

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.

Votre vote compte

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

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

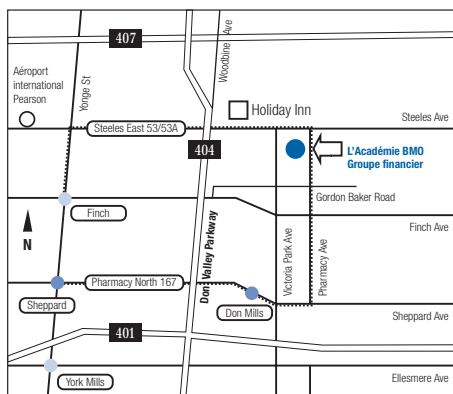
Les actionnaires non inscrits et inscrits pourront trouver des instructions détaillées sur la manière d'exercer leurs droits de vote aux pages 7 et suivantes de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Endroit où aura lieu l'assemblée annuelle des actionnaires

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

STATIONNEMENT

Situé à l'ouest de l'immeuble



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

DIRECTIONS

En provenance de l'ouest :

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

En provenance de l'est :

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

En provenance du nord :

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

En provenance du sud :

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

Lettre aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Une fois par année, nous nous réunissons tous pour assister à une présentation portant sur l'orientation de la Banque et sur les progrès qu'elle a accomplis. C'est pour vous l'occasion de vous entretenir avec les membres de la direction, de leur poser des questions en personne et d'obtenir des réponses sur-le-champ.

Comme chaque année, nous aurons aussi la possibilité de voter sur des questions qui influent sur la gouvernance de notre organisation et de choisir les personnes qui nous représenteront autour de la table du Conseil d'administration lorsque des décisions cruciales seront prises.

Notre assemblée annuelle des actionnaires se tiendra le 1^{er} avril 2014 à Toronto, à l'Académie BMO Groupe financier, qui est la pierre angulaire de l'engagement de BMO en matière de formation continue. Comme nous formons une organisation qui évolue constamment afin de s'adapter aux besoins de ses clients, nous sommes heureux de profiter de cette occasion pour faire la démonstration de notre leadership en matière de perfectionnement professionnel. En 2014, l'Académie célèbre 20 années de programmes qui couvrent l'acquisition de compétences, l'enseignement de la gestion et la formation en leadership, tous conçus pour renforcer notre effectif et contribuer au rendement futur de la Banque.

Votre participation à l'assemblée annuelle des actionnaires est importante. Vous pouvez y participer en personne ou en ligne à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/rerelations-avec-les-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires. Et que vous le fassiez en personne ou en ligne, nous vous recommandons vivement d'exercer vos droits de vote avant l'assemblée. Votre participation est importante pour votre Conseil d'administration et pour l'équipe de direction. Votre vote compte.

Je vous invite à prendre connaissance de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction et de notre Rapport annuel 2013. Dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, vous trouverez des explications sur les questions sur lesquelles nous voterons, ainsi que des instructions détaillées concernant le vote. Même si vous pouvez enregistrer votre vote sur les questions indiquées dans la circulaire par la poste, il existe de nets avantages à utiliser le service de vote en ligne, qui est sécurisé et instantané. Le Rapport annuel contient des renseignements détaillés sur les résultats obtenus par BMO au cours du dernier exercice. Sur notre site Web, vous pouvez accéder au Rapport annuel, ainsi qu'aux résultats trimestriels de la Banque, à des présentations destinées aux investisseurs et à d'autres renseignements utiles sur BMO Groupe financier.

Vos administrateurs et l'équipe de direction seront heureux de vous accueillir le mardi 1^{er} avril. Comme nous le faisons depuis longtemps, nous nous concentrons toujours plus sur les clients, tout en développant les compétences nécessaires pour les fidéliser davantage – et c'est pourquoi nous avons confiance dans notre capacité de prospérer en cette période de changements rapides. Cependant, nous ne pourrions y arriver que si nous bénéficions de la participation et du soutien de nos actionnaires. Nous espérons que vous vous joindrez avec nous à la conversation.

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du Conseil,


J. Robert S. Prichard

Le 7 février 2014

Le chef de la direction,


William A. Downe

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

Table des matières

Invitation adressée aux actionnaires	2
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal	4
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction	5
Assemblée annuelle des actionnaires	5
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction	5
Date de la circulaire	5
Questions devant être soumises à l'assemblée	5
États financiers de BMO	5
Élection des membres du Conseil d'administration	5
Nomination des auditeurs	6
Vote sur notre démarche en matière de rémunération des cadres	6
Examen des propositions d'actionnaires	7
Information relative à l'exercice des droits de vote	7
Points à l'ordre du jour	7
Qui est habile à voter	7
Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires non inscrits	7
Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires inscrits	8
Vote par procuration	8
Confidentialité	10
Communications avec l'agent des transferts de la Banque	10
Questions à l'assemblée	10
Propositions d'actionnaires de l'an prochain	10
Administrateurs	11
Candidats à l'élection au Conseil d'administration	11
Formation permanente et compétences	24
Rémunération et relevé des présences des administrateurs	26
Gouvernance	32
Rapport du comité d'audit et de révision	32
Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature	33
Rapport du comité des ressources humaines	35
Rapport du comité d'évaluation des risques	36
Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	38
Mandat du Conseil	49
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	50
Assurance des administrateurs et des dirigeants	51
Offre publique de rachat dans le cours normal des activités	51
Propositions d'actionnaires	52
Analyse de la rémunération	58
Message du président du comité des ressources humaines	59
Gouvernance et surveillance de la rémunération	63
Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres	65
Programme de rémunération	74
Résultats de 2013	84
Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2013	90
Tableaux de la rémunération des cadres	104
Renseignements complémentaires	112
Autres renseignements	116
Approbation des administrateurs	119

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

Quand : le mardi 1^{er} avril 2014 à 9 h 30 (heure locale)

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

L'assemblée aura lieu aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de la Banque de Montréal (la « Banque ») pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013 et le rapport des auditeurs des actionnaires y afférent;
2. élire le Conseil d'administration pour 2014;
3. nommer les auditeurs des actionnaires pour 2014;
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 52 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
6. délibérer sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

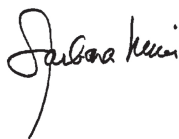
Vous pourrez assister à une présentation en direct de l'assemblée sur notre site Web ou accéder à une retransmission en différé. De plus, vous trouverez en ligne notre rapport annuel de 2013, notre Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle de 2013, nos résultats trimestriels, nos présentations aux investisseurs et d'autres renseignements utiles à notre sujet.

Les porteurs d'actions ordinaires (les « actions ») au 31 janvier 2014 auront le droit de voter à l'assemblée. Le nombre de voix admissibles* pouvant être exprimées à l'assemblée s'élève à 644 598 227, soit le nombre total d'actions de la Banque en circulation le 31 janvier 2014.

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 31 mars 2014. Pour voter en personne à l'assemblée, veuillez vous reporter à la rubrique « Information relative à l'exercice des droits de vote » qui figure à la page 7 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Par ordre du Conseil d'administration,

La secrétaire générale,



Barbara M. Muir

Le 7 février 2014

* 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 9.

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Assemblée annuelle des actionnaires

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui se tiendra le 1^{er} avril 2014 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.

Date de la circulaire

La présente circulaire est datée du 7 février 2014 et tous les renseignements qui y figurent sont à jour à cette date, sauf indication contraire.

Questions devant être soumises à l'assemblée

L'assemblée portera sur les cinq éléments suivants :

1. États financiers de BMO

Vous trouverez les états financiers consolidés de BMO pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013 dans notre rapport annuel de 2013.

2. Élection des membres du Conseil d'administration

L'information au sujet des candidats aux postes d'administrateur figure aux pages 11 et suivantes. Tous les candidats ont été élus administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2013 de la Banque. Les administrateurs que vous élirez à l'assemblée de cette année seront en poste à compter de la levée de l'assemblée jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient élus ou nommés.

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

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

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

3. Nomination des auditeurs

Les administrateurs proposent de nommer KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs des actionnaires pour l'exercice 2014. KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit comme l'un des cabinets d'audit de la Banque depuis 1990 et est devenu le seul cabinet d'audit de la Banque le 1^{er} novembre 2003. Si Robert Prichard ou William Downe est votre fondé de pouvoir et que vous ne lui avez donné aucune instruction quant à la manière d'exercer vos droits de vote, il votera pour la nomination du cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs des actionnaires.

Indépendance des auditeurs

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

Honoraires des auditeurs des actionnaires

Au cours des exercices terminés les 31 octobre 2013 et 2012, les honoraires totaux versés aux auditeurs des actionnaires s'établissaient comme suit :

Honoraires (en millions de dollars) 1)	2013	2012
Honoraires d'audit	14,9 \$	15,8 \$
Honoraires pour services liés à l'audit 2)	1,5	1,7
Honoraires pour services fiscaux	—	—
Tous les autres honoraires 3)	1,0	1,2
Total	17,4 \$	18,7 \$

- 1) La ventilation des honoraires est fondée sur les définitions prévues par les lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables et la Securities and Exchange Commission des États-Unis.
- 2) Les honoraires pour services liés à l'audit versés pour 2013 et 2012 avaient trait à des conseils de nature comptable, à des procédures particulières relatives à notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction et à d'autres procédures particulières.
- 3) Tous les autres honoraires versés pour 2013 et 2012 avaient trait principalement à des honoraires versés relativement à des examens portant sur la conformité de l'information financière aux exigences réglementaires et à des rapports sur les contrôles internes à l'égard des services fournis par diverses entreprises de BMO Groupe financier. Ils comprenaient aussi les coûts des services de traduction.

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

Notre programme de rémunération des cadres vise principalement à harmoniser les intérêts des cadres avec ceux de nos actionnaires. Cet objectif est reflété dans notre philosophie de rémunération au rendement qui tient compte des pratiques concurrentielles sur le marché sans encourager la prise de risques excessifs ou inappropriés. Vous trouverez des renseignements détaillés au sujet de notre programme de rémunération des cadres aux pages 65 et suivantes de la présente circulaire.

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

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

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

« Il est résolu, à titre consultatif et non en vue de diminuer le rôle et les responsabilités du Conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération des cadres décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction distribuée avant l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de 2014. »

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

Si vous avez des commentaires et des questions à formuler sur notre programme de rémunération des cadres, vous pouvez communiquer avec le Secrétariat général de la Banque ou directement avec le Conseil d'administration. Les coordonnées des personnes-ressources appropriées sont fournies à la page 48.

5. Examen des propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires soumises figurent aux pages 52 et suivantes. Vous pouvez voter *pour* ou *contre* chacune de ces résolutions ou vous *abstenir* de voter à l'égard de celles-ci. Si Robert Prichard ou William Downe est votre fondé de pouvoir et que vous ne lui avez donné aucune instruction quant à la manière d'exercer vos droits de vote, il votera *contre* chacune de ces propositions.

Information relative à l'exercice des droits de vote

Points à l'ordre du jour

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

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

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

Qui est habile à voter

Sauf dans le cas de certains actionnaires décrits ci-après à la rubrique « Qui est inhabile à voter », vous avez le droit de voter et d'exprimer une voix par action si vous aviez la propriété d'actions le 31 janvier 2014. À cette date, nous avions 644 598 227 actions en circulation.

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

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

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

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

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

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

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

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

Vote par procuration

Choix de votre fondé de pouvoir

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

Comment votera votre fondé de pouvoir

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

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

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

Retour du formulaire de procuration

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

retourner à notre agent des transferts, Computershare, de façon à ce qu'il le reçoive au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 31 mars 2014. Vous pouvez retourner votre procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes :

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

Retour du formulaire d'instructions de vote

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, veuillez inscrire vos instructions de vote sur le formulaire d'instructions de vote fourni par votre intermédiaire et le lui retourner en utilisant l'une des méthodes qui y sont indiquées. N'oubliez pas que votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir les exécuter. Pour pouvoir exercer vos droits de vote, Computershare doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 31 mars 2014.

Modification de vos instructions de vote

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

- la secrétaire générale de la Banque, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement), à l'adresse, au numéro de télécopieur ou à l'adresse électronique fournis à la page 48 de la présente circulaire;
- le président du Conseil avant l'assemblée ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

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

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

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

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

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

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

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

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

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, au 31 janvier 2014, aucune personne ou entité n'avait la propriété véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions en circulation de la Banque, ni n'exerçait une emprise sur un tel pourcentage d'entre elles.

Confidentialité

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

Communications avec l'agent des transferts de la Banque

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

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

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

par courriel :
service@computershare.com

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

Questions à l'assemblée

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

1. en personne à l'assemblée;
2. par écrit lorsque vous vous inscrivez auprès de Computershare à l'assemblée;
3. pendant la webdiffusion, à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires;
4. en envoyant un courriel à la secrétaire générale, à corp.secretary@bmo.com;
5. en communiquant par la poste avec la secrétaire générale à l'adresse fournie à la page 48.

Propositions d'actionnaires de l'an prochain

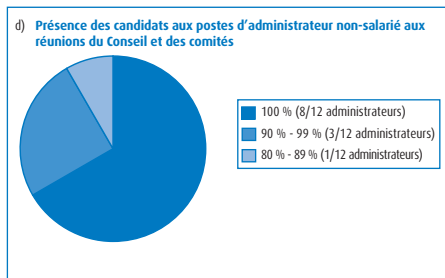
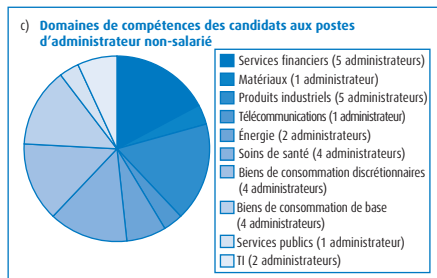
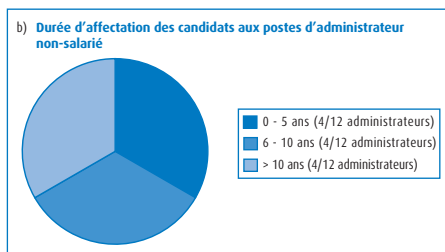
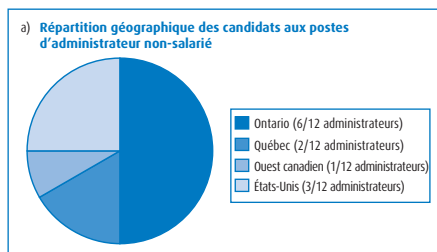
Les propositions pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires doivent être soumises d'ici le 3 novembre 2014.

Administrateurs

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

Candidats à l'élection au Conseil d'administration

Pour être gérée efficacement, une entreprise de la taille et de l'envergure de la Banque 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 2013. Les profils des candidats aux postes d'administrateur qui figurent aux pages 12 à 23 fournissent de l'information détaillée au sujet de chaque candidat à l'élection au Conseil, notamment leurs compétences, leur participation à des comités, leur présence aux réunions, leur participation au conseil de sociétés ouvertes et les résultats du vote relatif à l'élection des administrateurs de l'an dernier. Ces profils contiennent également de l'information au sujet des titres détenus par les candidats au 7 février 2014 ainsi que de la valeur de la rémunération totale qu'ils ont reçue au cours de l'exercice 2013.





Robert M. Astley

Âge : 69 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 également administrateur honoraire à vie de l'Orchestre symphonique de Kitchener-Waterloo. 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	11 sur 11 (100 %)	38 sur 38 (100 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	7 sur 7 (100 %)	
Comité des ressources humaines (président)	11 sur 11 (100 %)	S. o.
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Aucun		S. o.

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2014	1 500	32 689	34 189	2 369 298 \$	600 000 \$	1 769 298 \$	11,8
2013	11 485	30 539	42 024	2 698 361 \$	600 000 \$	2 098 361 \$	15,4
Variation nette	-9 985	2 150	-7 835	(329 063)\$		(329 063)\$	-3,6

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

2013 : 226 500 \$ (100 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013

Votes pour : 99,33 %
Abstentions de vote : 0,67 %



Janice M. Babiak

Âge : 56 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 directrice générale chez Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY), cabinet d'experts-comptables, où elle a travaillé de 1982 jusqu'à la fin de 2009. Elle s'est établie au Royaume-Uni en 1990. Au cours de sa carrière, elle a occupé plusieurs postes de direction, notamment 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'EY en Europe du Nord, au Moyen-Orient, en Inde et en Afrique. En 2012, elle s'est jointe au conseil de Walgreens, où elle préside le comité d'audit et siège au comité des finances. A l'heure actuelle, M^{me} Babiak siège au conseil et aux comités de la rémunération, des mises en candidature et du régime de retraite de Royal Mail plc au Royaume-Uni. Elle siège également au conseil de l'Institute of Chartered Accountants in England and Wales (Institut des comptables agréés 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†	9 sur 11 (82 %)	20 sur 22 (91 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques*	5 sur 5 (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) Comité des finances
Royal Mail plc	d'octobre 2013 à aujourd'hui	Comité de la rémunération Comité des mises en candidature Comité des régimes de retraite
Logica plc	de 2010 à 2012	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2014	—	3 148	3 148	218 156 \$	600 000 \$	(381 844)\$	1,1
2013	—	1 021	1 021	65 558 \$	600 000 \$	(534 442)\$	0,4
Variation nette	—	2 127	2 127	152 598 \$		152 598 \$	0,7

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

2013 : 185 500 \$ (185 500 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013

Votes pour : 99,43 %
Abstentions de vote : 0,57 %

† M^{me} Babiak n'a pu assister à deux réunions du Conseil en raison d'un conflit d'horaire, dont elle avait fait part au Conseil avant d'en devenir membre.

* M^{me} Babiak a été nommée membre du comité d'évaluation des risques en date du 10 avril 2013.



Sophie Brochu

Âge : 52 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, société énergétique diversifiée. Elle est titulaire d'un diplôme en économie de l'Université Laval, à Québec, où elle s'est spécialisée dans le domaine énergétique. Elle siège au conseil de Gaz Métro ainsi qu'à ceux de Bell Canada et de BCE Inc. M^{me} Brochu a coprésidé la campagne Centraide du Grand Montréal pour 2010 et participé au projet *80 Inc, 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 Comité d'audit et de révision	10 sur 11 (91 %) 6 sur 6 (100 %)	16 sur 17 (94 %)
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Bell Canada	de 2010 à aujourd'hui	Comité d'audit Comité de gouvernance
BCE Inc.	de 2010 à aujourd'hui	Comité d'audit Comité de gouvernance

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA à risque 4)	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2014	—	7 891	7 891	546 846 \$	600 000 \$	(53 154)\$	2,7
2013	—	5 694	5 694	365 612 \$	600 000 \$	(234 388)\$	2,1
Variation nette	—	2 197	2 197	181 235 \$		181 235 \$	0,6

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

2013 : 176 500 \$ (176 500 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013

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



George A. Cope

Âge : 52 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 la plus importante société 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 ainsi qu'à améliorer les services et le rapport coûts-efficacité. 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. M. Cope est titulaire d'un diplôme spécialisé en administration des affaires de la Richard Ivey School of Business de l'université de Western Ontario. En 2013, il a présidé la campagne de financement de Centraide Toronto et a été nommé Ivey Business Leader of the Year.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration Comité des ressources humaines	11 sur 11 (100 %) 11 sur 11 (100 %)	22 sur 22 (100 %)
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Bell Canada	de 2008 à aujourd'hui	Aucun
BCE Inc.	de 2008 à aujourd'hui	Aucun
Bell Aliant	de 2008 à aujourd'hui	Président du conseil
NII Holdings, Inc.	de 2004 à 2010	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA à risque 4)	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2014	9 660	22 422	32 082	2 223 283 \$	600 000 \$	1 623 283 \$	11,1
2013	9 660	19 782	29 442	1 890 471 \$	600 000 \$	1 290 471 \$	10,8
Variation nette	—	2 640	2 640	332 812 \$		332 812 \$	0,3

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

2013 : 175 000 \$ (175 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013

Votes pour : 96,96 %
Abstentions de vote : 3,04 %



William A. Downe

Âge : 61 ans
 Toronto (Ontario)
 Canada
 Administrateur depuis : 2007
 Non indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Services financiers
 Énergie
 Soins de santé

Bill Downe est chef de la direction de BMO Groupe financier depuis 2007. Il siège actuellement au conseil d'administration de BMO Nesbitt Burns Holding Corporation et de BMO Financial Corp. (deux filiales de la Banque). Il siège également au conseil d'administration de Manpower Inc. et est membre de son comité de rémunération de la direction et des ressources humaines. M. Downe est actuellement membre du conseil des fiduciaires du Rush University Medical Center ainsi que de son comité de la rémunération et des ressources humaines et de son comité de perfectionnement. Il siège au conseil d'administration de Catalyst Inc. et est membre de son comité d'audit et président du conseil consultatif canadien de Catalyst. Au Canada, il siège au Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE) et est actuellement administrateur de la fondation du St. Michael's Hospital. Il est également 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	11 sur 11 (100 %)	44 sur 44 (100 %)
Comité d'audit et de révision*	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature*	7 sur 7 (100 %)	
Comité des ressources humaines*	11 sur 11 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques*	9 sur 9 (100 %)	

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

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits 7)	Total des actions et des droits	Montant total à risque 4)	Minimum requis 8)	Excédent sur le minimum requis 8)
2014	233 176	450 118	683 294	47 352 274 \$	10 746 750 \$	36 605 524 \$
2013	223 399	412 685	636 084	40 842 954 \$	8 778 000 \$	32 064 954 \$
Variation nette	9 777	37 433	47 210	6 509 321 \$		4 540 571 \$

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 30.

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013

Votes pour : 99,41 %
 Abstentions de vote : 0,59 %

* Au cours de l'exercice 2103, M. Downe a assisté à une partie ou à la totalité des réunions de ces comités, à la demande de ces derniers, sans en être membre.



Christine A. Edwards

Âge : 61 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 de Winston & Strawn, cabinet d'avocats international établi aux États-Unis. M^{me} Edwards dirige le groupe de pratique en réglementation bancaire de ce cabinet. Avant de se joindre à Winston & Strawn en 2003, elle a été vice-présidente à la direction et chef des services juridiques de plusieurs sociétés de services financiers du classement *Fortune 250*, dont Bank One Corporation et Morgan Stanley. À ce titre, elle assumait la responsabilité des questions juridiques, de la conformité, de la réglementation et des relations avec les administrations publiques de chacune de ses sociétés. M^{me} Edwards fait partie du classement national établi par Chambers USA et America's Leading Lawyers for Business dans le domaine de la réglementation des services financiers et des valeurs mobilières; elle a aussi été nommée *Super Lawyer* en Illinois de 2008 à 2013 et figure sur la liste de *The Legal 500*. M^{me} Edwards est membre du conseil des fiduciaires, du comité de direction et du comité de mise en candidature et présidente du comité d'audit du Rush University Medical Center, établissement médical universitaire de pointe situé à Chicago. Elle fait également partie du conseil 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 de l'université du Maryland.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	35 sur 35 (100 %)
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9 (100 %)	
Comité des ressources humaines	11 sur 11 (100 %)	
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	4 sur 4 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Aucun	s. o.	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2014	3 325	10 986	14 311	991 752 \$	600 000 \$	391 782 \$	5,0
2013	2 825	8 429	11 254	722 619 \$	600 000 \$	122 619 \$	4,1
Variation nette	500	2 557	3 057	269 133 \$		269 133 \$	0,8

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

2013 : 201 500 \$ (201 500 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013

Votes pour : 99,40 %
Abstentions de vote : 0,60 %



Ronald H. Farmer

Âge : 63 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 gestion et de portefeuille établie à Toronto qui a des intérêts dans plusieurs sociétés fermées. Avant de se joindre à Mosaic en 2003, il a travaillé pendant 25 ans chez McKinsey & Company, où il a occupé le poste d'associé directeur de la pratique canadienne de 1991 à 1997. M. Farmer siège au conseil d'administration d'Integrant Technologies et de Valeant Pharmaceuticals International Inc. ainsi qu'au conseil consultatif du doyen de la Schulich School of Business. Il est titulaire d'un B.A. et d'un M.B.A. de l'université de Western Ontario.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 11 (91 %)	38 sur 39 (97 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature	7 sur 7 (100 %)	
Comité des ressources humaines	11 sur 11 (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 (président) Comité de gouvernance et de mise en candidature
Alexa Life Sciences Inc. d'octobre 2011 au 12 décembre 2011	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2014	5 000	38 788	43 788	3 034 508 \$	600 000 \$	2 434 508 \$	15,2
2013	5 000	35 216	40 216	2 582 269 \$	600 000 \$	1 982 269 \$	14,8
Variation nette	—	3 572	3 572	452 239 \$		452 239 \$	0,4

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

2013 : 211 500 \$ (211 500 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013

Votes pour : 99,35 %
 Abstentions de vote : 0,65 %



Eric R. La Flèche

Âge : 52 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'un M.B.A. de la Harvard Business School et d'un diplôme 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 11 (100 %)	17 sur 19 (89 %)
Comité d'audit et de révision†	3 sur 3 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques*	3 sur 5 (60 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Metro Inc.	Aucun
	de 2008 à aujourd'hui

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2014	2 375	4 642	7 017	486 278 \$	600 000 \$	(113 722)\$	2,4
2013	2 375	2 549	4 924	316 170 \$	600 000 \$	(283 830)\$	1,8
Variation nette	—	2 093	2 093	170 108 \$		170 108 \$	0,6

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

2013 : 176 500 \$ (176 500 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013

Votes pour : 99,37 %
Abstentions de vote : 0,63 %

† M. La Flèche a cessé de siéger au comité d'audit et de révision en date du 10 avril 2013.

* M. La Flèche a été nommé membre du comité d'évaluation des risques en date du 10 avril 2013.



Bruce H. Mitchell

Âge : 68 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, de la transformation et de la distribution des aliments et de la technologie. M. Mitchell est membre du conseil de l'Institut canadien de recherches avancées, fiduciaire de la Ridley College Foundation et a siégé au conseil des fiduciaires et au conseil de la Queen's University ainsi qu'au conseil et aux 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	11 sur 11 (100 %)	22 sur 22 (100 %)
Comité d'audit et de révision†	3 sur 3 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques*	4 sur 4 (100 %)	
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal†	4 sur 4 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Garbell Holdings Limited	de 2006 à 2009

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2014	23 500	56 236	79 736	5 525 705 \$	600 000 \$	4 925 705 \$	27,6
2013	20 000	52 485	72 485	4 654 262 \$	600 000 \$	4 054 262 \$	26,6
Variation nette	3 500	3 751	7 251	871 443 \$		871 443 \$	1,0

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

2013 : 176 500 \$ (176 500 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013

Votes pour : 99,41 %
 Abstentions de vote : 0,59 %

† M. Mitchell a été nommé membre du comité d'audit et de révision et du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal en date du 10 avril 2013.

* M. Mitchell a cessé de siéger au comité d'évaluation des risques en date du 10 avril 2013.



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

Âge : 59 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 B.A. de l'université de Toronto et est Fellow de l'Institut Canadien des Comptables Agréés. Il est président et chef de la direction 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	11 sur 11 (100 %)	24 sur 24 (100 %)
Comité d'audit et de révision (président)	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature	7 sur 7 (100 %)	

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

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2014	34 371	53 609	87 980	6 097 014 \$	600 000 \$	5 497 014 \$	30,5
2013	34 365	49 502	83 867	5 385 100 \$	600 000 \$	4 785 100 \$	30,8
Variation nette	6	4 107	4 113	711 914 \$		711 914 \$	-0,3

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

2013 : 216 500 \$ (216 500 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013

Votes pour : 99,06 %
 Abstentions de vote : 0,94 %



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

Âge : 68 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-Éducation en 2004 et est Fellow de la Société royale du Canada.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	24 sur 24 (100 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature (présidente)	7 sur 7 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Corporation Shoppers Drug Mart	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 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2014	1 230	23 040	24 270	1 681 911 \$	600 000 \$	1 081 911 \$	8,4
2013	1 190	21 202	22 392	1 437 790 \$	600 000 \$	837 790 \$	8,2
Variation nette	40	1 838	1 878	244 121 \$		244 121 \$	0,2

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

2013 : 205 500 \$ (100 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013

Votes pour : 99,39 %
 Abstentions de vote : 0,61 %



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

Âge : 65 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, fiduciaire de l'Hospital for Sick Children et membre du Conseil consultatif sur l'économie du Canada de même que du Comité consultatif économique de l'Ontario. Il a étudié les sciences économiques au Swarthmore College, a obtenu son M.B.A. de l'université de Chicago et est titulaire de diplômes en droit de l'université de Toronto et de l'université Yale. Il est Officier de l'Ordre du Canada, membre de l'Ordre de l'Ontario et Fellow de la Société Royale du Canada.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS*	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	42 sur 42 (100 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	7 sur 7 (100 %)	
Comité des ressources humaines	11 sur 11 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9 (100 %)	
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	4 sur 4 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
George Weston Ltée	de 2000 à aujourd'hui Administrateur principal Comité de la gouvernance Comité des régimes de retraite Comité d'audit et de gouvernance
Onex Corporation	de 1994 à aujourd'hui
Torstar Corporation	de 2002 à 2009

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2014	11 500	56 416	67 916	4 706 579 \$	600 000 \$	4 106 579 \$	23,5
2013	11 500	48 965	60 465	3 882 458 \$	600 000 \$	3 282 458 \$	22,2
Variation nette	—	7 451	7 451	824 121 \$		824 121 \$	1,3

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

2013 : 476 117 \$ (476 117 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013

Votes pour : 98,90 %
Abstentions de vote : 1,10 %

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



Don M. Wilson III

Âge : 66 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 JPMorgan Chase & Co. en 2006 en tant que premier chef de la gestion des risques de celle-ci. Il était également membre du comité de direction et du comité d'exploitation de la banque. M. Wilson a également assumé d'importantes responsabilités au sein de divisions de JPMorgan à New York, à Londres et à Tokyo dans les domaines du financement d'entreprises, des services bancaires d'investissement et des marchés financiers. Il est diplômé de l'université Harvard depuis 1970 (B.A. avec distinction) et de la Tuck School du Dartmouth College depuis 1973 (M.B.A.).

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	38 sur 38 (100 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	7 sur 7 (100 %)	
Comité des ressources humaines	11 sur 11 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques (président)	9 sur 9 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Ethan Allen Interiors Inc.	de 2010 à 2013

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)9)	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2014	13 500	23 189	36 689	2 542 548 \$	600 000 \$	1 942 548 \$	12,7
2013	13 500	19 802	33 302	2 138 321 \$	600 000 \$	1 538 321 \$	12,2
Variation nette —		3 387	3 387	404 226 \$		404 226 \$	0,5

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2013

2013 : 241 500 \$ (241 500 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2013

Votes pour : 99,29 %
Abstentions de vote : 0,71 %

- 1) 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 39 et 40. M. Downe n'est pas indépendant aux termes de ces normes puisqu'il est cadre de la Banque.
- 2) Le terme « actions » désigne le nombre d'actions dont le candidat est le propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise au 7 février 2014 et au 28 février 2013, dates respectives de la présente circulaire et de la circulaire de l'an dernier.
- 3) L'acronyme « DDVA » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions détenus au 7 février 2014 à l'égard de 2013 et au 28 février 2013 à l'égard de 2012 par le candidat aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions dont il est question à la page 28.
- 4) On calcule le « montant total à risque » en multipliant le nombre d'actions, de DDVA et de droits détenus par chaque candidat au 7 février 2014 à l'égard de 2013 et au 28 février 2013 à l'égard de 2012 par le cours de clôture des actions à la Bourse de Toronto (la « TSX ») à chacune de ces dates (soit 69,30 \$ et 64,21 \$, respectivement).
- 5) Le terme « minimum requis » désigne la valeur minimale des actions et/ou des DDVA que l'administrateur est tenu de détenir aux termes des exigences en matière de propriété d'actions du Conseil. Aux termes de la structure de rémunération adoptée pour l'exercice 2013 et les exercices suivants, les administrateurs non-salariés sont tenus de détenir au moins huit fois la tranche en espèces de leurs honoraires annuels sous forme d'actions ou de DDVA. Il s'agit de l'équivalent de la somme requise aux termes de la structure de rémunération antérieure, qui exigeait des administrateurs qu'ils détiennent au moins six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions et/ou de DDVA. Se reporter à la page 27.
- 6) On calcule le « montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle » en divisant le « montant total à risque » par le total de la rémunération en espèces et de la tranche des honoraires annuels des administrateurs fondée sur des titres de capitaux propres (175 000 \$ selon la structure de rémunération actuelle — se reporter à page 27, à la rubrique « Rémunération et relevé des présences des administrateurs »).
- 7) Le terme « droits » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits à la valeur d'actions à l'intention des cadres de la Banque et le nombre de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions aux termes du régime d'incitation à moyen terme à l'intention des cadres de la Banque détenus par M. Downe au 7 février 2014 à l'égard de 2013 et au 28 février 2013 à l'égard de 2012. Il y a lieu de préciser que M. Downe n'avait pas le droit de recevoir de DDVA aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des administrateurs dont il est fait mention à la page 27.
- 8) Les exigences en matière de propriété d'actions que M. Downe doit respecter en tant que cadre de la Banque sont décrites à la rubrique « Les cadres doivent satisfaire à des exigences en matière de propriété d'actions » à la page 68. Elles sont fondées sur un multiple de son salaire de base publié en dollars canadiens. Le salaire de base de M. Downe a été converti en dollars canadiens (\$) CA au taux de change moyen pour l'exercice comme suit : pour 2013, 1,00 \$ US = 1,0235 \$ CA et pour 2012, 1,00 \$ US = 1,0032 \$ CA.
- 9) La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions (DDVA) dont les droits sont acquis non payée ou distribuée au 31 octobre 2013, selon le cours de clôture des actions à la TSX à cette date (72,62 \$), s'établissait comme suit : Robert M. Astley (2 325 656 \$), Jan M. Babiak (179 154 \$), Sophie Brochu (524 534 \$), George A. Cope (1 569 391 \$), Christine A. Edwards (740 288 \$), Ron H. Farmer (2 737 629 \$), Eric R. La Flèche (290 988 \$), Bruce H. Mitchell (4 000 563 \$), Philip S. Orsino (3 801 730 \$), Martha C. Piper (1 632 062 \$), J. Robert S. Prichard (3 741 455 \$) et Don M. Wilson III (1 607 952 \$).

Formation permanente et compétences

Formation permanente

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

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

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

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

Durant l'exercice 2013, les administrateurs ont participé à des formations et reçu du matériel didactique connexe sur les sujets énumérés ci-après.

Date	Formation	Public cible
Décembre 2012	Formation donnée par Crédit aux entreprises et commercial, Gestion des risques - É.-U. sur le financement par emprunt, y compris un aperçu de divers portefeuilles, les prêts et la souscription de titres de créance et les stratégies visant à réduire les risques et le degré d'exposition à ceux-ci.	Comité d'évaluation des risques
Janvier 2013	Formation donnée par Crédit aux entreprises et commercial, Gestion des risques - Canada et international sur le secteur de la construction et de l'ingénierie ainsi que les risques auxquels la Banque est exposée dans ce secteur et son degré d'exposition à ceux-ci.	Comité d'évaluation des risques
Février 2013	Rapport didactique présenté par le chef de la réglementation et le groupe des affaires juridiques sur la <i>Dodd-Frank Act</i> , les développements sur le plan de la réglementation du BSIF et les questions de gouvernance.	Comité d'audit et de révision
Avril 2013	Formation sur le contexte réglementaire américain intitulé « <i>Increased Expectations and impacts on Large U.S. Banks and Foreign Banks</i> », donnée par Sullivan & Cromwell LLP.	Conseil
Octobre 2013	Débat intitulé « <i>Two views on the Future of Banking</i> » animé par McKinsey & Company durant la séance stratégique annuelle de la Banque.	Conseil

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

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

En 2013, les administrateurs ont reçu le matériel didactique suivant (en anglais seulement) qui porte sur chacun des cinq principaux sujets énumérés ci-dessus. L'application de formation est mise à jour une fois par trimestre par l'ajout de nouveau matériel portant sur d'autres questions liées à ces cinq sujets, les priorités stratégiques de la Banque et d'autres questions à l'occasion.

Date de disponibilité du matériel	Sujet	Public cible
Avril 2013	<ul style="list-style-type: none"> • <i>'Banking Overview' and 'Understanding our Business' – an Overview of how the Bank Works, its Priorities and How it Operates.</i> • <i>'Innovation, Globalization and Productivity' and 'Customer Centricity' – How the Bank is Working to Define Great Customer Experience</i> • <i>Risque : Basel III and Capital Adequacy Requirements</i> • <i>Réglementation : What it Means to be a Strong FRFI as per OSFI, Exploring the Dodd-Frank Act, and Ethics & Legal Compliance Training</i> 	Conseil
Septembre 2013	<ul style="list-style-type: none"> • <i>'Big Data' and Information Security as it Relates to the Financial Industry</i> • <i>Our U.S. regulatory landscape – A Continued Look into Who Regulates Us</i> • <i>How Loans & Rates and Commodities and Pricing Relate to the Business of Banking</i> • <i>BMO's Response to the Risk Environment through Financial Security and Internal Audit Practices</i> • <i>What's Emerging and Where BMO has Seen Success: ETFs</i> 	Conseil
Novembre 2013	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Secteur financier : Evolution of the customer and the introduction of cloud-based systems to support the rapid pace of business</i> • <i>Activités bancaires : Insight into the structure and strategic direction of BMO Private Client Group and Capital Markets in Europe</i> • <i>Réglementation : Understanding the Differences Between European Union Regulations Versus Directives, and What Each Governs as Part of the Capital Requirements Legislation</i> • <i>Risque : Operational Risk Principles, Emerging Trends and Interpretation of Risk Reports</i> • <i>Produits et services : Omni-Channel Strategies and the Introduction of Mobile Based Products and Services</i> 	Conseil

Grille des compétences

En janvier de chaque année, les administrateurs non-salariés confirment leurs compétences et expérience. Cette information sert à évaluer les forces générales du Conseil d'administration et sa diversité, comme il est indiqué ci-après :

	Astley	Babiak	Brochu	Cope	Edwards	Farmer	La Flèche	Mitchell	Orsino	Piper	Prichard	Wilson III
Leadership a)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience auprès d'autres conseils b)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Services financiers c)	✓	✓			✓	✓						✓
Comptabilité et finances d)		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions e)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Gestion des risques f)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Ressources humaines g)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Responsabilité sociale/développement durable h)		✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	
Droit i)					✓		✓				✓	
Planification stratégique j)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

- 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/comptables internes, des principes comptables généralement reconnus du Canada ou des États-Unis et/ou des Normes internationales d'information financière.
- e) Expérience dans les services bancaires d'investissement ou les fusions et acquisitions.
- f) Connaissances et expérience dans les contrôles des risques internes ainsi que l'évaluation et la communication des risques.
- g) Expérience dans les programmes d'avantages sociaux, de retraite et de rémunération (en particulier, les programmes de rémunération de cadres).
- h) Compréhension des pratiques que doit adopter une société responsable et de ce en quoi consistent les pratiques en matière de développement durable, et expérience dans ces domaines.
- i) Expérience en tant qu'avocat, en pratique privée ou en tant que conseiller juridique interne d'une société cotée en bourse ou d'une organisation importante.
- j) Expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une orientation stratégique d'une grande entreprise.

Rémunération et relevé des présences des administrateurs

Rémunération des administrateurs – exercice 2013

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

Description de la rémunération a)	Somme
Honoraires annuels (y compris la participation à deux comités)	175 000 \$ (100 000 \$ sous forme de DDVA 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	40 000 \$ par année
Comité d'évaluation des risques	40 000 \$ par année
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.	

- a) 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.
- b) Sous réserve du choix par les administrateurs de recevoir la totalité ou une partie de leurs honoraires en espèces sous forme de DDVA (droits différés à la valeur d'actions) additionnels – se reporter ci-après.
- c) Cela comprend les réunions du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- d) Cette somme comprend les honoraires annuels reçus en tant qu'administrateur et tous les honoraires reçus en tant que membre d'un comité.

Modifications apportées à la rémunération des administrateurs – exercice 2014

Étant donné que la charge de travail des administrateurs de la Banque s'est alourdie, notamment en raison de l'accroissement des exigences des autorités de réglementation, et après avoir examiné la rémunération versée aux administrateurs non-dirigeants du groupe de référence, en mettant principalement l'accent sur les institutions financières, le comité de gouvernance et de mise en candidature a recommandé au Conseil d'approuver une hausse : i) de la rémunération annuelle versée aux administrateurs pour la faire passer de 175 000 \$ à 200 000 \$ (125 000 \$ sous forme de titres de capitaux propres); ii) de la rémunération annuelle versée au président du Conseil pour la faire passer de 350 000 \$ à 400 000 \$ (150 000 \$ sous forme de titres de capitaux propres); iii) de la rémunération annuelle versée aux présidents du comité d'audit et de révision, du comité d'évaluation des risques et du comité des ressources humaines pour la faire passer de 40 000 \$ à 50 000 \$ et iv) de la rémunération annuelle versée au président du comité de gouvernance et de mise en candidature pour la faire passer de 20 000 \$ à 25 000 \$.

À la recommandation du comité de gouvernance et de mise en candidature, le Conseil a approuvé ces modifications, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} novembre 2013.

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

Chaque administrateur non-salarié doit détenir au moins huit fois la tranche en espèces de sa rémunération annuelle sous forme d'actions et/ou de DDVA compte tenu i) du cours de clôture des actions à la fin de l'exercice ou, s'il est supérieur, ii) du coût d'acquisition (en ce qui concerne les actions) ou de la valeur alors créditée (en ce qui concerne les DDVA). Tant qu'il ne détient pas le niveau minimal d'actions requis, l'administrateur doit se faire verser toute sa rémunération sous forme de DDVA.

Les administrateurs reçoivent au moins 100 000 \$ de leur rémunération annuelle de 175 000 \$ sous forme de DDVA. Le président du Conseil reçoit au moins 100 000 \$ de sa rémunération annuelle de 350 000 \$ sous forme de DDVA. Les administrateurs peuvent également choisir de recevoir la totalité ou une partie de la tranche en espèces de leur rémunération annuelle sous forme de DDVA supplémentaires. Ce choix s'applique également aux honoraires versés aux présidents, aux allocations de présence aux réunions extraordinaires et aux frais de déplacement. Pour 2013, 10 des 12 candidats aux postes d'administrateur non-salarié ont reçu la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA.

Actions et DDVA appartenant à des administrateurs non-salariés

Au 7 février 2014 :

- nombre total d'actions : 105 961
- nombre total de DDVA : 333 056
- valeur totale des actions : 7 343 097 \$
- valeur totale des DDVA : 23 080 781 \$
- valeur totale des actions et des DDVA : 30 423 878 \$

(d'après le cours de clôture des actions à la TSX de 69,30 \$ le 7 février 2014).

Au 31 octobre 2013, 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 (DDVA)?

Les DDVA (ou droits différés à la valeur d'actions) sont des participations qui ont la même valeur économique que les actions. Les administrateurs non-salariés de la Banque et de BMO Financial Corp. reçoivent des DDVA aux termes de leurs régimes de DDVA respectifs. Les DDVA s'acquièrent 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 2013

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'administrateurs pendant l'exercice 2013.

Administrateur	Rémunération versée aux administrateurs (\$)		Rémunération versée aux présidents (\$)	Honoraires supplémentaires versés aux membres des comités (\$)	Frais de déplacement (\$)	Autres honoraires (\$)	Total (\$)	Tranche des honoraires versée en espèces (%)	Valeur totale des DDVA acquis ou gagnés (\$) a)
	En espèces (\$)	Rémunération fondée sur des actions (DDVA) (\$)							
Robert M. Astley b)	75 000	100 000	40 000	10 000	1 500		226 500	0	190 911
Janice M. Babiak	75 000	100 000			10 500		185 500	100	189 572
Sophie Brochu	75 000	100 000			1 500		176 500	100	194 409
George A. Cope	75 000	100 000					175 000	100	234 540
Christine A. Edwards	75 000	100 000		10 000	16 500		201 500	100	227 593
Ronald H. Farmer b)	75 000	100 000	15 000	20 000	1 500		211 500	100	316 927
Eric R. La Flèche	75 000	100 000			1 500		176 500	100	185 108
Bruce H. Mitchell	75 000	100 000			1 500		176 500	100	332 796
Philip S. Orsino b)	75 000	100 000	40 000		1 500		216 500	100	364 210
Martha C. Piper b)	75 000	100 000	20 000		10 500		205 500	0	163 296
J. Robert S. Prichard b)			350 000 d)		1 500	124 617 e)	476 117	100	623 252
Guyline Saucier c)	37 500	50 000			1 500		89 000	0	169 802
Don M. Wilson III b)	75 000	100 000	40 000	10 000	16 500		241 500	100	301 466
Total	862 500	1 150 000	505 000	50 000	66 000	124 617	2 758 117	Total des honoraires versés sous forme de DDVA : 2 487 117 Total des honoraires versés en espèces : 271 000	3 518 882

- Comprend la valeur, à la date d'octroi, de la rémunération versée au cours de l'exercice 2013 sous forme de DDVA et les dividendes versés au cours de l'exercice 2013 sous forme de DDVA supplémentaires à l'égard du nombre total de DDVA détenu et accumulé par chaque administrateur en 2013 et auparavant en cette qualité.
- M. Astley, M. Farmer, M. Orsino, M^{me} Piper, M. Prichard et M. Wilson président respectivement le comité des ressources humaines, le conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, le comité d'audit et de révision, le comité de gouvernance et de mise en candidature, le Conseil et le comité d'évaluation des risques.
- M^{me} Saucier s'est retirée du Conseil en date du 10 avril 2013. Par conséquent, la rémunération indiquée dans le tableau reflète une année de service écourtée.
- Comprend la rémunération annuelle reçue à titre d'administrateur et toute la rémunération reçue à titre de membre de comités. Le président du Conseil reçoit au moins 100 000 \$ de sa rémunération annuelle de 350 000 \$ sous forme de DDVA.
- M. Prichard a touché une rémunération de 120 416 \$ US en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur de BMO Financial Corp. Cette somme a été versée en dollars américains et convertie en dollars canadiens aux fins des présentes, au taux de change applicable aux dates d'octroi suivantes : 1,00 \$ CA = 0,9949 \$ US au 15 janvier 2013; 1,00 \$ CA = 1,0254 \$ US au 15 avril 2013; 1,00 \$ CA = 1,0414 \$ US au 15 juillet 2013 et 1,00 \$ CA = 1,0380 \$ US au 15 octobre 2013. M. Prichard a choisi de recevoir l'intégralité de cette somme sous forme de DDVA.

Rémunération versée par les filiales/entités du même groupe

À l'occasion, les administrateurs non-salariés de la Banque agissent à titre d'administrateurs de filiales et d'entités du même groupe que la Banque. Ils reçoivent une rémunération en contrepartie de leurs services et sont remboursés des frais de déplacement et des autres frais engagés pour assister aux réunions connexes du Conseil et des comités. Durant l'exercice 2013, M. Prichard était le seul administrateur non-salarié de la Banque qui a été rémunéré en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur d'une filiale de la Banque ou d'une entité du même groupe qu'elle. M. Prichard a siégé au conseil d'administration de BMO Financial Corp., notre société de portefeuille bancaire américaine. M. Prichard a choisi de recevoir sa rémunération annuelle, soit 120 416 \$ US, sous forme de DDVA aux termes d'un régime offert aux administrateurs de BMO Financial Corp.

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

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

Relevé des présences des administrateurs pour l'exercice 2013

Le tableau ci-après présente un relevé sommaire des présences des administrateurs pour l'exercice 2013.

Sommaire des présences des administrateurs	Conseil (11 réunions)		Comité d'audit et de révision (6 réunions)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (7 réunions)		Comité des ressources humaines (11 réunions)		Comité d'évaluation des risques (9 réunions)		Conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (4 réunions)		TOTAL
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	%
ASTLEY	11	100	-	-	7	100	11	100	9	100	-	-	100
BABIAK	9	82 a)	6	100	-	-	-	-	5/5 b)	100	-	-	91
BROCHU	10	91	6	100	-	-	-	-	-	-	-	-	94
COPE	11	100	-	-	-	-	11	100	-	-	-	-	100
DOWNE	11	100	6	100	7	100	11	100	9	100	-	-	100
EDWARDS	11	100	-	-	-	-	11	100	9	100	4	100	100
FARMER	10	91	6	100	7	100	11	100	-	-	4	100	97
LA FLÈCHE	11	100	3/3 c)	100	-	-	-	-	3/5 d)	60	-	-	89
MITCHELL	11	100	3/3 e)	100	-	-	-	-	4/4 f)	100	4	100	100
ORSINO	11	100	6	100	7	100	-	-	-	-	-	-	100
PIPER	11	100	6	100	7	100	-	-	-	-	-	-	100
PRICHARD	11	100	6 g)	100	7	100	11	100	9	100	4	100	100
SAUCIER h)	7/7	100	3/3	100	-	-	-	-	4/4	100	-	-	100
WILSON III	11	100	-	-	7	100	11	100	9	100	-	-	100
Pourcentage moyen		97 %		100 %		100 %		100 %		98 %		100 %	99 %

Notes

- M^{me} Babiak n'a pu assister à deux réunions du Conseil en raison d'un conflit d'horaire dont elle avait fait part à ce dernier avant d'en devenir membre.
- M^{me} Babiak a été nommée membre du comité d'évaluation des risques en date du 10 avril 2013.
- M. La Flèche a cessé de siéger au comité d'audit et de révision en date du 10 avril 2013.
- M. La Flèche a été nommé membre du comité d'évaluation des risques en date du 10 avril 2013.
- M. Mitchell a été nommé membre du comité d'audit et de révision en date du 10 avril 2013.
- M. Mitchell a cessé de siéger au comité d'évaluation des risques en date du 10 avril 2013.
- M. Prichard a assisté à toutes les réunions du comité d'audit et de révision en 2013.
- M^{me} Saucier s'est retirée à titre de membre du Conseil d'administration de la Banque en date du 10 avril 2013.

Information supplémentaire au sujet des administrateurs

À la connaissance de la Banque, au 7 février 2014 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 le suivant :

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

Gouvernance

La Banque de Montréal adhère à des normes élevées en matière de gouvernance qui reflètent à la fois les exigences juridiques et réglementaires applicables et les pratiques exemplaires émergentes. Nous estimons qu'une saine gouvernance constitue le fondement d'un comportement en affaires responsable envers nos principales parties prenantes. Pour une analyse détaillée de nos pratiques en matière de gouvernance, veuillez vous reporter à l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance qui figure aux pages 38 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 résumant la responsabilité des comités du Conseil tout en faisant ressortir leurs principales réalisations en 2013.

Rapport du comité d'audit et de révision

Membres : Philip Orsino (président), Jan Babiak, Sophie Brochu, Ron Farmer, Bruce Mitchell, Martha Piper et Guylaine Saucier (qui s'est retirée du comité en avril 2013)

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 contrôles internes de la Banque. Le comité surveille le rendement de ses fonctions de finances, d'audit interne et externe, d'affaires juridiques, de réglementation 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 à l'expression *financially literate* dans les règles de la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») de même que dans les normes de la New York Stock Exchange (la « NYSE »), et que M. Orsino et M^{me} Babiak sont des « experts financiers du comité d'audit », au sens attribué à l'expression *Audit Committee Financial Experts* dans les règles de la SEC.

En 2013, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Information financière et contrôles internes

- il a recommandé au Conseil d'approuver les états financiers consolidés préparés en conformité avec les Normes internationales d'information financière ainsi que le rapport de gestion connexe, les communiqués financiers et la notice annuelle;
- il a évalué le caractère approprié de l'information comptable et financière de la Banque ainsi que l'efficacité des contrôles internes de la Banque;
- il a examiné les compétences, l'indépendance et le rendement de la fonction d'audit interne et des auditeurs des actionnaires, et tenu compte des recommandations formulées dans le cadre du processus de consultation intitulé « Amélioration de la qualité de l'audit » mené par l'Institut Canadien des Comptables Agréés et le Conseil canadien sur la reddition de comptes, et approuvé la nomination du nouvel auditeur en chef;
- il a supervisé les questions financières associées à l'intégration de Marshall & Ilsley Corporation établie aux États-Unis du point de vue de la comptabilité, de la communication de l'information, des contrôles et de l'Audit interne;
- il a approuvé les budgets des fonctions de finances et d'audit interne pour l'exercice 2013.

Questions d'ordre juridique et réglementaire et conformité

- il a examiné l'efficacité des principaux contrôles permettant de gérer le risque juridique et réglementaire, notamment les rapports sur les questions juridiques et de conformité importantes, les modifications législatives et réglementaires importantes, les opérations entre apparentés importantes, les rapports sur les litiges ainsi que le Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle de la Banque;
- 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 approuvé la charte du comité, l'énoncé de tolérance au risque, le mandat, la structure organisationnelle et le budget pour l'exercice 2014 de la fonction de conformité ainsi que les politiques et les procédures internes relatives aux mesures anticorruption et au programme de mesures de sanction visant à contrer le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes, le mandat de l'Audit interne, la communication de l'information, les contrôles internes et la gestion des risques juridiques et réglementaires et les questions liées aux apparentés, et il a recommandé au Conseil d'approuver les modifications apportées au code de conduite et d'éthique de la Banque intitulé *Principes fondamentaux*;
- il a pris connaissance de rapports périodiques sur les mesures prises par la fonction Technologie et opérations.

À chacune de ses réunions, le comité a rencontré en privé les auditeurs des actionnaires, l'auditeur en chef, le conseiller général et le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent, puis en l'absence de la direction.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance.

Le président,



Philip S. Orsino

Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature

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

En 2013, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Évaluation des administrateurs et composition du Conseil

- il a évalué la composition, la taille, la durée d'affectation au Conseil et les compétences du Conseil, de ses comités et des membres de ses comités;
- il a examiné et modifié la politique sur la durée d'affectation des membres du Conseil;
- il a entrepris l'évaluation annuelle de l'efficacité du président du Conseil, du Conseil, des présidents des comités du Conseil et de chaque comité du Conseil et s'est assuré que le processus d'évaluation actuel était toujours approprié et efficace;
- il a surveillé le processus selon lequel le président du Conseil et chaque président d'un comité du Conseil ont établi des objectifs annuels qui sont utilisés dans le cadre des évaluations annuelles susmentionnées;
- il a surveillé le processus d'évaluation par les pairs pour tous les administrateurs existants et examiné les résultats globaux;
- il a recommandé les candidats à l'élection des administrateurs qui se tiendra à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque et recommandé la candidature des membres et des présidents des comités du Conseil;
- il a procédé à l'évaluation annuelle de 2013 des compétences et de l'expérience du comité des ressources humaines;
- il a évalué l'efficacité de la séance stratégique de la Banque.

Engagement à l'égard de la gouvernance

- il a examiné le système de gouvernance de la Banque afin de s'assurer de la conformité aux exigences légales et réglementaires applicables. Vous trouverez une description complète des pratiques en matière de gouvernance de la Banque dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance qui figure aux pages 38 et suivantes de la présente circulaire ou à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance;
- il a évalué l'indépendance, la participation en actions et la présence aux réunions de chaque administrateur et supervisé le processus d'évaluation de la qualification des administrateurs, conformément aux règlements applicables;
- il a comparé les pratiques de la Banque en matière de gouvernance aux nouvelles pratiques exemplaires, y compris les questions d'engagement de la part des actionnaires et du Conseil, et il a surveillé le processus d'autoévaluation en tenant compte des lignes directrices en matière de gouvernance du Bureau du surintendant des institutions financières;
- il a surveillé la mise en œuvre du programme de formation des administrateurs en ligne, élaboré conjointement avec L'Académie de la Banque, qui consiste en une formation didactique donnée au moyen d'un support électronique et en un programme d'apprentissage autonome;
- il a coordonné les discussions portant sur différents enjeux qui ont été tenues aux fins de formation des administrateurs;
- il a évalué les propositions soumises par les actionnaires pour l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque;
- il a approuvé les documents de la Banque liés à la gouvernance (notamment le mandat du Conseil, les chartes du comité et des autres comités du Conseil, les descriptions de fonctions ainsi que les lignes directrices concernant l'approbation et la surveillance du Conseil) ainsi que les programmes d'orientation des nouveaux administrateurs et membres de comités du Conseil;
- il a examiné les rapports portant sur les réunions du comité de gouvernance de BMO Financial Corp.;
- il a examiné et approuvé le calendrier et le processus relatifs aux examens indépendants réguliers des fonctions de surveillance que doivent exercer les Finances, la Gestion des risques, la Conformité et l'Audit interne.

Planification de la relève

- il a continué d'évaluer et d'élaborer des plans aux fins du renouvellement et de la planification de la relève du Conseil et, notamment, rédigé les critères de sélection initiaux possibles.

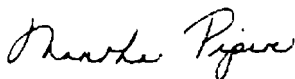
Rémunération des administrateurs

- il a procédé à l'examen annuel de la rémunération des administrateurs et examiné la politique en matière de remboursement des administrateurs;
- il a recommandé que l'on augmente la rémunération des présidents du comité des ressources humaines et du comité d'évaluation des risques compte tenu des responsabilités accrues associées à ces postes et le Conseil a approuvé une telle augmentation.

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

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance.

La présidente,



Martha C. Piper

Rapport du comité des ressources humaines

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

Le comité des ressources humaines supervise les stratégies en matière de ressources humaines, y compris la gestion de la rémunération et des compétences. Conformément au mandat de ce comité, les membres de ce dernier doivent avoir, ou acquérir dans un délai raisonnable après leur nomination, une solide compréhension des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération de manière à pouvoir contribuer pleinement à l'atteinte des objectifs du comité. Le comité de gouvernance et de mise en candidature a procédé à un examen annuel de la composition du comité en août 2013 et conclu qu'il possédait un niveau de compétences et d'expérience approprié en matière de gestion des risques d'institutions financières et de pratiques de rémunération. Quatre membres de ce comité sont également membres du comité d'évaluation des risques de la Banque.

En 2013, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Surveillance de la rémunération et gouvernance

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

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

- il a évalué le rendement du 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 examiné les rapports sur la rémunération au rendement du chef de la direction afin de déterminer si la rémunération versée au chef de la direction est harmonisée avec le rendement de la Banque et son rendement individuel et avec la taille de l'entreprise;
- 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, conjointement avec la rémunération des chefs des autres fonctions de surveillance;
- il a approuvé la rémunération incitative excédant un certain seuil en dollars des dirigeants les mieux rémunérés de BMO Marchés des capitaux et examiné la rémunération totale excédant un certain seuil en dollars des autres dirigeants les mieux rémunérés au sein de la Banque.

Compétences et planification de la relève

- il a créé des mandats de leadership à l'échelle nord-américaine pour certains postes clés et recommandé au Conseil la nomination de Frank Techar en tant que chef de l'exploitation. M. Techar a la responsabilité générale des services bancaires aux particuliers et aux entreprises ainsi que des services de gestion de patrimoine de BMO en Amérique du Nord, ce qui resserre les liens de collaboration qui façonnent l'expérience client;
- il a examiné en profondeur les programmes de développement des compétences et de planification de la relève 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 procédé à des examens approfondis des compétences au sein des divisions d'exploitation afin d'évaluer les stratégies en matière de planification de la relève et de recrutement au sein des divisions;
- il a dirigé un programme qui permet aux administrateurs de rencontrer les dirigeants d'entreprise clés;

- il a recommandé au Conseil la nomination et le renouvellement du mandat de membres de la haute direction et examiné la nomination et le renouvellement du mandat de tous les autres cadres.

Questions stratégiques

- il a approuvé des modifications apportées aux paramètres d'évaluation de la rémunération incitative des cadres pour l'exercice 2014 afin d'améliorer l'harmonisation avec la stratégie d'affaires de la Banque et une saine gouvernance;
- il a approuvé des améliorations apportées au programme de rémunération des cadres en fonction des nouvelles exigences des autorités de réglementation, harmonisé davantage la rémunération avec les résultats de la Banque, introduit l'utilisation de droits à la valeur d'actions liés au rendement pour le chef de la direction et appliqué uniformément ces méthodes à tous les cadres à l'échelle mondiale.

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

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013. Son mandat est décrit dans sa charte affichée à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance.

Le président,



Robert M. Astley

Rapport du comité d'évaluation des risques

Membres : Don Wilson III (président), Robert Astley, Jan Babiak, Christine Edwards, Eric La Flèche, Robert Prichard et Guylaine Saucier (qui s'est retirée du comité en avril 2013)

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

En 2013, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Repérage et gestion des risques

- il a examiné et approuvé l'énoncé de tolérance au risque et le tableau de bord des risques présenté par la direction;
- il a examiné et approuvé les priorités en matière de risques ainsi que le plan de ressources de la fonction de gestion des risques de la Banque;
- il a évalué le rendement du chef de la gestion globale des risques et approuvé son mandat pour 2014;
- il s'est engagé avec la direction dans des discussions approfondies sur les stratégies en matière de risques liées aux activités et aux produits clés;
- il a examiné et approuvé le plan d'évaluation interne de la suffisance du capital et surveillé la situation de capital trimestrielle de la Banque;
- il a examiné les limites d'exposition proposées devant être déléguées au chef de la direction et recommandé au Conseil de les approuver;
- il a évalué régulièrement le profil de la Banque en matière de risque de crédit, de risque de marché, de risque opérationnel, de risque d'atteinte à la réputation, de risque d'illiquidité et de risque de financement eu égard à l'énoncé de tolérance au risque et aux limites d'exposition approuvées;

- il a examiné la qualité et le rendement du portefeuille de crédit, notamment la provision pour pertes sur créances et l'allocation pour pertes sur créances;
- il a discuté des principaux risques et des risques émergents avec la direction et proposé un plan d'action à leur égard;
- il s'est engagé avec la direction dans des discussions au sujet des pratiques exemplaires du secteur dans des domaines de risque particuliers.

Respect des politiques internes en matière de gestion des risques

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

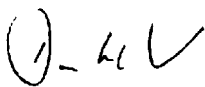
Conformité aux exigences réglementaires

- il s'est engagé périodiquement dans des discussions avec les autorités de réglementation sur les risques clés de la Banque;
- il a examiné avec la direction les communications avec les autorités de réglementation et discuté de plans d'action avec elle;
- il a approuvé le programme global d'assurance;
- il a examiné et approuvé (au besoin) les rapports et présentations qui ont été soumis conformément aux exigences réglementaires.

À chacune de ses réunions, le comité a rencontré le chef de la gestion globale des risques en privé et en l'absence de la direction.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance.

Le président,



Don M. Wilson III

Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

Aperçu

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

Survol

La 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 assure également un comportement éthique dans l'exercice de nos activités.

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

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

I. Structure du Conseil

Aperçu

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

Rôle de notre Conseil

Le Conseil supervise la gestion de nos activités afin d'accroître la valeur pour les actionnaires. Le mandat du Conseil, qui figure aux pages 49 et 50, 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 2014, 13 administrateurs siégeaient au Conseil. Pour établir la taille du Conseil, on tient notamment compte de la capacité des membres du Conseil

d'assurer un haut niveau d'engagement et d'avoir des discussions de haute qualité avec la direction, du calibre des membres du Conseil et de l'étendue de leurs compétences ainsi que de la capacité d'assurer que les comités du Conseil sont composés d'un nombre suffisant de membres et disposent des compétences requises. Le Conseil a adopté une politique en matière de diversité 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 relativement plus restreint est plus efficace tout en reconnaissant la nécessité de demeurer souple afin de répondre à certains besoins ou de saisir certaines occasions au fur et à mesure où elles se présentent. Aucun autre candidat n'a été proposé. Par conséquent, les 13 administrateurs actuels présenteront leur candidature à l'élection qui aura lieu à l'assemblée des actionnaires de 2014. Le Conseil estime que sa taille actuelle 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. Le Conseil est d'avis que sa composition actuelle lui procure l'expérience, les compétences, la représentation géographique, la diversité et le nombre d'administrateurs dont il a besoin pour prendre des décisions éclairées et pourvoir tous ses comités de façon appropriée.

Descriptions des fonctions clés

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

II. Indépendance

Aperçu

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

Indépendance des administrateurs

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

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

Le Conseil considère qu'un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation importante avec la Banque ou une entité du même groupe que la Banque susceptible de nuire à l'exercice d'un jugement indépendant. Certaines relations (p. ex. être un dirigeant de la Banque) signifient

automatiquement qu'un administrateur n'est pas indépendant. Pour être considérés comme étant indépendants, les membres de notre comité d'audit et de révision doivent satisfaire à des critères plus élevés, conformément aux exigences des ACVM et de la NYSE.

William Downe a une relation importante avec la Banque étant donné qu'il est chef de la direction de celle-ci. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le chef de la direction de la Banque doit être membre du Conseil. Tous les autres candidats à l'élection des administrateurs du Conseil qui aura lieu le 1^{er} avril 2014 sont indépendants et ne sont pas membres du même groupe que la Banque. En vertu des politiques du Conseil, le nombre d'administrateurs internes est limité à deux.

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

Vous trouverez des renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur aux pages 12 à 23, notamment des renseignements sur les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels ils siègent, la valeur des titres de capitaux propres de la Banque qu'ils détiennent ainsi que leur présence aux réunions du Conseil et de comités au cours de l'exercice 2013.

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

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

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

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

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

Indépendance du président du Conseil

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

Le président du Conseil dirige les administrateurs et s'assure que le Conseil est indépendant de la direction. À chaque réunion du Conseil, les administrateurs indépendants ont la possibilité de rencontrer le président du Conseil, en l'absence de la direction. Des réunions similaires sont également tenues en dehors des réunions du Conseil et portent sur des sujets tels que la planification de la relève 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 est dirigé par le président du Conseil actuel ou, si on envisage de reconduire son mandat, le président du comité de gouvernance et de mise en candidature. Il consiste à cerner les enjeux auxquels la Banque fait face, à effectuer des consultations individuelles avec tous les administrateurs et à établir le processus le plus approprié susceptible de permettre au Conseil de prendre une décision définitive par suite de délibérations et d'un vote si plus d'une personne jouit d'un soutien important. En vertu des politiques actuelles de la Banque, la durée du mandat du président du Conseil est habituellement de cinq ans.

Autres mécanismes relatifs à l'indépendance

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

III. Orientation et formation permanente

Aperçu

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

Orientation des nouveaux administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé d'orienter et de former les nouveaux administrateurs. 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 du matériel et des recommandations de lecture du président du Conseil, des présidents des comités ainsi que du chef de la direction sur une variété de sujets, dont la gouvernance, la rémunération des cadres, l'information financière et la stratégie, la planification de la relève, les questions comptables clés, l'évaluation et la communication des risques ainsi que l'évolution de la législation en valeurs mobilières canadienne et américaine. Les administrateurs sont de plus encouragés à participer à des séminaires d'information externes pertinents, à nos frais.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature, conjointement avec L'Académie de la Banque, a mis sur pied un programme de formation des administrateurs en ligne qui consiste en une formation complète et équilibrée, à savoir une formation didactique donnée au moyen d'un support électronique et un programme d'apprentissage autonome. Le comité de gouvernance et de mise en candidature coordonne également les discussions portant sur différents enjeux. Les activités de formation permanente et de perfectionnement de nos administrateurs qui ont eu lieu en 2013 sont résumées aux pages 24 et 25.

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.

IV. Planification stratégique et surveillance des risques

Aperçu

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

Planification stratégique

Le Conseil examine et approuve nos plans stratégiques, dont les principales initiatives, les occasions d'affaires, les risques, la position concurrentielle, les projections financières et d'autres indicateurs de rendement pour chacun de nos principaux groupes d'exploitation.

Une séance annuelle de planification stratégique permet aux administrateurs de mieux comprendre les priorités sur le plan de la planification et les progrès réalisés en regard des plans stratégiques. Elle permet également aux administrateurs de donner des commentaires constructifs à la direction sur les plans stratégiques de la Banque et la séance stratégique. La séance de l'année suivante est planifiée principalement en fonction des commentaires formulés par les administrateurs et la direction. Les administrateurs sont également informés des progrès réalisés 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 hiérarchie 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 aux pages 36 et 37 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 88 à 114 de notre rapport de gestion de 2013 (affiché sur notre site Web).

V. Code de conduite et d'éthique

Aperçu

- *Nous avons adopté un code de conduite et d'éthique détaillé intitulé Principes fondamentaux.*
- *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.*

Notre code de conduite et d'éthique intitulé *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 annuels 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 reçoivent pas les documents distribués par le Conseil ou les comités et n'assistent pas aux discussions ou au vote portant sur cette question.

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

Aperçu

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

Devenir un administrateur – Mise en candidature et élection des administrateurs

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

La politique concernant le vote majoritaire à l'égard de l'élection des administrateurs est décrite à la page 5. Se reporter à la page 26 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 profils respectifs, aux pages 12 à 23.

Durée d'affectation au Conseil

Les administrateurs non-salariés cumulent en moyenne sept années de service au sein du Conseil. Les années de service varient de plus d'un an à 15 ans.

Le Conseil a approuvé une nouvelle démarche relativement à sa Politique sur la durée d'affectation au Conseil des administrateurs en 2009, qui a été modifiée en 2011, en vue d'assurer le renouvellement continu du Conseil, de soutenir son rendement et de s'adjoindre des compétences. Les administrateurs qui se sont joints au Conseil avant le 1^{er} janvier 2010 peuvent siéger à celui-ci jusqu'au moment où ils atteignent l'âge de 70 ans ou ils cumulent 20 années de service, selon la première de ces éventualités. Les administrateurs qui se sont joints au Conseil le 1^{er} janvier 2010 ou après cette date peuvent siéger à celui-ci jusqu'au moment où ils atteignent l'âge de 70 ans ou ils ont accumulé 15 années de service, selon la première 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. La Politique sur la durée d'affectation au Conseil a été modifiée de nouveau en 2013 afin de permettre au Conseil de recommander la réélection d'un administrateur pour des mandats supplémentaires après l'âge de 70 ans ou au bout de 15 ou de 20 ans dans des circonstances exceptionnelles et dans le but de servir les intérêts de la Banque.

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

Attentes envers les administrateurs et responsabilités qui leur incombent

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

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine tous les ans la rémunération versée aux administrateurs et la compare à la rémunération versée aux administrateurs de leur groupe de référence afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle tient compte des responsabilités qui incombent aux administrateurs. Une structure de rémunération fixe a été adoptée au cours de l'exercice 2012 (se reporter aux pages 26 et 27 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de notre philosophie en matière de rémunération des administrateurs). La rémunération des administrateurs figure aux pages 26 à 31.

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 27). 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 7 février 2014, 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 profils respectifs, aux pages 12 à 23.

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 de la Banque.

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

Chaque administrateur remplit anonymement chaque année un formulaire d'auto-évaluation distribué par le Conseil 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 des compétences (se reporter à la page 26) afin d'évaluer les compétences des administrateurs et du Conseil dans son ensemble. Cette grille indique les compétences et l'expérience acquises dans des domaines généraux liés aux affaires et à la gestion.

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

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

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

L'apport et l'efficacité 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'auto-évaluation.

Politique concernant les démissions

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

- ils changent de fonction principale;
- ils n'obtiennent pas la majorité des voix dans le cadre 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, l'efficacité de nos contrôles internes (y compris notre contrôle interne à l'égard de l'information financière), nos contrôles et procédures de communication de l'information et le rendement de nos fonctions d'audit interne et externe, les compétences et l'indépendance de l'auditeur indépendant de même que notre conformité aux exigences juridiques et réglementaires, ainsi que la structure

organisationnelle, les ressources et l'efficacité des fonctions de finances, d'affaires juridiques et de conformité. Ce comité examine et évalue également les compétences, l'indépendance et le rendement des auditeurs des actionnaires.

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

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

Se reporter aux pages 32 et 33 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2013. Des renseignements supplémentaires au sujet de ce comité sont fournis dans la notice annuelle de 2013, à la rubrique « Information sur le comité d'audit et de révision ».

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

Se reporter aux pages 33 et 34 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2013.

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

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

Se reporter aux pages 35 et 36 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2013.

Le comité d'évaluation des risques aide le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance relativement au repérage et à la gestion des risques et au respect des exigences

réglementaires relatives aux risques. Ce comité évalue la structure organisationnelle, les ressources et l'efficacité de la fonction de gestion des risques, notre degré 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 aux pages 36 et 37 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2013.

VIII. Communications et engagement des actionnaires

Aperçu

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

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

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

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

Notre politique d'engagement des actionnaires fait la promotion d'un dialogue ouvert et de l'échange d'idées avec nos actionnaires. Nous communiquons avec nos actionnaires et les autres parties intéressées par divers moyens, dont notre rapport annuel, notre Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle, 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 générale répondent rapidement aux commentaires formulés par les actionnaires et prennent les mesures qui s'imposent. Le Conseil estime que ces procédures reflètent les pratiques exemplaires en matière d'engagement des actionnaires.

Pour communiquer directement avec le Conseil, les actionnaires sont priés de se reporter aux coordonnées ci-après, à la rubrique 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 aux termes du régime;
- la suppression ou la hausse des plafonds relatifs à la participation des initiés aux termes du régime;
- la hausse du nombre maximum fixe de titres devant être émis aux termes du régime;
- la modification de la procédure de modification aux termes du régime.

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 :

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

Notre information financière figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013, 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;
- le Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle.

XI. Communications avec notre Conseil

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

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

Mandat du Conseil

Le conseil 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, exerce 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 l'élaboration et 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 leur charte 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, les compétences 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 l'appétence au risque de celle-ci, de même que des nouvelles tendances et de l'environnement concurrentiel dans le secteur d'activité;
- 3.2 surveiller la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et d'exploitation en tenant compte de son cadre d'appétence au risque;
- 3.3 passer en revue, approuver et contrôler le rendement par rapport aux objectifs et aux plans et 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, systèmes de contrôles internes et structure organisationnelle

- 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 exiger la mise en œuvre de systèmes appropriés d'évaluation et de gestion de ces risques;
- 4.2 surveiller les activités de gestion du risque, s'assurer d'une indépendance suffisante, vérifier l'état d'avancement des activités et en assurer le suivi;
- 4.3 passer en revue et approuver au moins une fois l'an les pratiques et les politiques d'importance qui exigent que la Banque se conforme aux exigences légales et réglementaires, ainsi qu'aux exigences des politiques internes et obtenir l'assurance raisonnable que la Banque s'y conforme;
- 4.4 superviser les systèmes de contrôles internes et d'information de gestion de la Banque, ainsi qu'en contrôler l'intégrité et l'efficacité;
- 4.5 examiner les rapports sur l'efficacité des systèmes de contrôles internes à l'égard de l'information financière fournis par la direction;
- 4.6 passer en revue et approuver au moins une fois l'an la structure organisationnelle de la Banque.

5. Communications et documents à caractère public

- 5.1 examiner et approuver les documents d'information sensibles de la Banque, y compris des états financiers;
- 5.2 approuver la politique de communication de l'information de la Banque qui prévoit la diffusion, en temps opportun, de renseignements exacts aux analystes, aux actionnaires, aux employés et au public, de manière à satisfaire à l'ensemble des lignes directrices et des exigences légales et réglementaires applicables;
- 5.3 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 donnant des instructions publiques accessibles dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Banque ou sur son site Web.

6. Évaluation et planification de la relève

- 6.1 superviser les processus de planification de la relève de la Banque, notamment la nomination, la formation 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, et le congédier et le remplacer 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 continue des nouveaux administrateurs;
- 6.4 établir les attentes à l'égard du président du Conseil, du chef de la direction, des présidents de chaque comité du Conseil et des autres administrateurs, ainsi que les responsabilités de chacun d'entre eux, ce qui comprend l'approbation des descriptions de poste de ceux-ci.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

À la connaissance de la Banque, au 7 février 2014 et sauf comme il est indiqué ci-après, 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 ils ont respectivement des liens ne devaient aucune somme à la Banque ou à ses filiales et ne devaient à aucune autre entité une somme faisant l'objet d'une garantie, d'une convention de soutien, d'une lettre de crédit ou d'une autre convention ou d'un autre engagement similaire fourni par la Banque ou ses filiales.

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

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

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou de la filiale	Encours le plus élevé au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2013 (\$)	Encours au 31 janvier 2014 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2013	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2013 (\$)
Joanna Rotenberg Chef, Marketing et gestion stratégique	Banque de Montréal (prêteur)	952 425,00 a)	937 035,00	—	0

a) Prêt hypothécaire garanti par une résidence principale d'une durée de cinq ans à compter de juin 2011 et portant intérêt au taux variable préférentiel moins 0,90 %.

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente, au 31 janvier 2014, l'encours total des prêts que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, membres de la haute direction et employés, anciens et actuels, de la Banque et de ses filiales. Cette somme ne tient pas compte des « prêts de caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières canadienne).

Finalité	Consentis par nous ou nos filiales (\$)
Autre	44 154 261

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. Cette assurance couvre 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 d'environ 1,56 million de dollars.

Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

Le 30 janvier 2014, nous avons annoncé une offre publique de rachat dans le cours normal des activités commençant le 1^{er} février 2014 et se terminant le 31 janvier 2015, 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

Abandon progressif des options d'achat d'actions comme forme de rémunération

Il est proposé que la Banque s'engage à éliminer progressivement les options d'achat d'actions comme forme de rémunération variable pour ses hauts dirigeants.

Comme le mentionne l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (« IGOPP ») dans son étude intitulée Trancher le nœud gordien de la rémunération, « ce fut une erreur majeure, et la source de multiples entortillements, de faire des options d'achat d'actions une composante importante de la rémunération des dirigeants ».

La rémunération des hauts dirigeants doit faire appel à des critères de performance solides sur lesquels ceux-ci peuvent avoir un contrôle et qui favorisent la création de valeur ajoutée à long terme pour l'organisation. Or, la forme de rémunération d'options d'achat d'actions vise principalement à récompenser et à motiver les hauts dirigeants en reliant la performance des dirigeants et la performance des actions de l'entreprise.

Une telle relation est loin d'être démontrée. Par exemple, les résultats d'une analyse effectuée par Michel Magnan et Sylvie St-Onge montrent :

« que, entre 1998 et 2008, 90 % de l'évolution de la cote boursière des cinq grandes banques canadiennes s'explique par des caractéristiques du secteur bancaire, comme les taux d'intérêt faibles et un contexte macroéconomique favorable. En d'autres mots, au cours de cette décennie, moins de 10 % des différences dans la performance boursière de ces banques peut être expliqué par des facteurs propres à chacune d'elles, dont les décisions et les initiatives du P.D.G. en place, mais aussi par une foule d'autres facteurs, comme leur personnel, leur clientèle, la localisation de leurs places d'affaires ou leur < mixte > d'affaires¹ ».

Les options d'achat d'actions doivent être, pour cette raison, abandonnées progressivement, ce qui pourrait également permettre de reconstruire d'une manière minimale notre confiance dans l'approche utilisée par la Banque pour récompenser et motiver la haute direction.

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

Le programme de rémunération des cadres de la Banque est conçu pour attirer, motiver et garder à notre service des cadres talentueux dans un marché concurrentiel et de stimuler le rendement à long terme. Ce programme est composé de manière équilibrée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable. La rémunération variable, qui constitue entre 56 % et 87 % de la rémunération totale, est composée de divers incitatifs à court, à moyen et à long terme. Les incitatifs à court et à moyen terme prennent la forme d'espèces et de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions. Les incitatifs à long terme prennent la forme de droits différés à la valeur d'actions et d'options d'achat d'actions. La composition des incitatifs variables est ajustée en fonction de la capacité d'un cadre d'influer sur les résultats à court (un an), à moyen (trois ans) et à long terme (10 ans). Aux termes de ce programme, les incitatifs à long terme sont utilisés pour encourager l'harmonisation des intérêts des actionnaires avec ceux des dirigeants, renforcer une prise de décisions stratégique et assurer une prise de risques prudente, le tout dans le contexte de l'atteinte des objectifs à long terme de la Banque.

Chaque année, le Conseil examine et approuve le programme de rémunération des cadres de la Banque. Ces dernières années, le Conseil a réduit l'utilisation d'options d'achat d'actions. Pour 2014,

¹ http://www.igopp.org/IMG/pdf/rem._des_dir._StOnge-Magnan_a08.pdf (p. 26)

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

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

Proposition n° 2

Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants : répondre aux insatisfactions exprimées

Il est proposé que la Banque informe les actionnaires et les parties prenantes des actions qu'elle a entreprises à la suite d'un vote significatif contre la politique de rémunération des hauts dirigeants.

Depuis maintenant trois ans, les banques canadiennes consultent leurs actionnaires sur la politique de rémunération de leurs hauts dirigeants. Les pourcentages de vote « contre » oscillent annuellement et peuvent atteindre jusqu'à 15,07 % comme ce fut le cas en 2011 à la Banque Royale du Canada.

La Banque comme ses concurrentes ne se sont jamais engagées dans un processus de rétroaction auprès de ses actionnaires à la suite d'un vote significatif contre sa politique de rémunération.

Cette année, le pourcentage de vote contre la politique de rémunération a atteint 3,1 %, représentant 9 millions d'actions.

Afin d'assurer une rétroaction à ces actionnaires, nous formulons la proposition que, pour tout vote contre au-delà de 3 %, le conseil, après consultation du comité de rémunération, délibère sur le sujet lors d'une prochaine séance et publie immédiatement sur son site internet un communiqué mentionnant les suites qu'il entend donner aux attentes exprimées par les actionnaires lors de l'assemblée annuelle. Pour ce qui est de l'assemblée annuelle de 2014, nous suggérons que le président du comité de rémunération présente les actions prises au cours de l'année afin de répondre à ces préoccupations.

Nous croyons que tout pourcentage supérieur à 3 % est significatif, ce seuil étant reconnu par le législateur pour accorder, à des organismes comme le nôtre, le droit de déposer à nouveau une proposition.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QU'UN VOTE DE 3,1 % CONTRE UNE RÉOLUTION CONSULTATIVE SUR LA RÉMUNÉRATION NE CONSTITUE PAS UN VOTE SIGNIFICATIF CONTRE CETTE RÉOLUTION.

Chaque année, dans sa circulaire de sollicitation de procurations de la direction, la Banque présente sa philosophie en matière de rémunération ainsi que les détails relatifs à la structure et au fonctionnement du programme de rémunération des cadres de la Banque, qui prévoit les mesures à prendre à l'égard d'un vote significatif contre la démarche en matière de rémunération des cadres de la Banque.

L'an dernier, il était indiqué dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction que, bien que le vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des cadres de la Banque ne soit pas contraignant, « ... il influencera la façon dont le comité des ressources humaines [et le Conseil] examine la rémunération dans l'avenir. » Les actionnaires ont voté à 96,9 % en faveur de la démarche en matière de rémunération des cadres de la Banque à l'assemblée annuelle de l'an dernier. Le Conseil estime que ce vote reflète l'appui solide des actionnaires envers ses politiques et programmes de rémunération des cadres. Le Conseil est donc d'avis qu'aucune mesure supplémentaire n'est requise.

À l'appui de la position du Conseil, il y a lieu de préciser que selon Institutional Shareholder Services, un vote contre une résolution consultative sur la rémunération est significatif si moins de 70 % des voix sont exprimées en faveur de la résolution, voire 50 % dans certains cas.

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

Proposition n° 3

Régimes de retraite et transparence

Il est proposé que la Banque adopte une communication plus transparente en regard de la situation des régimes de retraite administrés par cette dernière mettant l'accent, en langage simple et clair, sur les enjeux des régimes de retraite administrés par la Banque.

L'une des dettes à long terme les plus importantes des entreprises est celle reliée aux régimes de retraite sous leur responsabilité. Le statut de ces régimes se trouve présenté dans les notes des états financiers (note 18). L'évaluation comptable de ces régimes exige d'être fondée sur les « estimations les plus probables selon la direction » pour chacune des hypothèses démographiques et financières, y compris le taux d'actualisation relatif au versement des prestations futures et le rendement prévu des actifs du régime. Des hypothèses complexes à assimiler pour les actionnaires soucieux de déterminer le statut réel de la dette de l'entreprise et leurs impacts sur celles-ci.

Nous demandons donc que la direction produise une image synthèse de l'ensemble des enjeux soulevés par la gestion de ces régimes de retraite tout en présentant les actions qu'elle entend prendre pour redresser la situation. Notamment, nous voulons que les actionnaires soient informés du processus qui a conduit la direction à formuler les hypothèses sur lesquelles reposent la communication financière et l'incidence de celles-ci sur les états financiers.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE L'INFORMATION PUBLIÉE SUR LES OBLIGATIONS AU TITRE DES PRESTATIONS DE RETRAITE DE LA BANQUE EST COMPLÈTE ET CLAIRE.

Les régimes de retraite de la Banque sont gérés prudemment et en conformité avec l'ensemble des lois et règlements applicables. La Banque publie l'information requise appropriée, notamment l'information détaillée qui figure dans ses états financiers consolidés annuels de 2013 (note 23).

La direction examine les différents facteurs qui ont une incidence sur le passif des régimes de retraite et publie l'information à ce sujet. De plus, il y a lieu de préciser ce qui suit :

- nous avons évalué la juste valeur des actifs de nos régimes au Canada et aux États-Unis en date du 31 octobre et choisi des taux d'actualisation fondés sur des obligations de sociétés de haute qualité d'une durée correspondant aux sorties de fonds des régimes;
- le taux d'actualisation moyen pondéré et le taux de croissance de la rémunération sont publiés dans les états financiers consolidés annuels de 2013 de la Banque (note 23);
- la sensibilité du passif des régimes aux variations du taux d'actualisation est également décrite dans les états financiers consolidés annuels de 2013 de la Banque (note 23), tout comme la sensibilité du passif aux taux de croissance de la rémunération, au coût global des soins de santé et au taux de rendement attendu des actifs.

Les actuaire et comptables de la Banque évaluent la position de capitalisation des régimes de retraite de la Banque chaque année et, selon les plus récentes évaluations comptables effectuées, ces régimes sont pleinement capitalisés dans l'ensemble.

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

Proposition n° 4

Appel d'offres pour les auditeurs

Il est proposé que la Banque lance un appel d'offres à tous les cinq ans pour ses services d'auditeurs.

Présentement, KPMG est l'unique cabinet d'audit de la Banque depuis 2003 après avoir partagé cette tâche avec un autre cabinet de 1990 à 2003. L'an dernier, 2,68 % des actionnaires ont exprimé un vote d'abstention en regard du renouvellement de leur mandat, un taux plutôt élevé pour genre de vote.

L'objectif d'une rotation des auditeurs vise à réduire les menaces à leur indépendance, engendrées en grande partie par la familiarité qui s'installe progressivement avec le temps. Il est permis de craindre qu'à long terme, l'auditeur ne devienne trop proche du client. À titre d'exemple, l'indépendance de

l'auditeur peut diminuer lorsque naissent des amitiés : l'auditeur s'associe de trop près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou le vérificateur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées. Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur. La commission britannique sur la concurrence a proposé en juillet dernier une politique d'appel d'offres tous les cinq ans en exprimant le constat suivant :

« [...] bien que le mandat des auditeurs soit de protéger les intérêts des actionnaires, qui sont par le fait même les principaux intéressés, les auditeurs consacrent trop souvent leurs efforts à satisfaire les besoins de la direction de qui dépend directement leur contrat. Cela a pour conséquence de faire en sorte que l'objet de la concurrence [dans le domaine de l'audit], n'est pas en phase avec les attentes des actionnaires². » (traduction libre)

De plus, on peut s'interroger sur la perception des

« [...] utilisateurs des états financiers lorsque les [auditeurs] sont en fonction depuis longtemps? Si ces utilisateurs croient que la rotation des [auditeurs] améliore la qualité de l'[audit], les états financiers d'une entreprise n'ayant pas changé d'[auditeur] pourraient ainsi manquer de crédibilité. L'entreprise gardant le même [auditeur] fera peut-être des économies, mais elle risque de s'exposer à des coûts indirects, car le coût du capital sera plus élevé. Dans le cadre d'une expérience auprès de candidats au M.B.A. et d'étudiants en droit, Gates, Lowe et Reckers (2007) ont constaté que la confiance de ces derniers à l'égard des états financiers augmentait lorsqu'il y avait rotation des cabinets d'[audit]³. »

Est-ce que le pourcentage d'abstentions à l'endroit de KPMG reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un appel d'offres tous les cinq ans afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE A MIS EN PLACE UN PROCESSUS SOLIDÉ ET EFFICACE D'EXAMEN DE LA QUALITÉ ET DE L'INDÉPENDANCE DE SON AUDITEUR EXTERNE.

Le comité d'audit et de révision du Conseil évalue régulièrement les compétences, le rendement et l'indépendance de l'auditeur externe de la Banque et de son associé responsable de la mission d'audit. Le Conseil voit à ce que l'associé responsable de la mission d'audit soit remplacé après cinq années consécutives (et à ce qu'il ne puisse reprendre ces fonctions avant l'écoulement d'une période de cinq ans supplémentaire) afin d'assurer une rotation, conformément aux règles en matière d'indépendance des organismes professionnels et des autorités de réglementation compétentes.

The Global Network of Directory Institutes (GNDI) a publié un rapport dans lequel il indique que selon lui, la rotation obligatoire des cabinets d'audit ne constitue pas la meilleure façon d'atteindre l'objectif important qui consiste à améliorer l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel des auditeurs. Le GNDI estime que l'application des règles visant à assurer la rotation des associés responsables de la mission d'audit et les changements prévus au sein du personnel du cabinet et des auditeurs suffiraient à atténuer les perceptions de familiarité institutionnelle. Le GNDI craint que la rotation obligatoire des cabinets d'audit :

- fasse perdre à un cabinet d'audit des connaissances en matière d'audit accumulées sur plusieurs années à des intervalles potentiellement arbitraires;
- augmente le temps et les coûts que les sociétés auront à investir pour informer les nouveaux auditeurs de leurs activités, systèmes, pratiques et processus d'information financière. Les actionnaires prennent indirectement ces coûts à leur charge;
- ne donne pas aux sociétés la souplesse nécessaire pour reporter une rotation qui survient à un moment inopportun (p. ex. durant une opération importante);

² *Audit market not serving shareholders, Competition Commission, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, 2013-02-22* <http://www.competition-commission.org.uk/media-centre/latest-news/2013/feb/audit-market-not-serving-shareholders> (version anglaise seulement)

³ *Analyse de la rotation des vérificateurs, Janet Morrill, CA Magazine, 2008-09* <http://www.camagazine.com/archives-fr/edition-imprimee/2008/sept/regulars/camagazine4487.aspx>

- réduise la capacité des cabinets d'audit de développer des compétences dans un secteur d'activité particulier et ait une incidence sur leur capacité d'attirer et de garder à leur service des auditeurs talentueux dans des secteurs d'activité spécialisés ou des régions éloignées;
- accroisse la complexité de la conformité aux règles d'audit au sein de sociétés mondiales.

Le Conseil estime avoir mis en place des procédés d'examen suffisamment solides pour contrôler la qualité des audits et surveiller les travaux de l'auditeur externe, y compris l'associé responsable de la mission d'audit, qui consistent notamment à :

- examiner chaque année le plan d'audit de l'auditeur externe, y compris évaluer l'incidence des risques commerciaux sur le plan d'audit et le caractère raisonnable des honoraires d'audit;
- surveiller l'exécution du plan d'audit en mettant l'accent sur les aspects plus complexes et plus risqués de l'audit;
- examiner et évaluer les conclusions de l'audit;
- effectuer un sondage auprès des cadres et des employés chaque année sur le processus d'audit;
- organiser des rencontres trimestrielles entre le comité d'audit et de révision et l'associé responsable de la mission d'audit afin de discuter de l'audit de manière indépendante de la direction.

En outre, le comité d'audit et de révision a examiné le rapport intitulé « Amélioration de la qualité de l'audit » (publié au début de 2013), rédigé conjointement par les Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada) et le Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC) en vue de recueillir les points de vue des parties prenantes sur les principales questions qui se posent en matière d'amélioration de la qualité de l'audit. Conformément aux recommandations formulées dans ce rapport, le Conseil estime que le comité d'audit et de révision devrait conserver son pouvoir de décision au sujet de l'engagement et de la durée du mandat des auditeurs externes, plutôt que devoir se conformer à un processus d'appel d'offres obligatoire ou à des exigences en matière de rotation. Le comité d'audit et de révision surveille les faits nouveaux à cet égard et continuera d'améliorer ses méthodes afin de s'assurer de diriger le processus de surveillance du rendement des auditeurs. Il procédera notamment à un examen complet des travaux de l'auditeur externe au moins une fois tous les cinq ans et publiera un rapport sur l'étendue et les processus de ces travaux.

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

Proposition n° 5

Payer sa juste part d'impôt

Il est proposé que la Banque dévoile, lors de la prochaine assemblée annuelle, les actions qu'elle entend prendre pour respecter le plan déposé par l'OCDE, le 20 juillet dernier, en regard du non-paiement par les multinationales de leur juste part d'impôt.

Lors du dépôt du Plan d'action concernant l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices par l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (« OCDE ») devant les ministres des Finances du G20, son secrétaire général, Angel Gurría mentionnait :

« Les règles fiscales internationales, qui pour beaucoup datent des années 20, garantissent que les entreprises ne paient pas des impôts dans deux pays simultanément (double imposition). C'est un objectif louable, mais malheureusement ces règles sont désormais détournées pour aboutir à une double exonération. Le plan d'action entend remédier à cette situation, de sorte que les entreprises multinationales paient elles aussi leur juste part de l'impôt. »

Plus particulièrement, dans le but de gérer adéquatement le risque de mauvaise réputation pouvant découler d'une stratégie d'évitement fiscale excessive, nous formulons la proposition que la Banque informe ses actionnaires, ses clients et les autres parties prenantes, de sa politique interne en regard des recommandations de ce rapport, notamment en regard de celles-ci :

- « empêcher l'utilisation abusive des conventions fiscales » afin d'empêcher le phénomène de « double non-imposition »; la Banque profite-t-elle de telles conventions fiscales et quels sont leurs impacts sur l'impôt à payer par cette dernière?
- changer la définition d'« établissement stable » de manière à empêcher que les filiales d'entreprise échappent par des artifices à ce statut qui les soumet à l'impôt : est-ce que cette situation existe à la Banque et si oui, quelles sont les mesures qu'elle prévoit adopter afin de payer l'impôt qu'elle doit verser?

- *des mesures pour « faire en sorte que les prix de transfert calculés soient conformes à la création de valeur ». Il s'agit là d'empêcher une entreprise de transférer ses bénéfices réalisés dans des pays à fiscalité standard ou élevée vers des pays à faible fiscalité : la Banque utilise-t-elle cette stratégie fiscale et si oui quelle est sa politique pour les prochaines années?*

Comme le mentionnait Gérard Bérubé dans un article récent du Devoir, les entreprises n'ont « que leur imagination comme limite. Il y a ces recours abusifs aux prix de transfert ou à des instruments financiers complexes (instruments de couverture ou swaps). On peut également penser à des techniques qui permettent à des entreprises de déduire des pertes qu'elles n'ont pas réellement subies. S'y ajoute l'utilisation de mécanismes comptables d'évitement créant des pertes < artificielles > ou multipliant les déductions avec la même perte. »

Bref, nous formulons la proposition que le comité d'audit dépose lors de la prochaine assemblée annuelle un rapport abondant les actions que la Banque convient d'entreprendre pour se conformer aux orientations préconisées par l'OCDE.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QUE LA BANQUE PAIE TOUS LES IMPÔTS QU'ELLE DOIT CONFORMÉMENT AUX LOIS APPLICABLES.

La Banque se conforme pleinement aux lois fiscales canadiennes et étrangères actuellement en vigueur. Elle surveille les nouveautés en matière de fiscalité tant au pays qu'à l'étranger et suit les lignes directrices des autorités en fiscalité de tous les territoires où elle exerce des activités. La Banque est déterminée à respecter les normes élevées en matière d'éthique dont il est question dans notre code de conduite et d'éthique intitulé *Principes fondamentaux* et nous sommes fiers d'avoir toujours agi selon ce qui est juste, équitable et légal.

Le conseil estime que la Banque exerce ses activités d'une manière responsable sur les plans social et éthique et en tenant dûment compte des risques, notamment le risque d'atteinte à la réputation. La Banque publie une information appropriée sur ses activités, ses résultats financiers, ses objectifs et ses valeurs dans son rapport annuel. Elle est reconnue pour son excellence en matière de communication; ses états financiers fournissent une information détaillée sur sa charge d'impôts sur le résultat, y compris de l'information sur ses activités étrangères.

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

Mesures découlant des propositions d'actionnaires de l'an dernier :

1. L'an dernier, Placements NEI de Vancouver, en Colombie-Britannique, et M. William Davis de Toronto, en Ontario, ont retiré une proposition déposée conjointement dans laquelle ils demandaient que le comité des ressources humaines du Conseil fournisse aux actionnaires un rapport évaluant les risques inhérents à l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction en fonction de la rémunération des membres de la haute direction de sociétés de référence selon une méthode de comparaison horizontale ainsi que les résultats qui en découlent, et traitant de la possibilité d'intégrer des paramètres de comparaison verticale, qui consiste notamment à comparer la rémunération des membres de la haute direction avec la rémunération moyenne des employés de la Banque aux fins d'établissement de la rémunération totale. Cette proposition a été retirée par suite de l'engagement pris par BMO d'examiner les questions soulevées dans la proposition et d'informer périodiquement les auteurs de la proposition des différentes étapes de leur examen. Un rapport sur la question a été publié en décembre 2013 et est résumé à la page 73 de la présente circulaire.
2. L'an dernier, le MÉDAC a déposé une proposition dans laquelle il demandait que le Conseil 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. En réponse à cette demande, la Banque s'est engagée à améliorer le processus d'information en incluant dans un document annuel public approprié une déclaration confirmant la saine structure de gouvernance et de gestion des régimes de retraite de la Banque. Cette déclaration se trouve dans le Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle 2014 de la Banque, qui est affiché en ligne à www.bmo.com/esg-pas-report.

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.

Table des matières

Message du président du comité des ressources humaines	59
Gouvernance et surveillance de la rémunération	63
Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres	65
Programme de rémunération	74
Résultats de 2013	84
Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2013	90
Tableaux de la rémunération des cadres	104
Renseignements complémentaires	112
Autres renseignements	116

Petit guide sur les principales pratiques de rémunération de BMO

Utilisez ce guide pour en apprendre davantage sur les principales pratiques de rémunération et de gouvernance qui ont pour effet d'harmoniser la rémunération des cadres de BMO avec les résultats de cette dernière, la rémunération destinée aux cadres ainsi que les rendements financiers des actionnaires, sans encourager la prise de risques excessifs ou inappropriés.

Gouvernance et surveillance de la rémunération

Surveillance par des administrateurs compétents et indépendants	63
Harmonisation formelle des risques et de la rémunération	63
Conseils fournis par des experts en matière de rémunération indépendants	64

Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres

Vérification de la conformité de la structure des régimes de rémunération aux principes et normes du CSF	64
Harmonisation de la rémunération avec le rendement et les objectifs stratégiques de la Banque en évitant une prise de risques excessifs	66
Tranche importante de la rémunération reportée et à risque ainsi que liée au cours des actions, ce qui encourage l'adoption d'une approche à long terme vis-à-vis de la valeur pour les actionnaires	67
Exigences en matière de propriété d'actions applicables aux cadres que le chef de la direction et les membres de la haute direction doivent continuer de respecter après leur départ à la retraite	68
Réduction de la rémunération versée ou attribuée en cas de redressement des états financiers, d'une perte importante ou d'inconduite grâce à des politiques rigoureuses en matière de récupération et d'annulation	70
Évaluation du rendement et de la rémunération variable des fonctions de contrôle séparément du rendement des divisions qu'elles soutiennent	71
Double critère de déclenchement en cas de changement de contrôle afin d'éviter l'acquisition anticipée des droits afférents à des titres de capitaux propres sauf en cas de cessation d'emploi ...	71
Couverture personnelle non autorisée	71
Pratiques exemplaires permettant de repérer les groupes de référence aux fins d'établissement des cibles de rémunération de la concurrence	71

Programme de rémunération

Processus rigoureux pour la prise de décisions en matière de rémunération chaque année	80
Évaluation approfondie des risques avant l'établissement définitif du montant global des attributions	81
Paramètres d'évaluation du rendement en fonction des risques inclus dans le montant global des attributions ainsi que les risques liés aux provisions pour pertes sur créances, au marché, à la liquidité et d'autres risques	81
Évaluation du rendement individuel qui tient compte de la mise en œuvre de contrôles des risques	81
Montant global des attributions établi en fonction du rendement par rapport aux cibles de la Banque et des divisions ainsi que du rendement par rapport à celui de nos banques de référence	81
Plafond imposé sur le montant global des attributions aux termes des régimes d'incitation	82

Message du président du comité des ressources humaines

Le comité des ressources humaines (le « comité ») 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.

Une bonne année

La Banque a bien performé en 2013 réalisant des revenus, un bénéfice net et un bénéfice par action record ainsi que le RTA sur un an le plus élevé de toutes ses banques canadiennes. Ce succès reflète une stratégie de croissance bien exécutée et les avantages d'un modèle d'affaires diversifié.

Les services de gestion de patrimoine ont affiché des résultats particulièrement élevés et connu une année record avec un bénéfice sensiblement en hausse et une augmentation de la part de marché, soutenus par une forte croissance des actifs et de la fidélisation de la clientèle. Le groupe Particuliers et entreprises – Canada a enregistré un bénéfice record et la division commerciale du groupe Services bancaires Particuliers et entreprises – États-Unis a très bien performé. De plus, BMO Marchés des capitaux a connu une bonne année grâce à une solide croissance du bénéfice et à un rendement des capitaux propres (« RCP ») élevé. La Banque n'a pas atteint son ratio d'efficacité cible en 2013, mais elle continue d'en faire une priorité.

Parmi ses banques de référence, BMO est celle qui possède l'assise financière la plus solide. Elle a augmenté ses dividendes deux fois cette année et racheté 10,7 millions d'actions dans le cadre d'une offre publique de rachat dans le cours normal des activités.

Grâce à la grande notoriété de sa marque et à sa forte présence dans les collectivités, la Banque continue de fidéliser davantage de clients – BMO Harris Bank s'est classée première parmi 30 importantes banques américaines pour ce qui est de la confiance à long terme qui lui est accordée dans le cadre du sondage sur la réputation des banques intitulé *2013 American Banker/Reputation Institute Survey of Bank Reputations*.

Résultats de 2013

Bénéfice net publié : **4,2 milliards de dollars**

(en hausse de 1 %)

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

(en hausse de 5 %)

Rendement des capitaux propres publié : **14,9 % (en baisse de 100 points de base)**

Rendement des capitaux propres ajusté : **15,0 % (en baisse de 50 points de base)**

Revenus publiés : **16,3 milliards de dollars**

(en hausse de 1 %)

Revenus ajustés : **15,6 milliards de dollars**

(en hausse de 3 %)

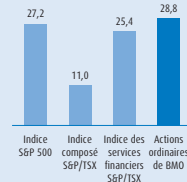
Bénéfice par action publié : **6,26 \$ (en hausse de 2 %)**

Bénéfice par action ajusté : **6,30 \$ (en hausse de 5 %)**

RTA sur trois ans : **11,5 % sur une base annualisée**

RTA sur un an : **28,8 %**

Rendement total des actionnaires sur un an (%)



Tous les rendements représentent des rendements totaux.

BMO a réalisé le RTA le plus élevé de son groupe de référence canadien.

Cette année, le comité s'est concentré sur le leadership et la préparation de la relève à la Banque. Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet dans le rapport du comité des ressources humaines qui figure aux pages 35 et 36. De plus, il a confié au chef de l'exploitation un rôle critique, soit celui de surveiller les activités du groupe Particuliers et entreprises et des services de gestion

de patrimoine en Amérique du Nord. La création de ce rôle, qui cadre naturellement avec la stratégie nord-américaine de la Banque, confirme que nous nous concentrons sur l'intégration et les synergies au sein de nos divisions et en Amérique du Nord afin de réagir à l'incidence croissante de l'économie numérique, aux nouvelles tendances de consommation et à l'évolution rapide de la concurrence.

Rendement et attributions pour 2013

Chez BMO, la rémunération est établie en grande partie en fonction du rendement réel par rapport aux objectifs financiers qui sont directement liés aux objectifs stratégiques de la Banque. Nous continuons de fixer des objectifs financiers exigeants et, bien que le rendement en 2013 ait été supérieur à celui de l'exercice précédent, il était inférieur à la cible pour trois des cinq objectifs globaux de la Banque. Le montant global des attributions était donc légèrement inférieur au montant global cible pour les trois types d'attribution.

Se reporter à la page 84 pour obtenir une analyse détaillée des résultats réels par rapport aux résultats cibles et connaître l'incidence que cela a eu sur nos décisions au sujet de la rémunération cette année. Les analyses propres à chaque membre de la haute direction visé se trouvent aux pages 90 et suivantes.

À la lumière du rendement élevé de la Banque, le comité a usé de son jugement au moment de recommander la rémunération du chef de la direction au Conseil. Nous avons recommandé des conditions de rendement supplémentaires pour les attributions incitatives à moyen terme de M. Downe, ce qui a réduit le nombre d'options d'achat d'actions qui lui ont été octroyées et haussé légèrement sa rémunération à un niveau supérieur aux résultats ajustés, principalement pour les raisons suivantes :

- l'excellence de son leadership, ce qui lui a permis de continuer à produire des résultats financiers et d'exploitation élevés, y compris l'exécution de tous les aspects de la conversion de Marshall & Ilsley Bank (« M&I ») et la modification réussie de la marque aux États-Unis;
- son rôle de leadership important dans la planification de la relève et son engagement envers la stratégie de croissance à long terme de BMO;
- un RTA sur un an de 28,8 % de premier plan et un RTA sur trois ans solide, qui sont une indication tangible que la stratégie de la Banque fonctionne.

Néanmoins, la rémunération de M. Downe était inférieure à sa rémunération cible.

	Rémunération directe totale pour 2013	Variation par rapport à 2012	Comparativement à la rémunération cible
W.A. Downe	9 479 375 \$	+3 %	-0,2 %

Harmonisation de la rémunération avec le rendement

Nos décisions concernant la rémunération du chef de la direction pour 2013 s'inscrivent dans une tendance visant depuis plusieurs années à harmoniser la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Pour le démontrer, la Banque a commandé une étude contenant une analyse des RTA sur un an, trois ans et cinq ans historiques des cinq plus grandes banques canadiennes encore une fois cette année. Cette analyse a confirmé que la rémunération de notre chef de la direction demeure 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 de la Banque par rapport à ceux de ses banques de référence 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. Ce tableau couvre la période allant de 2008 à 2012 uniquement, car les données relatives à la rémunération des banques de référence pour 2013 n'étaient pas disponibles au moment de l'analyse. Notre conseiller indépendant a indiqué que la rémunération réalisable de M. Downe était inférieure à celle d'autres chefs de la direction principalement parce que la valeur de ses options d'achat d'actions dans le cours était basse, que sa rémunération cible reflétait la taille relative de la Banque et que ses cibles de rendement étaient ambitieuses.

Société	RTA annualisé	Rémunération réalisable annualisée ^{a)}
Banque de Montréal	4,2 %	7,0 M \$
Banque de référence A	4,6 %	9,6 M \$
Banque de référence B	0,0 %	9,7 M \$
Banque de référence C	4,6 %	9,9 M \$
Banque de référence D	6,6 %	14,8 M \$

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

Harmonisation de la rémunération avec la valeur pour les actionnaires

Nous comparons également la valeur courante de la rémunération de M. Downe à la valeur d'un placement d'un actionnaire pour la même période. Cette comparaison indique que la valeur courante de la rémunération que M. Downe a reçue au cours de chacune des cinq dernières années est inférieure à la valeur qu'auraient reçue nos actionnaires durant cette période. Se reporter à la page 92 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 64 pour obtenir de l'information sur ces comités).

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

Se reporter aux pages 63 et 64 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 total 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 où nous vivons et travaillons. La stratégie de BMO, dont vous pouvez prendre connaissance dans notre rapport annuel de 2013, 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 y avons apporté plusieurs améliorations qui permettent d'harmoniser davantage la rémunération avec le rendement et de réduire les risques :

- imposition d'un nouveau plafond aux attributions incitatives à court terme;
- ajustement des paramètres d'évaluation aux termes du régime d'incitation à court terme afin d'appuyer notre stratégie nord-américaine ainsi que des paramètres aux termes des régimes d'incitation à moyen et à long terme afin d'harmoniser davantage la rémunération avec les résultats des divisions;
- réduction et, dans certains cas, élimination de l'utilisation d'options d'achat d'actions pour la rémunération des cadres conformément aux attentes des actionnaires et des autorités de réglementation;
- introduction de DVAR pour notre chef de la direction qui sont attribués en fonction du respect des critères de rendement en raison de cette structure, les DVAR seront assujettis à des conditions de rendement préalables et postérieures à l'octroi, qui constituent des caractéristiques favorables aux actionnaires;
- application des dispositions en matière de récupération aux options d'achat d'actions.

Vous trouverez des détails au sujet de ces améliorations et d'autres modifications à la page 67.

Se reporter aux pages 80 et 81 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de notre processus ainsi que de la manière dont nous harmonisons la rémunération avec l'atteinte de nos priorités stratégiques.

Bien placée pour assurer une croissance

Nous estimons que M. Downe et son équipe de direction ont construit une entreprise qui recèle des occasions de croissance manifestes à la grandeur du territoire diversifié que nous couvrons en Amérique du Nord – une entreprise qui est bien placée pour continuer de procurer de la valeur à ses clients et à ses actionnaires – et cela se reflète dans leur rémunération.

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 banques de référence, ce qui a été confirmé une fois de plus par une analyse indépendante, les commentaires dont vous, nos actionnaires, nous avez fait part et les résultats de notre processus de consultation sur la rémunération.

Nous sommes persuadés que les attributions octroyées pour 2013 et les mesures sur lesquelles elles étaient fondées constituent un reflet fidèle des réalisations de cette année. Nous sommes également satisfaits des améliorations continues qui ont été apportées à notre programme de rémunération des cadres, qui permettent d'harmoniser davantage la rémunération avec le rendement tout en réduisant les risques.

Le président,



Robert M. Astley

1. Gouvernance et surveillance de la rémunération

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

Six administrateurs indépendants siègent à ce comité. La durée moyenne de leur affectation est de cinq ans. Se reporter aux pages 12 à 23 pour consulter la biographie des administrateurs et aux pages 35 et 36 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du comité et de ses activités en 2013.

	Membre du comité depuis
Robert M. Astley (président du comité)	2004
George A. Cope	2010
Christine A. Edwards	2011
Ronald H. Farmer	2003
J. Robert S. Richard (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 solide compréhension des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération de sorte que le comité dispose des compétences dont il a besoin pour s'acquitter de son mandat.

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

Nouveautés pour 2013

Le comité des ressources humaines a examiné l'indépendance de ses membres eu égard aux facteurs d'évaluation de l'indépendance des comités de rémunération qui ont été introduits aux États-Unis en juillet 2013, et il a confirmé que tous ses membres sont indépendants.

Harmonisation des risques et de la rémunération

BMO harmonise la rémunération avec une prise de risques prudente.

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

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

- Le comité de surveillance de la rémunération global, 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 et de cadres dirigeants des ressources humaines ainsi que de l'auditeur en chef et du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent en tant qu'observateurs. Il s'est réuni à huit reprises en 2013.
- Le comité de surveillance de la rémunération des États-Unis, formé en 2012, est constitué des chefs des fonctions Gestion des risques, Finances, Conformité et Ressources humaines, États-Unis, du chef, États-Unis et du chef des programmes de rémunération de BMO, ainsi que de l'auditeur en chef et du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent, États-Unis, en tant qu'observateurs. Il s'est réuni à neuf reprises en 2013.

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 dont la structure a été modifiée en 2013 et indiqué que BMO a maintenu sa position de leadership pour ce qui est du respect des principes du CSF. Dans le cadre de son examen, GGA a effectué ce qui suit :

- une analyse des modifications apportées aux régimes par rapport aux principes du CSF;
- une simulation de crise ainsi que des essais à rebours, une analyse de la courbe de paiement, une analyse approfondie de scénarios et une analyse de la volatilité des résultats de BMO et de ses divisions;
- une évaluation des processus de structuration de la rémunération.

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.

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.

Conseils indépendants

Le comité travaille en collaboration avec un conseiller en rémunération externe chargé de l'aider à remplir son mandat.

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

En 2013, Pay Governance a touché une rémunération de 247 733 \$ 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 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 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 2013	Facturés en 2012
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération des cadres	247 733 \$ US	365 442 \$ US
Autres honoraires	0 \$	0 \$

Nouveautés pour 2013

Le comité a vérifié l'indépendance du conseiller en rémunération en fonction des six facteurs en matière d'indépendance établis par la Securities and Exchange Commission et confirmé que le conseiller satisfait à l'ensemble d'entre eux pour les raisons suivantes :

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

Ces facteurs en matière d'indépendance sont entrés en vigueur le 1^{er} juillet 2013.

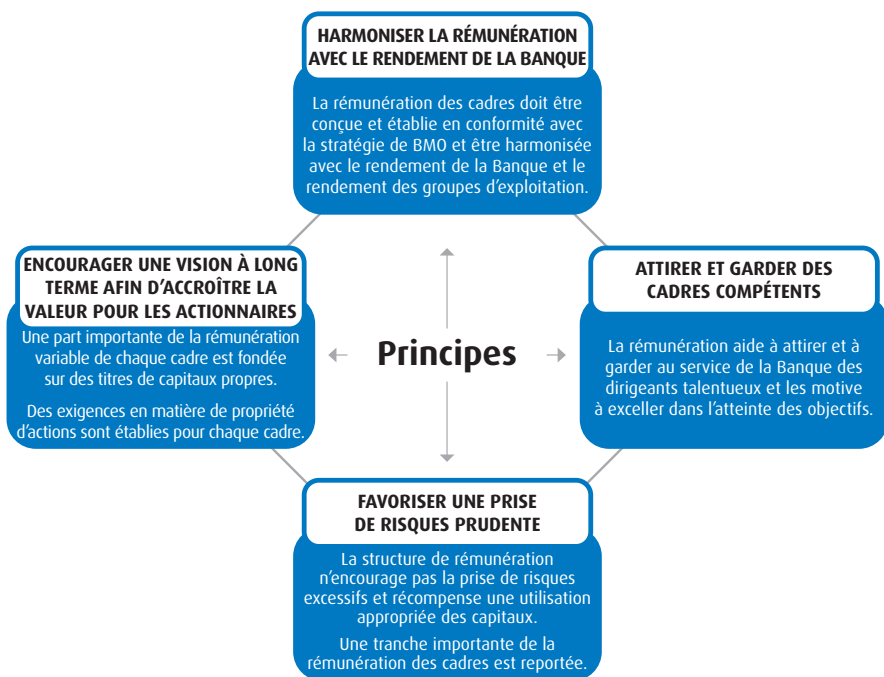
2. Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres

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 permet aux cadres de détenir 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, 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 ainsi que le rendement par rapport à celui de nos sociétés de référence (se reporter aux pages 82 à 84 pour obtenir de l'information au sujet des régimes d'incitation). Les attributions octroyées aux cadres sont fondées sur le rendement des actions 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 2014

Le comité a apporté les ajustements suivants aux paramètres d'évaluation du rendement pour 2014 qui ont une incidence sur le montant global des attributions en vertu des régimes d'incitation. Ces améliorations à la structure des régimes ont été apportées en réponse à l'évolution des attentes des autorités de réglementation et nous aident à gérer les risques, à harmoniser davantage la rémunération avec les résultats de la Banque et à appliquer uniformément les paramètres de rendement à tous les cadres du monde entier :

- introduction d'un nouveau plafond à l'égard des primes en espèces de tous les cadres, soit 150 % de la cible aux fins de gestion des risques;
- ajustement des mesures d'évaluation du rendement aux termes du régime d'incitation à court terme de PE Canada en vue de soutenir notre stratégie nord-américaine et d'uniformiser le régime (« RICT ») de PE Canada avec celui de PE États-Unis;
- ajustement des mesures d'évaluation du rendement aux termes du régime d'incitation à moyen terme (« RIMT ») et du régime d'incitation à long terme (« RILT ») pour les membres de la haute direction pour les fixer à 50 % du RTA relatif plutôt que 100 % et à 50 % des mesures d'évaluation du rendement total de la Banque, afin d'établir un équilibre entre le RTA relatif et les mesures absolues et d'harmoniser davantage la rémunération avec les résultats de la Banque;
- ajustement des paramètres d'évaluation aux termes du RIMT et du RILT de tous les autres cadres pour les fixer à 50 % du RTA relatif et à 50 % des paramètres d'évaluation aux termes du RICT, afin d'utiliser les mêmes paramètres d'évaluation du rendement pour tous les cadres et de simplifier nos modèles de rémunération;
- réduction de l'utilisation d'options d'achat d'actions dans la rémunération des cadres afin de gérer les risques et de se conformer aux pratiques sur le marché :
 - en 2013, l'utilisation d'options d'achat d'actions a été limitée à 15 % de la rémunération variable totale pour certains membres de la haute direction;
 - en 2014, l'utilisation des options d'achat d'actions a été éliminée pour les vice-présidents et limitée à 10 % de la rémunération variable totale pour les premiers vice-présidents et les cadres des échelons supérieurs. Le montant actuellement réservé aux options sera réservé à d'autres formes de rémunération à base de titres de capitaux propres en fonction de l'échelon des cadres;
- application des dispositions en matière de récupération aux options d'achat d'actions (se reporter à la page 70 pour obtenir des détails à ce sujet).

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

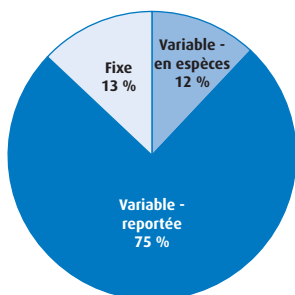
Une pondération élevée est attribuée à la rémunération variable ou « à risque » et une tranche importante de celle-ci est reportée. Une telle approche, conjuguée aux exigences en matière de propriété d'actions, a pour effet d'obliger les cadres à penser davantage à long terme dans l'exécution des stratégies 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

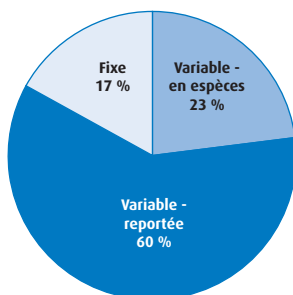
Une tranche importante de la rémunération variable est reportée, ce qui encourage les cadres à demeurer au service de la Banque et à se concentrer sur les résultats à long terme et aide à réduire les comportements trop risqués étant donné que les paiements futurs dépendent de leurs décisions actuelles.

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 BMO 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 BMO Marchés des capitaux satisfont aux exigences en matière de propriété d'actions ou vont au-delà de ces exigences. Le chef de la direction et les membres de la haute direction visés détiennent un nombre d'actions supérieur à celui qui est exigé. (Se reporter aux pages 90 à 103 pour obtenir de plus amples détails à ce sujet.)

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 qu'ils ont 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		
Chef de la direction	7,0 fois le salaire de base	2 ans
Membres de la haute direction	5,0 fois le salaire de base	1 an
Vice-présidents à la direction	3,0 fois le salaire de base	—
Premiers vice-présidents	2,0 fois le salaire de base	—
Vice-présidents	1,5 fois le salaire de base	—
BMO Marchés des capitaux		
Chef	1,0 fois la rémunération directe totale cible	1 an
Membres du comité de direction et des comités	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, de droits différés à la valeur d'actions ou de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions.

Harmoniser la rémunération avec 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.

La direction établit le degré de tolérance au risque de la Banque. Le but est d'obtenir le niveau de risque approprié 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, de même que les paiements versés aux cadres aux termes du régime d'incitation à court terme;
- 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 BMO Marchés des capitaux et de la plupart des autres employés (sauf ceux des services de gestion de patrimoine, qui utilisent très peu de capitaux);
- le comité de surveillance de la rémunération global et le comité de surveillance de la rémunération des États-Unis examinent 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 ils effectuent une évaluation complète des risques avant d'établir de façon définitive le montant global des attributions et le montant de la rémunération individuelle attribuée aux cadres qui prennent des risques importants (se reporter à la page 64 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des comités 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 aux pages 75 à 78 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 BMO Marchés des capitaux occupant un poste de directeur général ou un poste d'un échelon supérieur	La totalité ou une partie de la rémunération variable versée au cours des 12 derniers mois peut être récupérée en cas de redressement des états financiers 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 qui se sont vu octroyer des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et des droits différés à la valeur d'actions	Les droits à la valeur d'actions acquis et non acquis attribués peuvent être récupérés si la Banque redresse ses états financiers.
Paiements sous forme de titres de capitaux propres	Tous les participants qui se sont vu octroyer des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions <i>Nouveautés pour 2013 :</i> Nous appliquons les dispositions en matière de récupération à tous les participants qui se sont vu octroyer des options d'achat d'actions en 2013 et à ceux qui s'en verront octroyer par la suite. <i>Nouveautés pour 2013 :</i> Nous appliquons les dispositions en matière de récupération à tous les participants qui se sont vu octroyer des droits différés à la valeur d'actions en 2013 et à ceux qui s'en verront octroyer par la suite.	Les paiements relatifs à des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions peuvent être récupérés ou éliminés sur le fondement d'une information qui aurait eu pour effet de réduire le montant d'une attribution au moment où elle a été octroyée. Par exemple : <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. Les avantages associés aux options non exercées d'un cadre peuvent être récupérés ou éliminés si, en raison d'une fraude, de l'inconduite ou d'une faute lourde du cadre, BMO ou BMO Financial Corp. subit une perte financière ou est tenue de redresser ses états financiers. Les mêmes modalités en matière de récupération que celles dont il est question ci-dessus s'appliquent aux droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions.

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 seulement s'il est mis fin à l'emploi d'un participant sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant le changement de contrôle.

Indépendance des fonctions de contrôle

La rémunération des employés qui travaillent dans les fonctions Gestion des 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.

Éléments examinés aux fins de l'évaluation du rendement individuel

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

Absence de couverture personnelle

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

Limites sur les 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 attirer, garder au service de la Banque et 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 sept banques régionales de taille moyenne pour les cadres affectés aux États-Unis. Il utilise également des sondages sur la rémunération effectués dans le secteur pour des postes occupés auprès de sociétés d'autres secteurs afin d'obtenir une analyse comparative plus globale de la rémunération versée par la concurrence.

Pour le chef de la direction, le comité examine principalement les banques canadiennes concurrentes et, de façon secondaire, tient compte de certaines entreprises financières américaines d'une taille et d'une envergure similaires. 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	<p>Principales</p> <p>La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion</p> <p>Secondaires</p> <p>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</p>	<p>Les banques canadiennes sont des concurrents directs qui font face aux mêmes difficultés économiques et commerciales que BMO.</p> <p>Les entreprises financières américaines choisies ont une taille, une envergure et des difficultés commerciales similaires à celles de la Banque.</p>
Cadres et membres de la haute direction affectés au Canada	<p>La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion</p>	<p>Les banques canadiennes sont des concurrents directs qui font face aux mêmes difficultés économiques et commerciales que BMO.</p> <p>Le comité consulte également les sondages sur la rémunération qui sont réalisés dans le secteur pour des postes qui ne sont pas spécifiques au secteur afin de procéder à une comparaison plus large de la rémunération versée par la concurrence.</p>
Cadres et membres de la haute direction affectés aux États-Unis	<p>BB&T Corp. Fifth Third Bancorp Huntington Bancshares Inc./MD KeyCorp M&T Financial Regions Financial SunTrust Banks, Inc.</p>	<p>Ces banques américaines sont toutes des entités cotées en bourse dont les activités peuvent être comparées aux activités américaines de BMO compte tenu de la composition et de la taille des activités, de l'actif total, des revenus totaux et de la capitalisation boursière.</p>

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 responsabilités inhérentes au poste et de l'expérience du titulaire du poste. 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 2013

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

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

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

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

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

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 :

- *Développement du leadership* – Nous formons les cadres de manière qu'ils puissent pourvoir aux postes qui se libèrent. Nous comblons également les écarts d'expérience entre les cadres les plus talentueux, ce qui rend le processus de gestion des compétences plus uniforme, rigoureux et transparent et renforce l'obligation de reddition de compte chez les membres de la haute direction.
- *Gestion des risques* – Nos efforts en matière de développement du leadership nous aident à nous concentrer sur la gestion des risques associés à la planification de la relève. Un consultant externe a évalué plusieurs de nos dirigeants clés cette année. Cela nous a permis d'obtenir un aperçu de leurs forces et faiblesses et de mieux les préparer à occuper des postes clés au sein de l'organisation. Cette année, nous nous sommes engagés à nous concentrer activement sur la formation de leaders ouverts aux différences culturelles afin de créer un esprit de diversité.

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, ajusté 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 des divisions.	Cibles fondées sur la médiane des attributions versées sur un marché comparable, ajustées en fonction de la durée du mandat, du rendement et de la valeur stratégique de chaque cadre, de l'équité interne et de la composition de la rémunération. À compter de 2014, les paiements destinés à tous les cadres ne peuvent excéder 150 % de leur rémunération cible.
Régime d'incitation à moyen terme	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et droits à la valeur d'actions liés au rendement	Encourage les cadres à créer une valeur et des rendements durables pour les actionnaires sur un cycle de rendement de trois ans. Harmonise la rémunération 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 et peut dépendre du rendement réel évalué en fonction des conditions de rendement.
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. Harmonise la rémunération avec le rendement des actionnaires.	
Avantages sociaux	Régime d'actionnariat 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.	

Élément	Forme	But	Mode de calcul
Allocation versée aux cadres	Allocation en espèces imposable annuelle	Soutient l'expansion des affaires et les cadres dans leur rôle d'ambassadeurs de la Banque.	Allocation fondée sur des allocations similaires versées sur des marchés comparables.
Prestations de retraite	Régime de retraite à prestations ou à cotisations déterminées	Permet à la Banque de fournir un soutien financier à ses employés après leur départ à la retraite, qui est calculé en fonction de leurs années de service.	Prestations fondées sur les prestations 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, BMO Marchés des capitaux	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.

	Qui participe	Modalités	Annulation	Récupération
Régime d'incitation à moyen terme a) (« RIMT ») – droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR) et droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR)	Les cadres et le chef, BMO Marchés des capitaux b)	DVAAR et DVAR : <ul style="list-style-type: none"> ils s'acquièrent à la fin d'une période de trois ans; ils confèrent des équivalents de dividendes qui sont crédités en tant que droits supplémentaires. DVAAR : <ul style="list-style-type: none"> ils sont évalués en fonction du cours des actions à la date d'acquisition. DVAR : <ul style="list-style-type: none"> leur nombre final au moment du paiement variera de 80 % à 120 % du nombre initial de droits attribués en fonction du rendement des capitaux propres ajusté sur trois ans moyen de la Banque; ils sont évalués en fonction du cours des actions à la date du paiement. 	La totalité des droits peut être annulée 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; un cadre à l'emploi duquel il a été mis fin pour une cause juste et suffisante sollicite des employés de la Banque. 	Le Conseil ou le comité peuvent récupérer des droits attribués en cas de redressement des états financiers par la Banque. Ils peuvent récupérer des droits 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.

	Qui participe	Modalités	Annulation	Récupération
<p>Régime d'incitation à long terme a)</p> <p>Régime d'options d'achat d'actions</p> <p>(Se reporter aux pages 113 et 114 pour obtenir plus d'information à ce sujet.)</p>	<p>Les cadres et les membres du comité de direction de BMO Marchés des capitaux</p>	<p>Options :</p> <ul style="list-style-type: none"> elles sont octroyées en décembre, le jour où le Conseil approuve la rémunération du chef de la direction ou durant la période de négociation suivante en vertu de la politique en matière d'interdiction d'opérations de la Banque; elles sont d'une durée de 10 ans et leurs droits s'acquièrent à raison de 50 % à la fin de la troisième et de la quatrième années; elles 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; elles 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. 	<p>Toutes les options des cadres, dont les droits sont acquis ou non, peuvent être annulées dans les circonstances suivantes :</p> <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. 	<p>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.</p> <p>Pour les attributions effectuées en 2013 et par la suite, les avantages associés aux options non exercées d'un cadre peuvent être récupérés ou éliminés si, en raison d'une fraude, de l'inconduite ou d'une faute lourde d'un cadre, BMO ou BMO Financial Corp. subit une perte financière ou est tenue de redresser ses états financiers.</p>

	Qui participe	Modalités	Annulation	Récupération
<p>Régime de droits différés à la valeur d'actions – droits différés à la valeur d'actions</p> <p>(ne comprend pas les droits différés à la valeur d'actions reçus volontairement aux termes du régime d'incitation à court terme)</p>	Certains cadres	<p>Les droits différés à la valeur d'actions :</p> <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.	<p>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.</p> <p>Pour les attributions effectuées en 2013 ou par la suite, ils peuvent également récupérer ou éliminer des paiements de droits différés à la valeur d'actions s'ils découvrent une information qui aurait réduit la taille d'une attribution au moment où elle a été octroyée.</p>

- a) 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.
- b) Les cadres de BMO Marchés des capitaux, sauf le chef, BMO Marchés des capitaux, participent au régime de rémunération variable de BMO Marchés des capitaux (se reporter à la page 115 pour obtenir des détails à ce sujet).

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					
	Salaire de base	Prime en espèces a)	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions	Options d'achat d'actions b)	Droits différés à la valeur d'actions c)			
Chef de la direction	13 %	12 %	38 %	23 %	14 %	87 %	75 %	
Chef, BMO 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	36 %	24 %	26 %	14 %	0 %	64 %	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) Depuis 2013, les options d'achat d'actions payées aux membres de la haute direction américains sont limitées à 15 % de la rémunération cible.
- c) 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 BMO Marchés des capitaux qui peuvent avoir une incidence importante sur le risque de la Banque.

BMO établit la rémunération en fonction des principes du CSF. La tranche de la rémunération du chef de la direction qui est reportée est 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 rigoureux 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 global, le comité de surveillance de la rémunération des États-Unis et le chef de la direction (se reporter à la page 64 pour obtenir de l'information au sujet des comités de surveillance de la rémunération).

Au début de l'exercice

Examen de la stratégie d'entreprise	⇒ Établissement des objectifs de rendement pour les régimes d'incitation	⇒ Établissement des cibles de rémunération des cadres et des objectifs de rendement individuels
<p>Le Conseil participe à une réunion sur la stratégie d'une journée afin de discuter du plan quinquennal de la Banque et des objectifs annuels.</p>	<p>La direction et les comités de surveillance de la rémunération établissent conjointement les mesures d'évaluation du rendement des divisions ainsi que les pondérations pour le montant global des attributions aux termes des régimes d'incitation et fixent les objectifs de rendement de la Banque dans son ensemble et de chaque groupe d'exploitation.</p> <p>Ces objectifs :</p> <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. <p>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.</p>	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> • fixe les cibles de rémunération en fonction i) de la médiane sur le marché pour le poste, ii) de la durée du mandat, du rendement et de la valeur stratégique de chaque cadre et iii) de l'équité interne; • élabore des objectifs de rendement individuels en fonction des objectifs stratégiques et annuels de la Banque. <p>Les objectifs de rendement individuels sont :</p> <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. <p>Le comité :</p> <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
<p>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).</p> <p>La direction et les comités de surveillance de la rémunération travaillent conjointement pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> examiner l'incidence des risques au moment de calculer les résultats des divisions et le montant global des attributions variables; recommander des ajustements supplémentaires ou des restrictions pour refléter le risque, la conformité ou d'autres facteurs au besoin. <p>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.</p> <p>Le facteur d'évaluation du rendement des divisions est fondé sur le rendement par rapport aux objectifs établis au début de l'exercice, et il peut varier comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> de 0 % à 150 % pour le montant global des attributions à court terme; de 80 % à 120 % pour le montant global des attributions à moyen et à long terme. 	<p>Le comité peut ajuster, à son gré, le montant global de chaque type d'attribution, d'après son évaluation de ce qui suit :</p> <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. <p>Il peut également apporter un dernier ajustement à la hausse ou à la baisse pour tenir compte d'autres éléments non reflétés explicitement dans le rendement des divisions, notamment les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> le rendement comparativement à celui de nos concurrents canadiens (croissance du BPA relative, croissance du bénéfice net, RCP, revenus, charges et provisions pour pertes sur créances); la qualité du résultat (y compris les éléments non récurrents), la part de marché, l'incidence d'acquisitions et des résultats d'audit/de conformité ainsi que d'autres facteurs au besoin. 	<p>La direction, y compris le chef de la direction :</p> <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. <p>Le comité :</p> <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. <p>À compter de 2014, les primes en espèces individuelles de tous les cadres ne pourront excéder 150 % de leur cible.</p>

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		Le facteur d'évaluation du rendement des divisions est fondé sur le rendement eu égard aux mesures d'évaluation et aux pondérations énumérées ci-après, et il peut varier comme suit : <ul style="list-style-type: none"> de 0 % à 150 % pour les attributions à court terme. de 80 % à 120 % pour les attributions à moyen et 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 reflétés dans le 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.

Calcul du facteur d'évaluation du rendement des divisions

Les tableaux ci-après présentent les mesures d'évaluation du rendement des divisions de 2013 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 2013		
	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 % – 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

Mesures d'évaluation du rendement de la Banque et pondérations pour 2013	
Croissance des revenus ajustés	25 %
Croissance du bénéfice par action (« BPA ») ajusté	25 %
Rendement des capitaux propres ajusté ($\frac{2}{3}$ - RCP et $\frac{1}{3}$ - profit économique net (« PEN »))	25 %
Ratio d'exploitation ajusté	25 %

Mesures d'évaluation du rendement des groupes d'exploitation et pondérations pour 2013	PE Canada	PE États-Unis	Gestion du patrimoine	MC
Croissance des revenus ajustés	25 %	30 %	35 %	
Croissance du bénéfice net ajusté	25 %	30 %	35 %	
Rendement des capitaux propres ajusté ($\frac{2}{3}$ - RCP et $\frac{1}{3}$ - PEN)	20 %	15 %		35 %
Bénéfice net après impôts ajusté				35 %
Ratio d'efficacité ajusté	20 %	15 %	20 %	20 %
Fidélisation/expérience des clients	10 %	10 %	10 %	10 %

Les mesures ajustées qui figurent à la page 83 sont des mesures non conformes aux PCGR, excluent divers éléments comme il est indiqué à la note b) de la page 88 et sont décrites plus en détail à la page 34 du rapport annuel de 2013 de la Banque.

Se reporter à la page 88 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 2013		
	RTA relatif 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 2013 applicables à tous les participants	
RTA sur trois ans (par rapport à celui du groupe de référence canadien)	100 %

Facteurs secondaires

Le comité tient compte d'autres facteurs qui ne sont pas explicitement reflétés dans le rendement des divisions, notamment les suivants :

Quel a été notre rendement comparativement à celui de nos concurrents canadiens

- croissance du BPA ajusté;
- croissance du bénéfice net ajusté;
- 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 ajustés;
- croissance des charges ajustées.

Autres facteurs

- 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;
- résultats de l'audit/la conformité.

4. Résultats de 2013

Une fois de plus cette année, la Banque a réalisé de solides résultats financiers, notamment des revenus, un bénéfice net et un bénéfice par action record, tout en générant le RTA sur un an le plus élevé parmi ceux de toutes les banques canadiennes. Cet excellent rendement reflète une stratégie de croissance bien exécutée, l'intégration réussie des M&I et les avantages d'un modèle d'affaires diversifié.

Les services de gestion de patrimoine ont obtenu un résultat exceptionnellement élevé. En effet, ils ont connu une année record avec un résultat considérablement en hausse et une part de marché accrue, soutenus par une croissance des actifs et une fidélisation de la clientèle solides. Le groupe Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada a obtenu un résultat record, tandis que la division commerciale du groupe Services bancaires Particuliers et entreprises – États-Unis a très bien performé. De plus, BMO Marchés des capitaux a connu une bonne année grâce à une solide croissance du bénéfice et à un rendement des capitaux propres élevé. La Banque n'a pas atteint sa cible en matière d'efficacité en 2013, mais elle continue d'en faire une priorité.

Parmi ses banques de référence, BMO est celle qui possède l'assise financière la plus solide – elle a augmenté ses dividendes une fois de plus cette année et racheté 10,7 millions d'actions dans le cadre d'une offre publique de rachat dans le cours normal des activités.

Grâce à la grande notoriété de sa marque et à sa présence dans la collectivité, la Banque continue de fidéliser des clients – BMO Harris Bank s'est classée première parmi 30 grandes banques américaines pour ce qui est de la confiance à long terme dans le cadre d'un sondage sur la réputation des banques intitulé *2013 American Banker/Reputation Institute Survey of Bank Reputations*.

Attributions octroyées au titre de la rémunération pour 2013

Le tableau ci-après fait état de la rémunération globale qui a été octroyée aux membres de la haute direction visés pour l'exercice 2013, y compris la proportion de la rémunération variable (à risque) et de la rémunération au rendement reportée. Se reporter aux pages 90 à 103 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 2012	
	Fixe	Variable									
		Salaires 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 reçus volontairement b)
W.A. Downe a)	1 279 375	1 300 000	3 500 000	1 250 000	2 150 000	0	9 479 375	87 %	73 %	3 %	
T.E. Flynn	500 000	700 000	900 000	540 000	360 000	0	3 000 000	83 %	60 %	6 %	
T.V. Milroy	500 000	2 620 000	2 340 000	1 404 000	936 000	0	7 800 000	94 %	60 %	2 %	
G.G. Ouellette	500 000	900 000	1 100 000	660 000	440 000	0	3 600 000	86 %	61 %	9 %	
F.J. Techar a)	614 100	750 000	1 200 000	600 000	600 000	250 000	4 014 100	85 %	66 %	18 %	

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 104 pour obtenir des détails au sujet de la conversion des devises.

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

Rendement de 2013

La Banque a affiché un bon rendement financier cette année.

Mesure	Rendement publié pour 2013	Rendement publié pour 2012	Rendement publié pour 2011	2013 par rapport à 2012
Bénéfice net après impôts	4 248 M \$	4 189 M \$	3 114 M \$	+ 1 %
RCP	14,9 %	15,9 %	15,1 %	- 100 points de base
BPA	6,26 \$	6,15 \$	4,84 \$	+ 1 %
Ratio des capitaux propres ordinaires de première catégorie a)	9,9 %	10,5 %	9,6 %	- 60 points de base
Mesure	Rendement ajusté pour 2013	Rendement ajusté pour 2012	Rendement ajusté pour 2011	2013 par rapport à 2012
Bénéfice net après impôts	4 276 M \$	4 092 M \$	3 275 M \$	+ 5 %
RCP	15,0 %	15,5 %	16,0 %	- 50 points de base
BPA	6,30 \$	6,00 \$	5,10 \$	+ 5 %
Ratio des capitaux propres ordinaires de première catégorie a)	9,9 %	10,5 %	9,6 %	- 60 points de base

Autres mesures	2013		2012		2011		2013 par rapport à 2012	
	Banque	Groupe de référence canadien	Banque	Groupe de référence canadien	Banque	Groupe de référence canadien	Banque	Groupe de référence canadien
RTA sur un an b)	28,8 %	22,4 %	5,2 %	12,9 %	2,4 %	1,9 %	+ 2 360 points de base	+ 950 points de base
RTA sur trois ans b)	11,5 %	12,0 %	10,8 %	11,7 %	17,4 %	14,5 %	+ 70 points de base	+ 30 points de base

- a) Depuis le premier trimestre de 2013, les ratios sont calculés en conformité avec les règles de Bâle III selon la formule « tout compris ». Avant le premier trimestre de 2013, les ratios étaient calculés en fonction des règles de Bâle II. Le ratio des capitaux propres ordinaires de première catégorie calculé selon les règles de Bâle II n'est pas un ratio du capital réglementaire prescrit et a été calculé par BMO en tant que capitaux propres ordinaires réglementaires bruts moins les déductions de capital selon les règles de Bâle III divisés par les actifs pondérés en fonction des risques. Au cours de l'exercice 2011, les chiffres comparatifs n'ont pas été retraités pour refléter l'adoption des IFRS.
- b) Le RTA moyen est calculé en fonction du cours de clôture des actions le 31 octobre 2013 et dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes versés au cours de la période. Le groupe de référence canadien est constitué des cinq autres grandes canadiennes, à l'exclusion de BMO.

Les mesures ajustées qui figurent à la page 83 sont des mesures non conformes aux PCGR, excluent divers éléments comme il est indiqué à la note b) de la page 88 et sont décrites plus en détail à la page 34 du rapport annuel de 2013 de la Banque.

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	<p>✓ Se démarquer en matière de fidélisation de la clientèle en concrétisant notre promesse de marque.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons développé de nouvelles fonctionnalités novatrices visant principalement les secteurs des placements et des services bancaires numériques dans le but de clarifier les questions d'argent pour les clients : <ul style="list-style-type: none"> • Nous avons lancé l'application mobile de BMO Ligne d'action, qui permet à nos clients de suivre leurs placements, de se renseigner sur les tendances du marché et d'effectuer des transactions en tout temps et en tout lieu, à l'aide de leurs téléphones intelligents. • Nous avons amélioré notre plateforme américaine de services en ligne; les clients peuvent désormais visualiser et gérer sur un même site l'ensemble de leurs comptes bancaires, de carte de crédit et de placement. À la suite de sa mise en œuvre, nous avons décelé des indices d'une hausse du nombre total d'utilisateurs et de la durée moyenne de chaque visite. • Nous avons intégré de nouvelles fonctions au service de conférence téléphonique pour améliorer la qualité de l'expérience client offerte par BMO Marchés des capitaux et avons remporté le prix Golden Stevie 2013 de l'American Business Awards pour la meilleure campagne marketing en service interentreprises de l'année. • Offert au Canada par l'entremise des Services bancaires en ligne, notre nouveau service de virement Western Union permet aux clients de BMO de transférer des fonds à une agence Western Union, où le destinataire peut récupérer l'argent. • Nous avons mis au point un nouvel outil en ligne pour aider les clients à choisir les placements et les services de gestion de patrimoine les mieux adaptés à leur situation. • Au Canada, nous offrons maintenant un outil en ligne permettant aux clients de fixer un rendez-vous en succursale. Les clients ont pris près de 40 000 rendez-vous en 2013 au moyen de cette nouvelle fonction. • Nos groupes se sont illustrés en remportant différents prix et distinctions, dont : <ul style="list-style-type: none"> • Meilleure banque privée au Canada (<i>Global Banking and Finance Review</i>) • Meilleure société de courtage en ligne exploitée par une banque (<i>The Globe and Mail</i>) • Meilleure banque d'affaires au Canada (<i>World Finance Magazine</i>) • Meilleure expérience utilisateur de site Web : banques canadiennes (<i>Forrester</i>)
Productivité	<p>✓ Augmenter la productivité pour renforcer la performance et la valeur pour les actionnaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons allégé la structure de vente au sein de PE Canada pour resserrer les liens entre les leaders et la clientèle, et accroître l'efficacité. • Nous avons poursuivi la refonte de nos processus de base (par exemple en ce qui a trait aux prêts aux entreprises et aux prêts hypothécaires) pour offrir une expérience client de qualité exceptionnelle, accroître la disponibilité du personnel de première ligne et réduire les coûts. • La réingénierie des processus de contact clientèle, notamment en matière d'établissement de nouvelles relations et dans le secteur du crédit, a permis aux équipes affectées à la vente des services de gestion de patrimoine de passer plus de temps en contact direct avec les clients. • Par suite de la mise en œuvre de notre plateforme américaine de négociation et de vente de titres rattachés à des actions, nous avons agi comme chef de file dans huit transactions, dont la deuxième émission d'obligations convertibles en importance réalisée par des émetteurs canadiens au cours de l'exercice. • Nous avons révisé notre structure de coûts afin de trouver de nouveaux moyens d'améliorer l'efficacité : <ul style="list-style-type: none"> • Nous avons poursuivi l'aménagement innovateur de succursales afin de disposer, à la grandeur du réseau nord-américain, de points de distribution de taille plus modeste, mais plus souples et plus rentables. • L'intégration de M&I nous a permis de dégager des synergies immobilières, qui ont pris la forme de neuf regroupements de succursales et d'une réduction sensible de la surface des bureaux autres que les succursales. • 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 en matière de vente en accordant une importance particulière aux emplacements à fort potentiel de croissance et en ouvrant ou en renovant 86 succursales. Depuis un an, nous avons également ajouté plus de 300 appareils à notre réseau de guichets automatiques. • Nous avons investi dans nos processus de vente en ligne, ce qui a eu comme effet d'accroître la contribution du circuit de vente en ligne aux résultats globaux – les ventes en ligne de services bancaires de détail au Canada équivalent aux ventes de 90 succursales. • Nous avons mis sur pied un système de transmission des indications de clients en ligne qui s'ajoute aux programmes de communication déjà en place au sein des succursales et des centres d'appels.

Élément visé	But	Résultats
<p>Mise à profit de notre réseau nord-américain</p>	<p>✓ Mettre pleinement à profit notre plateforme consolidée en Amérique du Nord pour soutenir la croissance d'un bénéfice de qualité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons continué de perfectionner nos fonctionnalités et nos plateformes nord-américaines intégrées dans les secteurs prioritaires : <ul style="list-style-type: none"> • Nous avons inauguré notre première plateforme de création publicitaire nord-américaine avec la campagne Jour de paie. Les publicités ont été diffusées au Canada et aux États-Unis, et ont permis d'accroître la notoriété de la marque. • Nous avons créé un palier de direction à l'échelle nord-américaine pour certains postes clés. Dans le cadre de cette restructuration, Frank Techar est devenu, en date du 1^{er} novembre 2013, chef de l'exploitation de BMO Groupe financier. A ce titre, M. Techar supervisera l'ensemble des services bancaires aux particuliers et aux entreprises ainsi que les services de gestion de patrimoine offerts au Canada et aux États-Unis, ce qui resserrera les liens de collaboration au-delà des frontières géographiques et des divisions. • Nous avons uniformisé et intégré nos fonctions de gestion des risques à l'échelle du Canada et des États-Unis de façon à éliminer les chevauchements. • Nous avons continué d'étendre nos activités et nos capacités aux États-Unis : <ul style="list-style-type: none"> • Nous avons poursuivi aux États-Unis le déploiement des services Premier qui innovent en offrant aux utilisateurs des services bancaires et de gestion de patrimoine une expérience client différente, axée sur la planification. Les portefeuilles des clients des services Premier se sont sensiblement accrus au cours des deux derniers exercices. • Nous avons continué à utiliser la vitrine du site Web The Resource Center, qui est axé sur le leadership éclairé. Le site offre aux clients existants et potentiels de précieuses informations sectorielles émanant d'experts de BMO, de même que des observations judicieuses de tierces parties, grâce à des partenariats de contenu exclusif. • Aux États-Unis, nos services de banque d'affaires ont atteint des résultats record, les secteurs Marchés du financement par capitaux propres, Marchés du financement par emprunts et Acquisitions et dessaisissements ayant connu une année record. • Au Canada, nous avons présenté des offres irrésistibles en vue d'attirer de nouveaux clients et de renforcer les relations existantes : <ul style="list-style-type: none"> • L'engouement pour notre prêt hypothécaire à taux fixe de cinq ans dont l'amortissement est de 25 ans ne se dément pas. La popularité de ce produit qui aide les clients à se libérer de leur hypothèque plus rapidement, à payer moins d'intérêts et à se protéger contre d'éventuelles hausses des taux d'intérêt, jette les bases de relations à long terme tant avec des nouveaux clients que des clients existants. • Nous avons lancé sept nouveaux fonds négociables en bourse (FNB) pour aider les investisseurs à se constituer un portefeuille qui correspond le mieux possible à leurs objectifs. • Nous avons renforcé notre engagement auprès des Néo-Canadiens en lançant le forfait Nouveau commencement, spécialement conçu pour répondre aux besoins particuliers des nouveaux arrivants en matière de dépôts, de prêts, de cartes de crédit et de conseils financiers. Ce programme poursuit son essor et compte plus de 100 000 utilisateurs au sein de ce segment de clientèle prioritaire. • Nous avons lancé la carte MasterCard^{md} BMO World Elite améliorée qui se démarque par la richesse des avantages qu'elle offre aux clients, notamment l'échange des points de récompense sans périodes de restriction, l'accès à des salons VIP dans les aéroports et un taux d'échange des points-voyages parmi les plus avantageux de l'industrie.
<p>Expansion mondiale</p>	<p>✓ Poursuivre une expansion stratégique dans certains marchés mondiaux dans une perspective de croissance future.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous sommes la seule banque canadienne et l'une des trois banques nord-américaines à avoir établi une filiale en Chine. • L'acquisition d'une entreprise de gestion de patrimoine possédant des bureaux à Hong Kong et à Singapour nous a permis d'étendre notre plateforme internationale de services de gestion de patrimoine. • BMO Gestion mondiale d'actifs a ouvert en Australie un nouveau bureau ayant principalement pour mandat d'assurer les ventes et le service aux investisseurs institutionnels et aux particuliers d'Australie. • Nous nous sommes classés parmi les 20 premières banques d'affaires au monde et nous occupons le 13^e rang en Amérique du Nord en ce qui concerne les commissions, selon le sondage Thomson Reuters.
<p>Gestion des risques</p>	<p>✓ S'assurer que nos forces en gestion des risques sous-tendent tout ce que nous faisons pour nos clients.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous avons continué de développer l'infrastructure TI de la gestion des risques conformément aux attentes des organismes de réglementation relativement à l'amélioration des capacités d'agrégation des données sur les risques et des systèmes de gestion de l'information. • Nous avons renforcé nos capacités de simulation de crise en améliorant notre cadre de simulation global et en l'intégrant à nos processus d'élaboration de stratégie et de planification des activités.

Montant global des attributions

Le montant global des attributions est déterminé en grande partie en fonction du rendement réel par rapport aux objectifs financiers qui sont directement liés aux objectifs stratégiques de la Banque. Le comité a continué de fixer des objectifs financiers audacieux cette année et, bien que le rendement en 2013 ait surpassé celui de l'exercice précédent, le montant global des attributions était inférieur à la cible pour la Banque en général et pour tous les groupes d'exploitation, sauf les services de gestion de patrimoine, qui ont affiché des résultats particulièrement élevés. 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 global ont évalué les facteurs liés aux risques, aux finances et à la conformité et confirmé que les multiplicateurs finaux reflétaient de manière appropriée ces facteurs. Le chef de la direction et le chef des finances ont également confirmé que le paiement des incitatifs variables n'a soulevé aucune préoccupation quant aux besoins en matière de capital réglementaire de la Banque.

Montant global des attributions à court terme

Le montant global des attributions a été établi comme suit :

- rendement global de la Banque : la Banque n'a pas réussi à atteindre deux de ses quatre objectifs de rendement, soit la croissance des revenus (qui mesure la croissance du bénéficiaire d'exploitation) et le ratio d'efficacité (qui mesure le ratio des frais par rapport aux revenus);
- rendement des groupes d'exploitation : les services de gestion de patrimoine ont atteint tous leurs objectifs de rendement. Les autres groupes d'exploitation ont affiché un meilleur rendement que l'exercice précédent, mais n'ont pas atteint tous leurs objectifs. (Veuillez vous reporter aux paragraphes portant sur les attributions octroyées aux membres de la haute direction visés pour des détails au sujet du rendement des groupes d'exploitation.)

Mesures d'évaluation du rendement de la Banque a)	Objectif pour 2013 b)	Résultats réels pour 2013 c)	Incidence sur le montant global des attributions
Croissance des revenus ajustée	5,2 %	3,4 %	Légèrement inférieures à la cible
Croissance du BPA ajustée	3,0 %	5,0 %	
Rendement des capitaux propres ajusté ($\frac{2}{3}$ - RCP et $\frac{1}{3}$ - PEN)	14,9 %	15,0 %	
Ratio d'efficacité ajusté	60,7 %	63,1 %	

- a) La direction évalue le rendement de la Banque selon les PCGR et après ajustement, ce qui exclut l'incidence des éléments d'ajustement afin de faciliter la compréhension du rendement des divisions. Les mesures ajustées sont non conformes aux PCGR et expliquées plus en détail à la page 34 du rapport annuel de 2013 de la Banque.
- b) Les objectifs de rendement de la Banque pour 2013 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.
- c) Les résultats réels de la Banque susmentionnés ont été évalués en fonction des mêmes objectifs de rendement. Les résultats réels de 2013 excluent des revenus de 691 millions de dollars, des charges de 471 millions de dollars et des provisions pour pertes sur créances de 230 millions de dollars. 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 125 millions de dollars avant impôts en 2013 et a été attribué aux groupes d'exploitation. Aux fins de la rémunération, un ajustement a été effectué aux résultats ajustés des services de gestion de patrimoine aux fins d'évaluation de la rémunération dans le but d'exclure une portion d'une réduction des revenus des services de gestion de patrimoine qui n'était pas considérée comme étant représentative des éléments clés du rendement d'exploitation.

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. 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 2013	Résultats réels pour 2013	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 160 points de base au RTA moyen du groupe de référence canadien	Légèrement inférieur à la cible

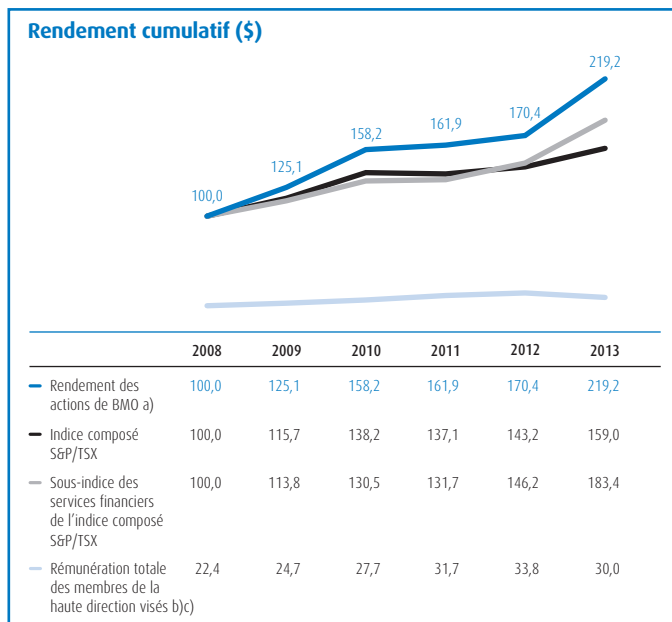
a) Calculé en fonction du cours moyen des actions sur 90 jours aux fins de la rémunération plutôt que du cours de clôture le 31 octobre. Ce nombre diffère du « RTA sur trois ans » indiqué ci-dessus ou du « RTPC sur trois ans » publié dans notre rapport annuel de 2013.

Maintien de l'harmonisation de la rémunération avec le rendement

Rendements des actionnaires

Le graphique ci-après compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions le 31 octobre 2008 à la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans chacun de deux indices de la TSX pour la même période. Ce graphique compare également la rémunération totale attribuée au chef de la direction, au chef des finances et aux trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés au cours de chaque exercice.

Se reporter à la page 91 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 2008, 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 annuelle liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour les membres de la haute direction visés au cours de chaque exercice.

- c) En 2013, en 2012 et en 2011, les membres de la haute direction visés étaient W.A. Downe, T.E. Flynn et les trois membres de la direction les mieux rémunérés à part le chef de la direction et le chef des finances. 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.

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 diminué par rapport à 2011 principalement par suite d'une hausse du bénéfice après impôts attribuable à l'acquisition de M&I.

	2013	2012 a)	2011
Bénéfice net après impôts comptable (M\$)	4 248	4 189	3 114
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (M\$)	30,0	27,8	31,7
Ratio du coût de la direction exprimé en pourcentage du bénéfice net après impôts (%)	0,71	0,66	1,02

- 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 %.

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 2011, en 2012 et en 2013.

5. Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2013

W.A. Downe, chef de la direction

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

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

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

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

Rémunération en 2013

(\$ CA)	2013 (\$)	2012 (\$)	2011 (\$)
Espèces			
Salaire a)	1 279 375	1 254 000	1 026 250
Attributions à court terme (prime)	1 300 000	1 000 000	1 150 000
Montant total en espèces	2 579 375	2 254 000	2 176 250
Titres de capitaux propres			
Attributions à moyen terme	3 500 000	3 550 000	4 000 000
Attributions à long terme			
• options d'achat d'actions	1 250 000	2 100 000	2 300 000
• droits différés à la valeur d'actions	2 150 000	1 300 000	1 400 000
Montant total des titres de capitaux propres	6 900 000	6 950 000	7 700 000
Rémunération directe totale	9 479 375	9 204 000	9 876 250

- a) 1,25 million de dollars américains en 2013; 1,25 million de dollars américains en 2012; 1,05 million de dollars américains en 2011.

Cible pour 2013

Le comité a examiné la rémunération cible de M. Downe et celle-ci est demeurée inchangée, soit 9,5 millions de dollars en 2013.

Rendement en 2013

Le Conseil était très satisfait du leadership exercé par M. Downe cette année et estime que le solide rendement de la Banque reflète une stratégie de croissance bien exécutée, l'achèvement de tous les aspects de la conversion de M&I et la modification réussie de sa marque, ainsi que les avantages d'un modèle d'affaires diversifié.

Dans le cadre de l'examen de la rémunération de M. Downe cette année, le Conseil :

- a réduit l'utilisation d'options, conformément aux attentes des actionnaires et des autorités de réglementation;
- a ajusté la composition de sa rémunération afin de se conformer aux pratiques sur le marché, ce qui a haussé légèrement la proportion attribuée aux espèces;
- a introduit l'utilisation de DVAR, qui sont assortis de conditions de rendement préalables et postérieures à l'octroi, afin d'harmoniser davantage la rémunération de M. Downe avec le rendement.

Le Conseil a ensuite usé de son jugement pour approuver une légère hausse de la rémunération de M. Downe, qui s'établit légèrement en deçà de la rémunération cible, pour les raisons suivantes :

- l'excellence de son leadership, qui a permis de produire une fois de plus des résultats financiers et d'exploitation solides, y compris d'intégrer avec succès M&I;
- son rôle de leadership exercé dans la planification de la relève et son engagement envers la stratégie de croissance à long terme de BMO;
- un RTA sur un an de premier plan, soit 28,8 %, et un solide RTA sur trois ans, qui constituent une indication tangible que la stratégie de la Banque fonctionne.

Objectifs individuels

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

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

Se reporter aux pages 84 à 87 pour obtenir une analyse complète du rendement de la Banque eu égard à ses priorités stratégiques en 2013.

Montant global des attributions

Le montant global des attributions octroyées à M. Downe est fondé en totalité sur le rendement de la Banque. Le montant global des attributions à court terme était supérieur à celui de l'exercice précédent, mais légèrement inférieur au montant cible étant donné que la Banque n'a pas réussi à atteindre les objectifs établis 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 88 pour obtenir des détails à ce sujet.

Cible pour 2014

Le Conseil a entrepris une analyse détaillée des sociétés de référence canadiennes et déclaré que la rémunération directe cible totale de M. Downe était inférieure à la médiane sur le marché et inférieure à la corrélation entre la rémunération et la taille de la société. Par conséquent, et pour souligner le solide rendement de M. Downe, le leadership dont il a fait preuve au cours de son mandat, sa vision stratégique et son jugement éclairé, le Conseil a augmenté sa rémunération cible totale, qui est passée de 9,5 millions de dollars à 10,5 millions de dollars pour 2014. La composition de la rémunération a été ajustée comme suit :

- le salaire de base a été porté à 1,5 million de dollars, soit une augmentation de 250 000 \$ US. Étant donné que M. Downe a atteint le plafond de 1 million de dollars américains pour ses prestations de retraite annuelles, cette hausse n'aura aucune incidence sur les obligations de retraite;

- le ratio espèces/capitaux propres a été ajusté et fixé à 32 %:68 %, soit la médiane des salaires versés aux chefs de la direction des autres grandes banques canadiennes;
- l'utilisation d'options d'achat d'actions a été réduite, passant de 26 % de la rémunération variable totale à au plus 10 %; le solde sera affecté aux DDVA;
- les attributions incitatives à moyen terme seront octroyées à titre de DVAR, qui sont assortis de conditions de rendement préalables et postérieures à l'octroi.

Rémunération au rendement

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

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

Exercice	Rémunération directe totale			Valeur pour les actionnaires (\$) c)
	Valeur au moment de l'attribution (\$))	Valeur au 31 octobre 2013 (\$) a)	Valeur au 31 octobre 2013 exprimée en pourcentage de la valeur au moment de l'attribution (%) b)	
2008	5 982 000	2 847 253	48	219
2009	7 450 000	9 767 265	131	175
2010	9 542 600	11 635 928	122	139
2011	9 876 250	12 631 813	128	136
2012	9 204 000	10 518 380	114	129
Moyenne pondérée			109	160

- a) La rémunération directe totale de M. Downe calculée au 31 octobre 2013 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 2013 de droits à la valeur d'actions qui n'ont pas été acquis;
 - la valeur dans le cours au 31 octobre 2013 d'options d'achat d'actions octroyées;
 - la rémunération reçue en dollars américains a été convertie en dollars canadiens (se reporter à la page 104 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 2013 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 11,5 millions de dollars en date du 31 octobre 2013.
- b) Représente la valeur de la rémunération directe totale de M. Downe calculée au 31 octobre 2013, exprimée en pourcentage de sa rémunération directe totale durant l'année de l'attribution.
- c) Représente la valeur cumulative au 31 octobre 2013 d'un placement de 100 \$ dans les actions le 1^{er} novembre de l'année de l'attribution, y compris les dividendes réinvestis.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2013					
Multiple requis	Actions (\$))	DVAAR (\$))	DDVA (\$))	Propriété totale d'actions (\$))	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
7,0	16 511 193	13 392 458	18 418 942	48 322 593	37,77

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

Régime de retraite

M. Downe participe à ce qui suit :

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

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

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

Les prestations de retraite annuelles totales de M. Downe ont atteint le montant maximal et s'élevaient à ce jour à 1,0 million de dollars américains (1 042 700 \$ CA) et sont payables immédiatement, sans réduction. Ces prestations en dollars américains n'augmenteront pas à mesure que M. Downe accumulera des années de service décomptées ou des gains.

T.E. Flynn, chef des finances

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

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

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

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

Rémunération en 2013

(\$ CA)	2013 (\$)	2012 (\$)	2011 (\$)
Espèces			
Salaires a)	500 000	500 000	461 425
Attributions à court terme (prime)	700 000	630 000	772 000
Montant total en espèces	1 200 000	1 130 000	1 233 425
Titres de capitaux propres			
Attributions à moyen terme	900 000	847 500	1 170 000
Attributions à long terme			
• options d'achat d'actions	540 000	508 500	936 000
• droits différés à la valeur d'actions	360 000	339 000	—
Montant total des titres de capitaux propres	1 800 000	1 695 000	2 106 000
Rémunération directe totale	3 000 000	2 825 000	3 339 425

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 et en 2013.

Cible pour 2013

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

Rendement en 2013

Le chef de la direction a évalué le rendement de M. Flynn pour 2013 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;
- productivité axée sur les processus qui améliorent sensiblement l'expérience client;
- leadership au sein de l'ensemble de l'entreprise et contribution à une culture axée sur la hausse du rendement.

M. Flynn a obtenu un bon rendement eu égard à ses objectifs individuels cette année. Toutefois, sa rémunération directe totale était légèrement inférieure à sa rémunération cible cette année du fait que le montant global des attributions était inférieur au montant cible. Le comité a usé de son jugement pour ajuster à la hausse sa rémunération en reconnaissance de l'important leadership qu'il a exercé pour que la Banque soit en mesure de réaliser une croissance future.

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 global des attributions à court terme était supérieur à celui de l'exercice précédent, mais légèrement inférieur au montant cible étant donné que la Banque n'a pas réussi à atteindre les objectifs établis pour deux de ses quatre mesures d'évaluation du rendement. Le montant global des attributions à moyen terme 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 88 pour obtenir des détails à ce sujet.

Cible pour 2014

La rémunération directe totale cible de M. Flynn a été majorée pour refléter le mandat élargi de M. Flynn, l'étendue de son expérience et sa position relative sur le marché. Sa rémunération de base est demeurée inchangée.

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 2013 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 2013					
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	566 126	3 552 667	784 456	4 903 249	9,81

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 (le « régime complémentaire »), qui est une convention non agréée financée par la Banque à l'intention des cadres, des directeurs généraux désignés et des dirigeants désignés.

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

- elles correspondent à 1,25 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds), multiplié par ses années de service décomptées, déduction faite d'une somme au titre des droits à pension aux termes du Régime de pensions du Canada (« RPC »), plus 1,25 % de la moyenne de ses cinq attributions à court terme consécutives les plus élevées, plafonnées à 45 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds) et multipliées par ses années de service décomptées plus 0,75 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen multiplié par les années de cotisation, étant donné qu'il a choisi d'accroître une partie de ses prestations de retraite en effectuant des cotisations facultatives;
- elles sont payables à l'âge de 65 ans, mais des prestations réduites peuvent être versées jusqu'à 15 ans auparavant (une réduction de 3 % s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 60 ans pour la tranche des prestations de retraite fondées sur les années de service cumulées avant le 1^{er} juillet 2007, et une réduction de 4 % s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 65 ans pour la tranche des prestations de retraite fondées sur les années de service cumulées après le 30 juin 2007), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- elles sont versées sous forme de paiements périodiques par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et le régime complémentaire.

Les prestations de retraite annuelles de M. Flynn totalisent à ce jour 193 857 \$ et sont payables, sans réduction, à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Flynn accumulera des années de service décomptées et des gains. Se reporter à la page 108 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

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

M. Milroy dirige les activités de BMO Marchés des capitaux. 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 est nommé chef et chef de la direction, BMO Marchés des capitaux

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

Rémunération en 2013

(\$ CA)	2013 (\$)	2012 (\$)	2011 (\$)
Espèces			
Salaire	500 000	500 000	483 333
Attributions à court terme (prime)	2 620 000	2 430 000	2 350 000
Montant total en espèces	3 120 000	2 930 000	2 833 333
Titres de capitaux propres			
Attributions à moyen terme	2 340 000	2 360 000	2 575 000
Attributions à long terme			
• options d'achat d'actions	1 404 000	1 415 000	2 575 000
• droits différés à la valeur d'actions	936 000	945 000	
Montant total des titres de capitaux propres	4 680 000	4 720 000	5 150 000
Rémunération directe totale	7 800 000	7 650 000	7 983 333

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 et en 2013.

Cible pour 2013

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

Rendement en 2013

Le chef de la direction a évalué le rendement de M. Milroy pour 2013 eu égard à ses objectifs individuels ainsi qu'aux objectifs du groupe BMO Marchés des capitaux pour 2013 :

- accroissement de la part importante de marché au Canada grâce à des idées novatrices avec l'aide d'une équipe de couverture clientèle de premier plan;
- compétences nord-américaines mises à profit dans certains secteurs stratégiques sur les marchés internationaux pour étendre la gamme de produits offerts aux clients;
- stimulation du rendement à l'aide de la plateforme américaine en tirant profit des compétences de distribution étendues ainsi que de la recherche ciblée et de la couverture clientèle dans des secteurs stratégiques;
- amélioration continue de nos pratiques en matière de gestion des risques et de conformité, notamment avec la réglementation.

Se reporter aux pages 56 et 57 de notre rapport annuel pour obtenir une analyse complète des objectifs et réalisations de ce groupe en 2013.

M. Milroy a obtenu un bon rendement eu égard à ses objectifs individuels cette année. Toutefois, sa rémunération directe totale était légèrement inférieure à sa rémunération cible du fait que le montant global des attributions était quelque peu inférieur au montant cible.

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 BMO Marchés des capitaux. Le montant global des attributions à court terme était supérieur à celui de l'exercice précédent, mais légèrement inférieur au montant cible étant donné que la Banque n'a pas réussi à atteindre les objectifs établis pour deux de ses quatre mesures d'évaluation du rendement et que BMO Marchés des capitaux n'a pas réussi à atteindre deux de ses quatre cibles financières. 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 88 pour obtenir des détails à ce sujet.

Régime d'incitation à court terme		
Mesures d'évaluation de BMO Marchés des capitaux a)	Rendement pour 2013 b)	
Bénéfice net ajusté	Supérieur à la cible	Le bénéfice net était supérieur à la cible en raison d'une hausse des revenus et des recouvrements de pertes de crédit, qui ont été partiellement annulés par des charges supérieures aux charges cibles.
Ratio d'efficience ajusté	Inférieur à la cible	Le ratio d'efficience ajusté de 59,8 % était inférieur à la cible en raison d'une croissance des charges supérieures à la cible.
Rendement des capitaux propres ajusté – RCP et PEN	Supérieur à la cible	Le RCP était légèrement inférieur à la cible du fait que le bénéfice net était supérieur à la cible et que les capitaux propres étaient légèrement inférieurs à la cible. Le PEN était également légèrement supérieur à la cible.
Fidélisation/expérience des clients	Inférieure 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	Inférieure à la cible	

a) Les résultats ajustés excluent l'amortissement des actifs incorporels liés aux acquisitions (2 millions de dollars après impôts en 2013). Les mesures ajustées sont non conformes aux PCGR et expliquées plus en détail à la page 34 du rapport annuel de 2013 de la Banque.

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

Se reporter à la page 89 pour obtenir les mesures d'évaluation du rendement aux termes du régime d'incitation à court terme de la Banque.

Cible pour 2014

La rémunération totale cible de M. Milroy est concurrentielle par rapport au marché et demeure inchangée pour 2014. Sa composante capitaux propres a été modifiée pour réduire l'utilisation d'options d'achat d'actions.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 60 % de la rémunération de M. Milroy pour 2013 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 2013					
Multiple requis de la rémunération directe cible totale	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple de la rémunération directe cible totale
1,0	1 334 273	8 802 524	17 455 872	27 592 669	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 108 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

G.G. Ouellette, chef, Gestion de patrimoine

M. Ouellette dirige les activités de gestion de patrimoine mondiales de la Banque et est vice-président du conseil de BMO Nesbitt Burns. Il est chargé de définir et de mettre en œuvre l'orientation stratégique et de fournir des services intégrés qui tiennent compte des besoins des clients fortunés et il est responsable des résultats des groupes Gestion bancaire privée, Services de placement traditionnels, Services de courtage à commission réduite, Fonds communs de placement, Assurance et Gestion de placement au Canada et aux États-Unis.

1979 Il s'est joint à Burns Fry Limited en tant que gestionnaire de placements, puis de directeur de succursale et de directeur national des ventes

1990 Il est nommé directeur général des services aux investisseurs

1993 Il est nommé vice-président directeur, Burns Fry Limited

1994 Il est nommé vice-président directeur, Gestion privée lorsque Burns Fry a fusionné avec Nesbitt Thomson

1997 Il est nommé directeur de la Gestion privée et vice-président du conseil de Nesbitt Burns

2001 Il est nommé à son poste actuel

M. Ouellette est titulaire d'un diplôme de premier cycle et d'une maîtrise en administration des affaires de l'université de Western Ontario.

Rémunération en 2013

(\$ CA)	2013 (\$)	2012 (\$)	2011 (\$)
Espèces			
Salaire	500 000	500 000	500 000
Attributions à court terme (prime)	900 000	720 000	906 000
Montant total en espèces	1 400 000	1 220 000	1 406 000
Titres de capitaux propres			
Attributions à moyen terme	1 100 000	1 040 000	1 222 000
Attributions à long terme			
• options d'achat d'actions	660 000	624 000	1 222 000
• droits différés à la valeur d'actions	440 000	416 000	—
Montant total des titres de capitaux propres	2 200 000	2 080 000	2 444 000
Rémunération directe totale	3 600 000	3 300 000	3 850 000

Cible pour 2013

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

Rendement en 2013

Le chef de la direction a évalué le rendement de M. Ouellette pour 2013 eu égard à ses objectifs individuels ainsi qu'aux objectifs des services de gestion de patrimoine pour 2013 :

- amélioration de l'expérience client grâce à des services axés sur les besoins en matière de gestion de patrimoine en constante évolution;
- rationalisation des produits et simplification des processus afin d'accroître la productivité;
- investissement dans les ressources humaines, les produits, la technologie et l'expansion des activités afin de stimuler la croissance future.

Se reporter aux pages 53 et 54 de notre rapport annuel pour obtenir une analyse complète des objectifs et réalisations de ce groupe en 2013.

M. Ouellette a obtenu un bon rendement eu égard à ses objectifs individuels cette année. Sa rémunération directe totale était supérieure à la cible cette année du fait que le montant global des attributions à court terme était supérieur à la cible, ce qui a compensé la légère baisse du financement par capitaux propres. En raison du rendement record des services de gestion de patrimoine, le comité a usé de son jugement pour hausser la rémunération reportée de M. Ouellette.

Montant global des attributions

Les attributions à court terme de M. Ouellette sont établies dans une proportion de 25 % en fonction du rendement de la Banque et dans une proportion de 75 % en fonction du rendement des services de gestion de patrimoine. Le montant total des attributions à court terme était supérieur à la cible étant donné que les services de gestion de patrimoine ont dépassé leurs quatre cibles. 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 à la cible. Se reporter à la page 89 pour obtenir des détails à ce sujet.

Régime d'incitation à court terme		
Mesures d'évaluation des services de gestion de patrimoine a)	Rendement b)	
Croissance du bénéfice net ajusté	Supérieure à la cible	La croissance du bénéfice net était supérieure à la cible principalement en raison du fait que la croissance des revenus était supérieure à la croissance cible.
Croissance des revenus ajustés	Supérieure à la cible	La croissance des revenus était supérieure à la cible étant donné que les activités de gestion de patrimoine ont connu un rendement élevé en raison de la croissance de l'actif des clients et d'un important gain sur valeurs mobilières en 2013. Les revenus découlant des assurances ont augmenté du fait que les taux d'intérêt à long terme avaient été touchés par des fluctuations défavorables au cours de l'exercice précédent et que les activités sous-jacentes ont augmenté de façon continue.
Ratio d'efficacité ajusté	Supérieur à la cible	Le ratio d'efficacité de 66,7 % était supérieur à la cible en raison d'une croissance des revenus supérieure à la cible et d'une gestion rigoureuse de la croissance des charges.
Fidélisation/expérience des clients	Supérieure à la cible	La fidélisation des clients était légèrement supérieure à la cible.
Incidence sur le montant global des attributions	Supérieure à la cible	

- a) Les résultats ajustés excluent l'amortissement des actifs incorporels liés aux acquisitions (27 millions de dollars après impôts en 2013). Les mesures ajustées sont non conformes aux PCGR et expliquées plus en détail à la page 34 du rapport annuel de 2013 de la Banque.
- b) Aux fins de la rémunération, les résultats de Gestion de patrimoine ont été ajustés pour évaluer la rémunération et augmenter les provisions pour pertes sur créances afin de refléter les pertes sur créances en fonction des pertes prévues plutôt que des pertes sur créances réelles.

Se reporter à la page 89 pour obtenir les mesures d'évaluation du rendement aux termes du régime d'incitation à court terme de la Banque.

Cible pour 2014

On a haussé la rémunération totale cible de M. Ouellette pour 2014 afin de la rendre plus conforme à celle du marché. Le salaire de base de M. Ouellette est demeuré inchangé et sa composante capitaux propres a été légèrement modifiée pour réduire l'utilisation d'options d'achat d'actions.

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 61 % de la rémunération de M. Ouellette pour 2013 est reportée.

Propriété d'actions

M. Ouellette 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 2013					
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	14 088 853	4 065 957	10 082 276	28 237 086	56,47

Régime de retraite

M. Ouellette participe à ce qui suit :

- le régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque;
- une convention d'allocation de retraite, soit une entente non agréée financée par la Banque qui définit ses ententes de retraite et clarifie son droit en cas de changement de contrôle.

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

- elles correspondent à 2 % de la somme de ses gains ouvrant droit à pension, multipliés par ses années de service décomptées;
- les gains ouvrant droit à pension de M. Ouellette sont plafonnés à 145 % de son salaire de base. Ils se définissent comme la somme de son salaire pour les 12 derniers mois et de la moyenne de ses cinq attributions à court terme consécutives les plus élevées aux termes du régime d'incitation à court terme;
- elles sont payables immédiatement, sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- elles sont versées sous forme de paiements périodiques par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et le régime complémentaire.

Les prestations de retraite annuelles de M. Ouellette totalisent à ce jour 420 500 \$ et sont payables immédiatement, sans réduction. Cette somme augmentera à mesure que M. Ouellette accumulera des années de service décomptées et des gains. Se reporter à la page 108 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

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

Pour 2014, M. Techar a la responsabilité générale des groupes Services bancaires Particuliers et entreprises et des services de gestion de patrimoine en Amérique du Nord ainsi que des réseaux de distribution de détail de la Banque, qui servent plus de neuf millions de clients. Il est également chargé de surveiller les aspects liés à la commercialisation, à la technologie et à l'exploitation afin de fournir l'une des meilleures expériences clients et de réagir de façon appropriée aux conditions, aux tendances et aux technologies sur le marché.

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

1984 Il entre au service de la Banque

2001 Il est nommé président et chef de la direction de Harris Bankcorp, Inc.

2006 Il est nommé président et chef de la direction, Services bancaires Particuliers et entreprises - Canada

2013 Il est nommé à son poste actuel le 1^{er} novembre

Il a commencé sa carrière auprès de la Banque dans 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 génie de l'université Princeton ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires de l'université de Denver.

Rémunération en 2013

(\$ CA)	2013 (\$)	2012 (\$)	2011 (\$)
Espèces			
Salaire a)	614 100	601 920	541 860
Attributions à court terme (prime)	1 000 000	700 000	843 000
Montant total en espèces	1 614 100	1 301 920	1 384 860
Titres de capitaux propres			
Attributions à moyen terme	1 200 000	1 050 000	1 228 500
Attributions à long terme			
• options d'achat d'actions	600 000	630 000	1 228 500
• droits différés à la valeur d'actions	600 000	420 000	—
Montant total des titres de capitaux propres	2 400 000	2 100 000	2 457 000
Rémunération directe totale	4 014 100	3 401 920	3 841 860

a) 600 000 \$ US en 2013 et en 2012; 550 000 \$ US en 2011

Cible pour 2013

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

Rendement en 2013

Le chef de la direction a évalué le rendement de M. Techar pour 2013 eu égard à ses objectifs individuels ainsi qu'aux objectifs du groupe PE Canada pour 2013 :

- amélioration de l'expérience client pour se démarquer de la concurrence sur le marché canadien;
- consolidation des relations avec les clients des Services bancaires aux particuliers grâce à des produits novateurs et à un service exceptionnel;
- création du réseau de distribution le plus productif au pays;
- stimulation de la croissance du crédit aux entreprises et des dépôts d'entreprises afin d'accroître notre part de marché.

Se reporter aux pages 47 et 48 de notre rapport annuel pour obtenir une analyse complète des objectifs et réalisations de ce groupe en 2013.

M. Techar a obtenu un bon rendement eu égard à ses objectifs individuels cette année. Il a fait preuve de leadership dans la concrétisation de la vision de la Banque, soit être la banque modèle en matière d'expérience client exceptionnelle, et réussi à fidéliser la clientèle en respectant notre promesse au sujet de la marque. Sa rémunération directe totale était légèrement inférieure à la cible étant donné que le montant global des attributions était également légèrement inférieur à la cible. Le comité a ajusté à la hausse la rémunération de M. Techar en reconnaissance de son leadership, de sa contribution stratégique et de ses efforts de restructuration des activités de services aux particuliers et aux entreprises et de services de gestion de patrimoine partout en Amérique du Nord, à l'appui de la stratégie de la Banque.

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 à court terme était supérieur cette année, mais inférieur à la cible 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 cibles. 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 à la cible. Se reporter à la page 89 pour obtenir des détails à ce sujet.

Régime d'incitation à court terme		
Mesures d'évaluation du rendement de PE Canada a)	Rendement pour 2013 b)	
Croissance des revenus ajustée	Inférieure à la cible	La croissance des revenus était inférieure à la cible du fait que la croissance des prêts cible a été réduite par une pression sur les marges exercée par la faiblesse continue des taux d'intérêt et que la croissance des dépôts était inférieure à la cible.
Croissance du bénéfice net ajusté	Inférieure à la cible	La croissance du bénéfice net était inférieure à la cible principalement en raison d'une croissance des revenus inférieure à la cible, comme il est indiqué ci-dessus.
Rendement des capitaux propres ajusté - RCP et PEN	Inférieur à la cible	Le RCP était légèrement inférieur à la cible du fait que le bénéfice net était inférieur à la cible et que les capitaux propres étaient légèrement supérieurs à la cible. Le PEN était également légèrement inférieur à la cible.
Ratio d'efficacité ajusté	Inférieur à la cible	Le ratio d'efficacité de 51,1 % était inférieur à la cible en raison d'une croissance des revenus inférieure à la cible, qui a été partiellement compensée par une gestion des charges rigoureuses.
Fidélisation/expérience des clients	Inférieure à la cible	La fidélisation des clients était légèrement inférieure à la cible.
Incidence sur le montant global des attributions	Inférieure à la cible	

- a) Les résultats ajustés excluent l'amortissement des actifs incorporels liés aux acquisitions (10 millions de dollars après impôts en 2013). Les mesures ajustées sont non conformes aux PCGR et expliquées plus en détail à la page 34 du rapport annuel de 2013 de la Banque.
- b) Aux fins de la rémunération, les résultats de PE Canada ont été ajustés pour évaluer la rémunération et augmenter les provisions pour pertes sur créances afin de refléter les pertes sur créance en fonction des pertes prévues plutôt que des pertes sur créances réelles.

Se reporter à la page 89 pour obtenir les mesures d'évaluation du rendement aux termes du régime d'incitation à court terme de la Banque.

Cible pour 2014

Lors de la nomination de M. Techar à son nouveau poste de chef de l'exploitation le 1^{er} novembre 2013, sa rémunération directe totale cible a été haussée en proportion de ses responsabilités supplémentaires. Son salaire de base a été augmenté de 100 000 \$ US pour être porté à 700 000 \$ US.

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 66 % de la rémunération de M. Techar pour 2013 est reportée, compte tenu de la tranche de 25 % de sa rémunération en espèces qu'il a choisi 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 2013					
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	3 457 794	4 187 373	7 023 935	14 669 102	23,89

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, régime financé par l'entreprise offert à tous les employés admissibles de BMO Harris, y compris les cadres, 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 globales de M. Techar se décrivent comme suit :

- elles correspondent à 2 % de la somme de ses gains ouvrant droit à pension, multipliés par ses années de service décomptées;
- les gains ouvrant droit à pension de M. Techar sont établis en dollars américains et plafonnés à 145 % de son salaire de base. Ils se définissent comme la somme de son salaire pour les 12 derniers mois et de la moyenne des cinq attributions consécutives les plus élevées qui lui ont été octroyées aux termes du régime d'incitation à court terme;
- elles sont fondées sur son salaire en dollars américains et l'équivalent en dollars américains des attributions qui lui ont été octroyées aux termes du régime d'incitation à court terme canadien;
- elles sont payables à l'âge de 60 ans, mais peuvent être versées plus tôt, moyennant une réduction (une réduction de 3 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 60 ans), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- la tranche prise en charge par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal est versée sous forme de paiements périodiques; la tranche prise en charge par le régime agréé de Harris est versée sous forme de paiements périodiques ou de somme forfaitaire (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 526 146 \$ et sont payables sans réduction à l'âge de 60 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Techar accumulera des années de service décomptées et des gains. Se reporter à la page 108 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

6. 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	Salaire (\$)	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 (\$)		Autre rémunération (\$ e)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels c)	Valeur du régime de retraite (\$ d)		
W.A. Downe Chef de la direction	2013	1 279 375	5 650 000	1 250 000	1 300 000	0	13 050	9 492 425
	2012	1 254 000	4 850 000	2 100 000	1 000 000	384 013	12 540	9 600 553
	2011	1 026 250	5 400 000	2 300 000	1 150 000	1 531 923	12 069	11 420 242
T.E. Flynn Chef des finances	2013	500 000	1 260 000	540 000	700 000	87 992	118 974	3 206 966
	2012	500 000	1 186 500	508 500	630 000	66 854	14 959	2 906 813
	2011	461 425	1 170 000	936 000	772 000	94 966	13 693	3 448 084
T.V. Milroy Chef, BMO Marchés des capitaux	2013	500 000	3 276 000	1 404 000	2 620 000	3 500	2 921	7 806 421
	2012	500 000	3 305 000	1 415 000	2 430 000	3 500	3 000	7 656 500
	2011	483 333	2 575 000	2 575 000	2 350 000	3 500	3 000	7 989 833
G.G. Ouellette Chef, Gestion de patrimoine	2013	500 000	1 540 000	660 000	900 000	279 810	69 672	3 949 482
	2012	500 000	1 456 000	624 000	720 000	398 315	66 626	3 764 941
	2011	500 000	1 222 000	1 222 000	906 000	405 124	91 953	4 347 077
F.J. Techar Chef de l'exploitation, BMO Groupe financier	2013	614 100	1 800 000	600 000	1 000 000	1 410 262	101 048	5 525 410
	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

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 = 1,0235 \$ CA en 2013; 1,00 \$ US = 1,0032 \$ CA en 2012 et 1,00 \$ US = 0,9852 \$ CA en 2011.

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 = 1,0620 \$ CA en 2013; 1,00 \$ US = 0,9936 \$ CA en 2012 et 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 = 1,0427 \$ CA en 2013; 1,00 \$ US = 0,9990 \$ CA en 2012 et 1,00 \$ US = 0,9967 \$ CA en 2011.

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 2013, 2012 et 2011. 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 2011, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2010.

- La valeur des options octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. Downe : 2 650 000 \$; M. Flynn : 810 000 \$; M. Milroy : 1 672 500 \$; M. Ouellette : 940 500 \$ et M. Techar : 1 081 500 \$.
- La valeur des attributions fondées sur des actions octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. Downe : 3 000 000 \$; M. Flynn : 1 110 000 \$; M. Milroy : 1 727 500 \$; M. Ouellette : 1 052 000 \$ et M. Techar : 1 081 500 \$.

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 : 4,37 %; volatilité du cours des actions historique : 25,08 %; taux de rendement sans risque : 2,25 % 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 2013 est de 13,72 \$ par option. À des fins comptables, la méthode et les hypothèses utilisées pour l'évaluation des options sont conformes aux lignes directrices énoncées dans la Norme internationale d'information financière 2, *Paiement fondé sur des actions*. Une méthode binomiale d'établissement du prix des options a été utilisée avec les hypothèses suivantes : rendement en dividendes prévu : 6,0 % - 6,2 %; volatilité prévue du cours des actions de la Banque : 18,1 % - 18,6 %; taux de rendement sans risque : 1,7 % - 1,9 % 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 2013 est d'environ 5,29 \$ 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
2013	M. Techar	25 %
2012	M. Techar	25 %
2011	M. Techar	25 %
	M. Milroy	25 %

- d) La valeur du régime de retraite comprend le coût des prestations de retraite actuelles relatives au service et l'incidence des écarts entre la rémunération réelle et la rémunération estimative à des fins actuarielles. (Se reporter aux pages 107 et 108 pour obtenir des renseignements au sujet de ces régimes et obligations de retraite.) La valeur du régime de retraite de M. Downe pour l'exercice 2013 est de zéro étant donné qu'il n'a pas accumulé d'autres prestations de retraite en 2013 car il a atteint le plafond de 1 000 000 \$ US des prestations de retraite totales auxquelles il a droit au cours de l'exercice 2012.

Une tranche de 274 215 \$ de la valeur du régime de retraite pour l'exercice 2013 de 1 410 262 \$ déclarée pour M. Techar est attribuable au coût pour les services de 2013. Le reste est attribuable à la hausse de l'obligation au titre des prestations constituées établies en fonction du nombre d'années de services décomptées totales de M. Techar ce jour, résultant de la hausse de son salaire de base le 1^{er} novembre 2013.

- e) Ces montants représentent les cotisations effectuées par la Banque pour les membres de la haute direction visés aux termes des régimes d'achat d'actions des employés et la valeur totale des avantages accessoires et avantages sociaux en sus de 50 000 \$, ou 10 % du salaire annuel total (selon le moins élevé des deux). Le montant indiqué en 2013 pour M. Flynn comprend une allocation de 31 000 \$ et des frais d'inscription à un club de 66 547 \$, celui indiqué en 2013 pour M. Ouellette comprend une allocation de 31 000 \$ et des frais d'inscription à un club de 18 301 \$ et celui indiqué en 2013 pour M. Techar comprend une allocation de 31 000 \$, des frais de préparation fiscale de 23 854 \$ et un paiement de compensation fiscale de 24 640 \$.

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 2013.

Nom	Date d'octroi	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions			
		Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$ a)	Valeur des options exercées b)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis (non payées ou distribuées) (c)
W.A. Downe	5 janvier 2004	14 553	53,93	5 janvier 2014	271 996				
	5 janvier 2004	14 994	53,93	5 janvier 2014	280 238				
	5 janvier 2004		53,93	5 janvier 2014		188 473			
	8 décembre 2004	13 332	56,60	8 décembre 2014	213 579				
	8 décembre 2004	13 332	56,60	8 décembre 2014	213 579				
	8 décembre 2004	13 736	56,60	8 décembre 2014	220 051				
	8 décembre 2005	15 279	62,99	8 décembre 2015	147 137				
	8 décembre 2005	15 279	62,99	8 décembre 2015	147 137				
	8 décembre 2005	15 742	62,99	8 décembre 2015	151 595				
	14 décembre 2006	32 439	68,97	14 décembre 2016	118 402				
	14 décembre 2006	32 439	68,97	14 décembre 2016	118 402				
	14 décembre 2006	33 422	68,97	14 décembre 2016	121 990				
	13 décembre 2007	54 582	60,23	13 décembre 2017	676 271				
	13 décembre 2007	54 582	60,23	13 décembre 2017	676 271				
	13 décembre 2007	56 236	60,23	13 décembre 2017	696 764				
	10 décembre 2009	183 194	53,45	10 décembre 2019	3 511 829				
	22 décembre 2010	199 408	57,78	22 décembre 2020	2 959 215				
	22 décembre 2010					57 170	4 151 684		
	13 décembre 2011	178 572	56,00	13 décembre 2021	2 967 867				
	13 décembre 2011					75 677	5 495 628		
	13 décembre 2011							1 992 068	
	14 décembre 2012	166 362	60,11	14 décembre 2022	2 081 189				
	14 décembre 2012					62 638	4 548 801		
	14 décembre 2012							1 634 391	
Total		1 107 483			15 573 512	188 473	195 485	14 196 113	16 470 722

Attributions fondées sur des options

Attributions fondées sur des actions

Nom	Date d'octroi	Nombre de titres		Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$ a)	Valeur des options exercées b)	d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Nombre d'actions ou d'unités des actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur les actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis (non payées ou distribuées) (\$ c)
		sous-jacents aux options non exercées	prix d'exercice des options (\$)							
T.E. Flynn	8 décembre 2004	10 250	56,60	8 décembre 2014	164 205					
	8 décembre 2004	10 250	56,60	8 décembre 2014	164 205					
	8 décembre 2005	10 800	62,99	8 décembre 2015	104 004					
	8 décembre 2005	10 800	62,99	8 décembre 2015	104 004					
	14 décembre 2006	11 800	68,97	14 décembre 2016	43 070					
	14 décembre 2006	11 800	68,97	14 décembre 2016	43 070					
	13 décembre 2007	17 300	60,23	13 décembre 2017	214 347					
	13 décembre 2007	17 300	60,23	13 décembre 2017	214 347					
	11 décembre 2008	45 320	34,13	11 décembre 2018	1 744 367	812 730				
	10 décembre 2009	58 466	53,45	10 décembre 2019	1 120 793					
	22 décembre 2010	60 951	57,78	22 décembre 2020	904 513					
	22 décembre 2010							21 153	1 536 124	
	13 décembre 2011	72 671	56,00	13 décembre 2021	1 207 792					
	13 décembre 2011							22 135	1 607 471	
	14 décembre 2012	40 284	60,11	14 décembre 2022	503 953					
	14 décembre 2012							14 954	1 085 946	
	14 décembre 2012							5 869	426 199	
Total		377 992			6 532 670	812 730		64 111	4 655 740	0
T.V. Milroy	5 janvier 2004	14 350	53,93	5 janvier 2014	268 202					
	5 janvier 2004		53,93	5 janvier 2014			143 098			
	8 décembre 2004	8 200	56,60	8 décembre 2014	131 364					
	8 décembre 2004		56,60	8 décembre 2014			59 876			
	7 février 2006	5 700	67,94	7 février 2016	26 676					
	7 février 2006	5 700	67,94	7 février 2016	26 676					
	14 décembre 2006	5 250	68,97	14 décembre 2016	19 163					
	14 décembre 2006	5 250	68,97	14 décembre 2016	19 163					
	13 décembre 2007	12 050	60,23	13 décembre 2017	149 300					
	13 décembre 2007	12 050	60,23	13 décembre 2017	149 300					
	27 mars 2008	61 302	45,00	27 mars 2018	1 693 161					
	11 décembre 2008		34,13	11 décembre 2018			919 175			
	10 décembre 2009	98 114	53,45	10 décembre 2019	1 880 845			499 895		
	22 décembre 2010	125 853	57,78	22 décembre 2020	1 867 659					
	22 décembre 2010							32 920	2 390 678	
	13 décembre 2011	199 923	56,00	13 décembre 2021	3 322 720					
	13 décembre 2011							48 717	3 537 811	
	14 décembre 2012	112 097	60,11	14 décembre 2022	1 402 333					
	14 décembre 2012							41 641	3 023 992	
	14 décembre 2012							16 360	1 188 077	
Total		665 839			10 956 562	1 622 044		139 638	10 140 558	15 551 138
G.G. Ouellette	5 janvier 2004	28 941	53,93	5 janvier 2014	540 907					
	5 janvier 2004		53,93	5 janvier 2014			393 540			
	5 janvier 2004	29 818	53,93	5 janvier 2014	557 298					
	8 décembre 2004	16 566	56,60	8 décembre 2014	265 387					
	8 décembre 2004	16 566	56,60	8 décembre 2014	265 387					
	8 décembre 2004	17 068	56,60	8 décembre 2014	273 429					
	8 décembre 2005	16 434	62,99	8 décembre 2015	158 259					
	8 décembre 2005	16 434	62,99	8 décembre 2015	158 259					
	8 décembre 2005	16 932	62,99	8 décembre 2015	163 055					
	14 décembre 2006	15 015	68,97	14 décembre 2016	54 805					
	14 décembre 2006	15 015	68,97	14 décembre 2016	54 805					
	14 décembre 2006	15 470	68,97	14 décembre 2016	56 466					
	13 décembre 2007	19 206	60,23	13 décembre 2017	237 962					
	13 décembre 2007	19 206	60,23	13 décembre 2017	237 962					
	13 décembre 2007	19 788	60,23	13 décembre 2017	245 173					
	11 décembre 2008	83 505	34,13	11 décembre 2018	3 214 107					
	10 décembre 2009	62 949	53,45	10 décembre 2019	1 206 732					
	22 décembre 2010	70 771	57,78	22 décembre 2020	1 050 242					
	22 décembre 2010							20 048	1 455 857	
	13 décembre 2011	94 876	56,00	13 décembre 2021	1 576 839					
	13 décembre 2011							23 119	1 678 915	
	14 décembre 2012	49 434	60,11	14 décembre 2022	618 419					
	14 décembre 2012							18 350	1 332 606	
	14 décembre 2012							7 202	523 006	
Total		623 994			10 935 493	393 540		68 719	4 990 384	9 248 528

Attributions fondées sur des options						Attributions fondées sur des actions			
Nom	Date d'octroi	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$) a	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$) a	Valeur des options exercées b)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur	Valeur
								des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) c)	de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis (non payées ou distribuées) (\$) c)
F.J. Techar	5 janvier 2004	16 533	53,93	5 janvier 2014	309 002				
	5 janvier 2004	17 034	53,93	5 janvier 2014	318 365				
	5 janvier 2004		53,93	5 janvier 2014		166 420			
	8 décembre 2004	16 368	56,60	8 décembre 2014	262 215				
	8 décembre 2004	16 864	56,60	8 décembre 2014	270 161				
	8 décembre 2004		56,60	8 décembre 2014			117 850		
	8 décembre 2005	17 061	62,99	8 décembre 2015	164 297				
	8 décembre 2005	17 578	62,99	8 décembre 2015	169 276				
	8 décembre 2005		62,99	8 décembre 2015				92 346	
	14 décembre 2006	20 988	68,97	14 décembre 2016	76 606				
	14 décembre 2006	20 988	68,97	14 décembre 2016	76 606				
	14 décembre 2006	21 624	68,97	14 décembre 2016	78 928				
	13 décembre 2007	26 136	60,23	13 décembre 2017	323 825				
	13 décembre 2007	26 136	60,23	13 décembre 2017	323 825				
	13 décembre 2007	26 928	60,23	13 décembre 2017	333 638				
	11 décembre 2008	46 149	34,13	11 décembre 2018	1 776 275	1 370 908			
	10 décembre 2009	76 006	53,45	10 décembre 2019	1 457 035				
	22 décembre 2010	81 381	57,78	22 décembre 2020	1 207 694				
	22 décembre 2010						20 610	1 496 682	
	13 décembre 2011	95 381	56,00	13 décembre 2021	1 585 232				
	13 décembre 2011						23 242	1 687 845	
	14 décembre 2012	49 909	60,11	14 décembre 2022	624 362				
	14 décembre 2012						18 527	1 345 421	
	14 décembre 2012						7 271	528 034	
Total		593 064			9 357 342	1 747 524	69 650	5 057 982	5 721 197

- a) La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2013 (72,62 \$). 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.
- b) La valeur des options exercées correspond au produit reçu au cours de l'exercice 2013 de l'exercice d'options octroyées au cours des exercices antérieurs, déduction non faite des impôts et commissions.
- c) Le total représente la valeur globale des primes en espèces annuelles des membres de la haute direction visés qui ont volontairement choisi de reporter leur rémunération et de toucher des DDVA, des équivalents de dividendes crédités sous forme de DDVA supplémentaires et les DDVA attribués. Les DDVA attribués individuellement sont inclus dans cette colonne.

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

Le tableau ci-après présente la valeur des attributions fondées sur des options, des attributions fondées sur des actions et de la rémunération versée en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres dont les droits ont été acquis ou qui a été gagnée durant l'exercice 2013.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) a)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) b)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) c)
W.A. Downe	629 154	4 348 927	1 300 000
T.E. Flynn	666 845	973 062	700 000
T.V. Milroy	1 455 114	2 465 090	2 620 000
G.G. Ouellette	789 434	1 047 663	900 000
F.J. Techar	835 751	1 264 980	1 000 000

- 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 acquis en cours durant la période. Les équivalents de dividendes sont évalués au cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2013 (72,62 \$).
- c) Il s'agit des attributions en espèces annuelles pour 2013. Ce tableau fait état du montant intégral des attributions en espèces annuelles même si une portion d'entre elles a été volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA.

Tableau des régimes de retraite à prestations déterminées

Le tableau ci-après décrit les régimes de retraite à prestations déterminées, notamment les prestations de retraite annuelles payables aux membres de la haute direction visés admissibles – à la fin de l'exercice, à l'âge normal de la retraite et à l'âge de 65 ans – et les obligations cumulées au titre des prestations déterminées.

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$) a,b)			Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) e)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) f)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) f)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) e)
		À la fin de l'exercice c)	À l'âge normal de la retraite d)	À 65 ans				
W.A. Downe	30,42	1 042 700 g)	1 042 700 g)	1 042 700 g)	15 366 818	0	406 105	15 772 923
T.E. Flynn	20,92	193 857	255 590	359 352	1 630 717	87 992	39 944	1 758 653
G.G. Ouellette	29,00	420 500	449 500	449 500	5 506 565	279 810	54 917	5 841 292
F.J. Techar	29,00	526 146 h)	670 283 h)	774 352 h)	7 354 419	1 410 262	589 065	9 353 746

- Les prestations annuelles payables comprennent tous les droits à pension obtenus de la Banque.
- Toutes les prestations annuelles indiquées pour MM. Flynn et Ouellette reflètent les gains en date du 31 octobre 2013. Les prestations annuelles payables à la fin de l'exercice de M. Techar reflètent les gains en date du 31 octobre 2013, tandis que les prestations annuelles payables à l'âge normal de la retraite et à 65 ans reflètent la hausse approuvée de son salaire avec prise d'effet à l'exercice 2014.
- Les prestations annuelles payables reflètent les prestations de retraite gagnées à la fin de l'exercice et ne reflètent pas les réductions des prestations appliquées en cas de départ à la retraite anticipé.
- Aux termes de leurs ententes de retraite, l'âge normal de la retraite pour MM. Downe, Techar et Ouellette est de 60 ans. Une tranche des prestations de retraite de M. Flynn pourra lui être versée, sans réduction, à l'âge de 60 ans et le montant total de ses prestations de retraite pourra lui être versé, sans réduction, à l'âge normal de la retraite, soit 65 ans. Le montant indiqué correspond à la somme payable à l'âge de 60 ans.
- 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.
- 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.
- Une partie des prestations de retraite annuelles de M. Downe seront payables en tant que rente par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal. Le reste de la valeur totale des droits à des prestations de retraite annuelles sera converti en somme forfaitaire à la retraite. Les prestations de retraite annuelles sont assujetties à des droits à des prestations de retraite d'une valeur maximale totale de 1 000 000 \$ US. La prestation annuelle payable de 1 000 000 \$ US a été convertie (1 042 700 \$ CA) au taux de change indiqué dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération.
- 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)		Valeur accumulée au titre du régime de retraite à cotisations déterminées à la fin de l'exercice (\$) a)	
	Montant	Montant	Montant	Montant
T.V. Milroy	87 445	3 500	100 971	

- 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 pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante b)	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
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 afférents à toutes les options seront pleinement acquis et les options expireront dans les 90 jours suivants.

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante b)	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Droits différés à la valeur d'actions	Rachat des droits en cas d'acquisition ou annulation dans les autres cas	Rachat des droits en cas d'acquisition ou annulation dans les autres cas a)	Rachat des droits en cas d'acquisition ou annulation dans les autres cas	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 gains moyens les plus élevés moins le salaire ouvrant droit à pension moyen, multipliés par les années de service décomptées) est payable.	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire
Régime de retraite 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
Avantages sociaux	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Avantages accessoires	Cessation	Cessation	Scénario assujéti à des négociations	Cessation	Aucun paiement supplémentaire

a) Depuis 2013, tous les DDVA attribués acquis seront annulés en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante.

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

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 2013 a).

Nom	Type de paiement	Démission (\$)	Cessation d'emploi	Cessation d'emploi	Départ à la retraite	
			pour une cause juste et suffisante (\$)	sans cause juste et suffisante (\$ b)	(anticipé ou à l'âge normal de la retraite) (\$)	Changement de contrôle (\$)
W.A. Downe	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	7 091 925	0	7 091 925
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	9 562 685
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	7 091 925	0	16 654 610
T.E. Flynn	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	0	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	2 667 907
	Prestations de retraite	0	0	52 292	0	0
	Total	0	0	52 292	0	2 667 907
T.V. Milroy	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	0	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	6 132 772
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	6 312 772
G.G. Ouellette	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	4 288 000	0	4 288 000
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	5 180 617
	Prestations de retraite	0	0	58 000	0	58 000
	Total	0	0	4 346 000	0	9 526 617
F.J. Techar	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	3 187 002	0	3 187 002
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	5 087 727
	Prestations de retraite	0	0	33 383	0	33 383
	Total	0	0	3 220 385	0	8 308 112

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 2013. Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2013 (72,62 \$). Les paiements supplémentaires en dollars américains ont été convertis au taux de change de 1,00 \$ US = 1,0427 \$ CA.

- Les conventions d'allocation de retraite de MM. Downe, Ouellette et Techar régissent leurs indemnités de départ. La common law détermine les indemnités de départ de MM. Flynn et Milroy.
- Les valeurs indiquées pour les options d'achat d'actions correspondent au montant dans le cours des options dont les droits seraient acquis de façon anticipée. L'acquisition anticipée des droits relatifs à des options d'achat d'actions aurait lieu s'il était mis fin à l'emploi du membre de la haute direction sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant le changement de contrôle.
- Les conventions d'allocation de retraite de MM. Downe, Ouellette 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 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 la cessation d'emploi volontaire du cadre pour un motif valable.

7. Renseignements complémentaires

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

Les seuls régimes de rémunération aux termes desquels la Banque émet des titres de capitaux propres sont le régime d'options d'achat d'actions et les régimes d'options d'achat d'actions de 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 en date du 1^{er} novembre 2003. Les dernières options octroyées aux termes de ce régime ont expiré le 28 février 2013. Ce régime n'est plus actif.

Effet de dilution du régime d'incitation à long terme

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

Le tableau ci-après présente ces mesures clés et indique la façon dont nous gérons les octrois d'options d'achat d'actions afin de réduire au minimum l'effet dilutif sur les actionnaires.

	Mesure (indiquée en % des actions émises et en circulation en date du 31 octobre 2013)		
	2013	2012	2011
Nombre d'options pouvant être octroyées et d'options en cours non exercées a)	3,13 %	3,49 %	3,99 %
Dilution b)	2,32 %	2,43 %	2,66 %
Taux d'émission c)	0,31 %	0,39 %	0,86 % d)

- a) Il s'agit du nombre total d'options disponibles aux fins d'émission, majoré de toutes les options en cours qui n'ont pas encore été exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice, soit 644 129 945.
- 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 2013) ce qui suit :

- les actions devant être émises à l'exercice des options en cours aux termes des divers régimes d'options d'achat d'actions;
- le reste des actions qui demeurent disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions (aucune autre action n'est disponible aux fins d'émission aux termes des régimes d'options d'achat d'actions de M&I).

Les actionnaires ont approuvé tous les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui comportent l'émission d'actions. Se reporter aux pages 113 et 114 pour obtenir une description des principales modalités du régime d'options d'achat d'actions de la Banque.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options et droits en cours et des bons de souscription en circulation a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options et droits en cours et des bons de souscription en circulation b)	Nombre de titres demeurant disponibles aux fins d'émission future aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (exclusion faite des titres indiqués à la colonne a))
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	14 968 711	78,17 \$	5 201 062
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	14 968 711	78,17 \$	5 201 062

- a) Comprend les options d'achat d'actions en cours de M&I qui ont été converties en options permettant d'acheter des actions à la clôture de l'acquisition de M&I, conformément à la convention d'achat.
b) Comprend le prix d'exercice moyen pondéré des options d'achat d'actions de M&I converties.

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

Admissibilité	Options attribuées à des employés et à des employés en congé autorisé de la Banque et d'entités du même groupe qu'elle, au gré du comité
Nombre maximum d'actions pouvant être émises	75 876 632 actions (représentant 11,77 % des actions émises et en circulation au 7 février 2014)
Nombre d'actions actuellement émises (dilution)	15 567 779 actions peuvent être émises à l'exercice d'options en cours (représentant 2,42 % des actions émises et en circulation de la Banque au 7 février 2014)
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission	4 102 185 actions demeurent disponibles aux fins d'émission (représentant 0,64 % des actions émises et en circulation de la Banque au 7 février 2014)
Autres restrictions	Le nombre d'actions pouvant être émises en faveur d'initiés, à tout moment, aux termes de toutes les ententes de rémunération fondées sur des titres ne peut excéder 10 % des actions émises et en circulation; le nombre d'actions émises en faveur d'initiés, au cours d'une période d'un an, aux termes de toutes les ententes de rémunération fondées sur des titres ne peut excéder 10 % des actions émises et en circulation. Le nombre maximum d'actions réservées aux fins d'émission aux termes d'options en faveur d'un participant ne peut excéder 5 % des actions alors émises et en circulation.
Ligne directrice du comité (nombre d'options pouvant être octroyées et d'options en cours non exercées)	Le comité a adopté une ligne directrice selon laquelle le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours qui n'ont pas encore été exercées doit correspondre à au plus 7,5 % du nombre total d'actions émises et en circulation de la Banque.

Régime d'options d'achat d'actions de la Banque - conditions

Durée maximale des options	Dix ans à compter de la date d'octroi. Si l'expiration a lieu durant une période d'interdiction d'opérations de la Banque, la durée est prolongée jusqu'au cinquième jour ouvrable suivant la levée de la période d'interdiction d'opérations. Toutefois, les titulaires d'options qui sont des contribuables américains ne sont pas visés par cette disposition.
Prix d'exercice	Égal au cours de clôture des actions à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.
Acquisition des droits et exercice d'options	Les options d'achat d'actions ne peuvent être exercées tant que les droits relatifs à ceux-ci ne sont pas acquis. Depuis 2013, les droits relatifs aux options s'acquiert à raison de 50 % à la fin des troisième et quatrième anniversaires de la date d'octroi. Pour les options octroyées avant 2013, ils s'acquiert 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 au 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 geste préjudiciable posé pendant la période d'emploi	La totalité ou une partie des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis et qui ont été octroyées à un cadre peut être annulée 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 dont l'emploi a pris fin sans cause juste et suffisante sollicite des employés ou des clients de la Banque.
Changement de contrôle	S'il est mis fin à l'emploi d'un cadre (autrement que pour une cause juste et suffisante) dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, les droits relatifs à ses options seront acquis immédiatement et le cadre disposera de 90 jours pour exercer celles-ci.
Modifications apportées au régime	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 : 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 au cours d'une période d'interdiction d'opérations de la Banque); iv) l'autorisation pour les administrateurs non-salariés de participer au régime; v) l'autorisation de transférer des options ou des droits à la plus-value d'actions, sauf dans le cadre du processus habituel de règlement d'une succession; vi) le report de la date d'expiration d'une option à plus de 10 ans après sa date d'octroi (sauf si la date d'expiration tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations de la Banque); vii) l'autorisation d'octroyer des attributions, sauf des octrois d'options et de droits à la plus-value d'actions, aux termes du régime. Les modifications pouvant être apportées sans l'approbation des actionnaires sont les modifications de nature administrative, l'ajout d'engagements de la Banque visant à protéger les participants, l'ajustement d'options en cours par suite de certaines opérations de la Banque, l'ajout de dispositions prévoyant des pratiques à adopter relativement aux retenues d'impôts applicables, la modification des dispositions en matière d'acquisition des droits relatifs à une option et la modification des dispositions en matière de résiliation d'une option qui n'entraîne pas la prolongation de la durée de l'option au-delà de sa date d'expiration initiale.
Processus d'exercice	i) les cadres doivent ouvrir un compte de courtage auprès de BMO; ii) lorsqu'une option est exercée, le compte est débité du prix d'exercice et, dans la mesure où le montant débité excède les fonds disponibles dans le compte, de l'intérêt est facturé au cadre au même taux que celui qui est facturé aux clients pour l'achat de titres sur marge; iii) si le cadre a choisi de vendre la totalité ou une partie des actions émises à l'exercice des options, la maison de courtage conserve une partie du produit de la vente pour couvrir le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts; iv) si le cadre a choisi de conserver les actions émises à l'exercice des options, il lui incombe de régler le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts. Un cadre peut également choisir de remettre ses options dans le cours de la veille de leur expiration en échange d'actions d'une valeur équivalente aux options en question.
Mesures de récupération	Jusqu'à 100 % des avantages associés aux options non exercées d'un cadre peuvent être récupérés si, en raison d'une fraude, de l'inconduite ou d'une faute lourde du cadre, BMO ou BMO Financial Corp. subit une perte financière importante ou est tenue de redresser ses états financiers. Jusqu'à 100 % des avantages reçus par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions au cours des 12 derniers mois peuvent être récupérés en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite conformément à la politique de la Banque.

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

Admissibilité	Employés de BMO Marchés des capitaux (à l'exclusion du chef de la direction de BMO Marchés des capitaux).
Forme d'attribution	Espèces, droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR) ou droits différés à la valeur d'actions (DDVA).
Montant global des attributions	Le montant global des attributions est établi en fonction d'un modèle de passation en charges totale par l'utilisation du rendement en fonction du bénéfice net avant prime et impôts par rapport aux rendements cibles; la somme dont dispose le comité de direction de BMO Marchés des capitaux est établie en fonction du rendement des groupes d'exploitation énoncé à la page 96. Le montant global des attributions est pleinement ajusté en fonction des pertes sur prêts réelles et tient compte de la mesure d'évaluation du RCP de BMO Marchés des capitaux. Le montant global des attributions peut également être ajusté en fonction d'autres facteurs tels que le risque.
Forme des attributions	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. La tranche en espèces peut être volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA. Tous les employés qui prennent des risques importants de BMO Marchés des capitaux reçoivent au moins 40 % de leur attribution incitative sous forme de DVAAR. Se reporter aux pages 116 à 118 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des employés qui prennent des risques importants.
Modalités des DVAAR	DVAAR : <ul style="list-style-type: none"> • Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DVAAR supplémentaires. • La valeur est fondée sur le cours des actions. • Les DVAAR s'acquiescent à raison de 25 % au cours de chacune des deux premières années et de 50 % au cours de la troisième année, avec un paiement chaque année ou à la fin de la période de trois ans. • Les DVAAR non acquis sont annulés en cas de démission. • La possibilité d'acquiescent des DVAAR est maintenue en cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, sous réserve des dispositions en matière de non-concurrence et/ou de non-sollicitation. • Les DVAAR non acquis sont annulés si le participant pose un geste pendant qu'il est au service de la Banque qui aurait entraîné la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante.
Modalités des DDVA	Les employés de BMO Marchés des capitaux occupant un poste de directeur général ou un poste à un échelon supérieur peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur attribution en espèces sous forme de DDVA. DDVA : <ul style="list-style-type: none"> • Les DDVA donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DDVA supplémentaires. • Les DDVA sont rachetables seulement lorsque les employés participants rompent tous les liens avec la Banque et les entités du même groupe qu'elle. • La valeur d'un DDVA est fondée sur le cours des actions.
Récupération	Les attributions en espèces, sous forme de DVAAR et sous forme de DDVA versées au cours des 12 derniers mois peuvent être récupérées en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite, conformément à la politique de la Banque. 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.

8. 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 58 et suivantes pour obtenir des renseignements au sujet de la rémunération des cadres et du rôle du comité.)

Régimes importants

Le comité a approuvé les critères de définition des régimes importants en tenant compte des commentaires des groupes des risques, de l'audit, des finances, des ressources humaines et de la conformité de la Banque.

Le niveau de risque d'une entreprise (compte tenu de l'évaluation du groupe des risques) et ses dépenses au titre de la rémunération annuelle totale déterminent si un régime de rémunération sera considéré comme étant *important* ou non. Généralement, un risque plus élevé et des dépenses plus importantes au titre de la rémunération annuelle permettent de classer un régime dans les régimes importants.

Le comité doit approuver ce qui suit :

- la liste annuelle des régimes importants;
- les modifications apportées aux régimes importants une fois examinées par les comités de surveillance de la rémunération des États-Unis et global et le chef de la direction (se reporter à la page 64 pour obtenir de plus amples détails au sujet des comités de surveillance de la rémunération des États-Unis et global);
- 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 BMO Marchés des capitaux qui pourraient avoir une incidence importante sur le risque de la Banque.

Les normes suivantes s'appliquent à la rémunération des employés 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 a été convertie en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen au cours des exercices suivants : 2013 : 1,00 \$ US = 1,0235 \$ CA et 1 £ = 1,5978 \$ CA et 2012 : 1,00 \$ US = 1,0032 \$ CA.

Les titres de capitaux propres attribués ont été convertis en dollars canadiens à l'aide du taux de change au comptant à la fin du mois de novembre au cours des exercices suivants : 2013 : 1,00 \$ US = 1,0620 \$ CA et 1 £ = 1,7382 \$ CA et 2012 : 1,00 \$ US = 0,9936 \$ CA.

Rémunération directe totale attribuée au cours des exercices 2013 et 2012

Catégorie a)	2013		2012	
	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	100	9	103
Rémunération fixe totale (\$)	5 456 075	28 038 787	5 260 880	27 745 894
Rémunération variable globale				
En espèces (\$)	7 981 255	58 861 111	6 550 074	60 681 879
Fondée sur des actions (\$)	18 547 700	56 546 155	16 724 490	53 404 372
Fondée sur des options (\$)	6 286 040	10 948 556	7 330 381	12 864 782
Rémunération reportée totale (\$ b)	25 708 740	68 720 225	24 755 443	68 009 210
Rémunération variable totale (\$ c)	38 271 070	154 394 610	35 865 825	154 696 927

- a) Les employés qui ont quitté la Banque durant l'exercice sont inclus dans ces catégories. Les membres de la haute direction représentent les plus hauts dirigeants de la Banque.
- b) La rémunération reportée totale représente la valeur totale 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 2013 et 2012

Catégorie	2013		2012	
	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants
Espèces				
Droits acquis	3 285 481	1 201 653	2 952 914	1 447 358
Fondée sur des actions a)b)				
Droits acquis	58 271 359	39 095 226	39 576 896	46 879 976
Droits non acquis	46 326 638	219 019 123	33 770 530	219 939 689
Fondée sur des options a)c)				
Droits acquis	35 791 079	44 571 062	9 668 207	20 676 125
Droits non acquis	24 738 609	35 498 155	7 044 316	13 702 665
Versée durant l'exercice	14 462 729	65 922 316	14 610 726	86 666 720

- a) D'après le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2013 (72,62 \$) et le 31 octobre 2012 (59,02 \$).
- 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 2013 et en 2012, aucune réduction n'a été effectuée en raison d'ajustements explicites. En 2013 ou en 2012, aucune réduction implicite n'a été effectuée.

Autre rémunération versée

En 2013, les indemnités de départ convenues ont atteint 14,3 millions de dollars pour quatre employés qui prennent des risques importants et 17,0 millions de dollars ont été versés à 17 employés qui prennent des risques importants. 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 29,1 millions de dollars à 17 employés qui prennent des risques importants. Les indemnités de départ attribuées étaient conformes à la pratique de common law. Aucun membre de la haute direction n'a reçu ni ne s'est vu attribuer d'indemnité de départ au cours de l'exercice 2013 ou 2012.

Les renseignements sur les primes d'entrée en fonction, les primes garanties et les indemnités de départ les plus élevées attribuées en 2013 et en 2012 ont été communiqués au BSIF à titre confidentiel aux fins de protection des renseignements personnels des employés.

Approbation des administrateurs

Notre Conseil d'administration a approuvé le contenu de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction aux fins de distribution aux actionnaires.

La secrétaire générale,



BARBARA M. MUIR
Le 25 février 2014

Le développement durable chez BMO

Nous utilisons l'expression « développement durable » pour décrire notre approche de gestion des répercussions de nos activités en fonction du triple critère de la responsabilité économique, de la responsabilité sociale et de la responsabilité environnementale.

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

Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet dans notre Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle (www.bmo.com/esg-pas-report) et dans notre Rapport sociétal (www.bmo.com/responsabilitesocietale).

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

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

On peut se procurer de l'information sur nos politiques, nos programmes et notre performance en matière d'environnement sur



www.bmo.com/environnement

