivre une expansion stratégique dans certains marchés mondiaux ciblés afin de stimuler la croissance future;
- faire en sorte que tout ce que nous faisons repose sur des pratiques rigoureuses en matière de gestion des risques.

Les cadres ont tous des objectifs clairement définis qui sont directement liés à ces priorités. Le rôle du comité consiste à s'assurer que la rémunération est directement établie en fonction de l'atteinte de ces objectifs – c'est-à-dire que les cadres sont payés plus lorsque le rendement 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 cette année, nous y avons apporté plusieurs améliorations, notamment les suivantes :

- introduction de nouveaux paramètres d'évaluation du rendement afin de renforcer l'harmonisation avec la stratégie d'affaires de la Banque et une saine gouvernance;
- maintien de l'application d'un multiplicateur à la rémunération variable de nos cadres qui est lié à une hausse ou à une baisse de notre RTA relatif historique sur trois ans par rapport à celui de nos sociétés de référence. Cette amélioration a la même incidence économique que l'application de paramètres d'évaluation du rendement au moment de l'acquisition et du paiement;
- formalisation des critères relatifs aux risques que nous utilisons pour déterminer si nous devons user de notre pouvoir discrétionnaire pour réduire des paiements effectués aux termes du régime d'incitation à moyen terme (p. ex. les pertes de crédit, les pertes financières et les indicateurs clés du risque opérationnel, du risque lié au marché, du risque de non-conformité et du risque d'atteinte à la réputation);
- prolongation de la période d'acquisition aux termes du régime d'options d'achat d'actions à compter de 2013 (possibilité d'acquérir 50 % des options au cours de la troisième et de la quatrième années plutôt que 25 % chaque année pendant quatre ans) afin d'harmoniser davantage la rémunération avec une prise de risques prudente;
- renforcement de l'harmonisation avec le rendement à long terme et la valeur pour les actionnaires en réduisant le recours aux options d'achat d'actions pour les remplacer par des droits différés à la valeur d'actions, qui ne peuvent être rachetés avant que le cadre quitte la Banque.

Ces améliorations nous ont permis d'harmoniser la rémunération avec le rendement, comme il est indiqué ci-dessus. Vous trouverez des détails au sujet de ces améliorations et d'autres modifications à la page 43.

Se reporter à la page 49 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de notre processus ainsi que de la manière dont nous harmonisons la rémunération avec la réalisation de nos priorités stratégiques.

BMO a affiché un très bon rendement cette année malgré un contexte concurrentiel et difficile. Bien qu'elle n'ait pas atteint tous les objectifs audacieux qui avaient été fixés pour les régimes d'incitation, le Conseil est très satisfait du leadership exercé par M. Downe et estime que la Banque est bien placée pour poursuivre sa croissance.

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 sociétés de référence, ce qui a été confirmé par l'analyse que nous avons effectuée cette année, les commentaires que vous, nos actionnaires, nous avez formulés et les résultats de notre processus de consultation sur la rémunération.

Nous sommes persuadés que les attributions octroyées pour 2012 et les mesures sur lesquelles elles étaient fondées constituent un reflet fidèle des réalisations de cette année.

Le président,



Robert M. Astley

1. Gouvernance et surveillance de la rémunération

Le comité des ressources humaines du Conseil établit et surveille les régimes de rémunération de la Banque.

Six administrateurs indépendants siègent à ce comité. La durée moyenne de leur mandat est de 6,7 ans. Se reporter aux pages 8 à 14 pour obtenir une biographie des administrateurs et à la page 23 pour de plus amples renseignements au sujet du comité et de ses activités en 2012.

	Membre du comité depuis
Robert M. Astley (président du comité)	2004
George C. Cope	2010
Christine A. Edwards	2011
Ronald H. Farmer	2003
J. Robert S. Prichard (président du Conseil) (également membre de 2000 à 2010)	2012
Don M. Wilson III	2009

Les membres du comité doivent avoir, ou acquérir dans un délai raisonnable après leur nomination, une compréhension approfondie 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.

Trois 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. Trois 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	5 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

Harmonisation des risques et de la rémunération

BMO harmonise la rémunération avec une prise de risques prudente.

Cinq membres du comité (plus de 80 % de ses membres) 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 et il travaille en

collaboration avec deux comités de gestion axés sur la surveillance de la rémunération :

- Le comité de surveillance de la rémunération, qui a été mis sur pied en 2011, est composé du chef de la gestion globale des risques, du chef des finances, du chef de la conformité, des cadres dirigeants des ressources humaines et de l'auditeur en chef de BMO à titre d'observateur. Il participe 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 (se reporter à la page 49). Il s'est réuni à sept reprises en 2012.
- Le comité de surveillance de la rémunération des États-Unis, formé en 2012, est constitué des chefs des fonctions Risques, Finances, Conformité, Audit et Ressources humaines et du chef, États-Unis ainsi que du chef des programmes de rémunération de BMO. Il fournit un soutien supplémentaire dans la surveillance des pratiques de rémunération aux États-Unis. (Se reporter à la page 44 pour obtenir la liste des pratiques axées sur l'harmonisation avec une prise de risques prudente.)

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 repéré 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.

Les programmes de rémunération de BMO sont conformes aux principes du CSF et aux exigences du BSIF et d'autres territoires. Ils améliorent la stabilité et l'intégrité des institutions financières en réduisant les mesures d'incitation pouvant entraîner la prise de risques excessifs.

Global Governance Advisors (« GGA ») a effectué un examen complet des principaux régimes de rémunération de BMO afin d'évaluer leur conformité avec les principes du CSF, et procédé à une simulation de crise ainsi qu'à des essais à rebours, à une analyse de la courbe de paiement, à une analyse approfondie de scénarios, à une analyse de la volatilité des résultats de BMO et de ses divisions ainsi qu'à une évaluation des processus de structuration de la rémunération. GGA a indiqué que BMO a maintenu sa position de leadership pour ce qui est du respect des principes du CSF.

Aux États-Unis, nos programmes de rémunération sont conformes aux principes énoncés dans les lignes directrices de la Réserve fédérale intitulées *Guidance on Sound Incentive Compensation Policies*. Ils satisfont également aux 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.

Conseils indépendants

Le comité travaille en collaboration avec un conseiller externe pour qu'il l'aide à remplir son mandat.

Pay Governance LLC, entreprise de consultation en rémunération de cadres indépendante et non membre du groupe de la Banque, est le conseiller exclusif du comité sur les questions de rémunération depuis 2008.

En 2012, Pay Governance a touché une rémunération de 365 442 \$ US pour les travaux liés au comité suivants :

- la remise de rapports sur les nouvelles tendances en matière de rémunération de cadres et de réglementation mondiale, les pratiques exemplaires dans ce domaine et une comparaison de la rémunération versée aux membres de la haute direction dans le secteur;
- un examen indépendant et des conseils sur les politiques en matière de rémunération, la rémunération du chef de la direction ainsi que la formulation de recommandations aux membres de la haute direction au sujet de la rémunération du chef de la direction;
- un examen historique indépendant de l'harmonisation entre la rémunération du chef de la direction et le rendement de la Banque;
- un examen de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
- une participation régulière aux réunions du comité des ressources humaines, y compris le temps passé avec des membres du comité.

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

- il examine l'indépendance et les honoraires 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 avant de 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 tient compte de l'information et des recommandations fournies par son conseiller ainsi que d'autres facteurs lorsqu'il prend des décisions au sujet de la rémunération des cadres.

Honoraires de consultation versés à Pay Governance

	Facturés en 2011	Facturés en 2012
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération des cadres	365 632 \$ US	365 442 \$ US
Autres honoraires	0 \$	0 \$

En 2008, le comité a retenu les services de M. Ira Kay, directeur de secteur chez Watson Wyatt, à titre de conseiller indépendant. En janvier 2010, Watson Wyatt a fusionné avec Towers Perrin et M. Kay a formé sa propre entreprise de consultation, Ira T. Kay & Company, qui a fusionné avec Pay Governance LLC à la fin de 2010.

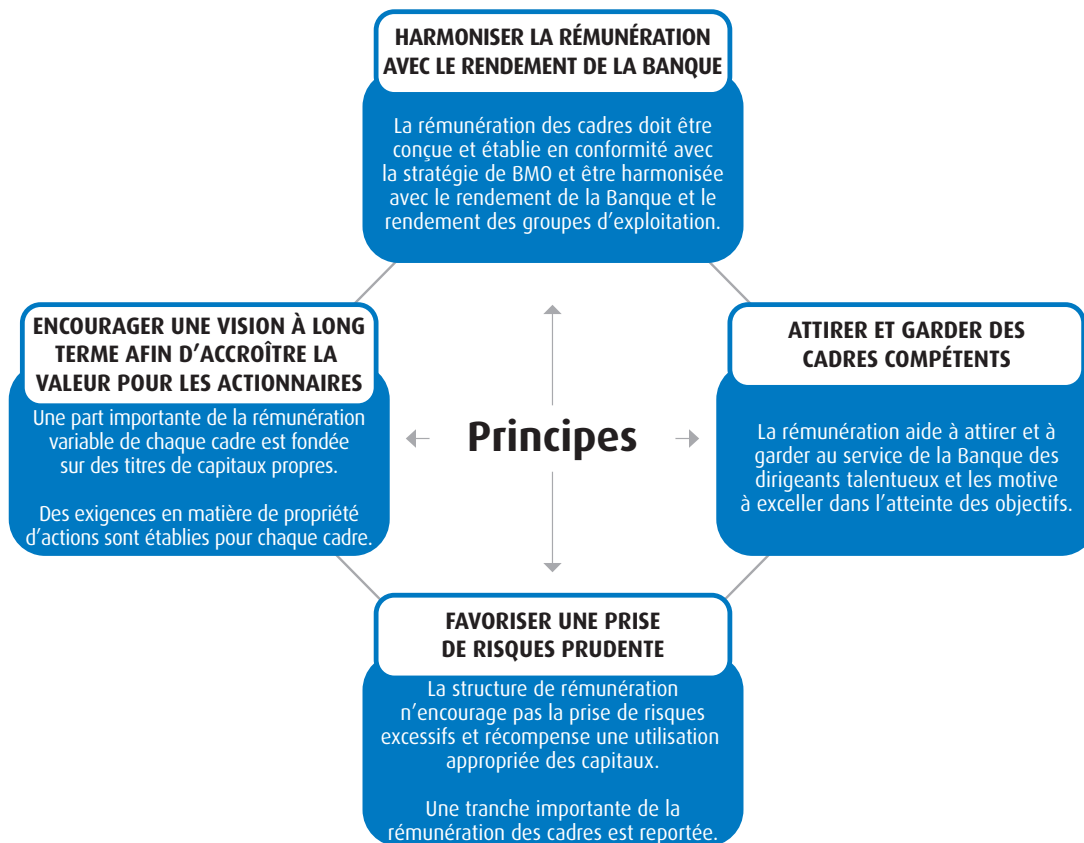
2. Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres

Le Conseil estime que les stratégies de rémunération sont importantes pour le succès de la Banque et l'amélioration de la valeur pour les actionnaires.

Le comité a structuré le programme de rémunération des cadres de manière que les résultats de la Banque, la rémunération des cadres et les rendements financiers pour les actionnaires soient tous étroitement liés, sans encourager la prise de risques excessifs ou inappropriés.

Le programme soutient la vision d'entreprise et les priorités stratégiques de BMO et voit à ce que les cadres détiennent une participation financière personnelle importante dans la vigueur et la croissance à long terme de la Banque.

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



Harmoniser la rémunération avec le rendement de la Banque

Le programme de rémunération de BMO harmonise la rémunération avec les cibles de rendement de la Banque et des groupes d'exploitation et les cibles de rendement individuelles ainsi que le rendement pour les actionnaires. La rémunération des cadres est directement proportionnelle au rendement.

La somme réellement versée à titre de rémunération variable est fonction du rendement de la Banque et du rendement des groupes d'exploitation compte tenu des objectifs annuels qui visent le respect des objectifs et des stratégies de la Banque à plus long terme, notamment les mesures d'évaluation du rendement des actionnaires comme le RTA relatif sur trois ans (se reporter à la page 50 pour obtenir de l'information au sujet des régimes d'incitation). Les attributions octroyées aux cadres sont fondées sur le rendement pour les actionnaires et l'atteinte des objectifs de la Banque et des groupes d'exploitation ainsi que des objectifs de rendement individuels, qui renforcent les priorités stratégiques et les valeurs de BMO.

Nouveautés pour 2013

Le comité a introduit de nouveaux paramètres d'évaluation du rendement pour 2013 qui permettront d'établir le montant global des attributions en vertu des régimes d'incitation à court terme et à moyen terme et renforcera l'harmonisation avec la stratégie d'affaires de la Banque et une saine gouvernance :

- un nouveau coefficient de rendement (frais autres que d'intérêts divisés par les revenus totaux) consolidera la démarche de la Banque en matière de gestion des coûts et de rentabilité à long terme et maintiendra l'accent sur l'efficacité opérationnelle. Ce coefficient remplacera le paramètre d'évaluation du levier d'exploitation et une pondération plus élevée lui a été attribuée;
- un nouveau paramètre hybride d'évaluation du rendement des capitaux, dont les deux tiers portent sur le rendement des capitaux propres et le tiers, sur le profit économique net, incitera les cadres à faire une utilisation équilibrée des capitaux et à gérer le risque efficacement.

Le comité a également procédé à un examen approfondi du programme de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres de la Banque en 2012 et a prolongé la période d'acquisition aux termes du régime d'options d'achat d'actions pour 2013 et les années suivantes (possibilité d'acquérir 50 % des options au cours de la troisième et de la quatrième années plutôt que 25 % chaque année pendant quatre ans). Cela permet d'harmoniser davantage la rémunération avec une prise de risques prudente.

Le comité a également procédé à un examen du régime de rémunération de Marchés des capitaux. Bien qu'à son avis, ce régime demeure conforme à la stratégie d'affaires et concurrentiel par rapport au marché, le comité a apporté deux améliorations aux régimes d'incitation de Marchés des capitaux pour 2013 aux fins suivantes :

- tenir compte pleinement des frais (tels que les investissements dans les infrastructures, les risques et à la conformité relativement aux marchés financiers) dans le calcul du montant global des attributions, en mettant davantage l'accent sur la gestion des frais;
- utiliser un paramètre hybride d'évaluation du rendement des capitaux, similaire à celui utilisé pour l'ensemble de la Banque, aux fins du calcul du montant global des attributions, ce qui renforce le lien entre le risque, l'utilisation des capitaux et la rémunération.

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 » et une tranche importante de celle-ci est reportée. Une telle approche, conjuguée aux exigences en matière de propriété d'actions, a pour effet d'obliger les cadres à penser davantage à long terme dans l'exécution des stratégies d'affaires, le maintien du rendement et l'accroissement de la valeur pour les actionnaires.

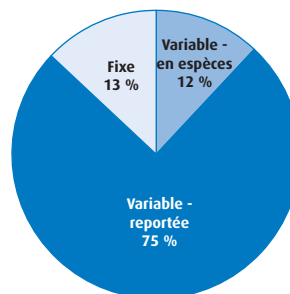
Une tranche importante de la rémunération de chaque cadre est reportée

Une tranche importante de la rémunération variable est reportée, ce qui encourage les cadres à demeurer au service de la Banque et à se concentrer sur les résultats à long terme et aide à réduire les comportements trop risqués étant donné que les paiements futurs dépendent de leurs décisions actuelles.

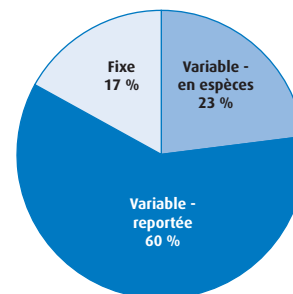
Les diagrammes ci-après présentent le montant cible de la rémunération fixe, de la rémunération en espèces variable et de la

rémunération reportée variable versées au chef de la direction et aux huit cadres qui relèvent directement du chef de la direction (les « membres de la haute direction »). Cette composition est conforme aux lignes directrices des autorités de réglementation et se situe dans la fourchette adoptée par le groupe de référence canadien de BMO.

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 Marchés des capitaux sont assujettis aux exigences en matière de propriété d'actions dont il est question dans le tableau ci-après.

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). La conformité aux exigences en matière de propriété d'actions est évaluée chaque année, en fonction de la valeur marchande au moment de l'évaluation ou de la valeur des actions à la date d'achat ou d'octroi (selon la valeur la plus élevée).

Tous les cadres et employés de haut niveau de 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 un nombre d'actions supérieur à celui qui est exigé. (Se reporter aux pages 55 à 62 pour obtenir de plus amples détails à ce sujet.)

De plus, on oblige le chef de la direction et les membres de la haute direction à continuer à satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions pendant une certaine période après avoir quitté la Banque afin de les encourager à adopter une perspective à plus long terme lorsqu'ils prennent des décisions stratégiques.

Exigences en matière de propriété d'actions

Les titres détenus peuvent être des actions, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et des droits différés à la valeur d'actions	Actions a) 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		
Président et chef de la direction	7,0 fois le salaire de base	2 ans
Membres de la haute direction	5,0 fois le salaire de base	1 an
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	—
Marchés des capitaux		
Chef de la direction	1,0 fois la rémunération directe totale cible	1 an
Cadres et membres de comités de gestion	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	—

a) Les exigences en matière de propriété d'actions peuvent être satisfaites par la détention d'actions ou de droits différés à la valeur d'actions ou de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions.

Favoriser une prise de risques prudente

BMO cherche à améliorer ses résultats tout en évitant de prendre des risques excessifs en harmonisant la rémunération avec les risques et le rendement du capital.

Sous réserve de l'approbation de la Banque, la direction établit le degré de tolérance au risque de la Banque afin d'optimiser la prise de risques compte tenu du degré de complexité d'une entreprise mondiale diversifiée de services financiers.

Le comité établit la philosophie et la stratégie en matière de rémunération dans ce contexte, puis conçoit le programme de rémunération de façon à motiver les cadres tout en créant de la valeur pour les actionnaires et en équilibrant la prise de risques. Il surveille le processus d'examen indépendant en vue d'effectuer des simulations de crise et des essais à rebours à l'égard des principaux régimes de rémunération et confirme le respect des principes du CSF.

Le programme de rémunération des cadres prévoit plusieurs stratégies et procédés qui reflètent dûment les risques dans l'établissement de la rémunération variable :

- une tranche importante de la rémunération des cadres est reportée;
- des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et des droits différés à la valeur d'actions sont utilisés pour restreindre et équilibrer l'utilisation d'options d'achat d'actions;
- les attributions à court, à moyen et à long terme sont plafonnées;
- les résultats utilisés pour établir le montant global des attributions comprennent, entre autres, les risques liés aux provisions pour pertes sur créances, au marché et à la liquidité;
- le rendement des capitaux propres est un paramètre de base aux fins de l'établissement du montant global des attributions des cadres, des employés de Marchés des capitaux et de la plupart des autres employés (sauf ceux du groupe de gestion de patrimoine, qui utilise très peu de capitaux);
- le comité de surveillance de la rémunération examine la structure des régimes de rémunération variable pour s'assurer qu'ils tiennent dûment compte des questions liées aux risques, à la conformité, aux finances et à l'audit, et il effectue une évaluation des risques approfondie avant d'établir de façon définitive le montant global des attributions (se reporter à la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du comité de surveillance de la rémunération);
- le conseiller indépendant du comité examine toutes les modifications apportées 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, des titres de capitaux propres en circulation et des paiements sous forme de titres de capitaux propres auprès de tous les bénéficiaires, des groupes d'exploitation et de certaines personnes, comme il est indiqué ci-après. Se reporter à la page 47 pour obtenir de plus amples détails au sujet de chaque régime d'incitation.

Ce qui peut être récupéré	À qui la mesure s'applique	Comment cela fonctionne
Espèces versées	Les cadres et les employés de 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 par 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 en circulation	Tous les participants aux régimes d'incitation à moyen terme et aux régimes d'options d'achat d'actions	Les droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions ou les options dont les droits sont acquis ou non qui ont déjà été octroyés peuvent être récupérés si la Banque redresse ses états financiers.
Paiements sous forme de titres de capitaux propres	Tous les participants aux régimes d'incitation à moyen terme	Les paiements relatifs à des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions peuvent être réduits 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 : <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 a été fondé en totalité ou en partie sur de l'information qui s'est ensuite révélée erronée à un égard important. En 2012, le comité a formalisé les critères relatifs aux risques qu'il utilise (p. ex. les pertes de crédit, les pertes financières et les indicateurs clés du risque opérationnel, du risque lié au marché, du risque de non-conformité et du risque d'atteinte à la réputation) pour déterminer s'il doit user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire des paiements effectués aux termes du régime d'incitation à moyen terme.

Annulation

Les cadres doivent renoncer à tous leurs droits à la valeur d'actions et à leurs options en cours, dont les droits sont acquis ou non, dans les circonstances suivantes :

- il a été mis fin à leur 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.

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 si un changement de contrôle a lieu et qu'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 dans les fonctions Risques, Finances, Audit, Services juridiques, Conformité 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 divisions qu'ils soutiennent, et le rendement financier des secteurs d'exploitation 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.

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 individuel et lorsqu'ils prennent des décisions au sujet de la rémunération.

Couverture personnelle

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

Garanties

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

Attirer et garder des cadres talentueux

Le programme de rémunération des cadres de BMO est conçu pour être suffisamment concurrentiel afin de permettre à la Banque d'attirer, de garder à son service et de motiver les cadres les plus talentueux.

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 neuf 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 peut également tenir compte de

certaines entreprises financières américaines dont les revenus sont similaires à ceux de la Banque (de 0,75 fois à 1,5 fois ceux de la Banque). Pour un meilleur étalonnage et une plus vaste étendue, le comité peut également examiner les pratiques en matière de rémunération de sociétés inscrites à la cote du TSX 60 dont la capitalisation boursière est similaire à celle de la Banque.

	Sociétés de référence	Raisons de leur inclusion
Chef de la direction	Principales La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion Secondaires 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. Les entreprises financières américaines choisies ont des revenus, une envergure et des difficultés commerciales similaires à ceux de la Banque.
Cadres et membres de la haute direction affectés au Canada	La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion	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	BB&T Corp. Fifth Third Bancorp Huntington Bancshares Inc./MD Keycorp M&T Financial Regions Financial SunTrust Banks, Inc.	Aux États-Unis, ces banques sont toutes des entités cotées en bourse dont les activités peuvent être comparées aux activités américaines de BMO compte tenu de la composition et de la taille des activités, de l'actif total, des revenus totaux et de la capitalisation boursière.

Le comité examine les données publiées sur le marché pour des emplois comparables au sein du groupe principal, compte tenu du rendement et de la taille relatifs de chaque institution, ainsi que des fonctions et de l'expérience du titulaire du poste, et il utilise cette information au moment d'établir la rémunération totale et la composition de la rémunération des cadres.

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.

Nouveautés pour 2012

Le comité a approuvé les modifications apportées au groupe de référence américain cette année par suite de notre expansion depuis l'acquisition de M&I. Ces modifications ont été recommandées par le groupe de gestion des risques, qui a tenu compte de la valeur des actifs, de la répartition géographique et de la composition des activités de chaque banque.

BMO s'efforce de bâtir une équipe diversifiée composée d'employés loyaux et talentueux, et elle a développé une culture de perfectionnement professionnel continu, de mentorat et de planification de la relève à tous les échelons.

Activités importantes réalisées cette année :

- examen par un tiers des processus de gestion des compétences et de planification de la relève de la Banque. Cet examen a confirmé que les pratiques de BMO en matière de planification de la relève sont solides et matures et constituent des pratiques exemplaires dans un certain nombre de domaines;
- prise de mesures ciblées au sein de l'équipe de direction cette année dans le cadre d'un programme de gestion des compétences et de

planification de la relève visant à approfondir le processus de planification de la relève dans tous les groupes. Ces mesures permettront également à ces leaders de développer leur plein potentiel et de mieux préparer la relève;

- accent sur la familiarisation du comité avec les membres de la haute direction dans l'ensemble de l'organisation, afin de les aider à mieux comprendre le processus de formation de futurs leaders et de renforcer la confiance dans la capacité de l'équipe de direction d'atteindre des objectifs commerciaux ambitieux maintenant et dans l'avenir;
- progrès effectués sur le plan d'une stratégie d'affaires visant à améliorer la diversité et l'inclusion au sein de la Banque par la mise sur pied d'un conseil du leadership dans l'ensemble de l'entreprise et de plans d'action au sein de chaque division.

3. Programme de rémunération

Le programme de rémunération des cadres de BMO comprend une rémunération composée d'espèces (salaire de base + prime annuelle) et d'une rémunération reportée (droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions, options d'achat d'actions et, pour certains cadres, droits différés à la valeur d'actions). 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
Salaire de base	Espèces	Tranche relativement faible de la rémunération totale Rémunère les personnes qui s'acquittent de leurs responsabilités	Salaire fondé sur la médiane des salaires versés sur un marché comparable, ajustée en fonction des responsabilités et des compétences particulières de chaque cadre
Régime d'incitation à court terme	Espèces ou droits différés à la valeur d'actions (choix volontaire)	Visé à stimuler le rendement par l'atteinte de certains objectifs individuels et sectoriels	Cibles fondées sur la médiane des attributions versées sur un marché comparable et établies en proportion de la composition de la rémunération du cadre
Régime d'incitation à moyen terme	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions	Encourage les cadres à créer une valeur et des rendements durables pour les actionnaires sur un cycle de rendement de trois ans. Rémunération harmonisée avec le rendement des actionnaires	Les attributions à moyen et à long terme dépendent du montant global des attributions, qui est fondé sur le rendement et dépend du rendement des cadres. La valeur réalisée dépend du cours des actions de BMO au moment du paiement.
Régime d'incitation à long terme	Options d'achat d'actions et droits différés à la valeur d'actions	Encourage les cadres à produire une croissance soutenue du cours des actions à long terme. Rémunération harmonisée avec le rendement des actionnaires	Se reporter à la page 50 pour obtenir des détails à ce sujet.
Avantages sociaux	Régime d'actionariat à l'intention des employés (Canada) Régime d'achat d'actions (États-Unis)	Encourage la propriété d'actions	Avantages fondés sur les avantages fournis 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	Pour tous les employés admissibles, y compris les cadres	Prestations fondées sur les prestations versées dans le secteur

Au sujet des régimes d'incitation

	Qui participe	Modalités	Annulation	Récupération
Régime d'incitation à court terme – espèces	Les cadres et le chef de la direction de BMO Marchés des capitaux a)	Les cadres peuvent volontairement reporter leurs attributions en espèces en choisissant de recevoir une partie ou la totalité d'entre elles sous forme de droits différés à la valeur d'actions et ils doivent prendre cette décision (qui est irrévocable) avant le début de l'exercice. Les droits différés à la valeur d'actions : <ul style="list-style-type: none"> • s'acquiescent à la réception; • ne peuvent être rachetés qu'au moment où l'emploi auprès de la Banque prend fin; • sont évalués en fonction du cours d'une action le jour où ils sont rachetés; • donnent droit à des équivalents de dividendes, qui sont crédités en tant que droits supplémentaires 		Le Conseil ou le comité peuvent récupérer des attributions à court terme octroyées au cours des 12 mois précédents (versées en espèces ou sous forme de droits différés à la valeur d'actions) en cas de redressement des états financiers par la Banque ou d'inconduite d'un employé.
Régime d'incitation à moyen terme (« RIMT ») – droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions	Les cadres et le chef de la direction de BMO Marchés des capitaux a) Le comité ne tient pas compte des attributions octroyées aux termes du RIMT ni des options d'achat d'actions que le cadre détient lorsqu'il détermine l'attribution	Les droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions : <ul style="list-style-type: none"> • s'acquiescent à la fin d'une période de trois ans; • peuvent être acquises lors du départ à la retraite ou de la cessation de l'emploi d'un cadre sans cause juste et suffisante, sous réserve des dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence et sous réserve des dispositions propres à un pays; • sont évalués en fonction du cours des actions à la date du paiement; • donnent droit à des équivalents de dividendes, qui sont crédités à titre de droits supplémentaires 	Les droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions des cadres peuvent être annulés dans les circonstances suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • un cadre remet sa démission ou il est 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 à l'emploi duquel il a été mis fin sollicite; • des employés de la Banque; • un cadre à la retraite sollicite des employés et des clients de la Banque 	Le Conseil ou le comité peuvent récupérer des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions attribués en cas de redressement des états financiers par la Banque. Ils peuvent récupérer des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions versés au cours des 12 mois précédents en cas de redressement des états financiers par la Banque ou d'inconduite d'un employé. Ils peuvent également réduire ou éliminer les paiements à l'égard de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions s'ils découvrent de l'information qui aurait réduit le montant d'une attribution au moment où elle a été octroyée.
Régime d'incitation à long terme Régime d'options d'achat d'actions – options	Les cadres et les membres du comité de direction de BMO Marchés des capitaux Le comité ne tient pas compte des attributions effectuées aux termes du RIMT ni des options d'achat d'actions que le cadre détient lorsqu'il détermine l'attribution.	Les options : <ul style="list-style-type: none"> • sont octroyées en décembre, le jour où le Conseil approuve la rémunération du chef de la direction, sauf en cas d'interdiction d'opérations (la date des réunions du Conseil est fixée deux ans à l'avance); • sont d'une durée de 10 ans et leurs droits s'acquiescent à raison de 25 % à la fin de chaque année pendant quatre ans; • ne peuvent être exercées qu'une fois que leurs droits ont été acquis. Le prix d'exercice dépend du cours de clôture des actions à la TSX le jour de bourse précédant la date d'octroi; • sont évaluées en fonction de la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours des actions le jour où l'option est exercée; • se reporter aux pages 68 et 69 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet 	Toutes les options des cadres, dont les droits sont acquis ou non, peuvent être annulées dans les circonstances suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • un cadre démissionne ou il est 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 celle-ci qui aurait conduit à la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante; • un cadre à l'emploi duquel il a été mis fin sollicite des employés de la Banque; • un cadre à la retraite sollicite des employés ou des clients de la Banque 	Le Conseil ou le comité peuvent récupérer des options d'achat d'actions octroyées après 2008 en cas de redressement des états financiers par la Banque. Ils peuvent également récupérer toute valeur reçue par un cadre par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions au cours des 12 mois précédents en cas de redressement des états financiers par la Banque ou d'inconduite d'un employé.

a) Les cadres de Marchés des capitaux, sauf le chef de la direction de BMO Marchés des capitaux, participent au régime de rémunération variable de BMO Marchés des capitaux (se reporter aux pages 70 et 71 pour obtenir des détails à ce sujet).

Au sujet des régimes d'incitation (suite)

	Qui participe	Modalités	Annulation	Récupération
Régime de droits différés à la valeur d'actions – droits différés à la valeur d'actions (ne comprend pas les droits différés à la valeur d'actions reçus volontairement aux termes du régime d'incitation à court terme)	Certains cadres	Droits différés à la valeur d'actions : <ul style="list-style-type: none"> peuvent s'acquérir au fil du temps; ne peuvent être rachetés qu'au moment où l'emploi du cadre auprès de la Banque prend fin; sont évalués en fonction du cours des actions le jour où ils sont rachetés; donnent droit à des équivalents de dividendes qui sont crédités à titre de droits supplémentaires 	Tous les droits différés à la valeur d'actions des cadres non acquis peuvent être annulés au moment de la démission du cadre ou s'il est mis fin à son emploi avec ou sans cause juste et suffisante	Le Conseil ou le comité peuvent récupérer toute valeur reçue dans le cadre du rachat de droits différés à la valeur d'actions au cours des 12 mois précédents en cas de redressement des états financiers par la Banque ou d'inconduite d'un employé

Composition de la rémunération

Le tableau ci-après présente la composition cible de la rémunération fixe, de la rémunération variable, de la rémunération en espèces et de la rémunération reportée pour chaque échelon. Cette composition fait en sorte qu'une tranche élevée de la rémunération directe totale est à risque. Elle établit également un lien entre la rémunération et le rendement à long terme étant donné qu'un pourcentage élevé de celle-ci est versé sous forme de titres de capitaux propres. 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).

Poste	Exprimée en pourcentage de la rémunération cible						
	Rémunération en espèces		Rémunération (reportée) fondée sur des titres de capitaux propres			Pourcentage variable	Pourcentage reporté
	Fixe	Variable	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions	Options d'achat d'actions	Droits différés à la valeur d'actions b)		
						Salaire de base	Prime en espèces a)
Président et chef de la direction	13 %	12 %	38 %	22 %	15 %	87 %	75 %
Chef de la direction, Marchés des capitaux	6 %	34 %	30 %	18 %	12 %	94 %	60 %
Membres de la haute direction	17 %	23 %	30 %	18 %	12 %	83 %	60 %
Vice-présidents à la direction	27 %	23 %	28 %	22 %	0 %	73 %	50 %
Premiers vice-présidents	35 %	25 %	26 %	14 %	0 %	65 %	40 %
Vice-présidents	44 %	26 %	24 %	6 %	0 %	56 %	30 %

a) Les cadres peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de la prime d'incitation à court terme sous forme de droits différés à la valeur d'actions et accroître ainsi le pourcentage de leur rémunération reportée.

b) Droits différés à la valeur d'actions attribués par BMO.

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.

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

- au moins 60 % de la rémunération totale de chaque membre 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 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 rémunération reportée du chef de la direction est sensiblement supérieure à celle que prévoient ces lignes directrices (75 % de sa rémunération directe totale cible).

Processus de prise de décisions annuel

Le comité a recours à un processus discipliné pour prendre ses décisions en matière de rémunération chaque année avec l'aide de la direction, y compris le comité de surveillance de la rémunération et le chef de la direction (se reporter à la page 41 pour obtenir de l'information au sujet du comité de surveillance de la rémunération).

Au début de l'exercice

Examen de la stratégie d'affaires	Établissement des objectifs de rendement pour les régimes d'incitation	Établissement des cibles de rémunération des cadres et des objectifs de rendement individuels
Le Conseil participe à une réunion sur la stratégie d'une journée afin de discuter du plan quinquennal de la Banque et des objectifs pour la prochaine année.	La direction et le comité de surveillance de la rémunération établissent conjointement les mesures d'évaluation du rendement des divisions ainsi que les pondérations pour les régimes d'incitation et fixent les objectifs de rendement de la Banque dans son ensemble et de chaque groupe d'exploitation. Ces objectifs : <ul style="list-style-type: none"> soutiennent les objectifs annuels des divisions et renforcent les priorités stratégiques et les valeurs de la Banque; reflètent le risque de façon appropriée et sont établis en fonction du degré de tolérance au risque de la Banque; peuvent être atteints dans le respect des objectifs et exigences de la Banque en matière de conformité et d'éthique. Ils recommandent ces objectifs au chef de la direction, qui les recommande au comité. Le comité approuve les mesures d'évaluation et objectifs de rendement.	La direction : <ul style="list-style-type: none"> fixe les cibles de rémunération en fonction de la médiane sur le marché pour ce poste; élabore des objectifs de rendement individuels en fonction des objectifs stratégiques et annuels de la Banque. Les objectifs de rendement individuels sont : <ul style="list-style-type: none"> des objectifs quantitatifs portant notamment sur la croissance des revenus, la gestion de frais, la croissance des profits et la fidélisation des clients; des objectifs qualitatifs portant notamment sur la contribution du cadre à l'organisation grâce à son leadership, à son sens de l'innovation, à son engagement envers les clients et à son travail d'équipe. Le comité : <ul style="list-style-type: none"> examine et approuve les cibles de rémunération pour les membres de la haute direction; examine et approuve les objectifs de rendement individuels pour le chef de la direction et recommande au Conseil les cibles de rémunération du chef de la direction.

À la fin de l'exercice

Calcul des facteurs d'évaluation du rendement des divisions et du montant global des attributions	Établissement du montant global final des attributions	Octroi de la rémunération annuelle
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 de plus amples détails à ce sujet). La direction et le comité de surveillance de la rémunération travaillent conjointement pour : <ul style="list-style-type: none"> s'assurer que le calcul des résultats des divisions et du montant global des attributions variables tient compte du risque; recommander des ajustements supplémentaires ou des restrictions pour refléter le risque, la conformité ou d'autres facteurs au besoin. Ils recommandent le montant global des attributions variables pour chaque régime d'incitation au chef de la direction, qui présente ensuite ses recommandations au comité aux fins d'approbation.	Le comité peut apporter, à son gré, un dernier ajustement au montant global de chaque type d'attribution, compte tenu de ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> le rendement réel de la Banque et des groupes d'exploitation eu égard aux objectifs établis; l'évaluation des données financières, des risques et de la conformité; des facteurs secondaires, tels que le rendement par rapport à celui des concurrents, la qualité du résultat (compte tenu des éléments non récurrents), la part de marché, l'incidence d'acquisitions et d'autres facteurs, au besoin. 	La direction, y compris le chef de la direction : <ul style="list-style-type: none"> évalue le rendement des membres de la haute direction eu égard à leurs objectifs de rendement individuels; présente au comité des recommandations sur la rémunération aux fins d'approbation; examine et approuve les recommandations sur la rémunération relatives à tous les autres cadres. Le comité : <ul style="list-style-type: none"> évalue le rendement du chef de la direction et des membres de la haute direction eu égard à leurs objectifs individuels, en tenant compte des lacunes dans les contrôles pouvant être signalées dans le cadre de la gestion des risques, ainsi que de la conformité ou de l'audit de la Banque et des groupes d'exploitation; recommande la rémunération du chef de la direction au Conseil; approuve les attributions individuelles octroyées aux membres de la haute direction et les attributions octroyées aux autres employés qui excèdent un certain seuil en dollars.

Montant global des attributions

Il y a trois types d'attributions, soit les attributions à court terme, les attributions à moyen terme et les attributions à long terme. Le montant global final des trois types d'attributions est établi à l'aide d'une formule similaire.

Montant global cible	x	Facteur d'évaluation du rendement des divisions	=	Montant global des attributions (\$)	+/-	Facteurs secondaires	=	Montant global final des attributions
La somme de la rémunération cible de tous les cadres aux termes du régime d'incitation		De 0 % à 150 % pour le régime d'incitation à court terme. De 80 % à 120 % pour le régime d'incitation à moyen terme et le régime d'incitation à long terme.		Le comité peut apporter, à son gré, un ajustement final au montant global de chaque type d'attribution.		Le comité peut ajuster à la hausse ou à la baisse le montant global des primes en fonction d'autres facteurs qui ne sont pas expressément examinés dans le cadre de l'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.

Le tableau ci-après présente les mesures d'évaluation du rendement des divisions de 2012 et les pondérations utilisées pour calculer le facteur d'évaluation du rendement des divisions aux fins d'établissement du montant global de chaque type d'attribution, ainsi que les facteurs secondaires pris en considération pour cet exercice.

Montant global des attributions à court terme

Pondérations relatives selon le poste pour 2012		
	Mesures d'évaluation du rendement de la Banque	Mesures d'évaluation du rendement des groupes d'exploitation
Chef de la direction, chef des finances et chef de la gestion globale des risques	100 %	—
Cadres des groupes d'exploitation	25 %	75 % — rendement des cadres des groupes d'exploitation
Cadres des unités	25 %	75 % — moyenne pondérée du rendement de tous les groupes d'exploitation

Mesures d'évaluation du rendement de la Banque et pondérations pour 2012	
Croissance des revenus ajustée	30 %
Croissance du résultat par action ajustée	30 %
Rendement des capitaux propres ajusté	30 %
Levier d'exploitation ajusté	10 %

Mesures d'évaluation du rendement des groupes d'exploitation et pondérations pour 2012	PE Canada	PE États-Unis	Groupe GP	MC
Croissance des revenus ajustée	30 %	30 %	40 %	
Croissance du revenu net ajustée	30 %	30 %	40 %	
Rendement des capitaux propres ajusté	20 %			40 %
Rendement des actifs corporels attribuable aux actions ordinaires ajusté		20 %		
Revenu net après impôts ajusté				40 %
Levier d'exploitation ajusté	10 %	10 %	10 %	10 %
Fidélisation/expérience des clients	10 %	10 %	10 %	10 %

Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR, comme il est décrit plus en détail aux pages 32, 98 et 99 du rapport annuel de 2012 de la Banque.

Se reporter à la page 54 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des mesures d'évaluation du rendement aux termes du régime d'incitation à court terme.

Montant global des attributions à moyen terme

Pondérations relatives selon le poste pour 2012		
	Rendement total des actionnaires (« RTA ») sur trois ans (par rapport à celui du groupe de référence canadien)	Mesures d'évaluation du rendement des groupes d'exploitation aux termes du régime incitatif à court terme
Membres de la haute direction	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 à long terme

Mesures d'évaluation du rendement et pondérations pour 2012 applicables à tous les participants	
RTA sur trois ans (par rapport à celui du groupe de référence canadien)	100 %

Facteurs secondaires

Rendement de la Banque par rapport à celui des sociétés de référence canadiennes

- croissance du résultat par action (« RPA ») ajustée;
- croissance du revenu net ajustée;
- rendement des capitaux propres (« RCP ») ajusté (en fonction de la réglementation);
- provisions pour pertes sur créances ajustées exprimées en un pourcentage des prêts et des acceptations;
- croissance des revenus ajustée;
- croissance des frais ajustée.

Autres

- éléments non récurrents importants (non présentés comme des éléments d'ajustement);
- incidence d'acquisitions;
- RCP (capital économique);
- incidence de la provision pour pertes sur créances par rapport à la perte prévue;
- leadership;
- paramètres d'évaluation de la croissance/qualité du résultat future;
- PEN (« profit économique net »).

4. Résultats de 2012

Ça a du sens. Profitez. – La stratégie de la Banque, qui consiste à aider ses clients à réussir et à les rassurer sur la valeur des choix financiers qu'ils font, a fait ses preuves en dépit de l'incertitude qui continue de planer sur les marchés et de la modification du cadre réglementaire à l'échelle mondiale.

En font clairement foi les solides résultats financiers pour l'exercice, y compris le revenu net record qui a connu une hausse de 35 % par rapport à 2011 pour s'établir à 4,2 milliards de dollars (et qui reflète les progrès effectués par la Banque et la valeur de sa présence accrue en Amérique du Nord), ainsi que les résultats des groupes d'exploitation :

- le revenu net publié de Services bancaires Particuliers et entreprises –Canada (« PE Canada ») pour l'exercice a atteint 1,8 milliard de dollars, ce qui représente une hausse de 0,6 % compte tenu des provisions pour pertes sur créances prévues et de 3,4 % compte tenu des pertes réelles, qui est décrite plus en détail à la rubrique « Dotation à la provision pour pertes sur créances » qui figure à la page 41 du rapport annuel de 2012;
- PE États-Unis a produit un revenu net ajusté pour l'exercice de 579 millions de dollars américains, ce qui représente une hausse de 48 % par rapport à 2011. La Banque a créé une importante division de services bancaires aux États-Unis et la valeur stratégique de ses activités américaines a considérablement augmenté;
- 2012 a été un exercice fructueux pour le groupe Gestion privée (le « groupe GP »). Le revenu net ajusté s'est accru de 12 % pour atteindre 546 millions de dollars, une tranche de plus de 100 millions de dollars étant attribuable aux activités américaines;
- BMO Marchés des capitaux a produit un revenu net annuel de 948 millions de dollars ainsi qu'un solide RCP de 20,1 %.

Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR, comme il est expliqué aux pages 32, 98 et 99 du rapport annuel de BMO.

Le résultat s'est sensiblement amélioré par rapport à l'exercice précédent en raison d'une bonne exécution et d'une stratégie bien définie, conjuguées aux efforts continus de la Banque pour se démarquer aux yeux des clients.

En dépit des résultats élevés de BMO, le ralentissement de la croissance interne des revenus par rapport au coût de faire des affaires de la Banque a eu une incidence sur le résultat et le rendement compte tenu des mesures d'évaluation du rendement aux fins de la rémunération établies par le comité au début de l'exercice 2012. Par conséquent, le montant global de tous les types d'attributions était en baisse cette année. Le comité considérait que les objectifs fixés étaient audacieux, mais raisonnables. La rémunération directe globale de tous les membres de la haute direction visés était donc inférieure à la rémunération cible et inférieure à la rémunération qu'ils ont touchée pour l'exercice précédent.

Attributions octroyées au titre de la rémunération pour 2012

Le tableau ci-après fait état de la rémunération globale qui a été octroyée aux membres de la haute direction visés pour l'exercice 2012, y compris la proportion de la rémunération variable (à risque) et de la rémunération au rendement reportée. Se reporter aux pages 55 à 62 pour obtenir des détails au sujet des attributions de chaque cadre.

	Espèces (\$)		Titres de capitaux propres (rémunération reportée) (\$)				Rémunération directe totale (\$)	Pourcentage variable	Pourcentage reporté	Variation par rapport à 2011
	Fixe		Variable							
	Salaire de base	Prime en espèces	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions	Options d'achat d'actions	Droits différés à la valeur d'actions attribués	Droits différés à la valeur d'actions volontaires d)				
W.A. Downe a)	1 254 000	1 000 000	3 550 000	2 100 000	1 300 000	0	9 204 000	87 %	75 %	-7 %
T.E. Flynn b)	500 000	630 000	847 500	508 500	339 000	0	2 825 000	82 %	60 %	-16 %
M.F. Furlong c)	600 000	648 000	1 076 000	645 600	430 400	0	3 400 000	82 %	63 %	s. o. e)
T.V. Milroy	500 000	2 430 000	2 360 000	1 415 000	945 000	0	7 650 000	93 %	62 %	-4 %
F.J. Techar a)	601 920	525 000	1 050 000	630 000	420 000	175 000	3 401 920	82 %	67 %	-12 %

a) Équivalent du salaire de base de M. Downe de 1,25 million de dollars américains et de celui de M. Techar de 600 000 \$ US. Se reporter à la page 63 pour obtenir des détails au sujet de la conversion des devises.

b) En 2011, M. Flynn a touché une rémunération supplémentaire pour son importante contribution aux négociations entourant la fusion et l'acquisition de M&I.

c) Tous les chiffres liés à la rémunération sont exprimés en dollars américains. Aux termes de son contrat de travail, relativement à la transition de M&I, M. Furlong a touché la somme de 6 millions de dollars américains au premier anniversaire de la fusion avec M&I.

d) Représente la valeur des primes en espèces volontairement obtenues sous forme de droits différés à la valeur d'actions.

e) La rémunération de M. Furlong n'a pu être comparée à celle de l'exercice précédent étant donné que celui-ci est entré au service de la Banque le 6 juillet 2011.

Rendement de 2012

La Banque a affiché un rendement financier solide cette année.

Mesure	Rendement publié pour 2012		Rendement publié pour 2011		Rendement publié pour 2010 d)		2012 par rapport à 2011	
Revenu net après impôts	4 189 M\$		3 114 M\$		2 810 M\$		+ 35 %	
RCP	15,9 %		15,1 %		14,9 %		+ 80 points de base	
Revenus	16 130 M\$		13 943 M\$		12 239 M\$		+ 16 %	
RPA	6,15 \$		4,84 \$		4,75 \$		+ 27 %	
Provision pour pertes sur créances a)	0,31 %		0,56 %		0,61 %		- 25 points de base	
Ratio d'efficience (ratio des frais par rapport aux revenus) b)	63,5 %		62,7 %		62,2 %		+ 80 points de base	
Ratio du capital de première catégorie	12,6 %		12,0 %		13,5 %		+ 60 points de base	
RTA sur un an c)	Banque	Groupe de référence canadien	Banque	Groupe de référence canadien	Banque	Groupe de référence canadien	Banque	Groupe de référence canadien
	5,2 %	11,7 %	2,4 %	2,0 %	26,4 %	22,5 %	+ 280 points de base	+ 970 points de base
RTA sur trois ans c)	10,8 %	11,2 %	17,4 %	15,2 %	4,5 %	4,7 %	- 660 points de base	- 400 points de base

a) Calculé en pourcentage du montant net moyen des prêts et des acceptations.

b) Le ratio d'efficience est une mesure clé de la productivité. Il est calculé comme des frais autres que d'intérêts divisés par les revenus totaux, exprimés en pourcentage.

c) Il s'agit du RTA moyen de la Banque et des cinq autres grandes banques canadiennes, calculé en fonction du cours de clôture des actions le 31 octobre 2012 et dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes versés au cours de la période.

d) Les résultats pour 2010 ont été établis en fonction des PCGR canadiens (les « PCGR canadiens ») définis à ce moment-là. Les résultats pour 2011 et 2012 ont été établis en conformité avec les IFRS.

La Banque a également fait d'importants progrès sur le plan de ses priorités stratégiques cette année.

Élément visé	But	Résultats
Fidélisation de la clientèle	✓ Devenir chef de file en matière de fidélisation de la clientèle en respectant notre promesse de marque	<ul style="list-style-type: none"> Grâce à de nouvelles fonctionnalités novatrices visant principalement les secteurs des placements et des services bancaires numériques, nous pouvons maintenant offrir à nos clients des conseils et des recommandations qui les aideront à clarifier les questions d'argent : <ul style="list-style-type: none"> Au Canada, nous avons lancé ConseilDirect de BMO Ligne d'action, un service novateur et personnalisé par l'intermédiaire duquel nous offrons des conseils en placement aux investisseurs en ligne. Aux États-Unis, nous avons lancé les Services mobiles BMO Harris. Au Canada, nous offrons maintenant des fonctionnalités mobiles novatrices. Nous offrons maintenant un outil en ligne permettant aux clients de fixer un rendez-vous en succursale. Nous avons adopté une approche unifiée en matière de couverture clientèle au sein de Marchés des capitaux. Nous avons poursuivi nos efforts visant à ancrer, au sein de notre personnel et de notre culture, l'engagement de faire passer le client avant tout : <ul style="list-style-type: none"> L'expérience client fait partie intégrante de nos programmes de formation, de recrutement et de gestion des compétences. Des systèmes d'évaluation de la fidélisation de la clientèle ont été mis en œuvre ou améliorés dans la plupart de nos secteurs d'activité. Nous avons remporté plusieurs prix, dont les suivants : <ul style="list-style-type: none"> prix de la meilleure banque privée au Canada (Global Banking and Finance Review); prix de la meilleure banque d'investissement au Canada (magazine World Finance); prix de la meilleure banque de commerce au Canada (magazine Trade Finance); prix de la meilleure expérience utilisateur de site Web : banques canadiennes (Forrester); prix d'excellence en services bancaires par téléphone (Synovate/IPSOS).
Productivité	✓ Accroître la productivité pour stimuler le rendement et la valeur pour les actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons repensé nos processus de base pour offrir une expérience client de qualité exceptionnelle, accroître la disponibilité du personnel de première ligne et réduire les coûts : <ul style="list-style-type: none"> nous avons lancé les relevés en ligne; nous avons rationalisé le processus relatif aux prêts hypothécaires; au sein de Marchés des capitaux, nous avons mis en fonction une plateforme de négociation très performante. Nous avons révisé notre structure de coûts afin de déceler de nouveaux moyens d'améliorer l'efficience : <ul style="list-style-type: none"> nous avons revu notre structure organisationnelle; nous avons réalisé un aménagement innovateur dans certaines succursales; nous avons optimisé notre réseau de succursales aux États-Unis; nous avons mis en place de nouvelles normes d'aménagement des bureaux. Nous avons étendu et optimisé notre réseau de distribution : <ul style="list-style-type: none"> au Canada, nous avons consolidé la capacité de notre réseau de succursales; nous avons innové en matière de technologie dans le but de cerner les besoins particuliers des clients et d'y satisfaire en temps réel.

Élément visé	But	Résultats
Mise à profit de notre réseau nord-américain	✓ Mettre à profit notre plateforme consolidée en Amérique du Nord pour soutenir la croissance d'un bénéfice net de qualité	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons lancé de nouvelles offres attrayantes afin d'établir des liens avec des clients et de les resserrer : <ul style="list-style-type: none"> nous avons fait la promotion de notre produit hypothécaire qui a été primé afin d'aider les Canadiens à se libérer plus rapidement de leur prêt hypothécaire, à payer moins d'intérêts et à se protéger contre les hausses des taux d'intérêt; nous avons lancé notre campagne « BMO s'ouvre aux entreprises canadiennes », qui offre aux entreprises canadiennes un financement allant jusqu'à 10 milliards de dollars au cours d'une période de trois ans afin de les aider à améliorer leur productivité et à percer de nouveaux marchés; nous avons ouvert plus de 15 000 comptes d'épargne américains, à la suite du lancement du programme Helpful Steps for Parents, qui a pour objet d'aider les parents à montrer à leurs enfants comment gérer leur argent de façon responsable. Nous avons continué d'étendre nos activités et nos capacités aux États-Unis : <ul style="list-style-type: none"> nous avons intégré les activités de M&I dont nous avons fait l'acquisition et continué de développer nos capacités et plateformes en Amérique du Nord dans les secteurs prioritaires; nous avons terminé la conversion de nos principaux systèmes bancaires américains et intégré toutes les activités; nous avons progressé dans la création de plateformes nord-sud consolidées qui nous permettent de mettre à profit notre plateforme élargie et de déployer nos pratiques exemplaires, en commençant par nos centres contact clientèle, nos services de paiement et nos services aux entreprises; nous avons commencé à offrir une expérience client différente en matière de gestion de patrimoine et de services bancaires; nous avons accru nos capacités en matière de services aux entreprises en nous spécialisant dans le financement de franchises et avons ouvert de nouveaux bureaux pour stimuler la croissance; grâce à l'acquisition de CTC Consulting, nous avons amélioré nos capacités en gestion de patrimoine et en recherche sur les placements non traditionnels; nous avons pourvu un certain nombre de postes importants, notamment celui de chef des activités de lutte contre le blanchiment d'argent aux États-Unis ainsi que celui de chef de la réglementation qui joue un rôle de leadership pour ce qui touche l'évolution de la législation et de la réglementation.
Expansion mondiale	✓ Poursuivre une expansion stratégique dans certains marchés mondiaux ciblés afin de stimuler la croissance future	<ul style="list-style-type: none"> Nous sommes la seule banque canadienne et l'une des trois seules banques nord-américaines à avoir établi une filiale en Chine. L'acquisition d'une participation de 19,9 % dans COFCO Trust Co. nous a permis de renforcer notre plateforme de gestion de patrimoine en Asie, où ce marché connaît une progression rapide. Nos activités de financement commercial et nos services aux institutions bancaires internationales ont connu une forte progression, à la faveur des changements survenus dans les marchés mondiaux du crédit.
Gestion des risques	✓ Faire en sorte que tout ce que nous faisons pour nos clients repose sur des pratiques rigoureuses en matière de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons renforcé notre culture de gestion des risques à l'échelle de l'organisation en misant sur l'indépendance des instances responsables de la gestion des risques et sur une approche axée sur trois points de contrôle. Nous avons instauré un programme structuré de comparaison des pratiques en gestion des risques afin d'évaluer nos processus, de repérer les pratiques exemplaires et de mettre en œuvre des améliorations relativement aux activités jugées prioritaires en matière de risques. Nous avons élaboré et instauré des paramètres d'évaluation de la tolérance au risque et du rendement au niveau des secteurs d'activité et les avons intégrés à notre processus de planification stratégique. Nous avons déployé une stratégie pluriannuelle pour moderniser l'infrastructure technologique que nous utilisons pour la gestion des risques, afin d'être en mesure de fournir les données et les outils nécessaires pour améliorer nos capacités en la matière. Nous avons géré nos activités dans une optique proactive de façon à bien comprendre l'incidence des changements réglementaires et à y faire face.

Montant global des attributions

En dépit du rendement financier élevé de la Banque et des progrès qu'elle a réalisés à l'égard de ses priorités stratégiques, le montant global de tous les types d'attributions était inférieur au montant cible du fait que le rendement était inférieur au rendement cible audacieux établi aux termes des mesures d'évaluation du rendement pour l'exercice. Le comité a approuvé les multiplicateurs aux fins de l'établissement du montant global de tous les types d'attributions, sans ajustement.

Le chef de la direction et les comités de surveillance de la rémunération des États-Unis et de BMO ont évalué les facteurs liés aux risques, aux finances et à la conformité et confirmé que ces éléments étaient reflétés de manière appropriée dans les multiplicateurs finaux. 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 capital réglementaire de la Banque.

Montant global des attributions à court terme

Le montant global des attributions à court terme était inférieur cette année en raison de ce qui suit :

- le rendement global de la Banque était inférieur au rendement cible établi selon deux de ses mesures d'évaluation du rendement, soit la croissance des revenus (en raison d'un ralentissement de la croissance du bénéfice d'exploitation) et le levier d'exploitation (en raison d'une baisse de la productivité – la croissance des revenus de la Banque a ralenti par rapport au coût de faire des affaires);
- le rendement des groupes d'exploitation était inférieur au rendement cible selon la plupart des mesures d'évaluation du rendement; veuillez vous reporter aux paragraphes portant sur les attributions octroyées aux membres de la haute direction visés pour plus de détails à ce sujet.

Mesures d'évaluation du rendement de la Banque	Objectif pour 2012 a)	Résultats réels pour 2012 a)	Incidence sur le montant global des attributions
Croissance des revenus ajustée	12,1 %	9,7 %	Légèrement inférieures à la cible
Croissance du RPA ajustée	12,1 %	17,6 %	
RCP ajusté	15,5 %	15,5 %	
Levier d'exploitation ajusté	2,2 %	-2,8 %	

a) La direction évalue le rendement de la Banque selon les PCGR et sur une base ajustée, ce qui exclut l'incidence des éléments d'ajustement afin de faciliter la compréhension du rendement. Les mesures ajustées sont non conformes aux PCGR et expliquées plus en détail aux pages 32, 98 et 99 du rapport annuel de 2012 de la Banque. Les objectifs de rendement de la Banque pour 2012 aux fins de la rémunération ont été établis sur une base ajustée. Ainsi, ils excluent l'incidence de certains éléments liés au crédit sur le portefeuille de prêts performant acheté de M&I, les coûts d'intégration de M&I, l'amortissement des actifs incorporels liés aux acquisitions, les variations de la provision collective pour pertes sur créances, les sommes liées à des activités de crédit structurées en voie de liquidation, les coûts de restructuration et les impôts sur le revenu liés à ces éléments. Les résultats réels de la Banque susmentionnés ont été évalués en fonction des cibles de rendement de la Banque aux fins de la rémunération. Par conséquent, pour 2012 (2011), ils ont été établis exclusion faite de revenus de 1 063 millions de dollars (201 millions de dollars), de frais de 725 millions de dollars (288 millions de dollars) et de provisions pour pertes sur créances de 294 millions de dollars (104 millions de dollars) à l'égard des éléments d'ajustement précités. Tous les éléments d'ajustement ont été attribués aux Services d'entreprises, sauf pour ce qui est de l'amortissement des actifs incorporels liés aux acquisitions, qui a totalisé 134 millions de dollars en 2012 (70 millions de dollars en 2011) et a été attribué aux groupes d'exploitation. Aux fins de la rémunération, un ajustement a été effectué aux résultats ajustés du groupe GP aux fins d'évaluation de la rémunération afin d'exclure une portion d'une réduction des revenus du groupe GP qui n'était pas nécessairement représentative des éléments clés du rendement.

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. Cela reflète une évaluation modérée du cours des actions de BMO durant les 24 derniers mois comparativement au cours

des actions de nos sociétés de référence. Le RTA sur trois ans est directement lié à notre stratégie à moyen et à long terme et constitue une indication utile d'une croissance rentable et durable.

Mesures d'évaluation du rendement de la Banque	Objectif pour 2012	Résultats réels pour 2012	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 77 points de base au RTA moyen du groupe de référence canadien	Légèrement inférieur à la cible

a) Calculé en fonction du cours moyen des actions sur 90 jours aux fins de la rémunération plutôt que du cours de clôture le 31 octobre. Ce nombre diffère du « RTA sur trois ans » indiqué ci-dessus ou du « RTCP sur trois ans » publié dans notre rapport annuel 2012.

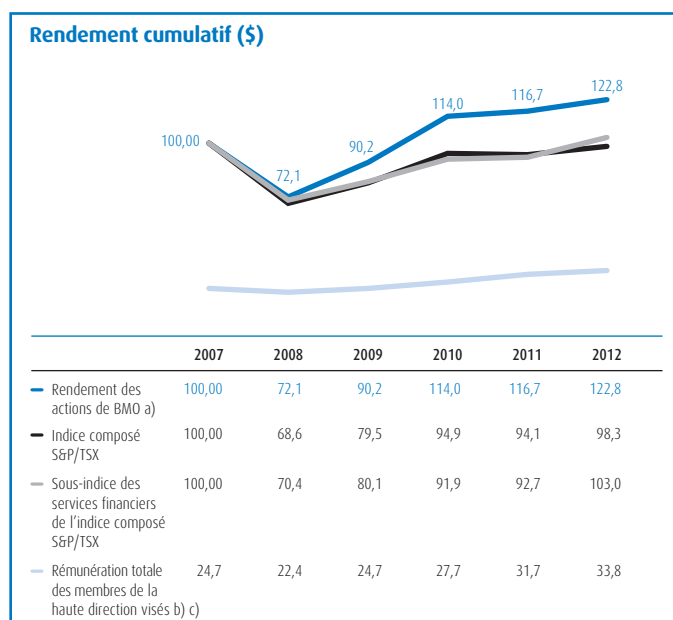
Maintien de l'harmonisation de la rémunération avec le rendement

Rendements des actionnaires

Le graphique ci-après illustre l'harmonisation de la rémunération des cadres avec le rendement des actionnaires au cours des cinq dernières années.

Ce graphique compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les actions le 31 octobre 2007 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 versée 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 à la page 55 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'harmonisation de la rémunération de M. Downe avec les rendements des actionnaires.



- a) Il s'agit de la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2007, qui tient compte de la variation du cours des actions et des dividendes réinvestis.
- b) 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, toute autre rémunération et la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour les membres de la haute direction visés au cours de chaque exercice.
- c) 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. Pour 2010, 2009 et 2008, 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. Pour 2007, il s'agissait de W.A. Downe et de K.E. Maidment, en plus des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés 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 que la rémunération des cadres est demeurée relativement stable au cours des trois derniers exercices et que le ratio du coût de la direction a considérablement diminué par rapport à 2011 par suite d'une hausse du revenu après impôts attribuable à l'acquisition de M&I.

	2012 a)	2011	2010 b)
Revenu net après impôts (M\$)	4 189	3 114	2 810
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (M\$)	27,8	31,7	27,7
Ratio du coût de la direction exprimé en pourcentage du revenu net après impôts	0,66 %	1,02 %	0,99 %

La rémunération totale correspond à la somme du salaire de base, des attributions à court, à moyen et à long terme, de toute autre rémunération et de la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération des membres de la haute direction visés selon les circulaires de sollicitation de procurations de la direction publiées en 2010, en 2011 et en 2012.

- a) Compte non tenu du paiement de réalisation de la transition de 6 millions de dollars américains effectué en faveur de M. Furlong. Compte tenu de ce paiement, la rémunération des membres de la haute direction visés totaliserait 33,8 millions de dollars et le ratio du coût de la direction serait de 0,81 %.
- b) Conformément aux PCGR canadiens définis à ce moment-là.

5. Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2012

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

M. Downe assure le leadership et détermine la vision. Par l'entremise du Conseil d'administration de la Banque, 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
- 2007 Il est nommé président et chef de la direction

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

Rémunération en 2012

(\$ CA)	2012 (\$)	2011 (\$)	2010 (\$)
Espèces			
Salaire a)	1 254 000	1 026 250	1 042 600
Attributions à court terme (prime)	1 000 000	1 150 000	2 850 000
Montant total en espèces	2 254 000	2 176 250	3 892 600
Titres de capitaux propres			
Attributions à moyen terme	3 550 000	4 000 000	3 000 000
Attributions à long terme			
• options d'achat d'actions	2 100 000	2 300 000	2 650 000
• droits différés à la valeur d'actions	1 300 000	1 400 000	—
Montant total des titres de capitaux propres	6 950 000	7 700 000	5 650 000
Rémunération directe totale	9 204 000	9 876 250	9 542 600

a) 1,25 million de dollars américains en 2012; 1,05 million de dollars américains en 2011

Cible pour 2012

À la fin de 2011, le Conseil a approuvé une réorganisation des éléments des cibles de rémunération de M. Downe, sans augmenter sa rémunération cible totale. Par conséquent, son salaire de base a été haussé de 200 000 \$ US pour être porté à 1,25 million de dollars américains en date du 1^{er} novembre 2012 et sa rémunération variable cible a diminué d'autant.

En 2012, le Conseil a augmenté la rémunération cible totale de M. Downe, qui est passée de 9,0 millions de dollars à 9,5 millions de dollars pour refléter la rémunération versée sur le marché, compte tenu des différences de taille entre les banques. Son salaire de base est demeuré inchangé.

Rendement en 2012

Le Conseil a été très satisfait du leadership exercé par M. Downe cette année et estime que ce dernier a mis la Banque sur le chemin de la

croissance. L'intégration réussie de M&I, l'amélioration de l'architecture technologique, la mise en place d'une plateforme et de processus de gestion nord-sud et le maintien des efforts déployés par la Banque pour améliorer son efficacité comptent parmi les réalisations clés cette année.

Toutefois, la Banque n'a pas atteint ses objectifs à l'égard des mesures d'évaluation du rendement aux fins de l'établissement du montant global des attributions. Le comité est d'avis que ces objectifs étaient audacieux, mais raisonnables et a fixé la rémunération directe totale de M. Downe à un niveau inférieur de 3 % au niveau cible et inférieur de 7 % à la rémunération de 2011.

Objectifs individuels

Le comité a évalué le rendement de M. Downe cette année par rapport aux priorités stratégiques de la Banque dans cinq catégories :

- ✓ fidélisation de la clientèle
- ✓ productivité
- ✓ mise à profit du réseau nord-américain
- ✓ expansion mondiale
- ✓ gestion des risques

Se reporter à la page 52 pour obtenir une analyse complète du rendement de la Banque eu égard à ses priorités stratégiques en 2012.

Montant global des attributions

Le montant global des attributions octroyées à M. Downe est fondé en entier sur le rendement de la Banque. Le montant global de ses attributions à court terme était en baisse cette année étant donné que la Banque dans son ensemble n'a pas réussi à atteindre ses objectifs pour deux de ses quatre mesures d'évaluation du rendement. Le montant global des attributions à moyen et à long terme a diminué 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 au RTA cible. Se reporter à la page 54 pour obtenir des détails à ce sujet.

Cible pour 2013

La rémunération totale cible de M. Downe pour 2013 est demeurée inchangée par rapport à 2012.

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. Par conséquent, une proportion de 75 % de la rémunération de M. Downe pour 2012 est reportée.

De plus, le comité demande périodiquement à son conseiller indépendant d'examiner la rémunération au rendement du chef de la direction. En 2012, ce conseiller a comparé le rendement des divisions de BMO au cours du dernier exercice ainsi que des trois et cinq derniers exercices à la rémunération totale du chef de la direction et conclu que la rémunération versée par la Banque était établie en fonction du rendement : a) le rendement de la Banque était inférieur au rendement des sociétés de son groupe de référence au cours de cette période et b) la rémunération de M. Downe était inférieure à la rémunération médiane versée au chef de la direction des autres banques du groupe de référence.

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 président et chef de la direction en 2007.

Exercice	Rémunération directe totale			Valeur pour les actionnaires (\$ c)
	Valeur au moment de l'attribution (\$)	Valeur au 31 octobre 2012 (\$ a)	Valeur au 31 octobre 2012 exprimée en pourcentage de la valeur au moment de l'attribution (%) b)	
2007	5 464 245	3 035 646	56	123
2008	5 982 000	2 674 948	45	170
2009	7 450 000	6 978 042	94	136
2010	9 542 600	7 531 528	79	108
2011	9 876 250	8 524 708	86	105
Moyenne pondérée			75	128

- a) La rémunération directe totale de M. Downe calculée au 31 octobre 2012 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 2012 de droits à la valeur d'actions qui n'ont pas été acquis;
 - la valeur dans le cours au 31 octobre 2012 d'options d'achat d'actions octroyées;
 - la rémunération reçue en dollars américains a été convertie en dollars canadiens (se reporter à la page 63 pour connaître les taux de change);
 - pour la rémunération de 2008, la somme attribuée reflète la rémunération totale octroyée à M. Downe. La valeur au 31 octobre 2012 ne tient pas compte des attributions de titres de capitaux propres octroyées en 2008 que M. Downe a par la suite refusées. La valeur de ces attributions aurait été de 8,5 millions de dollars en date du 31 octobre 2012.
- b) Représente la valeur de la rémunération directe totale de M. Downe calculée au 31 octobre 2012, exprimée en pourcentage de sa rémunération directe totale durant l'année de l'attribution.
- c) Représente la valeur cumulative au 31 octobre 2012 d'un placement de 100 \$ dans les actions le 1^{er} novembre de l'année de l'attribution, y compris les dividendes réinvestis.

T.E. Flynn, vice-président à la direction et chef des finances

M. Flynn est responsable de la gouvernance financière. Il dirige l'élaboration et la mise en œuvre de pratiques de gestion de la trésorerie et de stratégies fiscales pour l'ensemble de la Banque, l'expansion des affaires, les relations avec les investisseurs et la communication de l'information à la direction et il s'assure de l'efficacité de la gouvernance et des contrôles. Il dirige également le bureau de gestion stratégique.

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 trésorier
- 2007 Il devient 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 chef des finances

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 agréé.

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 2012					
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
7,0	13 596 063	11 500 400	13 324 182	38 420 645	30,64

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

Régime de retraite

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.

Les prestations de retraite normale annuelles totales de M. Downe sont constituées comme suit :

- elles sont calculées dans une proportion de 2 % en fonction de la somme de son salaire pour les 12 derniers mois et de la moyenne des cinq attributions à court terme consécutives les plus élevées qui lui ont été octroyées aux termes du RICT, jusqu'à concurrence de 145 % de son salaire de base, multipliée par ses années de service décomptées;
- elles sont fondées sur son salaire en dollars américains et l'équivalent en dollars américains de ses attributions à court terme canadiennes;
- elles sont plafonnées à 1 million de dollars américains par année;
- elles sont payables immédiatement, sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- elles sont versées par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal 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.

Les prestations de retraite annuelles totales de M. Downe ont atteint le montant maximal et s'élèvent à ce jour à 999 000 \$ CA et sont payables immédiatement sans réduction. Ces prestations représentent une somme de 1 million de dollars américains convertie en dollars canadiens au taux de change en vigueur.

Rémunération en 2012

(\$ CA)	2012 (\$)	2011 (\$)	2010 (\$)
Espèces			
Salaires	500 000	461 425 a)	400 000
Attributions à court terme (prime)	630 000	772 000	880 000
Montant total en espèces	1 130 000	1 233 425	1 280 000
Titres de capitaux propres			
Attributions à moyen terme	847 500	1 170 000	1 110 000
Attributions à long terme			
• options d'achat d'actions	508 500	936 000	810 000
• droits différés à la valeur d'actions	339 000	—	—
Montant total des titres de capitaux propres	1 695 000	2 106 000	1 920 000
Rémunération directe totale	2 825 000	3 339 425	3 200 000

a) Le salaire de base de M. Flynn a été porté à 500 000 \$ durant l'exercice 2011 et n'a pas été ajusté en 2012.

Cible pour 2012

Le comité a évalué la rémunération cible de M. Flynn et a déterminé qu'elle était concurrentielle.

Rendement en 2012

Le chef de la direction a évalué le rendement de M. Flynn pour 2012 eu égard à ses principaux objectifs individuels :

- ✓ Maintien de contrôles financiers serrés et de la qualité de la gouvernance tout au long de l'exercice
- ✓ Établissement et orientation de l'approche axée sur la productivité
- ✓ Soutien de l'intégration de M&I
- ✓ Contribution à une culture et à une gestion des compétences plus performantes

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 du fait que le montant global des attributions était en baisse. Sa rémunération par rapport à l'exercice précédent a diminué de 16 %. En 2011, M. Flynn a touché une rémunération supplémentaire pour son importante contribution aux négociations entourant la fusion et l'acquisition de M&I.

Montant global des attributions

Le montant global des attributions octroyées à M. Flynn est fondé en totalité sur le rendement de la Banque. Le montant total de ses attributions à court terme était en baisse cette année étant donné que la Banque n'a pas réussi à atteindre ses objectifs pour deux de ses quatre mesures d'évaluation du rendement. Le montant global des attributions à moyen terme et à long terme de M. Flynn a diminué 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 au RTA cible. Se reporter à la page 54 pour obtenir des détails à ce sujet.

Cible pour 2013

La rémunération totale cible de M. Flynn est concurrentielle par rapport à celle qui est versée sur le marché et demeure inchangée pour 2013.

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 2012 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 2012					
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	418 108	3 426 390	344 779	4 189 277	8,38

Régime de retraite

M. Flynn participe au programme de retraite à l'intention des cadres canadiens, régime de retraite à prestations déterminées qui comprend 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, qui est une convention non agréée financée par la Banque à l'intention des cadres, des directeurs généraux désignés et des dirigeants désignés (le « régime complémentaire »).

Les prestations de retraite normales annuelles totales de M. Flynn sont constituées comme suit :

- elles sont calculées dans une proportion de 1,25 % en fonction du total de son salaire ouvrant droit à pension moyen et de la moyenne des attributions qui lui ont été octroyées aux termes du RICT, jusqu'à concurrence de 145 % de son salaire moyen ouvrant droit à pension (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 un pourcentage supplémentaire de 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 selon une formule de 2 % et d'effectuer 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, en partie par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et le reste, aux termes du régime complémentaire.

Les prestations de retraite annuelles de M. Flynn totalisent à ce jour 181 439 \$ et sont payables, sans réduction, à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera en fonction du nombre d'années de service décomptées et des revenus supplémentaires. Se reporter à la page 66 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

M.F. Furlong, président et chef de la direction, BMO Harris Bank, N.A.

M. Furlong dirige la banque de détail américaine et est chargé de définir et de mettre en œuvre les stratégies relatives à tous les produits et réseaux de vente et de distribution de services. Il lui incombe de livrer des solutions financières aux clients et est responsable des résultats financiers des Services bancaires Particuliers et entreprises – États-Unis.

M. Furlong a occupé les postes suivants au sein de la haute direction de Marshall & Ilsley Corporation avant son acquisition par BMO Groupe financier :

2001 Il entre au service de Marshall & Ilsley Corporation à titre de vice-président principal et chef des finances

2004 Il est nommé président de Marshall & Ilsley Bank

2007 Il est nommé président et chef de la direction, ainsi qu'en 2010, chef de la direction et président du Conseil de Marshall & Ilsley Corporation

2011 Il est nommé à son poste actuel le 6 juillet, à la clôture de l'acquisition de Marshall & Ilsley Corporation

M. Furlong est titulaire d'un baccalauréat ès sciences de la Southern Illinois University.

Rémunération en 2012

(\$ US)	2012 (\$)	2011 (\$) (du 6 juillet au 31 oct.)
Espèces		
Salaire	600 000	150 000
Attributions à court terme (prime)	648 000	270 000
Montant total en espèces	1 248 000	420 000
Titres de capitaux propres		
Attributions à moyen terme	1 076 000	1 154 411
Attributions à long terme		
• options d'achat d'actions	645 600	446 075
• droits différés à la valeur d'actions	430 400	
Montant total des titres de capitaux propres	2 152 000	1 600 486
Rémunération directe totale	3 400 000	2 020 486

Aux termes de son contrat de travail, relativement à la transition de M&I, M. Furlong a touché la somme de 6 millions de dollars américains au premier anniversaire de la fusion avec M&I.

Rendement en 2012

Le chef de la direction a évalué le rendement de M. Furlong pour 2012 eu égard à ses objectifs individuels ainsi qu'aux objectifs du groupe PE États-Unis :

- ✓ Intégration réussie des activités de M&I
- ✓ Maintien d'un taux de fidélisation de la clientèle élevé
- ✓ Amélioration du rendement financier grâce à une croissance des revenus, à une gestion efficace des coûts et à l'optimisation continue du réseau de distribution
- ✓ Déploiement d'un modèle d'exploitation commerciale unique qui stimule la croissance en permettant aux clients d'un vaste marché géographique de bénéficier d'un accès local et des compétences de la Banque dans le secteur

Se reporter à la page 49 de notre rapport annuel pour obtenir une analyse complète des objectifs et réalisations de ce groupe en 2012.

M. Furlong a obtenu un bon rendement eu égard à ses objectifs individuels cette année. Toutefois, sa rémunération directe totale était inférieure à sa rémunération cible du fait que le montant global des attributions était en baisse.

Montant global des attributions

Les attributions à court terme de M. Furlong sont fondées dans une proportion de 25 % sur le rendement de la Banque et dans une proportion de 75 % sur le rendement de PE États-Unis. Le montant global des attributions était inférieur cette année étant donné que la Banque n'a pas réussi à atteindre ses objectifs pour deux de ses quatre mesures d'évaluation du rendement et que PE États-Unis n'a pas réussi à atteindre ses cinq cibles financières. Le montant global des attributions à moyen et à long terme était en baisse cette année étant donné que le RTA sur trois ans de la Banque par rapport à celui de son groupe de

référence canadien était légèrement inférieur au RTA cible. Se reporter à la page 54 pour obtenir des détails à ce sujet.

Régime d'incitation à court terme		
Mesures d'évaluation du rendement de PE États-Unis a)	Rendement pour 2012	Commentaire
Croissance des revenus ajustée	Inférieur à la cible	La croissance des revenus de 49,9 % par rapport à 2011 était inférieure à la cible du fait que les soldes des prêts et les marges étaient inférieurs aux cibles en raison d'une conjoncture économique plus difficile que prévue au moment où la cible a été établie.
Croissance du revenu net ajustée	Inférieur à la cible	La croissance du revenu net de 48,1 % par rapport à 2011 était inférieure à la cible en raison d'une croissance des revenus inférieure à la cible, comme il est indiqué ci-dessus, et d'une croissance des charges supérieure à la cible.
Levier d'exploitation ajusté	Inférieur à la cible	Le levier d'exploitation ajusté de -0,4 % était inférieur à la cible en raison d'une croissance des revenus inférieure à la cible et de charges supérieures à la cible.
RCP des actifs corporels ajusté	Inférieur à la cible	Le RCP des actifs corporels était légèrement inférieur à la cible du fait que la croissance du revenu net était inférieure à la cible et qu'elle n'a été que partiellement atténuée par une baisse des capitaux propres.
Fidélisation/expérience des clients	Inférieur à la cible	La mesure d'évaluation de la fidélisation des clients était légèrement inférieure à la cible.
Incidence sur le montant global des attributions	Inférieur à la cible, multiplicateur de 76 %	

a) Les résultats ajustés reflètent l'exclusion de l'amortissement des actifs incorporels liés aux acquisitions, qui ont totalisé 63 millions de dollars américains en 2012 (36 millions de dollars en 2011). Les mesures ajustées sont non conformes aux PCGR et expliquées plus en détail aux pages 32, 98 et 99 du rapport annuel de 2012 de la Banque.

Se reporter à la page 54 pour obtenir les mesures d'évaluation du rendement aux termes du régime d'incitation à court terme de la Banque.

Cible pour 2013

La rémunération totale cible de M. Furlong est concurrentielle par rapport au marché et demeure inchangée pour 2013.

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 63 % de la rémunération de M. Furlong pour 2012 est reportée.

Propriété d'actions

M. Furlong 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 2012					
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	3 257 227	2 420 789	434 953	6 112 969	10,16

Régime de retraite

M. Furlong participe à ce qui suit :

- le régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris, compte de retraite financé par l'entreprise qui est offert à tous les employés admissibles, y compris les cadres de BMO Harris;

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

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

Rémunération en 2012

(\$ CA)	2012 (\$)	2011 (\$)	2010 (\$)
Espèces			
Salaire	500 000	483 333	400 000
Attributions à court terme (prime)	2 430 000	2 350 000	3 200 000
Montant total en espèces	2 930 000	2 833 333	3 600 000
Titres de capitaux propres			
Attributions à moyen terme	2 360 000	2 575 000	1 727 500
Attributions à long terme			
• options d'achat d'actions	1 415 000	2 575 000	1 672 500
• droits différés à la valeur d'actions	945 000		
Montant total des titres de capitaux propres	4 720 000	5 150 000	3 400 000
Rémunération directe totale	7 650 000	7 983 333	7 000 000

a) Le salaire de base de M. Milroy a été porté à 500 000 \$ durant l'exercice 2011 et n'a pas été ajusté en 2012.

Cible pour 2012

Le comité a haussé la rémunération cible de M. Milroy pour 2012 en fonction du marché. Le salaire de base de M. Milroy est demeuré inchangé.

- une convention de retraite complémentaire à l'intention des cadres non agréée et financée par la Banque qui définit l'ensemble de ses ententes à retraite.

Les prestations de retraite globales de M. Furlong sont constituées comme suit :

- elles sont calculées dans une proportion de 55 % en fonction de la moyenne la plus élevée sur cinq ans de la somme de son salaire de base et des attributions à court terme octroyées au cours des 10 dernières années, déduction faite des prestations gagnées et versées par le gouvernement et d'autres programmes de retraite parrainés par l'entreprise (tel que le régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris);
- elles sont payables à l'âge de 62 ans, mais des prestations réduites peuvent être versées auparavant (une réduction de 4 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 62 ans);
- elles sont versées sous forme de paiements périodiques.

Les prestations de retraite annuelles de M. Furlong totalisent à ce jour 391 743 \$ et sont payables sans réduction à l'âge de 62 ans. Cette somme augmentera en fonction des revenus supplémentaires. Se reporter à la page 66 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

Rendement en 2012

Le chef de la direction a évalué le rendement de M. Milroy pour 2012 eu égard à ses objectifs individuels ainsi qu'aux objectifs du groupe BMO Marchés des capitaux pour 2012 :

- ✓ Expérience client exceptionnelle grâce à une approche unifiée en matière de couverture clientèle
- ✓ Développement continu des compétences, particulièrement aux États-Unis
- ✓ Développement des compétences de Marchés des capitaux dans des secteurs où il peut se démarquer sur le marché

Se reporter à la page 55 de notre rapport annuel pour obtenir une analyse complète des objectifs et réalisations de ce groupe en 2012.

M. Milroy a obtenu un bon rendement eu égard à ses objectifs individuels cette année. Toutefois, sa rémunération directe totale était inférieure à sa rémunération cible et inférieure de 4 % à sa rémunération pour 2011 du fait que le montant global des attributions était en baisse.

Montant global des attributions

Les attributions à court terme de M. Milroy sont établies dans une proportion de 25 % en fonction du rendement de la Banque et dans une proportion de 75 % en fonction du rendement de Marchés des capitaux. Le montant global des attributions était en baisse cette année étant donné que la Banque n'a pas réussi à atteindre ses objectifs pour deux

de ses quatre mesures d'évaluation du rendement et que Marchés des capitaux n'a pas réussi à atteindre trois de ses quatre cibles financières. Le montant global des attributions à moyen et à court terme était en baisse cette année étant donné que le RTA sur trois ans de la Banque par rapport à celui de son groupe de référence canadien était légèrement inférieur au RTA cible. Se reporter à la page 54 pour obtenir des détails à ce sujet.

Régime d'incitation à court terme		
Mesures d'évaluation de Marchés des capitaux a)	Rendement pour 2012	Commentaire
Croissance du revenu net ajustée	Inférieur à la cible	La croissance du revenu net était inférieure à la cible du fait que les charges étaient supérieures à la cible. Les revenus ont atteint la cible.
Levier d'exploitation ajusté	Inférieur à la cible	Le levier d'exploitation ajusté de -4,2 % était inférieur à la cible en raison d'une croissance des charges supérieures à la cible.
RCP ajusté	Inférieur à la cible	Le RCP était légèrement inférieur à la cible du fait que le revenu net était inférieur à la cible et que les capitaux propres étaient supérieurs à la cible.
Fidélisation/ expérience des clients	Inférieur à la cible	La mesure d'évaluation de la fidélisation des clients était légèrement supérieure à la cible.
Incidence sur le montant global des attributions	Inférieur à la cible, multiplicateur de 88 %	

a) Les résultats ajustés reflètent l'exclusion de l'amortissement des actifs incorporels liés aux acquisitions, qui ont totalisé 1 million de dollars en 2012 (0 million de dollars en 2011). Les mesures ajustées sont non conformes aux PCGR et expliquées plus en détail aux pages 32, 98 et 99 du rapport annuel de 2012 de la Banque.

Se reporter à la page 54 pour obtenir les mesures d'évaluation du rendement aux termes du régime d'incitation à court terme de la Banque.

Cible pour 2013

La rémunération totale cible de M. Milroy est concurrentielle par rapport au marché et demeure inchangée pour 2013.

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 62 % de la rémunération de M. Milroy pour 2012 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 2012					
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	243 988	7 252 486	13 541 381	21 037 855	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 à cotisations déterminées, 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 à cotisations déterminées et le régime enregistré d'épargne-retraite.

Se reporter à la page 64 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

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

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

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 occupe le poste de président et chef de la direction de Harris Bankcorp, Inc.
2006 Il est nommé à son poste actuel

Il a commencé sa carrière auprès de la Banque dans la division des services bancaires aux entreprises, puis a acquis plusieurs années d'expérience 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 ingénierie de l'université Princeton ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires de l'université de Denver.

Rémunération en 2012

(\$ CA)	2012 (\$)	2011 (\$)	2010 (\$)
Espèces			
Salaire	601 920 a)	541 860	573 430
Attributions à court terme (prime)	700 000	843 000	1 287 000
Montant total en espèces	1 301 920	1 384 860	1 860 430
Titres de capitaux propres			
Attributions à moyen terme	1 050 000	1 228 500	1 081 500
Attributions à long terme			
• options d'achat d'actions	630 000	1 228 500	1 081 500
• droits différés à la valeur d'actions	420 000	—	—
Montant total des titres de capitaux propres	2 100 000	2 457 000	2 163 000
Rémunération directe totale	3 401 920	3 841 860	4 023 430

a) 600 000 \$ US

Cible pour 2012

Le comité a haussé la rémunération cible de M. Techar pour 2012 en fonction du marché et donc porté son salaire de base à 600 000 \$ US.

Rendement en 2012

Le chef de la direction a évalué le rendement de M. Techar eu égard à ses objectifs individuels ainsi qu'aux objectifs du groupe PE Canada pour 2012 :

- ✓ Amélioration continue de l'expérience client et établissement d'une position lui permettant de se démarquer sur le marché canadien
- ✓ Lancement d'offres attrayantes en vue de stimuler les résultats
- ✓ Amélioration de la productivité du réseau de vente et de distribution
- ✓ Modification continue de la conception de ses technologies et procédés principaux pour offrir une expérience client de qualité exceptionnelle, accroître la capacité du personnel de première ligne et réduire les coûts.

Se reporter à la page 48 de notre rapport annuel pour obtenir une analyse complète des objectifs et réalisations de ce groupe en 2012.

M. Techar a obtenu un bon rendement eu égard à ses objectifs individuels cette année. Toutefois, sa rémunération directe totale était inférieure à sa rémunération cible et de 12 % inférieure à celle de 2011 du fait que le montant global des attributions était en baisse.

Montant global des attributions

Les attributions à court terme de M. Techar sont établies dans une proportion de 25 % en fonction du rendement de la Banque et dans une proportion de 75 % en fonction du rendement de PE Canada. Le montant global des attributions était inférieur cette année du fait que la Banque n'a pas réussi à atteindre ses objectifs pour deux de ses quatre mesures d'évaluation du rendement et que PE Canada n'a pas été en mesure d'atteindre ses cinq cibles financières. Le montant global des attributions à moyen et à long terme était en baisse cette année étant donné que le

RTA sur trois ans de la Banque par rapport à celui de son groupe de référence canadien était légèrement inférieur au RTA cible. Se reporter à la page 54 pour obtenir des détails à ce sujet.

Régime d'incitation à court terme		
Mesures d'évaluation du rendement de PE Canada a)	Rendement pour 2012	Commentaire
Croissance des revenus ajustée	Inférieur à la cible	La croissance des revenus de 0,3 % par rapport à 2011 était inférieure à la cible en partie en raison des taux d'intérêt en 2012, qui étaient plus faibles que prévus au moment où la cible a été établie et d'une croissance des soldes inférieure à la cible.
Croissance du revenu net ajustée	Inférieur à la cible	La croissance du revenu net de 0,7 % par rapport à 2011 était inférieure à la cible principalement en raison d'une croissance des revenus inférieure à la cible, comme il est indiqué ci-dessus.
Levier d'exploitation ajusté	Inférieur à la cible	Le levier d'exploitation ajusté de -1,2 % était inférieur à la cible en raison d'une croissance des revenus inférieure à la cible. Une gestion rigoureuse des charges attribuable à une croissance des revenus inférieure à la cible a entraîné une croissance des charges inférieure à la cible.
RCP ajusté	Inférieur à la cible	Le RCP était légèrement inférieur à la cible du fait que la croissance du revenu net était inférieure à la cible et qu'elle n'a été que partiellement atténuée par une baisse des capitaux propres.
Fidélisation/ expérience des clients	Inférieur à la cible	La mesure d'évaluation de la fidélisation des clients était légèrement inférieure à la cible.
Incidence sur le montant global des attributions	Inférieur à la cible, multiplicateur de 79 %	

a) Les résultats ajustés reflètent l'exclusion de l'amortissement des actifs incorporels liés aux acquisitions, qui ont totalisé 10 millions de dollars en 2012 (9 millions de dollars en 2011). Les mesures ajustées sont non conformes aux PCGR et expliquées plus en détail aux pages 32, 98 et 99 du rapport annuel de 2012 de la Banque.

Se reporter à la page 54 pour obtenir les mesures d'évaluation du rendement aux termes du régime d'incitation à court terme de la Banque.

Cible pour 2013

La rémunération totale cible de M. Techar est concurrentielle par rapport au marché et demeure inchangée pour 2013.

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 67 % de la rémunération de M. Techar pour 2012 est reportée, compte tenu de la tranche de 25 % de sa rémunération en espèces qu'il a choisie volontairement de reporter et de recevoir sous forme de droits différés à la valeur d'actions.

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 2012					
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	2 872 409	3 669 752	5 055 644	11 597 805	19,27

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 le salaire moyen de fin de carrière du régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris, qui est un régime financé par l'entreprise offert à tous les employés admissibles, y compris les cadres de BMO Harris, qui est maintenant fermée aux nouveaux membres;
- une convention d'allocation de retraite 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 totales de M. Techar sont constituées comme suit :

- elles sont calculées dans une proportion de 2 % en fonction de son salaire pour les 12 derniers mois, majoré de la moyenne des cinq attributions consécutives les plus élevées qui lui ont été octroyées aux termes du régime d'incitation à court terme, jusqu'à concurrence de 145 % de son salaire de base, multiplié par ses années de service décomptées;
- 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;
- elles sont versées sous forme de paiements périodiques par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et sous forme de paiements périodiques ou de somme forfaitaire par le régime agréé de Harris (au gré de M. Techar). 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 486 713 \$ et sont payables sans réduction à l'âge de 60 ans. Cette somme s'accroîtra en fonction des années de service décomptées et des revenus supplémentaires. Se reporter à la page 66 pour obtenir des 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 à l'égard des trois derniers exercices par les membres de la haute direction visés.

Nom et poste principal	Exercice	Salaires (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$ a)	Attributions fondées sur des options (\$ a)b)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$ e)	Autre rémunération (\$ f)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels c)	Régimes incitatifs à long terme d)			
W.A. Downe Président et chef de la direction	2012	1 254 000	4 850 000	2 100 000	1 000 000		384 013	12 540	9 600 553
	2011	1 026 250	5 400 000	2 300 000	1 150 000		1 531 923	12 069	11 420 242
	2010	1 042 600	3 000 000	2 650 000	2 850 000		626 526	12 772	10 181 898
T.E. Flynn Vice-président à la direction et chef des finances	2012	500 000	1 186 500	508 500	630 000		66 854	14 959	2 906 813
	2011	461 425	1 170 000	936 000	772 000		94 966	13 693	3 448 084
	2010	400 000	1 100 000	810 000	880 000		113 572	11 967	3 325 539
M.F. Furlong Président et chef de la direction, BMO Harris Bank N.A.	2012	601 920	1 496 759	641 468	650 074	6 019 200	481 087	12 540	9 903 048
	2011 g)	147 780	1 177 846	455 130	266 004		124 780	0	2 171 540
T.V. Milroy Chef de la direction, Marchés des capitaux	2012	500 000	3 305 000	1 415 000	2 430 000		3 500	3 000	7 656 500
	2011	483 333	2 575 000	2 575 000	2 350 000		3 500	3 000	7 989 833
	2010	400 000	1 727 500	1 672 500	3 200 000		3 500	3 000	7 006 500
F.J. Techar Président et chef de la direction, Services bancaires Particuliers et entreprises - Canada	2012	601 920	1 470 000	630 000	700 000		236 616	65 788	3 704 324
	2011	541 860	1 228 500	1 228 500	843 000		587 864	64 228	4 493 952
	2010	573 430	1 081 500	1 081 500	1 287 000		21 257	168 457	4 213 144

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 = 1,0032 \$ CA en 2012; 1,00 \$ US = 0,9852 \$ CA en 2011 et 1,00 \$ US = 1,0426 \$ CA en 2010.

Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres octroyées en dollars américains ont été converties en dollars canadiens pour chaque exercice comme suit : 1,00 \$ US = 0,9936 \$ CA en 2012; 1,00 \$ US = 1,0203 \$ CA en 2011.

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 chacun des exercices : 1,00 \$ US = 0,9990 \$ CA en 2012; 1,00 \$ US = 0,9967 \$ CA en 2011 et 1,00 \$ US = 1,0202 \$ CA en 2010.

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 2012, 2011 et 2010. 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 2010, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2009.

- La valeur des options attribuées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. Downe : 2 350 000 \$; M. Flynn : 750 000 \$; M. Milroy : 1 900 000 \$ et M. Techar : 975 000 \$.
- La valeur des attributions fondées sur des actions octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. Downe : 2 350 000 \$; M. Flynn : 750 000 \$; M. Milroy : 1 900 000 \$ et M. Techar : 975 000 \$.

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 : 4,21 %; volatilité du cours des actions historique : 25,63 %; taux de rendement sans risque : 2,0 % 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 2012 est d'environ 12,62 \$ 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 Black-Scholes a été utilisée avec les hypothèses suivantes : rendement en dividendes prévu : 6,8 % - 7,2 %; volatilité prévue du cours des actions de la Banque : 21,3 % - 22,3 %; taux de rendement sans risque : 1,5 % - 1,8 % et durée prévue jusqu'à l'exercice : 5,5 ans - 7,0 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur moyenne pondérée de chaque option octroyée durant l'exercice 2012 est d'environ 5,54 \$ par option.

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
2012	M. Techar	25 %
	M. Milroy	25 %
2010	M. Downe	50 %
	M. Techar	25 %
	M. Milroy	25 %

d) Aux termes de son contrat de travail, relativement à la réalisation de la transition de Mgt, M. Furlong a touché la somme de 6 millions de dollars américains au premier anniversaire de la fusion avec Mgt.

e) 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 à la page 66 pour obtenir des renseignements au sujet de ces régimes et obligations de retraite.)

f) 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 en 2012 pour M. Techar comprend une allocation de 31 000 \$ versée aux cadres ainsi que des frais de préparation fiscale de 13 776 \$.

g) La rémunération de M. Furlong pour 2011 représente la rémunération qu'il a gagnée du 6 juillet 2011 au 31 octobre 2011 pendant qu'il était au service de la Banque.

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 2012.

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)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 (\$)
W.A. Downe	10 décembre 2002	22 916	40,85	10 décembre 2012	416 384		
	5 janvier 2004	14 553	53,93	5 janvier 2014	74 075		
	5 janvier 2004	14 553	53,93	5 janvier 2014	74 075		
	5 janvier 2004	14 994	53,93	5 janvier 2014	76 319		
	8 décembre 2004	13 332	56,60	8 décembre 2014	32 263		
	8 décembre 2004	13 332	56,60	8 décembre 2014	32 263		
	8 décembre 2004	13 736	56,60	8 décembre 2014	33 241		
	8 décembre 2005	15 279	62,99	8 décembre 2015	0		
	8 décembre 2005	15 279	62,99	8 décembre 2015	0		
	8 décembre 2005	15 742	62,99	8 décembre 2015	0		
	14 décembre 2006	32 439	68,97	14 décembre 2016	0		
	14 décembre 2006	32 439	68,97	14 décembre 2016	0		
	14 décembre 2006	33 422	68,97	14 décembre 2016	0		
	13 décembre 2007	54 582	60,23	13 décembre 2017	0		
	13 décembre 2007	54 582	60,23	13 décembre 2017	0		
	13 décembre 2007	56 236	60,23	13 décembre 2017	0		
	1er décembre 2009					51 379	3 032 371
	10 décembre 2009	183 194	53,45	10 décembre 2019	1 020 391		
	22 décembre 2010					54 600	3 222 487
	22 décembre 2010	199 408	57,78	22 décembre 2020	247 266		
13 décembre 2011					72 274	4 265 640	
13 décembre 2011	178 572	56,00	13 décembre 2021	539 287			
Total		978 590			2 545 565	178 253	10 520 497
T.E. Flynn	8 décembre 2004	10 250	56,60	8 décembre 2014	24 805		
	8 décembre 2004	10 250	56,60	8 décembre 2014	24 805		
	8 décembre 2005	10 800	62,99	8 décembre 2015	0		
	8 décembre 2005	10 800	62,99	8 décembre 2015	0		
	14 décembre 2006	11 800	68,97	14 décembre 2016	0		
	14 décembre 2006	11 800	68,97	14 décembre 2016	0		
	13 décembre 2007	17 300	60,23	13 décembre 2017	0		
	13 décembre 2007	17 300	60,23	13 décembre 2017	0		
	11 décembre 2008	70 320	34,13	11 décembre 2018	1 750 265		
	1er décembre 2009					16 397	967 778
	10 décembre 2009	58 466	53,45	10 décembre 2019	325 656		
	22 décembre 2010					20 202	1 192 320
	22 décembre 2010	60 951	57,78	22 décembre 2020	75 579		
	13 décembre 2011					21 140	1 247 700
	13 décembre 2011	72 671	56,00	13 décembre 2021	219 466		
Total		362 708			2 420 576	57 740	3 407 798
M.F. Furlong	27 octobre 2003	2 932	207,14	27 octobre 2013	0		
	27 octobre 2003	8 723	207,14	27 octobre 2013	0		
	27 octobre 2004	4 278	249,77	27 octobre 2014	0		
	27 octobre 2004	12 727	249,77	27 octobre 2014	0		
	28 octobre 2005	17 006	254,95	28 octobre 2015	0		
	30 octobre 2006	15 305	286,20	30 octobre 2016	0		
	19 octobre 2007	28 343	249,83	19 octobre 2017	0		
	29 octobre 2008	32 606	148,45	29 octobre 2018	0		
	13 décembre 2011					21 282	1 256 072
	13 décembre 2011	35 337	56,00	13 décembre 2021	106 718		
	Total		157 257			106 718	21 282

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)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	5 janvier 2004	14 350	53,93	5 janvier 2014	73 042		
	5 janvier 2004	14 350	53,93	5 janvier 2014	73 042		
	8 décembre 2004	8 200	56,60	8 décembre 2014	19 844		
	8 décembre 2004	8 200	56,60	8 décembre 2014	19 844		
	7 février 2006	5 700	67,94	7 février 2016	0		
	7 février 2006	5 700	67,94	7 février 2016	0		
	14 décembre 2006	5 250	68,97	14 décembre 2016	0		
	14 décembre 2006	5 250	68,97	14 décembre 2016	0		
	13 décembre 2007	12 050	60,23	13 décembre 2017	0		
	13 décembre 2007	12 050	60,23	13 décembre 2017	0		
	27 mars 2008	61 302	45,00	27 mars 2018	859 454		
	11 décembre 2008	35 710	34,13	11 décembre 2018	888 822		
	1er décembre 2009					41 540	2 451 704
	10 décembre 2009	148 114	53,45	10 décembre 2019	824 995		
	22 décembre 2010					31 440	1 855 615
	22 décembre 2010	125 853	57,78	22 décembre 2020	156 058		
	13 décembre 2011					46 527	2 746 006
13 décembre 2011	199 923	56,00	13 décembre 2021	603 767			
Total		662 002			3 518 867	119 507	7 053 325
F.J. Techar	5 janvier 2004	16 533	53,93	5 janvier 2014	84 153		
	5 janvier 2004	16 533	53,93	5 janvier 2014	84 153		
	5 janvier 2004	17 034	53,93	5 janvier 2014	86 703		
	8 décembre 2004	16 368	56,60	8 décembre 2014	39 611		
	8 décembre 2004	16 368	56,60	8 décembre 2014	39 611		
	8 décembre 2004	16 864	56,60	8 décembre 2014	40 811		
	8 décembre 2005	17 061	62,99	8 décembre 2015	0		
	8 décembre 2005	17 061	62,99	8 décembre 2015	0		
	8 décembre 2005	17 578	62,99	8 décembre 2015	0		
	14 décembre 2006	20 988	68,97	14 décembre 2016	0		
	14 décembre 2006	20 988	68,97	14 décembre 2016	0		
	14 décembre 2006	21 624	68,97	14 décembre 2016	0		
	13 décembre 2007	26 136	60,23	13 décembre 2017	0		
	13 décembre 2007	26 136	60,23	13 décembre 2017	0		
	13 décembre 2007	26 928	60,23	13 décembre 2017	0		
	11 décembre 2008	86 149	34,13	11 décembre 2018	2 144 249		
	1er décembre 2009					21 317	1 258 112
10 décembre 2009	76 006	53,45	10 décembre 2019	423 353			
22 décembre 2010					19 683	1 161 707	
22 décembre 2010	81 381	57,78	22 décembre 2020	100 912			
13 décembre 2011					22 197	1 310 085	
13 décembre 2011	95 381	56,00	13 décembre 2021	288 051			
Total		633 117			3 331 606	63 197	3 729 903

- a) La valeur de certaines des options non exercées est nulle étant donné que le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2012 (59,02 \$).
- b) La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2012 (59,02 \$). 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.
- c) Représente la valeur totale 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 et des équivalents de dividendes crédités sous forme de DDVA supplémentaires.

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 2012.

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 actions – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) c)
W.A. Downe	116 787	0	1 000 000
T.E. Flynn	421 748	1 761 930	630 000
M.F. Furlong	0	0	6 669 274 d)
T.V. Milroy	1 098 527	3 148 762	2 430 000
F.J. Techar	519 469	2 034 572	700 000

- a) 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'exercice des options et le cours de clôture des actions à la TSX à la date d'acquisition. Les options sont évaluées à 0 \$ si le cours de clôture des actions à la date d'acquisition était inférieur au prix d'exercice.
- b) La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis et qui ont été payées durant l'exercice comprend les équivalents de dividendes gagnés sur les DDVA en cours durant la période. Les équivalents de dividendes sont évalués au cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2012 (59,02 \$).
- c) Il s'agit des attributions en espèces annuelles pour 2012. 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.
- d) Aux termes de son contrat de travail, M. Furlong a reçu une prime de réalisation de transition de 6 millions de dollars américains devant lui être versée au premier anniversaire de la fusion avec M&I.

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 admissibles – à la fin de l'exercice, à l'âge normal de la retraite et à l'âge de 65 ans – et les obligations au titre des prestations constituées.

Nom	Nombre d'années décomptées	Prestations annuelles payables (\$) a)b)			Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) d)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) e)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) e)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) d)
		À la fin de l'exercice	À l'âge normal de la retraite c)	À 65 ans				
W.A. Downe	29,42	999 000 f)	999 000 f)	999 000 f)	13 824 084	384 013	1 158 721	15 366 818
T.E. Flynn	19,92	181 439	253 319	355 771	1 213 085	66 854	350 778	1 630 717
M.F. Furlong	1,33	391 743	567 570	498 943	3 168 306	481 087	484 135	4 133 528
F.J. Techar	28,00	486 713 g)	550 450 g)	635 913 g)	6 069 956	236 616	1 047 847	7 354 419

- a) Les prestations annuelles payables comprennent tous les droits à pension obtenus de la Banque et ne reflètent pas la réduction des prestations en cas de retraite anticipée.
- b) Toutes les prestations annuelles indiquées reflètent le résultat en date du 31 octobre 2012.
- c) Aux termes de leurs ententes de retraite, l'âge normal de la retraite pour MM. Downe et Techar est de 60 ans. L'âge normal de la retraite pour M. Furlong est de 62 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) Une partie des prestations de retraite annuelles de M. Downe seront payables 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 (999 000 \$ CA) au taux de change indiqué dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération.
- g) 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.

Tableau des régimes de retraite à cotisations déterminées

Le tableau ci-après décrit le régime de retraite à cotisations déterminées de M. Milroy.

Nom	Valeur accumulée aux termes du régime de retraite à cotisations déterminées au début de l'exercice (\$) a)	Montant rémunérateur (\$) a)	Valeur accumulée au titre du régime de retraite à cotisations déterminées à la fin de l'exercice (\$) a)
T.V. Milroy	77 841	3 500	87 445

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

a) La cessation d'emploi sans cause juste et suffisante comprend le départ volontaire du cadre pour un motif valable.

b) Le contrat de travail de M. Furlong prévoit la fourniture d'avantages médicaux pendant trois ans après la date de cessation d'emploi.

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 2012 a).

Nom	Type de paiement	Démission (\$)	Cessation pour une cause juste et suffisante (\$)	Cessation sans cause juste et suffisante b) (\$)	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite) (\$)	Changement de contrôle (\$)
W.A. Downe	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	6 794 700	0	6 794 700
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	1 867 215
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	6 794 700	0	8 661 915
T.E. Flynn	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	0	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	901 351
	Prestations de retraite	0	0	55 269	0	55 269
	Total	0	0	55 269	0	956 620
M.F. Furlong	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	5 074 920	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	106 718
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Avantages sociaux c)	0	0	38 302	0	38 302
	Total	0	0	5 113 222	0	145 020
T.V. Milroy	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	0	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	2 115 016
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	2 115 016
F.J. Techar	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	3 093 869	0	3 093 869
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	1 362 770
	Prestations de retraite	0	0	30 941	0	30 941
	Total	0	0	3 124 810	0	4 487 580

- 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 2012. Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2012 (59,02 \$). Les paiements supplémentaires en dollars américains ont été convertis au taux de change de 1,00 \$ US = 0,9990 \$ 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 et Milroy, tandis que celles de M. Furlong sont établies en fonction de son salaire et de ses primes pour le reste de la durée de son contrat de travail.
 - Les valeurs indiquées pour les options d'achat d'actions correspondent au montant dans le cours des options dont les droits seraient acquis plus tôt qu'à l'habitude. 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 le programme de retraite à l'intention des cadres canadiens, ceux qui sont versés à M. Furlong sont régis par son entente de retraite complémentaire des cadres et ceux qui sont versés à M. Milroy sont régis par le régime de retraite de BMO Nesbitt Burns.
- b) La cessation d'emploi sans cause juste et suffisante comprend le départ volontaire du cadre pour un motif valable.
- c) Le contrat de travail de M. Furlong prévoit la fourniture d'avantages médicaux pendant trois ans après la date de sa cessation d'emploi.

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, le régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants et les régimes d'options d'achat d'actions de 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.

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 de celui-ci à compter du 1^{er} novembre 2003. Aucune option d'achat d'actions n'est actuellement en cours aux termes du régime. (Se reporter aux pages 19 et 70 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants.)

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 2012)		
	2012	2011	2010
Nombre d'options pouvant être octroyées et d'options en cours non exercées a)	3,49 %	3,99 %	4,37 %
Dilution b)	2,43 %	2,66 %	2,69 %
Taux d'émission c)	0,39 %	0,86 % d)	0,31 %

- 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.
- 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.
- d) Le taux d'émission a augmenté en 2011 par suite de la conversion des options d'achat d'actions en cours de M&I en options permettant d'acheter des actions à la clôture de l'acquisition de M&I. Compte non tenu de l'incidence de l'acquisition de M&I, le taux d'émission aurait été de 0,29 % en 2011.

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 2012) 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 et du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants).

Les actionnaires ont approuvé tous les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui comportent l'émission d'actions. Se reporter aux pages 67 et 68 pour obtenir une description des principales modalités de chaque régime.

Catégorie de régime	Nombre de titres pouvant être émis à l'exercice des options et droits en cours et des bons de souscription en circulation a) 1)	Prix d'exercice moyen pondéré des options et droits en cours et des bons de souscription en circulation b) 2)	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	15 801 966	79,96 \$	6 897 964
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	Néant	Néant	Néant
Total	15 801 966	79,96 \$	6 897 964

- 1) 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.
- 2) Comprend le prix d'exercice moyen pondéré des options d'achat d'actions de M&I converties.

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

Durée maximale des options	10 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 et exercice d'options	Les options d'achat d'actions ne peuvent être exercées tant que leurs droits ne sont pas acquis. Les droits relatifs aux options de la Banque s'acquièrent à raison de 25 % par année sur quatre ans. Outre la condition d'acquisition, certaines options d'achat d'actions ne peuvent être exercées que si le cours des actions atteint ou dépasse un certain seuil. À compter de 2013, le comité peut indiquer, dans les relevés transmis aux participants, des modalités d'acquisition différentes. 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 à la hausse du cours.
Expiration des options	La première des éventualités suivantes à survenir : i) le cinquième anniversaire de la date de départ à la retraite du participant; ii) le troisième anniversaire de la date de cessation d'un emploi à temps plein en raison d'une invalidité ou d'un décès; iii) le 10 ^e anniversaire de la date d'octroi. Les options sont annulées 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 sont ensuite annulées.
Transfert/cession	Par testament ou conformément à la législation sur les successions seulement.
Annulation en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite 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 peuvent être annulées si les états financiers sont redressés ou si l'on constate que l'ancien cadre a posé un geste préjudiciable à la Banque pendant la période d'emploi.
Annulation en cas de concurrence	Les options peuvent être annulées si un participant à la retraite ou qui souffre d'une invalidité permanente livre concurrence à la Banque ou sollicite ses employés ou ses clients ou qu'un participant à l'emploi duquel il a été mis fin sans cause juste et suffisante sollicite des employés ou des clients de BMO.
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.

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

Admissibilité	Options attribuées à des employés et à des employés en congé autorisé de la Banque et d'entités du même groupe, au gré du comité
Nombre maximum d'actions pouvant être émises	75 876 632 actions (représentant 11,62 % des actions émises et en circulation au 28 février 2013)
Nombre d'actions actuellement émises (dilution)	16 982 296 actions peuvent être émises à l'exercice d'options en cours (représentant 2,60 % des actions émises et en circulation de la Banque au 28 février 2013)
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission	4 995 022 actions demeurent disponibles aux fins d'émission (représentant 0,77 % des actions émises et en circulation de la Banque au 28 février 2013)
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 et 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 – conditions (suite)

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 octroyée à un participant au régime avant sa date d'expiration aux fins de réémission, en faveur du même participant, d'options comportant un prix d'exercice inférieur sera traitée comme une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une option); iii) le prolongement de la durée d'une option au-delà de la date d'expiration (sauf si la date d'expiration tombe dans une période d'interdiction d'opérations de la Banque); iv) l'autorisation pour les administrateurs non-salariés de participer au régime; v) l'autorisation de transférer des options ou des droits à la plus-value d'actions, sauf dans le cadre du processus habituel de règlement d'une succession; vi) le report de la date d'expiration d'une option à plus de 10 ans après sa date d'octroi (sauf si la date d'expiration tombe dans 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 afférents 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 prix d'exercice est débité du compte 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>

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

Des options permettant d'acheter au total 147 000 actions ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants. Ces actions représentent 0,02 % des actions émises et en circulation de la Banque au 28 février 2013. Aucune autre option ne peut être attribuée aux termes de ce régime. Les principales modalités du régime sont les suivantes :

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

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

Principales modalités du régime de rémunération variable de BMO Marchés des capitaux

Admissibilité	Employés de 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 du rendement réel des divisions par rapport aux rendements cibles; la somme dont dispose le comité de direction de Marchés des capitaux est établie en fonction du rendement des groupes d'exploitation énoncé à la page 60.</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 Marchés des capitaux.</p> <p>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.</p> <p>Tous les employés qui prennent des risques importants de Marchés des capitaux reçoivent au moins 40 % de leur attribution incitative sous forme de DVAAR. Se reporter à la page 72 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des employés qui prennent des risques importants.</p>

Modalités des DVAAR	<p>Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DVAAR supplémentaires.</p> <p>La valeur est fondée sur le cours des actions.</p> <p>Les DVAAR s'acquièrent 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.</p> <p>Les DVAAR non acquis sont annulés en cas de démission.</p> <p>La possibilité d'acquérir 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 ou de non-sollicitation.</p> <p>Les DVAAR non acquis sont annulés si le participant pose un geste pendant qu'il est au service de la Banque qui aurait conduit à la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante.</p>
Modalités des DDVA	<p>Les employés de Marchés des capitaux à l'échelon de directeur général et à un échelon supérieur peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur attribution en espèces sous forme de DDVA.</p> <p>Les DDVA donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DDVA supplémentaires.</p> <p>Les DDVA sont rachetables seulement lorsque les employés participants rompent tous les liens avec la Banque et les entités du même groupe.</p> <p>La valeur d'un DDVA est fondée sur le cours des actions.</p>
Récupération	<p>Les attributions en espèces, sous forme de DVAAR et sous forme de DDVA versées au cours des 12 derniers mois peuvent faire l'objet d'une récupération 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 38 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 le comité de surveillance de la rémunération des États-Unis et de BMO et le chef de la direction (se reporter à la page 41 pour obtenir de plus amples détails au sujet du comité de surveillance de la rémunération des États-Unis et de BMO);
- l'établissement du montant global des attributions variables une fois examiné par le comité de surveillance de la rémunération des États-Unis et de BMO 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 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 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 appropriés.

Tableaux relatifs à la rémunération des employés qui prennent des risques importants

La rémunération en espèces versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen au cours des exercices suivants : 2012 : 1,00 \$ US = 1,0032 \$ CA et 2011 : 1,00 \$ US = 0,9852 \$ CA.

Les titres de capitaux propres attribués en dollars américains 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 : 2012 : 1,00 \$ US = 0,9936 \$ CA et 2011 : 1,00 \$ US = 1,0203 \$ CA.

Rémunération directe totale octroyée au cours des exercices 2012 et 2011

Catégorie a)	2012		2011	
	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	9	103	12	97
Rémunération fixe totale (\$)	5 260 880	27 745 894	6 220 980	25 135 767
Rémunération variable totale				
En espèces (\$)	6 550 074	60 681 879	9 141 923	57 232 099
Fondée sur des actions (\$)	16 724 490	53 404 372	17 757 459	52 322 173
Fondée sur des options (\$)	7 330 381	12 864 782	12 166 644	13 495 178
Rémunération reportée totale (\$) b)	24 755 443	68 009 210	32 580 671	69 213 158
Rémunération variable totale (\$) c)	35 865 825	154 696 927	39 066 026	123 049 451

a) Les employés qui ont quitté la Banque durant l'exercice sont inclus dans ces catégories. Les membres de la haute direction de la Banque représentent les plus hauts dirigeants.

b) La rémunération reportée totale représente la valeur totale des DDVA (rémunération en espèces ou attribuée volontairement reportée), des DVAAR et de la rémunération fondée sur des options.

c) La rémunération variable totale représente la valeur totale des espèces (à l'exclusion de la rémunération fixe) et de la rémunération fondée sur des actions et des options.

Rémunération reportée versée ou non au cours des exercices 2012 et 2011

Catégorie	2012		2011	
	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	2 952 914	1 447 358	2 898 346	1 597 727
Fondée sur des actions a) b)				
Droits acquis	39 576 896	46 879 976	53 531 151	31 738 030
Droits non acquis	33 770 530	219 939 689	33 503 179	143 978 512
Fondée sur des options a) c)				
Droits acquis	9 688 207	20 676 125	15 293 639	18 854 410
Droits non acquis	7 044 316	13 702 665	9 912 284	14 050 720
Versée durant l'exercice	14 610 726	86 666 720	26 384 044	67 885 142

- a) D'après le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2012 (59,02 \$) et le 31 octobre 2011 (58,89 \$).
- 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'exercice 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 pouvaient être exercées étant donné qu'elles ont satisfait à la condition selon laquelle le cours des actions doit augmenter de 50 % ou de 100 %.
- Les options dont les droits ne sont pas acquis comprennent les options dont les droits ne sont pas acquis et dont les droits sont acquis et qui ne peuvent être exercées étant donné qu'elles n'ont pas satisfait à la condition selon laquelle le cours des actions doit augmenter de 50 % ou de 100 %.

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 2012 et en 2011, aucune réduction n'a été effectuée en raison d'ajustements explicites. En 2012, aucune réduction implicite n'a été effectuée et en 2011, le cours des actions a diminué de 2,2 %, ce qui a entraîné une réduction implicite de la valeur des attributions fondées sur des options et des actions en cours de 6 992 069 \$.

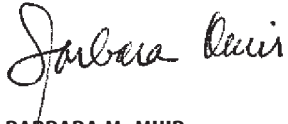
En 2012, la Banque a comptabilisé des charges de restructuration pour harmoniser la structure de ses coûts avec le contexte commercial actuel et futur. Ces charges de restructuration comprenaient des indemnités de départ convenues totalisant 39,1 millions de dollars à l'égard de 13 employés qui prennent des risques importants. La Banque a versé 31,4 millions de dollars à 18 employés qui prennent des risques importants. Les indemnités de départ attribuées étaient conformes à la pratique de common law. En 2011, les indemnités de départ convenues se sont établies à 8,5 millions de dollars à l'égard de cinq employés qui prennent des risques importants, et 7,6 millions de dollars ont été versés à 10 employés qui prennent des risques importants. Aucun membre de la haute direction n'a reçu ni ne s'est vu attribuer d'indemnité de départ au cours de l'exercice 2012 ou 2011.

Les renseignements sur les primes d'entrée en fonction, les primes garanties et les indemnités de départ les plus élevées attribuées en 2012 et en 2011 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 première vice-présidente,
conseil général délégué,
Affaires générales, et secrétaire général,



BARBARA M. MUIR

Le 28 février 2013

Responsabilité sociale

Grâce à des programmes de bénévolat, de charité et de parrainage, nous investissons dans notre voisinage, nos villes et nos régions car nous en faisons partie. Au lieu de nous satisfaire de nos réalisations passées, nous maintenons un engagement inébranlable à subvenir aux besoins des nombreux organismes et groupes qui font la force de nos collectivités.

Notre démarche consiste en ce qui suit :

- procurer une valeur à nos clients
- créer des occasions pour nos employés
- créer une plus grande valeur pour nos actionnaires
- contribuer au bien-être des collectivités où nous faisons affaire
- intégrer le respect pour l'environnement à nos stratégies de croissance et pratiques

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

