

Banque de Montréal

Avis de convocation à l'assemblée annuelle
des actionnaires qui se tiendra le 22 février 2005

Circulaire de sollicitation de procurations

Table des matières

| | |
|--|----|
| Invitation adressée aux actionnaires | 1 |
| Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal | 2 |
| Circulaire de sollicitation de procurations | |
| Questions et réponses sur le vote par procuration | 3 |
| Questions devant être soumises à l'assemblée | |
| • États financiers | 5 |
| • Élection du Conseil d'administration | 5 |
| • Nomination des vérificateurs | 5 |
| • Propositions d'actionnaires | 5 |
| Candidats à l'élection au Conseil d'administration | 6 |
| Rémunération et relevé de présence des membres du Conseil d'administration | 10 |
| Rapports | |
| • Comité de vérification | 12 |
| • Comité de révision | 13 |
| • Comité de régie et de mise en candidature | 14 |
| • Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres | 15 |
| • Comité d'évaluation des risques | 16 |
| Déclaration relative à la rémunération de la haute direction | 17 |
| Rémunération des membres de la haute direction | 24 |
| Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction | 32 |
| Graphique de rendement | 33 |
| Assurance des administrateurs et des dirigeants | 33 |
| Renseignements complémentaires | 34 |
| Comment communiquer avec le Conseil d'administration | 34 |
| Approbation des administrateurs | 34 |
| Annexe 1 – Pratiques en matière de gouvernance et Charte des attentes à l'endroit des administrateurs | 35 |
| Annexe 2 – Propositions d'actionnaires | 42 |

Votre vote compte...

Actionnaires inscrits

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

Actionnaires non inscrits

Vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom (courtier en valeurs, fiduciaire ou autre institution financière).

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

Invitation adressée aux actionnaires

J'ai le grand plaisir de vous inviter, en tant qu'actionnaire de la Banque de Montréal, à vous joindre aux membres de notre Conseil d'administration et aux membres de notre haute direction pour notre assemblée annuelle qui aura lieu le 22 février 2005. Cette année encore, l'assemblée annuelle se tiendra au complexe Le Carlu dans le centre-ville de Toronto.

À l'assemblée vous aurez l'occasion d'apprendre de première main les résultats de la Banque pour 2004, de prendre connaissance de nos projets futurs et d'obtenir une réponse aux questions que vous aurez sur ces points.

Si vous ne pouvez assister personnellement à l'assemblée, nous vous demandons d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions par procuration en suivant les directives simples énoncées dans la circulaire de sollicitation de procurations ci-jointe.

Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet sur notre site Web à l'adresse www.bmo.com. Vous pouvez également accéder en ligne au texte intégral de notre rapport annuel de 2004, à nos résultats trimestriels, aux présentations que nous avons données dernièrement à la communauté financière ainsi qu'à d'autres renseignements utiles. L'assemblée annuelle sera couverte en direct sur notre site Web et une version enregistrée y sera disponible après l'assemblée.

Que vous votiez en personne ou par procuration, nous vous saurions gré de participer à cet important forum pour nos actionnaires.

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



David Galloway

Le président et chef de la direction,



Tony Comper

Le 5 janvier 2005

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

L'assemblée annuelle des actionnaires de 2005 de la Banque de Montréal aura lieu le mardi 22 février 2005, à 9 h 30 (heure normale de l'Est), dans le Concert Hall, Le Carlu, 444 Yonge Street, 7^e étage, Toronto (Ontario) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004 et le rapport des vérificateurs y afférent;
2. élire le Conseil d'administration pour 2005;
3. nommer les vérificateurs pour 2005;
4. étudier les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe 2 de la circulaire de sollicitation de procurations; et
5. délibérer sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les actionnaires inscrits en date du 5 janvier 2005 auront le droit de voter à l'assemblée. Le nombre de voix admissibles* pouvant être exprimées à l'assemblée s'élève à 501 515 410, soit le nombre total d'actions ordinaires de la Banque en circulation le 5 janvier 2005.

Si vous ne pouvez assister en personne à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire de procuration ci-joint et le retourner dans l'enveloppe-réponse affranchie fournie à cette fin ou le télécopier au 1 866 249-7775, à partir du Canada et des États-Unis, ou au (416) 263-9524, à partir de tout autre pays. Pour que votre vote soit compté, votre formulaire de procuration doit parvenir à la Société de fiducie Computershare du Canada, par télécopieur aux numéros susmentionnés ou par la poste à son bureau de Toronto, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le lundi 21 février 2005.

Par ordre du Conseil d'administration,

La vice-présidente et secrétaire,



Velma J. Jones

Le 5 janvier 2005

*Le nombre réel de voix admissibles peut être moins élevé en raison des restrictions établies par la *Loi sur les banques*.

Circulaire de sollicitation de procurations

La présente circulaire de sollicitation de procurations est datée du 31 décembre 2004 et l'information est donnée à cette date, sauf indication contraire.

Questions et réponses sur le vote par procuration

Q : Sur quelles questions est-ce que je vote?

R : Les actionnaires votent sur l'élection des membres du Conseil d'administration de la Banque pour 2005, la nomination des vérificateurs de la Banque pour 2005 et les propositions d'actionnaires.

Q : Qui a le droit de voter?

R : Les actionnaires inscrits à la fermeture des bureaux le 5 janvier 2005 ont le droit de voter. Chaque action ordinaire confère un droit de vote sur les questions précisées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal, sauf les actions de la Banque détenues en propriété véritable par : l'État canadien, une province canadienne ou un de leurs organismes; un État étranger ou une subdivision politique ou un organisme d'un État étranger; ou toute personne ayant acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la Banque sans l'approbation du ministre des Finances. Aucune personne physique ou morale ne peut exercer à l'égard des actions dont elle est le propriétaire véritable des droits de vote qui, dans l'ensemble, représentent plus de 20 % des droits de votes qui peuvent être exercés.

Si vous avez acquis vos actions après le 5 janvier 2005 et souhaitez savoir comment exercer les droits de vote qui y sont rattachés, voyez la réponse à la question « Que se passe-t-il si des actions sont transférées après le 5 janvier 2005? » à la page 4.

Q : Comment est-ce que je vote?

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

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

R : Si vous êtes actionnaire inscrit et comptez assister à l'assemblée le 22 février 2005 pour y exercer en personne les droits de vote rattachés à vos actions, vous n'avez pas à remplir et à retourner le formulaire de procuration. Vous exercerez vos droits de vote vous-même à l'assemblée. Veuillez vous inscrire auprès de l'agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, dès votre arrivée à l'assemblée.

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

Q : Qui sollicite une procuration de ma part?

R : La procuration ci-jointe est sollicitée par la direction de la Banque de Montréal et les frais de cette sollicitation sont pris en charge par la Banque. La sollicitation de procurations se fait surtout par la poste, mais peut aussi être effectuée par téléphone, par écrit ou en personne par des employés de la Banque ou de la Société de fiducie Computershare du Canada. La Banque aura aussi recours aux services d'une entreprise externe pour solliciter des procurations, Georgeson Shareholder Communications Canada, Inc., ce qui lui coûtera environ 35 000 \$.

Q : Qu'est-ce qui se produit si je signe le formulaire de procuration joint à la circulaire de sollicitation de procurations?

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

Q : Puis-je nommer une autre personne que ces administrateurs pour exercer mes droits de vote?

R : **Oui. Inscrivez le nom de cette personne, qui n'est pas tenue d'être actionnaire, dans l'espace prévu sur le formulaire de procuration.** Nous vous signalons toutefois qu'il est interdit de voter, aux termes de la *Loi sur les banques*, aux représentants des entités expressément exclues dans la réponse à la question « Qui a le droit de voter? ».

Si vous nommez une telle autre personne, vous devez vous assurer qu'elle assistera à l'assemblée et qu'elle sait qu'elle a été nommée pour y exercer vos droits de vote. À son arrivée à l'assemblée, cette personne devrait signaler sa présence à un représentant de la Société de fiducie Computershare du Canada.

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

R : Faites-le parvenir à l'agent des transferts de la Banque, la Société de fiducie Computershare du Canada, dans l'enveloppe-réponse fournie, ou télécopiez-le au 1 866 249-7775, à partir du Canada et des États-Unis, ou au (416) 263-9524, à partir de tout autre pays, de façon qu'il lui parvienne au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le lundi 21 février 2005. Votre vote sera ainsi compté.

Q : Si je change d'idée, est-ce que je peux révoquer la procuration une fois que je l'ai donnée?

R : Oui. Si vous changez d'idée et souhaitez révoquer votre procuration, préparez une déclaration écrite à cet effet; signez votre déclaration ou faites-la signer par votre mandataire autorisé par écrit à ce faire ou, si l'actionnaire est une société, apposez-y le sceau de la société ou faites-la signer par un dirigeant ou un mandataire de la société dûment autorisé. Votre déclaration doit être livrée à la secrétaire de la Banque à l'adresse mentionnée ci-dessous au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le lundi 21 février 2005, ou remise au président de l'assemblée le jour de l'assemblée, le 22 février 2005, ou de toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement.

Banque de Montréal
Corporate Secretary's Department
21st Floor, 1 First Canadian Place
Toronto (Ontario) M5X 1A1
À l'attention de Velma J. Jones, vice-présidente et secrétaire
Télécopieur : 416-867-6793

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

R : Les personnes nommées dans le formulaire de procuration doivent exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour ou contre les questions soumises à l'assemblée, ou s'abstenir d'exercer ces droits de vote, conformément à vos directives ou, vous pouvez les laisser voter à leur discrétion. Si vous ne donnez pas de directives, les droits de vote rattachés aux procurations reçues par la direction seront exercés **pour** l'élection des administrateurs au Conseil et la nomination des vérificateurs, et **contre** les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

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

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

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

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

R : Au 5 janvier 2005, il y avait 501 515 410 actions ordinaires de la Banque en circulation. Sous réserve des restrictions de la *Loi sur les banques* concernant l'exercice des droits de vote rattachés aux actions (voir la question « Qui a le droit de voter? » à la page 3), chaque actionnaire inscrit dispose d'une voix pour chaque action ordinaire qu'il détient à la fermeture des bureaux le 5 janvier 2005.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, au 31 décembre 2004, aucune personne physique ou morale n'était propriétaire véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions ordinaires de la Banque en circulation ni n'exerçait un contrôle ou une emprise sur une telle proportion de ces actions.

Q : Que se passe-t-il si des actions sont transférées après le 5 janvier 2005?

R : La personne qui acquiert des actions après le 5 janvier 2005 doit présenter des certificats d'actions dûment endossés ou attester d'une autre façon qu'elle est propriétaire des actions et doit demander à la Banque, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le vendredi 11 février 2005, d'inscrire son nom sur la liste des actionnaires avant l'assemblée pour pouvoir exercer les droits de vote rattachés à ces actions à l'assemblée.

Q : Comment les votes seront-ils comptés?

R : Sauf disposition contraire de la *Loi sur les banques*, chaque question soumise à l'assemblée est décidée à la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité des voix, le président de l'assemblée a une seconde voix ou voix prépondérante.

Q : Qui compte les votes?

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

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

R : Vous pouvez communiquer avec l'agent des transferts par la poste, à l'adresse suivante :

Société de fiducie Computershare du Canada
Proxy Department

P.O. Box 4599, Station A
Toronto (Ontario) M5W 4Y4

ou par téléphone :

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

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

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

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

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

Q : Quelle est la date limite pour la présentation par les actionnaires de propositions pour l'assemblée annuelle de 2006?

R : Les actionnaires ont jusqu'au 23 novembre 2005 pour présenter leurs propositions à la Banque.

Questions devant être soumises à l'assemblée

1. États financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004 figurent dans le rapport annuel de 2004 envoyé aux actionnaires avec l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et la circulaire de sollicitation de procurations.

2. Élection du Conseil d'administration

Les 15 candidats aux postes d'administrateurs de la Banque sont présentés à compter de la page 6. Tous les candidats sont actuellement administrateurs de la Banque, sauf M. Kvisle, et ont démontré qu'ils sont aptes et prêts à remplir leurs fonctions d'administrateur. Les administrateurs demeureront en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leurs remplaçants.

Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter pour l'élection des candidats présentés à compter de la page 6, à moins de recevoir des directives contraires. Si, au moment de l'assemblée, un ou plusieurs candidats n'étaient pas en mesure, pour quelque raison que ce soit, d'assumer les fonctions d'administrateur, et sauf indication contraire, il est prévu que les personnes nommées dans le formulaire de procuration voteront à leur discrétion pour un ou plusieurs autres candidats remplaçants.

3. Nomination des vérificateurs

Les administrateurs proposent que le cabinet KPMG s.r.l. soit nommé à titre de vérificateurs de la Banque pour l'exercice 2005. Au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2004, KPMG s.r.l. ont été les vérificateurs de la Banque. Au cours des quatre exercices terminés le 31 octobre 2003, KPMG s.r.l. et PricewaterhouseCoopers s.r.l. (auparavant Coopers & Lybrand) ont été les vérificateurs de la Banque. Le cabinet KPMG s.r.l. a agi comme vérificateurs de la Banque sans interruption depuis 1990. PricewaterhouseCoopers s.r.l., ou ses prédécesseurs, ont agi comme vérificateurs de la Banque sans interruption de 1993 à 2003.

Dans le cadre des pratiques de régie d'entreprise de la Banque, le Conseil continue de s'assurer qu'il a en place une politique rigoureuse limitant les vérificateurs des actionnaires dans la prestation de services non liés à la vérification. Tous les services que rendent les vérificateurs des actionnaires sont approuvés au préalable par le comité de vérification.

Au cours des exercices terminés le 31 octobre 2004 et 2003, les honoraires suivants ont été versés aux vérificateurs des actionnaires :

| Honoraires en millions de dollars 1) | 2004 | 2003 |
|--------------------------------------|---------------|----------------|
| Services de vérification 2) | 7,4 \$ | 8,8 \$ |
| Services liés à la vérification 3) | 0,2 | 0,7 |
| Conseils fiscaux 4) | 0,0 | 3,5 |
| Autres services 5) | 0,4 | 2,0 |
| Total | 8,0 \$ | 15,0 \$ |

- 1) La ventilation des honoraires est fondée sur les définitions de la Securities and Exchange Commission des États-Unis qui ont été parachevées en janvier 2003.
- 2) Les honoraires versés en 2003 pour les vérifications des régimes de retraite, qui étaient compris dans les honoraires versés pour les services liés à la vérification ont été reclassés en honoraires versés pour les services de vérification conformément à la présentation pour 2004.
- 3) Les honoraires versés pour les services liés à la vérification en 2003 et en 2004 ont trait principalement aux honoraires versés pour des conseils comptables.
- 4) Les honoraires versés pour les conseils fiscaux en 2003 ont trait aux honoraires versés par certains clients de Harris Trust and Savings Bank pour la préparation de déclarations de revenus convenue, dans chaque cas, avant la mise en œuvre de la politique sur l'indépendance du vérificateur de la Banque.
- 5) Tous les autres honoraires versés en 2003 et en 2004 représentent principalement des honoraires versés pour des services de recouvrement généraux qui ont fait l'objet d'une exception lorsque la politique d'indépendance du vérificateur de la Banque est entrée en vigueur.

4. Propositions d'actionnaires

Les propositions présentées par des actionnaires afin d'être étudiées à l'assemblée des actionnaires figurent à l'annexe 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Candidats à l'élection au Conseil d'administration



Robert M. Astley
Waterloo (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 26 octobre 2004

| | |
|---|-------|
| Participation en actions ordinaires : | 4 485 |
| Droits différés à la valeur d'actions : | — |
| Options : | — |

Rob Astley, 60 ans, administrateur de sociétés, est l'ancien président et directeur général de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie, société d'assurance-vie et d'assurance-santé inscrite à la cote de la Bourse de Toronto et dont le siège social est situé à Waterloo, et ancien président de la Financière Sun Life du Canada, qui regroupait les activités canadiennes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et de gestion du patrimoine de la Financière Sun Life inc. En 1999, à titre de président et chef de la direction de la Mutuelle du Canada, il a guidé cette société et ses parties prenantes lors de sa démutualisation, de son premier appel public à l'épargne et de l'adoption d'une nouvelle dénomination sociale, soit Clarica, compagnie d'assurance sur la vie. Lorsque les activités de Clarica et de la Financière Sun Life du Canada 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 sa retraite en septembre 2004. Au cours de la période allant de 2000 à 2004, M. Astley a été administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes : Clarica, compagnie d'assurance sur la vie, Financière Sun Life inc. et CI Fund Management Inc. M. Astley est membre du Dean's Advisory Council de la School of Business and Economics de l'Université Wilfrid-Laurier, siège au conseil des gouverneurs du Festival de Stratford au Canada et est administrateur de la Kitchener-Waterloo Symphony. Il est titulaire d'un diplôme spécialisé en sciences de l'Université du Manitoba et est *fellow* de l'Institut canadien des actuaires.

M. Astley est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et du comité d'évaluation des risques de la Banque.



Stephen E. Bachand
Ponte Vedra Beach (Floride) États-Unis

Administrateur depuis
le 1^{er} juillet 1999

| | |
|---|--------|
| Participation en actions ordinaires : | 28 200 |
| Droits différés à la valeur d'actions : | 14 178 |
| Options : | 10 500 |

Stephen Bachand, 66 ans, est administrateur de sociétés et était auparavant président et chef de la direction de La Société Canadian Tire Limitée. Il est actuellement membre du conseil de Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée et de Fairmont Hotels & Resorts Inc. En outre, à divers moments au cours de la période allant de 2000 à 2004, M. Bachand a été administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes : La Société Canadian Tire Limitée, Krystal Bond Inc. et Canadien Pacifique Limitée. Il est titulaire d'un B.A. du Williams College de Williamstown, au Massachusetts, et d'un M.B.A. de la Darden School de l'Université de Virginie.

M. Bachand est président du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et membre du comité de régie et de mise en candidature de la Banque.



David R. Beatty, O.B.E.
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 20 janvier 1992

| | |
|---|--------|
| Participation en actions ordinaires : | 4 000 |
| Droits différés à la valeur d'actions : | 17 087 |
| Options : | 10 500 |

David Beatty, 62 ans, est président du conseil et chef de la direction de Beatinvest Limited, société de portefeuille. Il était auparavant président du conseil et chef de la direction d'Old Canada Investment Corporation Limited, société de gestion de placements. M. Beatty est administrateur délégué de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance, organisme qui représente 50 caisses de retraite, fonds communs de placement et gestionnaires de portefeuille administrant un actif de plus de 500 milliards de dollars. M. Beatty est administrateur de First Service Corporation, de Garbell Holdings Limited, de Goldcorp Inc., de Inmet Mining Corporation et de Thistle Mining and Husky Injection Molding Limited. En outre, à divers moments au cours de la période allant de 2000 à 2004, M. Beatty a été administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes : Quebecor Media Inc., Strongco Inc. et Invesprint Corporation. Il est professeur de gestion stratégique et administrateur du Clarkson Centre for Business Ethics and Board Effectiveness de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto. M. Beatty est consul honoraire de la Papouasie-Nouvelle-Guinée au Canada et, en 1993, il a été nommé officier de l'Ordre de l'Empire britannique (O.B.E.). Il est titulaire d'un diplôme en sciences économiques du Trinity College de l'Université de Toronto, et a été boursier Nuffield au Queen's College, à Cambridge, où il a obtenu un M.A.

M. Beatty est président du comité d'évaluation des risques et membre du comité de régie et de mise en candidature de la Banque.



Robert Chevrier, F.C.A.
Île des Sœurs (Québec) Canada

Administrateur depuis
le 29 février 2000

| | |
|--|--------|
| Participation en actions ordinaires : | 10 000 |
| Participation en actions privilégiées : (catégorie B, série 4) | 2 000 |
| Droits différés à la valeur d'actions : | 9 422 |
| Options : | 10 500 |

Robert Chevrier, 61 ans, est président de la Société de gestion Roche Inc., société de portefeuille et de placements. Il était auparavant président du conseil et chef de la direction de Rexel Canada Inc. Il est aussi administrateur de Addenda Capital Inc., de Transcontinental inc., du Groupe CGI Inc., de Cascades Inc. et de Quincaillerie Richelieu Ltée. En outre, à divers moments au cours de la période allant de 2000 à 2004, M. Chevrier a été administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes : Donohue Inc., Les Boutiques San Francisco Inc. et Westburne Inc. M. Chevrier est diplômé de l'Université Concordia et est *fellow* de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

M. Chevrier est membre du comité de vérification de la Banque et un des experts financiers de ce comité. Il siège également au comité de révision de la Banque et est membre du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.



F. Anthony Comper
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 15 janvier 1990

| | |
|--|---------|
| Participation en actions ordinaires : | 76 365 |
| Droits différés à la valeur d'actions* : | 289 242 |

Tony Comper, 59 ans, est président et chef de la direction de BMO Groupe financier. Il a été nommé chef de la direction en février 1999 et a été président du Conseil de juillet 1999 à mai 2004. Au service de la Banque depuis plus de trente ans, il a travaillé dans presque tous ses principaux domaines d'activité. M. Comper est membre du Conseil de la Banque et de ses filiales, Harris Financial Corp. et Corporation BMO Nesbitt Burns Limitée. Au cours des cinq dernières années, M. Comper n'a été administrateur d'aucune autre société inscrite en bourse. Il est membre du conseil d'administration de la Conférence monétaire internationale, vice-président du conseil du C.D. Howe Institute, administrateur de Catalyst – New York, président du conseil consultatif canadien de Catalyst, membre du comité des politiques nord-américaines du Conseil canadien des chefs d'entreprise, président du conseil consultatif de L'Alliance-Éducation, membre du Conseil consultatif de Women in Capital Markets et membre du Conseil consultatif international des chefs d'entreprise auprès du maire de Beijing. M. Comper a également été président de la campagne de souscription de l'Université de Toronto.



Ronald H. Farmer
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 25 novembre 2003

| | |
|---|-------|
| Participation en actions ordinaires : | 4 000 |
| Droits différés à la valeur d'actions : | 2 197 |
| Options : | - |

Ron Farmer, 54 ans, est administrateur délégué de Mosaic Capital Partners, société de portefeuille qui a des intérêts dans plusieurs sociétés fermées et qui est établie à Toronto. 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, et de directeur principal de 1998 jusqu'à sa retraite en décembre 2002. M. Farmer est administrateur d'Integran Technologies, de Flatiron Information Services et de Signature Health Partners, de même que de plusieurs organismes sans but lucratif. Il n'a été administrateur d'aucune autre société inscrite en bourse au cours de la période allant de 2000 à 2004. Il est titulaire d'un B.A. et d'un M.B.A. de l'Université Western Ontario.

M. Farmer est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres de la Banque.



David A. Galloway
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 24 février 1998

| | |
|---|--------|
| Participation en actions ordinaires : | 2 000 |
| Droits différés à la valeur d'actions : | 16 196 |
| Options : | 10 500 |

David Galloway, 61 ans, est président du Conseil de la Banque depuis le 1^{er} mai 2004. Auparavant, il a été administrateur de sociétés et président et chef de la direction de Torstar Corporation de 1988 à 2002. Il est président du conseil des fiduciaires de The Hospital for Sick Children et administrateur des sociétés suivantes : La Compagnie de la Baie d'Hudson, Toromont Industries Ltd., E.W. Scripps Company et Harris Financial Corp. En outre, à divers moments au cours de la période allant de 2000 à 2004, M. Galloway a été administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes : Clearnet Corporation, Corel Corporation, Torstar Corporation, Visible Genetics Inc. et Westburne Corporation. M. Galloway est titulaire d'un B.A. avec spécialisation en sciences politiques et économiques de l'Université de Toronto et d'un M.B.A. de la Harvard Business School.

M. Galloway est membre du comité de régie et de mise en candidature, du comité d'évaluation des risques et du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres de la Banque. Il est membre d'office du comité de vérification et du comité de révision de la Banque, de même que du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal. Il est également membre du comité de supervision des risques de Harris Financial Corp.

*M. Comper n'est pas rémunéré pour ses services en tant qu'administrateur et ne reçoit pas de droits différés à la valeur d'actions ni d'options dans le cadre des régimes destinés aux administrateurs non-dirigeants décrits aux pages 10 et 11. M. Comper a reçu des droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions de la Banque, des droits à la valeur d'actions liés au rendement aux termes du régime d'incitation à moyen terme de la Banque et des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Banque, tel qu'il est décrit à la rubrique Déclaration relative à la rémunération de la haute direction.



Harold N. Kvisle
Calgary (Alberta) Canada

Participation en actions ordinaires : 413
Droits différés à la valeur d'actions : –
Options : –

Harold Kvisle, 52 ans, est président et chef de la direction de TransCanada Corporation, importante société nord-américaine du secteur de l'énergie spécialisée dans le transport de gaz naturel et la production d'énergie. Il s'est joint à TransCanada en 1999 à titre de vice-président directeur, Commerce et expansion des affaires et a été nommé à son poste actuel en avril 2001. M. Kvisle est administrateur de TransCanada Corporation, de PrimeWest Energy Inc. et de Norske Skog Canada Limited, et est membre du conseil des gouverneurs du Mount Royal College. En outre, à divers moments au cours de la période allant de 2000 à 2004, il a été administrateur des sociétés cotées en bourse suivantes : TransCanada Pipelines Limitée, S.E.C. TransCanada Électricité et ARC Strategic Energy Fund. En 2004, il a été président du conseil de la Interstate Natural Gas Association of America.

M. Kvisle est titulaire d'un M.B.A. de l'université de Calgary et d'un baccalauréat en sciences (génie) de l'université d'Alberta.



Eva Lee Kwok
Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Administratrice depuis le 14 septembre 1999
Participation en actions ordinaires : 4 000
Droits différés à la valeur d'actions : 11 408
Options : 10 500

Eva Lee Kwok, 62 ans, est présidente du conseil et chef de la direction d'Amara International Investment Corp., société privée diversifiée axée principalement sur les secteurs de l'immobilier et de l'aménagement de terrains, de la gestion interculturelle et des partenariats stratégiques. Elle est également administratrice des sociétés suivantes : Husky Energy Inc., CK Life Sciences Int'l. (Holdings) Inc., Corporation Shoppers Drug Mart et Cheung Kong Infrastructure Holdings Ltd. En outre, à divers moments au cours de la période allant de 2000 à 2004, M^{me} Kwok a été administratrice des sociétés inscrites en bourse suivantes : Air Canada, Fletcher Challenge Canada et Télésystème Mobiles International Inc. M^{me} Kwok est titulaire d'une M.Sc. en nutrition du King's College de l'Université de Londres.

M^{me} Kwok est membre du comité de vérification et du comité de révision de la Banque.



Bruce H. Mitchell
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis le 17 août 1999
Participation en actions ordinaires : 20 000
Droits différés à la valeur d'actions : 11 819
Options : 10 500

Bruce Mitchell, 58 ans, est président du conseil 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 du traitement d'aliments et de la technologie. M. Mitchell a été membre du conseil et des comités de direction du Ridley College et d'UNICEF Canada, est membre du conseil des fiduciaires et conseiller de l'Université Queen's, et il est administrateur de CFM Corporation et de GSW Inc., de même que vice-président de l'Institut canadien de recherches avancées. Il n'a été administrateur d'aucune autre société inscrite en bourse au cours de la période allant de 2000 à 2004. Il est titulaire d'un B.Sc. de l'Université Queen's et d'un M.B.A. de l'Université Harvard.

M. Mitchell est président du comité de régie et de mise en candidature et membre du comité d'évaluation des risques de la Banque.



Philip S. Orsino, O.C., F.C.A.
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis le 1^{er} juillet 1999
Participation en actions ordinaires : 7 500
Droits différés à la valeur d'actions : 8 563
Options : 10 500

Philip Orsino, 50 ans, est président et chef de la direction de Masonite International Corporation (auparavant Premdor Inc.), société mondiale intégrée de matériaux de construction disposant d'installations d'exploitation en Amérique du Nord, en Amérique du Sud, en Europe, en Asie et en Afrique. M. Orsino fait du bénévolat et participe à de nombreuses activités communautaires. À l'heure actuelle, il est membre du conseil et président du comité des finances et de la vérification du University Health Network. M. Orsino est un auteur publié, a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2004 et a reçu le prix P.-D.G. de l'année au Canada en 2003. Il s'est mérité le Distinguished Business Alumni Award de l'Université de Toronto en 2002 et a gagné le prix de l'entrepreneur de l'année du secteur manufacturier commandité par Ernst & Young International en 1998. Il est actuellement administrateur de Masonite International Corporation et de Clairvest Group Inc. Au cours de la période allant de 2000 à 2004, M. Orsino n'a été administrateur d'aucune autre société inscrite en bourse.

M. Orsino est membre du comité de vérification et est l'un des experts financiers de ce comité. Il siège également au comité de révision de la Banque.



J. Robert S. Prichard,
O.C., O.Ont.
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 18 juillet 2000

| | |
|---|--------|
| Participation en actions ordinaires : | 4 000 |
| Droits différés à la valeur d'actions : | 8 379 |
| Options : | 10 500 |

Robert Prichard, 55 ans, est président et chef de la direction de Torstar Corporation, maison d'édition canadienne largement diversifiée. Torstar Corporation exploite principalement deux entreprises : les journaux, dont *The Toronto Star*, le plus grand quotidien du pays, et l'édition de livres, par l'entremise de Harlequin Enterprises, premier éditeur mondial de livres de fiction destinés aux femmes. De plus, il est recteur émérite de l'Université de Toronto, dont il a été recteur de 1990 à 2000. M. Prichard est membre des conseils d'administration de Torstar Corporation, d'Onex Corporation, de George Weston Limitée et de Hôtels Quatre Saisons Inc. En outre, à divers moments au cours de la période allant de 2000 à 2004, M. Prichard a été administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes : 724 Solutions Inc., Brascan Corporation, Gildan Activewear Inc., Corporation Moore, Groupe Ciment St-Laurent Inc., Tesma International Inc., Charles River Associates et Visible Genetics Inc. Il a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 1994 et a reçu l'Ordre de l'Ontario en 2000.

M. Prichard est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres de la Banque.



Jeremy H. Reitman
Montréal (Québec) Canada

Administrateur depuis
le 19 janvier 1987

| | |
|---|--------|
| Participation en actions ordinaires : | 10 000 |
| Droits différés à la valeur d'actions : | 22 577 |
| Options : | 10 500 |

Jeremy Reitman, 59 ans, est président, chef de la direction et administrateur de Reitmans (Canada) Limitée, société de vente au détail. De plus, il est membre du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill. Au cours de la période allant de 2000 à 2004, M. Reitman n'a été administrateur d'aucune autre société inscrite en bourse. Avocat de profession, M. Reitman a étudié au Dartmouth College de Hanover, au New Hampshire (A.B.), et à l'Université McGill (B.C.L.).

En plus de présider le comité de vérification de la Banque, M. Reitman est membre du comité de régie et de mise en candidature et du comité de révision, et est membre d'office du comité d'évaluation des risques de la Banque.



Guylaine Saucier,
C.M., F.C.A.
Montréal (Québec) Canada

Administratrice depuis
le 1^{er} mai 1992

| | |
|--|--------|
| Participation en actions ordinaires : | 8 090 |
| Participation en actions privilégiées : (catégorie B, série 4) | 400 |
| Droits différés à la valeur d'actions : | 19 196 |
| Options : | 10 500 |

Guylaine Saucier, 58 ans, est administratrice de sociétés et siège au conseil d'administration de Corporation Nortel Networks, d'AXA Assurance Inc., de Petro-Canada, de Tembec Inc., d'Altran Technologies, de la Fondation du Musée des Beaux-Arts et de la International Federation of Accountants. Au cours de la période allant de 2000 à 2004, M^{me} Saucier n'a été administratrice d'aucune autre société inscrite en bourse. Elle a été présidente du conseil d'administration de la Société Radio-Canada, administratrice de la Banque du Canada et présidente du conseil de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA), de même que présidente du comité conjoint sur la gouvernance d'entreprise créé par l'ICCA, la Bourse de Toronto et la Canadian Venture Exchange, et a également été la première femme à accéder à la présidence de la Chambre de commerce du Québec. M^{me} Saucier est titulaire d'un B.A. du Collège Marguerite-Bourgeois et d'un B.Comm. de l'École des Hautes Études Commerciales de l'Université de Montréal. Elle est *fellow* de l'Institut Canadien des Comptables Agréés et membre de l'Ordre du Canada. En 2004, elle a reçu le prix « Fellowship Award » de l'Institut des administrateurs de sociétés.

En plus de présider le conseil de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, M^{me} Saucier est membre du comité de vérification et est l'un des experts financiers de ce comité. Elle siège également au comité de révision de la Banque.



Nancy C. Southern
Calgary (Alberta) Canada

Administratrice depuis
le 1^{er} septembre 1996

| | |
|---|--------|
| Participation en actions ordinaires : | 8 441 |
| Droits différés à la valeur d'actions : | 5 107 |
| Options : | 10 500 |

Nancy Southern, 48 ans, est présidente et chef de la direction d'ATCO Ltd. et de Canadian Utilities Limited, et siège au conseil d'administration de ces deux sociétés. ATCO Group est une société établie en Alberta et qui regroupe des entreprises exerçant leurs activités dans les secteurs de la production d'électricité, des services publics, des services logistiques et énergétiques, des produits industriels et des technologies. Elle est également administratrice de Shell Canada Ltée, d'Akita Drilling Ltd. et de Sentgraf Enterprises Ltd., et vice-présidente à la direction de Spruce Meadows, installation de saut à cheval jouissant d'une renommée mondiale. Au cours de la période allant de 2000 à 2004, M^{me} Southern n'a été administratrice d'aucune autre société inscrite en bourse. M^{me} Southern est née et a grandi à Calgary, où elle participe à de nombreux événements communautaires.

M^{me} Southern est membre du comité d'évaluation des risques de la Banque.

Le nombre d'actions ordinaires et privilégiées de la Banque indiqué pour chaque candidat est le nombre d'actions sur lesquelles un contrôle ou une emprise était exercé au 31 décembre 2004. Droits différés à la valeur d'actions et options détenus au 31 décembre 2004. Une description des droits différés à la valeur d'actions et des options octroyés dans le cadre des régimes destinés aux administrateurs non-dirigeants figure aux pages 10 et 11.

Information supplémentaire au sujet des administrateurs

À la connaissance de la Banque, aucun administrateur de la Banque n'est ou n'a été, au cours des dix dernières années, administrateur ou membre de la haute direction d'un émetteur qui, pendant que cette personne agissait en cette qualité, a) a fait l'objet d'une ordonnance d'interdiction d'opération ou d'une ordonnance similaire, ou d'une ordonnance qui interdisait à l'émetteur de se prévaloir des dispenses prévues par les lois sur les valeurs mobilières applicables pendant plus de 30 jours consécutifs, b) a été assujéti à un événement à la suite duquel, après que cette personne a cessé d'être administrateur ou membre de la direction, l'émetteur a fait l'objet d'une ordonnance d'interdiction d'opération ou d'une ordonnance similaire, ou d'une ordonnance qui lui interdisait de se prévaloir des dispenses prévues par les lois sur les valeurs mobilières canadiennes pendant plus de 30 jours consécutifs ou c) dans l'année suivant la date à laquelle cette personne a cessé d'agir en cette qualité, a fait faillite, a déposé une proposition concordaire en vertu d'une loi sur la faillite ou l'insolvabilité ou a fait l'objet ou été à l'origine d'une poursuite, d'un arrangement ou d'un concordat avec des créanciers, ou a vu un liquidateur, un séquestre-gérant ou un syndic détenir ses biens, sauf les suivants :

i) M. Bachand, administrateur de la Banque, était administrateur de Krystal Bond Inc. lorsque cette société est devenue assujéti à une ordonnance d'interdiction d'opération parce qu'elle a omis

de déposer ses états financiers le 12 avril 2002. Cette société a depuis cessé d'être une entreprise en exploitation;

ii) M. Beatty, administrateur de la Banque, est administrateur de Thistle Mining Inc., qui a annoncé le 21 décembre 2004 son intention d'entreprendre une restructuration aux termes de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC). La Bourse de Toronto a suspendu les opérations sur les actions ordinaires de Thistle à compter du 31 décembre 2004 en raison de la restructuration annoncée;

iii) M. Galloway, président du Conseil et administrateur de la Banque, était administrateur d'ITI Education Corporation (en raison de la propriété à 40 % par Torstar) lorsqu'il a volontairement accepté la nomination d'un séquestre en août 2001;

iv) M^{me} Kwok, administratrice de la Banque, était administratrice d'Air Canada lorsque celle-ci a demandé protection en vertu de la LACC en avril 2003. Air Canada a réussi à se libérer des procédures instituées en vertu de la LACC et a été restructurée aux termes d'un plan d'arrangement en septembre 2004, mais M^{me} Kwok ne siège plus au conseil d'administration d'Air Canada;

v) M^{me} Saucier, administratrice de la Banque, était administratrice de Corporation Nortel Networks lorsque celle-ci a fait l'objet d'une ordonnance d'interdiction d'opération émise le 17 mai 2004 à la suite de son omission de déposer ses états financiers. Cette ordonnance est toujours en vigueur.

Rémunération et relevé de présence des membres du Conseil d'administration

Comment les membres du Conseil sont-ils rémunérés? a)

Seuls les administrateurs qui ne sont pas employés sont rémunérés à ce titre.

- Honoraires annuels versés au président du Conseil : 275 000 \$ b).
- Honoraires annuels : 80 000 \$ par année.
- Allocation de présence aux réunions du Conseil : 1 500 \$ par réunion.
- Allocation de présence aux réunions des comités : 1 500 \$ par réunion.
- Honoraires d'un président de comité : 35 000 \$ dans le cas du président du comité de vérification; 25 000 \$ dans le cas du président du comité de régie et de mise en candidature; 25 000 \$ dans le cas du président du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres; 25 000 \$ dans le cas du président du comité d'évaluation des risques et 15 000 \$ dans le cas du président du comité de révision.
- Frais de déplacement : 1 500 \$ par voyage pour les administrateurs dont la résidence principale est à plus de 1 000 km du lieu d'une réunion ou d'une série de réunions.
- Frais de déplacement et dépenses remboursables connexes.

Notes

a) Au cours de l'année, cinq administrateurs qui n'étaient pas employés de la Banque ont agi en qualité d'administrateurs de filiales et d'entités du groupe et, à ce titre, ont reçu la rémunération additionnelle suivante :

Harris Financial Corp. – honoraires annuels : 100 000 \$ US; aucune allocation de présence aux réunions du conseil ou de comités. M. Galloway est administrateur de Harris Financial Corp.

La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal – aucuns honoraires annuels; allocation de présence aux réunions du conseil : 1 500 \$; honoraires du président du conseil : 15 000 \$. M^{me} Saucier, présidente, et MM. Chevrier, McKenna et Rotman sont administrateurs de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal. (Les administrateurs qui sont membres de la direction ne reçoivent pas d'honoraires pour leurs services en tant qu'administrateurs.)

Les administrateurs sont remboursés des frais de déplacement et des autres dépenses engagés en vue d'assister aux réunions du conseil et des comités de filiales et d'entités du groupe.

b) Le président du Conseil ne reçoit aucune rémunération supplémentaire à titre d'administrateur.

Régime de droits différés à la valeur d'actions des administrateurs non-employés

Afin que la rémunération des administrateurs soit liée aux intérêts des actionnaires :

- 50 % des honoraires annuels d'un administrateur doivent lui être versés en actions ordinaires de la Banque (achetées sur le marché libre) ou en droits différés à la valeur d'actions. Les administrateurs peuvent recevoir jusqu'à 100 % de leurs honoraires annuels et de leurs allocations de présence en de tels actions ou droits. Au cours de l'exercice 2004, les 16 administrateurs qui ne sont pas employés, sauf M. Astley qui a été nommé au Conseil le 26 octobre 2004, ont choisi de recevoir tous leurs honoraires annuels et allocations de présence en actions ordinaires ou en droits différés à la valeur d'actions. Les administrateurs doivent détenir six fois le montant de leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires et/ou de droits différés à la valeur d'actions et, tant qu'ils n'ont pas satisfait à cette exigence, ils sont tenus de recevoir toute leur rémunération sous la forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions. Au 31 décembre 2004, tous les administrateurs non-employés, sauf les deux derniers administrateurs élus (MM. Astley et Farmer), satisfaisaient aux exigences en matière de participation en actions.
- Un droit différé à la valeur d'action est un montant dû par la Banque aux administrateurs et ayant la même valeur qu'une action ordinaire de la Banque, mais n'est versé que lorsque l'administrateur quitte le Conseil, de sorte que celui-ci détient une participation dans la Banque tant qu'il est membre du Conseil. Les droits différés à la valeur d'actions peuvent être acquittés en espèces ou sous forme d'actions ordinaires de la Banque achetées sur le marché libre. Au 31 décembre 2004, le montant dû à l'égard des droits différés à la valeur d'actions détenus par les membres du Conseil était de 11 067 635 \$.
- Seuls les administrateurs non-employés peuvent y participer.

**Participations en actions des membres du Conseil
au 31 décembre 2004**

- Total des actions ordinaires détenues par les administrateurs non-employés : 156 257
- Total des droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs non-employés : 197 983
- Valeur totale des actions ordinaires et des droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs non-employés : 20 460 902 \$, d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2004, qui était de 57,76 \$.

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

En 2002, les actionnaires ont approuvé le régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants. Le régime prévoyait des attributions initiales et annuelles permettant aux administrateurs non-dirigeants d'acheter des actions ordinaires pour des sommes déterminées par le Conseil d'administration. Au cours des exercices 2003 et 2002, 105 000 et 42 000 options d'achat d'actions ont été respectivement attribuées. Le prix d'exercice des options a été fixé à la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque au moment de l'attribution. Les options sont acquises par tranche de 25 % par année sur une période de quatre ans après la date d'attribution. Sauf dans le cas des administrateurs qui ont atteint 62 ans au moment de l'attribution, la moitié des options attribuées à chaque administrateur ne peut être exercée que si le cours des actions ordinaires de la Banque s'est apprécié de 50 % depuis la date d'attribution. Si ce seuil n'est pas atteint, les options expirent et n'ont aucune valeur. Les options attribuées aux termes du régime peuvent être exercées durant une période de 10 années à compter de la date d'attribution, sous réserve de leur résiliation anticipée au moment où leur titulaire se retire du Conseil d'administration ou décède.

L'attribution d'options aux termes de ce régime a pris fin le 1^{er} novembre 2003.

Relevé des réunions du Conseil et des comités

Pour les douze mois terminés le 31 octobre 2004

| | |
|---|-----------|
| Conseil d'administration a) | 10 |
| Comité de vérification | 6 |
| Comité de révision | 4 |
| Comité de régie et de mise en candidature | 8 |
| Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres | 7 |
| Comité d'évaluation des risques | 7 |
| Comité spécial b) | 3 |
| Conseil de La Société de la caisse de retraite c) | 5 |
| Nombre total de réunions | 50 |

- a) Outre les neuf réunions régulières du Conseil, une séance stratégique qui a duré une journée entière a été tenue.
- b) Au cours de l'exercice 2004, on a formé un comité spécial chargé d'examiner la nomination d'un président du Conseil non-dirigeant et de faire une recommandation au Conseil à cet égard.
- c) Le conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite n'est pas un comité du Conseil, mais certains administrateurs de la Banque en sont membres.

Relevé des présences des administrateurs

Pour les douze mois terminés le 31 octobre 2004

| Administrateur | Présences aux réunions du Conseil | Présences aux réunions des comités a) |
|-----------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| Robert M. Astley b) | 1 sur 1 | s.o. |
| Stephen E. Bachand | 10 sur 10 | 17 sur 18 |
| David R. Beatty | 10 sur 10 | 18 sur 18 |
| Robert Chevrier | 9 sur 10 | 18 sur 18 |
| F. Anthony Comper c) | 10 sur 10 | 30 sur 31 |
| Ronald H. Farmer | 10 sur 10 | 9 sur 9 |
| David A. Galloway d) | 10 sur 10 | 24 sur 24 |
| Eva Lee Kwok | 10 sur 10 | 13 sur 13 |
| J. Blair MacAulay | 10 sur 10 | 18 sur 18 |
| L'hon. Frank McKenna | 10 sur 10 | 14 sur 15 |
| Bruce H. Mitchell | 10 sur 10 | 18 sur 18 |
| Philip S. Orsino | 9 sur 10 | 9 sur 10 |
| J. Robert S. Prichard | 10 sur 10 | 9 sur 10 |
| Jeremy H. Reitman | 10 sur 10 | 27 sur 28 |
| Joseph L. Rotman | 9 sur 10 | 14 sur 15 |
| Guyllaine Saucier | 9 sur 10 | 15 sur 15 |
| Nancy C. Southern | 8 sur 10 | 9 sur 10 |

- a) Comprend les présences aux réunions du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- b) M. Astley a été nommé administrateur avec prise d'effet le 26 octobre 2004.
- c) M. Comper n'est membre d'aucun comité du Conseil; il a assisté aux réunions des comités en tant que membre de la direction invité.
- d) Au 1^{er} mai 2004, M. Galloway, en sa qualité de président du Conseil, a été nommé membre d'office du comité de vérification, du comité de révision et du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, et, à ce titre, a assisté aux 7 réunions figurant dans le relevé ci-dessus.

Rapport du comité de vérification

Le comité de vérification aide le Conseil à superviser l'intégrité des processus d'information financière de la Banque, ses contrôles internes, ses contrôles de la communication de l'information et la fonction de vérification interne, de même que la conformité de la Banque aux exigences juridiques et réglementaires. Le comité examine et évalue également les compétences, l'indépendance et le rendement des vérificateurs des actionnaires.



Membres : Philip Orsino, Frank McKenna, Eva Lee Kwok, Jeremy Reitman (président), Robert Chevrier, David Galloway (d'office), Guylaine Saucier

Revue de l'exercice

Pour remplir son mandat, le comité :

Informations financières

- **a examiné** avec la direction l'adoption par la Banque de nouvelles normes comptables et de meilleures pratiques en réponse aux modifications apportées aux lois sur les valeurs mobilières. Le chef de la direction et le chef des finances de la Banque continuent d'attester les états financiers consolidés et les documents d'information connexes, tel que l'exigent les nouvelles règles adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et la *Sarbanes-Oxley Act*;
- **a examiné** avec la direction et les vérificateurs des actionnaires la pertinence de l'information comptable et financière communiquée par la Banque, l'incidence de l'adoption de nouvelles normes comptables, le traitement comptable des risques et des incertitudes importants, les principales estimations et décisions de la direction constituant des éléments importants de l'information financière communiquée par la Banque et la divulgation des principales politiques comptables;
- **a examiné** les états financiers consolidés vérifiés, le rapport de gestion, les rapports financiers pour l'ensemble de l'exercice et chaque trimestre et la notice annuelle, et a recommandé au Conseil de les approuver. Il a également examiné et recommandé aux fins d'approbation par leurs conseils d'administration respectifs les états financiers annuels de certaines filiales. Le comité a conclu que ces documents étaient complets, correctement présentés et conformes aux principes comptables généralement reconnus appliqués uniformément;
- **a étudié** le rapport d'examen annuel du Bureau du surintendant des institutions financières;
- **a suivi** les progrès réalisés par la Banque en ce qui a trait au lancement d'un nouveau système d'information de gestion important.

Contrôles internes et contrôles de la communication de l'information

- **a examiné** les pratiques d'évaluation des contrôles internes de la Banque. Plus précisément, il a approuvé le plan de vérification annuel, étudié les rapports trimestriels du vérificateur en chef sur les contrôles internes, évalué les processus de vérification interne et examiné périodiquement la suffisance des ressources et l'indépendance de la fonction de vérification générale;
- **a surveillé** les progrès réalisés par la Banque dans le cadre de son projet lié aux exigences d'attestation prévues par la *Sarbanes-Oxley Act* qui entreront en vigueur le 31 octobre 2005;
- **a passé en revue** et approuvé les normes et politiques de contrôle interne et de régie financière, ainsi que le mandat de la fonction de vérification interne;

- **a rencontré** régulièrement le vérificateur en chef sans la présence de membres de la direction;
- **a étudié** les principaux changements réglementaires dans le but d'en déterminer les répercussions sur la Banque;
- **a vérifié** si la Banque respecte les normes de la Société d'assurance-dépôts du Canada relatives à de saines pratiques commerciales et financières;
- **a étudié** les rapports du conseiller général sur toutes les questions juridiques et sur les questions liées à la fiscalité et aux affaires litigieuses;
- **a étudié** les rapports du chef de la conformité sur les questions de conformité;
- **a étudié** les recommandations des vérificateurs des actionnaires et des autorités de réglementation externes, ainsi que les mesures prises par la direction en réponse à celles-ci.

Vérificateurs des actionnaires

- **a surveillé** la transition entre les services de vérification rendus conjointement par KPMG s.r.l. et PricewaterhouseCoopers s.r.l. et les services de vérification rendus exclusivement par KPMG s.r.l.;
- **a passé** en revue et approuvé les révisions apportées à la politique d'indépendance du vérificateur de la Banque en réponse à la *Sarbanes-Oxley Act* et aux meilleures pratiques à l'heure actuelle. La politique révisée continue de dépasser les exigences réglementaires et limite de façon stricte les services non liés à la vérification rendus par les vérificateurs des actionnaires. Le comité a confirmé que des pratiques appropriées sont suivies pour préserver l'indépendance des vérificateurs des actionnaires;
- **a examiné** et approuvé tous les services de vérification et tous les services non liés à la vérification permis rendus par les vérificateurs des actionnaires conformément à la politique d'indépendance du vérificateur de la Banque;
- **a étudié** les rapports des vérificateurs des actionnaires décrivant tous leurs liens avec la Banque afin de confirmer leur indépendance;
- **a rencontré** régulièrement les vérificateurs des actionnaires sans la présence des membres de la direction.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004.

Jeremy H. Reitman
Président

Rapport du comité de révision

Le comité de révision aide le Conseil à superviser la procédure suivie par la Banque pour respecter les dispositions de la *Loi sur les banques* relatives aux opérations avec apparentés et des autres lois applicables; les normes de déontologie applicables aux administrateurs, aux membres de la direction et aux employés de la Banque; les mesures de protection des consommateurs et la façon dont la Banque règle les plaintes des clients; l'utilisation et la divulgation des renseignements sur les clients et sur les employés; et les titrisations d'éléments d'actif.

Revue de l'exercice

Pour remplir son mandat, le comité :

- **a examiné** et approuvé les procédures mises à jour suivies par la Banque pour respecter les dispositions de la *Loi sur les banques* relatives aux opérations avec apparentés et les dispositions des autres lois applicables. Ces procédures ont dû être mises à jour en raison de modifications internes et externes. La Banque a notamment amélioré les obligations de divulgation par les apparentés. La Banque a également choisi une norme plus rigoureuse que celle qui est strictement requise par les dispositions relatives aux opérations avec apparentés lorsque cela améliore la régie d'entreprise, ou lorsque les dispositions relatives aux opérations avec apparentés ne sont pas claires ou sont difficiles à mettre en œuvre.
- **a examiné** les opérations entre la Banque de Montréal, Société hypothécaire Banque de Montréal, Société de fiducie BMO et BMO Compagnie d'assurance-vie ainsi que les entités qui leur sont apparentées afin de repérer toute incidence importante éventuelle de ces opérations sur la stabilité ou sur la solvabilité des participants;
- **a étudié** le code de conduite révisé de la Banque, *Principes fondamentaux*, et recommandé son approbation au Conseil. Le 1^{er} janvier 2004, le code de conduite révisé a été élevé au rang de politique d'entreprise, illustrant ainsi l'engagement continu de la Banque envers une conduite commerciale éthique et le respect des exigences réglementaires. La nouvelle politique regroupe un vaste éventail de questions liées à la conduite des affaires de même que d'autres politiques internes connexes (par exemple la protection des renseignements personnels et la lutte contre le recyclage d'argent). Dorénavant, les administrateurs de la Banque de Montréal doivent notamment signer, tout comme les dirigeants et les employés, une reconnaissance annuelle indiquant qu'ils ont lu, compris et respecté la politique. Les autres modifications importantes comprennent l'adoption des dispositions en matière de dénonciation par les employés et de prévention des représailles prévues par la *Sarbanes-Oxley Act* des États-Unis et l'affichage des *Principes fondamentaux* sur le site Web public de la Banque;



Membres : David Galloway (d'office), Jeremy Reitman, Robert Chevrier, Frank McKenna (président), Eva Lee Kwok, Philip Orsino, Guylaine Saucier

- **a examiné** les procédures suivies par la Banque pour repérer et régler les conflits d'intérêts et pour traiter des opérations personnelles sur titres;
- **a examiné** la façon dont la Banque règle les plaintes des clients, notamment le rapport annuel de l'Ombudsman bancaire sur le règlement des plaintes, et les autres dispositions en matière de protection des consommateurs, dont les procédures suivies par la Banque pour remplir les obligations imposées par l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC);
- **a examiné** le rapport de la Banque sur le statut du programme de conformité aux obligations prévues par la ACFC de même que les mises à jour sur les activités et les exigences de la ACFC et leurs incidences sur la Banque;
- **a examiné** les rapports sur la communication d'information aux clients/emprunteurs conformément à la *Loi sur les banques*, dont l'attestation du vérificateur en chef ayant trait aux mesures de contrôle interne connexes de la Banque;
- **a examiné** les rapports sur l'utilisation et la communication des renseignements confidentiels, notamment des renseignements sur les clients et les employés, pour surveiller le respect des obligations prévues par les lois sur la protection des renseignements personnels;
- **a examiné** l'entente générale sur les titrisations des éléments d'actif, de même que les nouvelles opérations de titrisation des éléments d'actif et les opérations de ce type mises à jour survenues au cours de l'exercice.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2004.

Frank McKenna
Président

Rapport du comité de régie et de mise en candidature

Le comité de régie et de mise en candidature est chargé de développer et de maintenir des pratiques en matière de régie conformes à des normes élevées de régie d'entreprise. Dans le cadre de son mandat, le comité identifie des candidats aux postes d'administrateurs et les recommande au Conseil aux fins d'élection, surveille le programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs et maintient une procédure pour évaluer le rendement du Conseil, de ses comités et de chaque administrateur.

Les membres du comité remercient M. Blair MacAulay pour avoir occupé le poste d'administrateur en chef et avoir présidé le comité au cours des sept dernières années.

Revue de l'exercice

- **Président indépendant du Conseil** – Le comité a recommandé au Conseil une description des tâches et un processus de sélection pour un président du Conseil indépendant, et le Conseil a en fin de compte nommé David Galloway à ce poste. (Blair MacAulay, président du comité de régie et de mise en candidature, a agi à titre de président du comité de sélection.)
- **Initiatives en matière de régie d'entreprise** – Le comité a continué d'évaluer les pratiques en matière de régie d'entreprise de la Banque. (Une comparaison détaillée des pratiques en matière de régie d'entreprise de la Banque avec les lignes directrices en matière de régie d'entreprise de la Bourse de Toronto figure à l'annexe 1 du présent document. Vous trouverez une évaluation complète des pratiques en matière de régie d'entreprise sur le site Web de la Banque à l'adresse www.bmo.com.)
- **Augmentation de la taille du Conseil** – Le comité a utilisé sa liste de ses administrateurs éventuels et a eu recours à des consultants externes pour trouver des candidats éventuels aux postes d'administrateurs. Le comité a recommandé la nomination de Robert Astley à titre d'administrateur, que le Conseil a approuvée. En outre, Harold Kvisle a indiqué qu'il souhaitait se porter candidat à l'élection aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle de 2005.
- **Composition du Conseil/comité** – Le comité a évalué la composition et la taille du Conseil et, dans le cadre de cette évaluation, a examiné l'étendue et la variété des compétences des membres du Conseil.
- **Le comité a recommandé** au Conseil une liste de candidats à l'élection aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle, de même qu'une liste de membres et de présidents de comité pour l'exercice.
- **Nouveau président du comité de régie et de mise en candidature** – Le comité a recommandé la nomination de Bruce Mitchell à titre de président remplaçant Blair MacAulay, qui se retire de son poste d'administrateur. Ce changement a été apporté six mois avant le retrait de M. MacAulay du Conseil afin que la transition se fasse de façon ordonnée.
- **Évaluation du rendement** – Le comité a procédé à l'évaluation officielle annuelle de l'efficacité du Conseil et de ses comités. Les conclusions tirées ont été examinées par le Conseil et sont à la base des modifications éventuelles apportées. Le comité a également procédé à l'évaluation annuelle des administrateurs par leurs pairs, évaluation qui mesure l'efficacité de chaque administrateur par rapport aux critères énoncés dans la *Charte des attentes à l'endroit des administrateurs* du Conseil. (Dorénavant, le comité évaluera aussi le rendement du président du Conseil.)
- **Indépendance des administrateurs, propriété d'actions et présence aux réunions** – En se fondant sur un questionnaire rempli par tous les membres du Conseil, le comité a établi que tous les administrateurs, sauf Tony Comper, le président et chef de la direction,



Membres : Jeremy Reitman, Bruce Mitchell (nouveau président), Blair MacAulay (président), David Beatty, Stephen Bachand, David Galloway

étaient indépendants conformément aux normes d'indépendance approuvées par le Conseil. Le comité a examiné la propriété d'actions par les administrateurs et conclu que tous les administrateurs satisfont à l'exigence voulant qu'ils détiennent six fois le montant de leurs honoraires annuels sous forme d'actions, sauf les deux derniers administrateurs nommés, MM. Astley et Farmer. Le comité a examiné la participation des administrateurs aux réunions et établi que tous les administrateurs, respectent l'exigence selon laquelle ils doivent assister à au moins 75 % de toutes les réunions (du Conseil et des comités) auxquelles ils ont le droit de participer durant l'exercice.

- **Rémunération des administrateurs** – Le comité a évalué les pratiques en matière de rémunération d'autres sociétés et établi que les modifications apportées par la Banque en 2003 demeurent satisfaisantes, et il a recommandé au Conseil ne pas modifier la rémunération au cours de l'exercice actuel.
- **Propositions d'actionnaires** – Le comité a évalué le bien fondé des huit propositions d'actionnaires présentées à la dernière assemblée annuelle et rédigé des réponses aux fins d'examen par le Conseil.
- **Séance stratégique annuelle** – Le comité a examiné le déroulement de la séance stratégique annuelle du Conseil et fait des recommandations aux membres de la direction à cet égard afin de s'assurer que les administrateurs auront toute la latitude voulue pour exprimer leurs commentaires sur l'orientation stratégique de la Banque aux membres de la direction. Après la séance, le comité a réalisé un sondage qui a révélé que les administrateurs ont trouvé que la séance était utile et qu'elle répondait à leurs attentes.
- **Examens et mises à jour annuels** – Le comité a supervisé l'examen annuel des lignes directrices relatives à l'approbation et à la supervision, lesquelles établissent clairement les fonctions et responsabilités du Conseil et celles des membres de la direction. Le comité a évalué l'efficacité du programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs et membres de comité, la *Charte des attentes à l'endroit des administrateurs*, les politiques du Conseil, de même que la charte du comité, et a conclu qu'avec des modifications mineures, ils continuent à refléter de façon exacte les meilleures pratiques.

Le programme exhaustif de régie de la Banque est conforme aux lignes directrices en matière de régie d'entreprise de la Bourse de Toronto et les dépasse même dans plusieurs cas.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2004.

Blair MacAulay
Président

Bruce Mitchell
Nouveau président

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

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres est chargé d'aider le Conseil d'administration à voir à ce que les stratégies en matière de ressources humaines de la Banque appuient ses objectifs et soutiennent la valeur pour ses actionnaires.



Membres : Robert Prichard, Blair MacAulay, Stephen Bachand (président), David Galloway, Ronald Farmer, Robert Astley (absent)

Revue de l'exercice

Au cours de l'exercice, le comité a examiné des questions organisationnelles, de leadership et stratégiques, les programmes de rémunération des cadres supérieurs, les évaluations du rendement des plus hauts dirigeants de la Banque et la planification de la relève de tous les dirigeants clés de la Banque. Pour remplir son mandat, le comité :

- **a passé** en revue et approuvé la politique générale de la Banque à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs, notamment les principes et objectifs sous-tendant la rémunération totale, toutes les modifications apportées aux régimes d'incitation à moyen et à long termes et les politiques qui régissent l'administration continue de tous les éléments de la rémunération;
- **a vu** à ce que des plans de relève efficaces (à court et à long termes) demeurent en place pour les cadres supérieurs. Ces plans de relève ont été passés en revue avec le Conseil d'administration;
- **a recommandé** au Conseil d'administration de nommer et de réaffecter les membres du comité de direction du Conseil de gestion de la Banque (c.-à-d. les dix plus hauts dirigeants), et a examiné et approuvé la nomination et la réaffectation d'autres cadres supérieurs;
- **a évalué** le rendement du chef de la direction de la Banque et examiné les résultats de l'évaluation avec le Conseil d'administration; a établi la rémunération du chef de la direction en tenant compte des résultats de la Banque pour le dernier exercice;
- **a passé en revue** les évaluations du rendement annuel que le chef de la direction a faites pour les neuf autres hauts dirigeants, et a examiné et approuvé la rémunération de ces hauts dirigeants;

- **a étudié** exhaustivement les priorités stratégiques suivantes en matière de ressources humaines afin d'approfondir la culture de rendement au sein de la Banque. Les progrès réalisés à leur égard comprennent :
 - la hausse de l'efficacité et de l'efficacité opérationnelles par l'entremise d'une restructuration et d'une réduction des paliers de direction;
 - établir des normes de rendement plus strictes et fixer la rémunération en conséquence;
 - améliorer la gestion du personnel et de la relève;
 - renforcer le dévouement (le moral) des employés et le statut d'employeur de choix de la Banque;
 - appairer la formation et le perfectionnement aux besoins commerciaux et mettre en œuvre des modes de formation plus rentables.

Un sommaire des conclusions et des améliorations recommandées pour 2004/2005 a été remis au Conseil d'administration.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2004.

Stephen E. Bachand
Président

Rapport du comité d'évaluation des risques

Le comité d'évaluation des risques aide le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance des activités de repérage, de documentation, d'évaluation et de gestion des risques importants touchant la Banque. Le comité vérifie également si la Banque respecte les exigences réglementaires en matière de risques ainsi que les politiques et procédures de gestion interne des risques.



Membres : Joseph Rotman, Jeremy Reitman (d'office), David Beatty (président), Nancy Southern, David Galloway, Bruce Mitchell, Robert Astley (absent)

Revue de l'exercice

Pour remplir son mandat, le comité :

- **a examiné**, modifié et approuvé les politiques de la Banque portant sur la gestion des risques au moyen de mécanismes de contrôle, notamment de mécanismes de contrôle des pouvoirs délégués au chef de la direction et des limites applicables à ces pouvoirs. Ces politiques et mécanismes de contrôle sont établis en fonction de principes de gestion des risques proactifs et prudents, de la conjoncture des marchés et des exigences commerciales découlant des stratégies approuvées. Ils sont également conçus pour respecter les exigences des lois et des autorités de réglementation auxquelles sont assujetties la Banque et ses filiales, notamment la Société d'assurance-dépôts du Canada;
- **a reclassé** les politiques de la Banque en normes de la Banque lorsqu'il l'a jugé approprié, conformément à l'initiative de restructuration des politiques de la Banque;
- **a examiné** et approuvé le profil trimestriel du risque du marché;
- **a examiné** les provisions et les réserves pour créances irrécouvrables avant leur approbation par le comité de vérification;
- **a examiné** le rapport d'examen annuel du Bureau du surintendant des institutions financières;
- **a examiné** et approuvé, s'il y avait lieu, les décisions concernant les niveaux de risque excédant les limites établies, à la demande du chef de la direction;
- **a examiné** régulièrement les attestations du vice-président, Risques de l'entreprise et gestion de portefeuille et les rapports du chef du groupe de Gestion des risques de la Banque, qui décrivent les positions et les tendances à l'égard des risques auxquels est exposée la Banque, en comparant, notamment, les positions réelles et les limites d'exposition aux risques et en signalant toute exception aux politiques de la Banque;

- **a examiné** les principales méthodes et procédures établies par la direction pour contrôler les principaux risques et que le comité juge appropriées pour une gestion commerciale prudente;
- **a examiné** les risques importants liés au crédit et au marché, les analyses du secteur d'activité, les risques particuliers ainsi que les stratégies des principales unités d'exploitation de la Banque, dont les méthodologies d'évaluation et de gestion des risques connexes. Les stratégies des unités d'exploitation sont examinées d'un point de vue intégré qui tient compte de tous les éléments de risque, ce qui permet de broser un tableau complet du risque et des rendements prévus;
- **a évalué** les risques en prenant en considération la structure de gestion stratégique à l'échelle de l'entreprise de la Banque (telle qu'elle est énoncée à la page 21 du rapport annuel de 2004) et le rendement corrigé selon le risque du capital des nouvelles activités importantes, les stratégies de groupe et les projets de secteurs d'activité particuliers.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2004.

David R. Beatty
Président

Déclaration relative à la rémunération de la haute direction

Le rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres supérieurs, qui porte sur environ 275 cadres supérieurs de la Banque de Montréal et personnes occupant des postes équivalents dans ses filiales, est présenté ci-dessous.

Structure de la rémunération des cadres supérieurs et politiques sur la rémunération

La philosophie en matière de rémunération, « une rémunération concurrentielle pour un rendement concurrentiel », que la Banque de Montréal a adoptée et qui s'applique à l'ensemble de l'entreprise a pour but d'assurer le succès continu de la Banque et repose sur les principes et objectifs suivants, tels qu'ils ont été approuvés par le comité :

Principes en matière de rémunération

- Établir des niveaux cibles pour la rémunération directe totale (soit la somme du salaire de base et des primes versées dans le cadre des régimes d'incitation à court, à moyen et à long termes) correspondant à la **médiane** de la rémunération directe totale versée par les groupes de référence pertinents.
 - Pour les cadres supérieurs canadiens, les autres grandes banques canadiennes constituent généralement le groupe de référence pertinent; toutefois, pour les personnes occupant des postes spécialisés, la Banque peut utiliser un groupe de référence plus large, composé, par exemple, de grandes organisations canadiennes.
 - Pour les cadres supérieurs américains, les banques régionales américaines comparables constituent le groupe de référence pertinent.
- La rémunération directe totale peut être portée à un niveau supérieur à la médiane lorsque le rendement dépasse les attentes pour ce qui est de la croissance sur une période de douze mois et du rendement relatif mesurés par rapport à ceux des autres grandes banques canadiennes. À l'inverse, la rémunération peut être ramenée à un niveau inférieur à la médiane lorsque le rendement ne répond pas aux attentes.
- Établir des régimes de retraite, d'avantages sociaux et d'avantages accessoires d'une valeur correspondant à la médiane de celle des régimes équivalents offerts par les groupes de référence pertinents.

Objectifs en matière de rémunération

- Attirer, garder et motiver des employés talentueux dans un contexte commercial caractérisé par une forte concurrence.
- Offrir à tous les cadres supérieurs, du vice-président au chef de la direction, un salaire de base fondé sur :
 - la valeur marchande de leurs fonctions;
 - l'équité interne en matière de rémunération;
 - leur capacité démontrée de remplir leurs fonctions.
- Motiver les cadres supérieurs à accroître de façon soutenue la valeur pour les actionnaires :
 - en intégrant à la rémunération totale de tous les cadres supérieurs un élément « à risque » tenant compte de leur capacité d'influer sur les résultats de l'entreprise et sur sa situation financière;
 - en liant les primes de rendement à court terme de tous les cadres supérieurs aux résultats de la Banque et de ses groupes d'exploitation;
 - en liant les primes de rendement à court terme des dix plus hauts dirigeants aux résultats de la Banque **par rapport** à ceux de son groupe de référence;
 - en offrant des primes à court et à moyen termes qui lient la rémunération des cadres supérieurs aux rendements obtenus par les actionnaires;
 - en tenant compte du rendement individuel pour fixer le montant des primes de rendement.

Conseils indépendants

Le comité embauche des consultants indépendants qui recueillent de l'information sur les pratiques en matière de rémunération de la Banque et qui donnent un avis à leur égard en les comparant à celles des groupes de référence directs de même qu'à celles d'autres grandes sociétés financières canadiennes et d'autres sociétés à grand nombre d'actionnaires au Canada.

Éléments de la rémunération des cadres supérieurs

La rémunération des cadres supérieurs comprend quatre éléments principaux : le salaire de base, des primes de rendement en espèces à court terme, des droits à la valeur d'actions liés au rendement et/ou des

Tableau A : Éléments de la rémunération des cadres supérieurs (non offerts aux cadres supérieurs du GSI, à moins d'indication contraire)

| Élément de la rémunération | Forme | Admissibilité | Période de rendement | Détermination |
|---|--|---|---|--|
| Salaire de base | Espèces | Tous les cadres supérieurs | Annuelle | <ul style="list-style-type: none"> Les salaires de base cibles sont fixés à la médiane des salaires de base versés par le groupe de référence approprié, rajustés en fonction du rendement individuel et de l'équité interne. |
| Primes de rendement à court terme | Espèces | Tous les cadres supérieurs | Un an | <ul style="list-style-type: none"> Le total des primes attribuées est fondé sur la réalisation d'objectifs prédéterminés de rendement de la Banque ou de rendement de la Banque et de rendement du groupe d'exploitation. Les primes individuelles sont fondées sur la réalisation d'objectifs annuels particuliers par l'entreprise et par le cadre. |
| | Droits différés à la valeur d'actions | Membres du conseil de gestion de la Banque et certains autres cadres supérieurs, y compris certains dirigeants du GSI | Jusqu'à la retraite ou la démission du cadre supérieur de la Banque | <ul style="list-style-type: none"> Report volontaire d'une partie ou de la totalité des primes de rendement à court terme sous forme de droits différés à la valeur d'actions. Les droits différés à la valeur d'actions ne sont rachetables qu'à la retraite, à la cessation d'emploi ou au décès, contre du comptant et/ou des actions ordinaires de la Banque. La valeur versée est égale à la juste valeur marchande d'un nombre équivalent d'actions ordinaires de la Banque au moment du rachat. |
| Primes de rendement à moyen terme (RIMT de la Banque) | Droits à la valeur d'actions liés au rendement | Tous les cadres supérieurs ainsi qu'environ 800 autres cadres, y compris certains dirigeants du GSI | 3 ans | <ul style="list-style-type: none"> Le nombre total de droits attribués sera rajusté à la hausse ou à la baisse pour tenir compte des améliorations de la productivité. Les droits sont émis à un prix égal au cours moyen des actions ordinaires de la Banque pour la période de 90 jours précédant la date d'attribution. Chaque droit est acquis et sa valeur est versée à la fin de la période de rendement de trois ans. La valeur versée est fondée sur le cours des actions à ce moment-là et peut être majorée d'au plus 50 % ou être diminuée jusqu'à 0 % en fonction du rendement total pour les actionnaires de la Banque au cours de la période de trois ans par rapport à celui du groupe de référence canadien de la Banque. |
| Primes de rendement à long terme | Options d'achat d'actions | La plupart des cadres supérieurs ainsi que certains dirigeants du GSI | 10 ans | <ul style="list-style-type: none"> Le nombre d'options attribuées est tributaire de l'appréciation du cours des actions au cours de la période de 10 ans et les options sont acquises sur une période de quatre ans. Une partie des options de tous les cadres supérieurs est assujettie à une condition d'appréciation de 50 % du cours des actions de la Banque par rapport au prix d'exercice avant que les options puissent être exercées. En ce qui concerne les membres de la haute direction, 33 % des options qui leur sont attribuées sont tributaires d'une appréciation de 50 % du cours des actions, et 34 % sont tributaires d'une appréciation de 100 % du cours des actions. Si ces seuils ne sont pas atteints, les options expirient et n'ont aucune valeur. |

Déclaration relative à la rémunération de la haute direction (suite)

droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions attribués dans le cadre des régimes d'incitation à moyen terme et des options d'achat d'actions attribuées en tant que primes à long terme. Ces éléments sont décrits dans le tableau A ci-devant pour tous les cadres supérieurs,

sauf ceux du groupe Services d'investissement (GSI), à moins d'indication contraire. Les éléments de la rémunération payables aux cadres supérieurs du GSI sont présentés dans le tableau B qui suit.

Tableau B : Cadres supérieurs du groupe Services d'investissement a)

| Élément de la rémunération | Forme | Admissibilité | Période de rendement | Détermination |
|--|---|---|----------------------|--|
| Salaires de base | Espèces | Tous les cadres supérieurs ou les personnes occupant des postes équivalents | Annuelle | <ul style="list-style-type: none"> Les salaires de base cibles sont fixés à la médiane des salaires versés par le groupe de référence approprié, rajustés en fonction du rendement individuel et de l'équité interne. |
| Primes de rendement à court terme | Espèces | Tous les cadres supérieurs ou les personnes occupant des postes équivalents | Un an | <ul style="list-style-type: none"> Le total des primes attribuées est fondé sur la réalisation d'objectifs annuels de rendement de l'entreprise (revenu net de GSI ou rendement financier de l'unité d'exploitation, tous deux rajustés en fonction des pertes sur prêts) Les primes individuelles sont fondées sur la réalisation d'objectifs annuels prédéterminés |
| Prime de rendement à moyen terme (RIMT de GSI) | Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions | Tous les cadres supérieurs ou les personnes occupant des postes équivalents | 3 ans | <ul style="list-style-type: none"> Le nombre total de droits attribués est fondé sur le rendement annuel de l'entreprise (revenu net, rajusté en fonction de la productivité et des pertes sur prêts) Les primes sont versées sous forme de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions qui sont acquis par tranches d'un tiers par année sur une période de trois ans Les participants peuvent choisir de recevoir la valeur des droits lorsqu'ils sont acquis chaque année, ou en un versement forfaitaire à l'expiration de la période de trois ans La valeur versée est fondée sur le cours moyen sur cinq jours des actions ordinaires de la Banque à la date de rachat |

a) En outre, les membres du comité de gestion du GSI (c'est-à-dire les huit plus hauts dirigeants de GSI, y compris MM. Downe et Bourdeau) ont le droit de participer au régime d'incitation à moyen terme, au régime d'incitation à long terme (c'est-à-dire le régime d'options d'achat d'actions) et au régime de droits différés à la valeur d'actions de la Banque.

Pondération relative de chaque élément de la rémunération

La pondération relative de chaque élément de la rémunération tient compte de la capacité des cadres supérieurs d'influer sur les résultats à court, à moyen et à long termes de l'entreprise, de façon que l'accent approprié soit mis sur chaque période de rendement (un an, trois ans ou dix ans). Le montant réel de la prime varie en fonction du niveau de responsabilité du cadre supérieur et est fixé au moyen d'examen réguliers des pratiques des concurrents. Le tableau situé à droite indique le pourcentage que chaque élément représente dans la rémunération directe totale cible du cadre supérieur.

| Poste | Pourcentage de la rémunération directe totale cible (non applicables aux cadres de GSI) | | | |
|--|---|-----------------------------------|-----------------------------------|--|
| | Salaires de base | Primes de rendement à court terme | Primes de rendement à moyen terme | Primes de rendement à long terme (options) |
| Chef de la direction | 15 % | 15 % | 35 % | 35 % |
| Président du groupe d'exploitation | 26 % | 23 % | 25 % | 26 % |
| Premier vice-président à la direction Vice-président à la direction | 31 % | 21 % | 23 % | 25 % |
| Vice-président directeur | 40 % | 20 % | 26 % | 14 % |
| Vice-président | 47 % | 20 % | 24 % | 9 % |

1. Régimes d'incitation à court terme

1.1 Régime d'incitation à court terme des cadres supérieurs (non offert aux cadres supérieurs du groupe Services d'investissement)

1.1.1 Participation et mesures du rendement

Environ 240 cadres supérieurs participent à ce régime (ce chiffre ne comprend pas les cadres supérieurs du groupe Services d'investissement). Le rendement de la Banque ou le rendement de la Banque et celui du groupe d'exploitation servent à déterminer l'ensemble des primes de rendement à court terme comme l'indiquent les tableaux C et D.

Tableau C : Mesures du rendement servant à déterminer le total des fonds alloués aux primes de rendement

| Groupe d'exploitation | Pondération de chaque mesure | | | | | Total |
|------------------------------------|---|--------------------|---|--------------------|----------------------|-------|
| | Rendement de la Banque | | Rendement individuel du groupe d'exploitation | | | |
| | Hausse du résultat par action avant amortissement | Hausse des revenus | Hausse du revenu net avant amortissement | Hausse des revenus | Hausse du revenu net | |
| Groupe Particuliers et entreprises | 19 % | 6 % | 56 % | 19 % | s.o. | 100 % |
| Groupe Gestion privée | 19 % | 6 % | s.o. | s.o. | 75 % | 100 % |
| Services d'entreprise | 75 % | 25 % | s.o. | s.o. | s.o. | 100 % |

Dans le cas des membres du comité directeur du Conseil de gestion (le « CDCG ») (les dix plus hauts dirigeants), on tient également compte du rendement relatif et à cette fin, on compare la hausse du résultat par action avant amortissement et la hausse des revenus de la Banque à ceux du groupe de référence canadien de la Banque (les cinq autres grandes banques canadiennes). La pondération de ces mesures du rendement est indiquée ci-après :

Tableau D : Mesures du rendement servant à déterminer le total des fonds alloués aux primes de rendement – membres du CDCG (sauf ceux de GSI)

| Groupe d'exploitation | Pondération de chaque mesure | | | | | | | Total |
|------------------------------------|---|--------------------|---|--------------------|----------------------|---|--------------------|-------|
| | Rendement de la Banque | | Rendement individuel du groupe d'exploitation | | | Rendement relatif de la Banque | | |
| | Hausse du résultat par action avant amortissement | Hausse des revenus | Hausse du revenu net avant amortissement | Hausse des revenus | Hausse du revenu net | Hausse du résultat par action avant amortissement | Hausse des revenus | |
| Groupe Particuliers et entreprises | 19 % | 6 % | 37 % | 13 % | s.o. | 19 % | 6 % | 100 % |
| Groupe Gestion privée | 19 % | 6 % | s.o. | s.o. | 50 % | 19 % | 6 % | 100 % |
| Services d'entreprise | 56 % | 19 % | s.o. | s.o. | s.o. | 19 % | 6 % | 100 % |

1.1.2 Rendement individuel et attribution des primes

On évalue le rendement de chaque cadre supérieur par rapport à des objectifs financiers, opérationnels et stratégiques **prédéterminés**. Le montant final des primes est fixé d'après l'apport du cadre aux résultats annuels de l'entreprise de même qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies. Le total des primes individuelles ne peut dépasser le total des fonds alloués aux primes.

1.1.3 Versements en 2004 – Régime d'incitation à court terme

Comme il est souligné dans le rapport annuel de 2004 de la Banque, le rendement de l'ensemble de la Banque et de chacun de ses groupes d'exploitation s'est amélioré en 2003. Le groupe Gestion privée a

dépassé ses objectifs de croissance et les fonds alloués aux primes ont augmenté en conséquence. Même si le rendement du groupe Particuliers et entreprises s'est amélioré, le groupe n'a pas réalisé son objectif et les fonds alloués aux primes ont donc été réduits. L'amélioration des résultats de la Banque et l'ensemble de la Banque s'est traduite par une augmentation des fonds alloués aux primes pour les cadres supérieurs des services d'entreprise. Il est tenu compte de ces résultats dans les primes de rendement à court terme payables aux membres de la haute direction visés, tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés à la page 24.

1.2 Régime d'incitation à court terme – Groupe Services d'investissement (GSI) – Comité de direction

1.2.1 Participation et mesures du rendement

Dans le cas des cadres supérieurs membres du comité de direction de GSI (les huit plus hauts dirigeants), le rendement de l'ensemble de la Banque et le rendement de GSI déterminent les primes de rendement à court terme, tel qu'il est indiqué ci-après.

Tableau E : Mesures du rendement servant à déterminer les primes de rendement – Comité de direction de GSI

| | Pondération de chaque mesure | | | Total |
|---|---|--------------------|--|-------|
| | Rendement de l'ensemble de la Banque | | Rendement de GSI | |
| | Hausse du résultat par action avant amortissement | Hausse des revenus | Revenu net après impôts relatif au régime a) | |
| Groupe Services d'investissement – membres du comité de direction | 19 % | 6 % | 75 % | 100 % |

a) Les primes à court terme sont financées au moyen du revenu net de GSI (rajusté en fonction des pertes sur prêts).

Dans le cas des membres du comité directeur du Conseil de gestion faisant partie de GSI, on tient également compte du rendement relatif, c'est-à-dire que l'on compare la hausse du résultat par action avant amortissement et la hausse des revenus de l'ensemble de la Banque à ceux du groupe de référence canadien de la Banque (les cinq autres grandes banques canadiennes). Les pondérations de ces mesures du rendement sont indiquées ci-après.

Tableau F : Mesures du rendement servant à déterminer les primes de rendement – MM. Downe et Bourdeau

| Groupe Services d'investissement – membres du comité directeur du Conseil de gestion | Pondération de chaque mesure | | | | | Total |
|--|---|--------------------|---------------------------------|---|-----------------|-------|
| | Rendement de l'ensemble de la Banque | | Rendement de GSI | Rendement relatif de l'ensemble de la Banque | | |
| | Hausse du résultat par action avant amortissement | Hausse des revenus | Revenu net relatif au régime a) | Hausse du résultat par action avant amortissement | Hausse relative | |
| | 19 % | 6 % | 50 % | 19 % | 6 % | 100 % |

a) Les primes de rendement à court terme sont financées au moyen du revenu net de GSI (rajusté en fonction des pertes sur prêts).

1.2.2 Rendement individuel et attribution des primes

On évalue le rendement de chaque cadre supérieur par rapport à des objectifs financiers, opérationnels et stratégiques **prédéterminés**. Le montant final des primes est prélevé sur les fonds alloués aux primes d'après l'apport du cadre aux résultats annuels de l'entreprise de même qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies. Le total des primes individuelles ne peut dépasser le montant des fonds alloués aux primes.

1.2.3 Versement aux cadres supérieurs du groupe Services d'investissement en 2004

Le rendement du groupe Services d'investissement s'est amélioré en 2003, avec une hausse sur douze mois importante du revenu net qui a dépassé les cibles fixées. En outre, les pertes sur prêts du groupe Services d'investissement et de l'ensemble de la Banque ont diminué. Par conséquent, les fonds alloués aux primes à court terme ont augmenté comparativement à 2003, ce qui a entraîné une hausse des primes de rendement à court terme payables à deux membres de la haute direction visés du groupe Services d'investissement, comme l'indique le tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés à la page 24.

1.3 Report des primes de rendement en espèces à court terme (régimes de droits différés à la valeur d'actions)

Le régime de droits différés à la valeur d'actions a pour but de rapprocher davantage les intérêts des cadres supérieurs de ceux des actionnaires en liant les primes de rendement à court terme à la valeur future des actions ordinaires de la Banque.

Les cadres supérieurs qui sont membres du Conseil de gestion de la Banque et certains autres cadres supérieurs ont le droit de participer aux régimes de droits différés à la valeur d'actions, qui permettent aux participants de différer **volontairement** les primes en espèces reçues dans le cadre des régimes d'incitation à court terme. Les primes de rendement en espèces différées sont converties en droits différés à la valeur d'actions (DDVA).

Les participants peuvent choisir de recevoir 0 %, 25 %, 50 %, 75 % ou 100 % de leur prime de rendement à court terme sous forme de DDVA. Les participants qui sont membres du comité directeur du Conseil de gestion peuvent reporter jusqu'à 100 % de leur prime; la participation annuelle des participants qui ne sont pas membres du comité directeur du Conseil de gestion est plafonnée à 350 000 \$.

Les participants doivent faire un choix avant le début de l'exercice. Lorsque des primes de rendement à court terme sont attribuées après la fin d'un exercice, les pourcentages que les cadres supérieurs ont choisi de différer sont convertis en DDVA en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq derniers jours de bourse de l'exercice (se terminant le 31 octobre 2004 pour le report des primes de l'exercice en cours). Des DDVA supplémentaires sont automatiquement crédités aux comptes des participants au titre des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque.

À la retraite, à la cessation d'emploi ou au décès seulement, les participants peuvent demander le rachat de leurs DDVA contre du comptant, des actions ordinaires de la Banque ou une combinaison des deux. Les DDVA ont une valeur équivalant à la juste valeur marchande d'un nombre égal d'actions ordinaires de la Banque au moment du rachat.

2. Régimes d'incitation à moyen terme

Les régimes d'incitation à moyen terme de la Banque ont pour but d'encourager un accroissement soutenu de la valeur pour les actionnaires et des rendements supérieurs sur une période de trois ans.

2.1 Régime d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs

2.1.1 Participation et mesures du rendement

Les participants de ces régimes sont les mêmes que ceux du régime d'incitation à court terme des cadres supérieurs, les cadres supérieurs du comité directeur de SGI (les huit plus hauts dirigeants de ce groupe), ainsi qu'environ 800 cadres (des personnes occupant un poste jusqu'à deux échelons plus bas).

En 2004, le comité a approuvé une modification importante des régimes d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs, applicables aux attributions faites en décembre 2004. Le ratio de productivité avant amortissement (le ratio des frais au revenu avant amortissement ou le pourcentage des revenus passés en charges d'exploitation, à l'exclusion de l'incidence de l'amortissement des actifs incorporels sur les frais autres que d'intérêts) sert à rajuster le montant des primes de rendement à moyen terme. La productivité de la Banque et de chaque groupe d'exploitation influe sur les primes de rendement comme suit :

- si la productivité n'atteint pas les ratios cibles, les primes de rendement à moyen terme seront réduites de 15 % de la rémunération directe totale cible; ou
- si la productivité dépasse les ratios cibles, les primes de rendement à moyen terme seront augmentées d'au plus 7,5 % de la rémunération directe totale cible.

2.1.2 Rendement individuel et attribution des primes

On établit le montant des primes individuelles d'après l'évaluation du rendement du cadre au cours de l'exercice, du niveau et de la continuité de son apport du cadre supérieur au cours des trois derniers exercices (c'est-à-dire le rendement soutenu), de même que de sa capacité d'assumer plus de responsabilités et de faire un apport encore plus important à l'avenir.

Dans le cadre de ces régimes, les participants reçoivent annuellement des droits à la valeur d'actions liés au rendement (droits). La valeur initiale de chacun de ces droits est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de 90 jours civils précédant la date d'attribution.

2.1.3 Versements de la valeur

Chaque droit est acquis à la fin d'une période de rendement de trois ans; sa valeur est versée à ce moment-là et est fonction :

- du cours moyen des actions ordinaires de la Banque pour la période de 90 jours précédant la fin de la période d'acquisition de trois ans;
- des droits supplémentaires représentant les dividendes versés durant la période d'acquisition de trois ans; et
- du rendement total annualisé pour les actionnaires de la Banque (RTA) (défini comme étant le montant de dividendes majoré de la hausse du cours des actions) sur la période d'acquisition de trois ans par rapport à celui du groupe de référence canadien de la Banque (les cinq autres grandes banques canadiennes).

Lorsque le RTA de la Banque est supérieur à celui de son groupe de référence, les versements peuvent être majorés d'au plus 50 %. La Banque fixe également un seuil pour le RTA devant être atteint (défini comme étant le RTA annualisé du groupe de référence moins 10 points de pourcentage), en deça duquel les versements sont réduits à zéro. Si le RTA annualisé de la Banque est inférieur au RTA annualisé du groupe de référence canadien mais est supérieur au seuil, les versements sont réduits de manière dégressive.

2.1.4 Fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme en 2005

En 2004, même si la Banque a atteint sa cible d'amélioration de son ratio de productivité avant amortissement de 150–200 points de base, l'amélioration de 155 points de base se situait à la partie inférieure de cette fourchette, ce qui s'est traduit par une diminution des fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme payables aux cadres supérieurs des services d'entreprise. Le groupe Particuliers et entreprises et le groupe Gestion privée ont dépassé leurs cibles de productivité et les fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme ont augmenté en conséquence.

2.2 Régimes d'incitation à moyen terme à l'intention du groupe Services d'investissement

2.2.1 Participation et mesures du rendement

MM. Bourdeau et Downe, cadres supérieurs du groupe Services d'investissement, et certains cadres de ce groupe participent aux régimes d'incitation à moyen terme à l'intention du groupe Services d'investissement.

Dans le cadre de ces régimes, les primes de rendement à moyen terme sont financées au moyen du revenu net de SGI, rajusté en fonction du ratio de productivité (à compter de l'exercice 2004) et des pertes sur prêts.

2.2.2 Rendement individuel et attribution des primes

Les primes individuelles sont fondées sur l'apport du cadre aux résultats annuels de l'entreprise.

Dans le cadre Aux termes de ces régimes, les participants reçoivent annuellement des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (droits). La valeur initiale de chacun de ces droits est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse se terminant à la date d'attribution.

2.2.3 Versements de la valeur

Ces droits sont acquis par tranches d'un tiers au cours de chaque année suivant leur attribution et leur valeur est versée annuellement au fur et à mesure de leur acquisition ou, au choix du participant, à la fin de la période de trois ans (si les lois fiscales le permettent). Le cas échéant, les participants doivent effectuer ce choix dans les 30 jours ouvrables suivant la date d'attribution. Le participant perd les droits non acquis s'il démissionne, s'il est mis fin à son emploi pour un motif sérieux ou s'il prend sa retraite et est embauché par un concurrent ou, dans certaines circonstances, retourne sur le marché du travail.

Avant le cycle d'attribution de 2003, les droits étaient immédiatement acquis à leur émission et leur valeur était versée par tranches d'un tiers au cours de chaque année subséquente. Lorsque les lois le permettaient, les participants pouvaient choisir de recevoir la valeur de leurs droits à la fin de la période de trois ans. Ils perdaient les droits qu'ils détenaient s'il était mis fin à leur emploi pour un motif sérieux, s'ils démissionnaient, ou s'ils prenaient leur retraite et étaient embauchés par un concurrent.

Des sommes équivalentes à des dividendes sont créditées aux comptes des participants sous forme de droits supplémentaires. La valeur versée des droits est tributaire du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de cinq jours se terminant aux dates de rachat aux termes du régime pertinent.

2.2.4 Fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme versées dans le cadre du régime à l'intention du groupe Services d'investissement

Le rendement du groupe Services d'investissement s'est amélioré en 2003 avec une hausse importante sur douze mois du revenu net et une

amélioration des pertes sur prêts, mais les cibles de productivité n'ont pas été atteintes. Par conséquent, les fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme ont modérément augmenté en 2003.

2.3 Régimes de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions

Certains cadres supérieurs participent à ces régimes, qui ont été conçus pour respecter des dispositions expresses en matière de recrutement ou de maintien à l'emploi.

Aux termes de ces régimes, les participants reçoivent une attribution ponctuelle de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (droits). La valeur initiale des droits est fondée sur le cours des actions ordinaires de la Banque à la date pertinente. Des sommes équivalentes à des dividendes sont créditées aux comptes des participants sous forme de droits supplémentaires. Les droits arrivent à échéance au plus tard à l'expiration de la période de trois ans suivant la date d'émission. Ils peuvent être acquis et leur valeur peut être versée en un montant forfaitaire à la fin de la période de trois ans, ou de façon graduelle au cours de chacune des années suivant la date d'émission. La valeur des droits est établie aux dates respectives de versement de leur valeur en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour une période de cinq jours à ce moment-là.

3. Régime d'incitation à long terme

3.1 Options d'achat d'actions

Les participants de ce régime sont les mêmes que ceux du régime d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs, ainsi que des cadres supérieurs du comité de direction du groupe Services d'investissement (les huit plus haut dirigeants). La Banque a introduit dans le régime d'options d'achat d'actions le concept des options liées au cours des actions, selon lequel les options d'achat d'actions n'ont aucune valeur (et ne donnent droit à aucun paiement) si la hausse du cours des actions ne dépasse pas certains seuils ambitieux indiqués ci-après. Le comité a fixé ces seuils élevés pour inciter les cadres supérieurs à détenir leurs options à long terme et à ne réaliser des gains que lorsque les autres actionnaires auront eux aussi réalisé des gains importants. L'exercice des options d'achat d'actions de la Banque est assujéti aux deux conditions suivantes : 1) les options doivent être acquises; les options de la Banque sont acquises par tranches de 25 % par année sur une période de quatre ans; et 2) une partie des options ne peuvent être exercées que si le cours des actions ordinaires atteint ou dépasse des niveaux prescrits; si ces seuils ne sont pas atteints, les options expirent et n'ont aucune valeur. Les conditions qui doivent être respectées pour que les options puissent être exercées sont indiquées dans le tableau ci-après :

| Conditions d'exercice | Pourcentage de l'attribution totale | | |
|---|---|---|--|
| | Membre du comité directeur du Conseil de gestion a) | Premiers vice présidents à la direction Vice-présidents à la direction Vice-présidents directeurs | Vice-présidents et personnes occupant un poste à des échelons inférieurs |
| 1. Période d'acquisition normale | 33 % | 50 % | 75 % |
| 1. Période d'acquisition normale 2. L'exercice est conditionnel à une appréciation de 50 % du cours des actions | 33 % | 50 % | 25 % |
| 1. Période d'acquisition normale 2. L'exercice est conditionnel à une appréciation de 100 % du cours des actions | 34 % | s.o. | s.o. |

a) Les dix hauts dirigeants de la Banque, y compris les membres de la haute direction visés dont le nom figure à la page 24.

À notre connaissance, nous sommes la seule banque canadienne qui lie aussi étroitement les primes de rendement à long terme versées aux cadres supérieurs à l'accroissement soutenu de la valeur pour les actionnaires.

La valeur des options d'achat d'actions attribuées chaque année fait partie de la rémunération directe totale du cadre supérieur et est fixée d'après la pratique du marché à ce moment-là et le rendement du cadre. Le montant des primes est déterminé en fonction de l'évaluation du rendement du cadre au cours de l'exercice courant, de l'importance et de la régularité de son apport au cours des trois derniers exercices (c'est-à-dire le rendement soutenu) et de sa capacité d'assumer plus de responsabilités et de faire un apport encore plus important à l'avenir. Il n'est pas tenu compte du nombre ni des durées des droits à la valeur d'actions liée au rendement, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions ou des options en cours détenues par un cadre, ni de la valeur du marché de ces avoirs pour déterminer si des options seront attribuées et, le cas échéant, pour fixer un nombre.

Pour éviter les effets de dilution future des options sur la valeur des actions, le comité a établi des lignes directrices afin que le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre du régime, plus toutes les options en cours qui n'ont pas été exercées, ne dépasse pas 9,5 % de l'ensemble des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation.

4. Autres régimes à base d'actions

4.1 Report des commissions et des primes en espèces reçues dans le cadre des régimes de droits différés à la valeur d'actions du groupe Gestion privée (GGP)

Les régimes de droits différés à la valeur d'actions de GGP ont pour objectif de rapprocher davantage les intérêts des conseillers en placement et des cadres supérieurs de ceux des actionnaires en liant les primes de rendement à court terme à la valeur future des actions ordinaires de la Banque.

Les régimes de droits différés à la valeur d'actions de GGP permettent aux participants de différer volontairement les commissions et les primes en espèces reçues dans le cadre des régimes d'incitation relativement à des services de courtage au détail au Canada. Les primes en espèces différées sont converties en droits différés à la valeur d'actions (DDVA).

Les participants peuvent choisir de recevoir 5 %, 10 %, 15 %, 20 % ou 25 % de leurs commissions et/ou primes totales sous forme de DDVA, jusqu'à concurrence de 125 000 \$ ou, dans certains cas, de 175 000 \$; ils doivent effectuer ce choix avant le début de l'année de rendement.

Pour ce qui est des commissions différées, des DDVA sont crédités au compte de l'employé à la fin de chaque trimestre. Les montants que l'employé a choisi de différer sont convertis en DDVA d'après le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant la fin du trimestre, inclusivement. Quant aux primes différées, l'employé peut, dans certains cas, choisir le mode de calcul du nombre de DDVA devant lui être crédités, le prix des DDVA pouvant être calculé à la fin de la période de rendement annuel ou la moyenne des prix pouvant être établie à la fin de chaque trimestre. Des DDVA supplémentaires sont automatiquement crédités aux comptes des participants au titre des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque.

À la retraite, à la cessation d'emploi ou au décès seulement, les participants peuvent demander le rachat de leurs DDVA contre du comptant, des actions ordinaires de la Banque (achetées sur le marché libre) ou une combinaison des deux. Les DDVA ont une valeur équivalant à la juste valeur marchande d'un nombre égal d'actions ordinaires de la Banque au moment du rachat.

Lignes directrices sur l'actionnariat des cadres supérieurs

Le comité appuie fortement le principe selon lequel les cadres supérieurs doivent être propriétaires d'actions de la Banque. En janvier 2001, la Banque a adopté des lignes directrices sur l'actionnariat minimum applicables à tous les cadres supérieurs, et prévoyant que ceux-ci avaient jusqu'en décembre 2003 pour s'y conformer. Tous les cadres supérieurs continuent de respecter ces lignes directrices initiales en détenant des actions, des DDVA ou des droits attribués dans le cadre des régimes d'incitation à moyen terme de la Banque.

En janvier 2003, le montant minimum devant être détenu a été porté aux niveaux indiqués dans le tableau ci-après.

Les cadres supérieurs doivent respecter ces nouvelles lignes directrices sur l'actionnariat au cours de l'exercice 2006, et les nouveaux cadres supérieurs, trois ans après leur entrée en fonction. En outre, une fois qu'ils ont satisfait à l'exigence initiale, les cadres supérieurs doivent s'y conformer de nouveau chaque année. Les membres de la haute direction visés dont le nom figure à la page 24 continuent de respecter les nouvelles lignes directrices sur l'actionnariat et de détenir les montants accrus indiqués dans le tableau.

| Poste | Ligne directrice – Propriété d'actions |
|---|--|
| Chef de la direction | 7 fois le salaire de base |
| Présidents du Conseil délégués et présidents des groupes d'exploitation | 5 fois le salaire de base |
| Premiers vice-présidents à la direction et vice-présidents à la direction | 3 fois le salaire de base |
| Vice-présidents directeurs | 2 fois le salaire de base |
| Vice-présidents | 1,5 fois le salaire de base |

Rémunération du président et chef de la direction

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, le comité surveille et évalue le rendement de M. Comper, président et chef de la direction, et des autres membres du comité de direction du comité de gestion, et fixe leurs niveaux de rémunération.

Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004, la rémunération versée à M. Comper comprenait un salaire de base et des attributions aux termes des régimes d'incitation à court terme, d'incitation à moyen terme et d'options d'achat d'actions. Lorsqu'il a évalué la rémunération de M. Comper, le comité a tenu compte de la médiane de la rémunération du groupe de référence, qui comprend les chefs de la direction des autres grandes banques canadiennes, du rendement absolu et relatif de la Banque et du rendement individuel de M. Comper. Pour fixer la rémunération payable à M. Comper en 2004, le comité a étudié attentivement tous les aspects de la rémunération, y compris les valeurs et les coûts liés aux prestations de retraite. La rémunération totale versée à M. Comper en 2004 se situe approximativement à la médiane de celle du groupe de référence.

1. Salaire de base

Pour l'exercice 2004, le salaire de M. Comper s'élevait à 1 000 000 \$ et demeurera à ce niveau pour l'exercice 2005.

2. Prime de rendement à court terme

Pour fixer la prime de M. Comper pour l'exercice 2004, le comité a évalué les mesures de rendement suivantes et leur pondération :

- le rendement de l'entreprise de la Banque :
 - la croissance du résultat par action (RPA) avant amortissement par rapport à l'exercice précédent (pondération de 56 %);
 - la croissance des revenus par rapport à l'exercice précédent (pondération de 19 %);
 - la croissance du RPA avant amortissement et des revenus par rapport à ceux des groupes de référence canadien et nord-américain (pondération de 25 %);

- rendement individuel :
 - le comité a ensuite modifié la prime d'après son évaluation du rendement de M. Comper par rapport aux principaux objectifs stratégiques et opérationnels approuvés au début de l'exercice.

2.1 Rendement de l'entreprise : faits saillants de l'exercice 2004

En 2004, la croissance du RPA avant amortissement a été forte comparativement à l'exercice précédent et a dépassé les cibles de rendement établies. La croissance des revenus de la Banque et la croissance du RPA avant amortissement ont été supérieures à la croissance moyenne de ceux du groupe de référence canadien* et de ceux du groupe de référence américain**.

* Le groupe de référence canadien comprend les six grandes banques canadiennes.

** Le groupe de référence nord-américain comprend les banques canadiennes et américaines dont les capitaux propres sont équivalents ou supérieurs à 75 % des capitaux propres de la Banque.

Faits saillants des résultats financiers de l'exercice 2004 de la Banque

| | PCGR | Rajustée en fonction des PCGR c) |
|------------------------|--------|----------------------------------|
| Croissance du RPA | 28,5 % | 27,3 % a) |
| Croissance des revenus | 3,9 % | 3,7 % b) |

a) Selon la méthode de la comptabilité de caisse

b) Selon la base de l'équivalent imposable

c) Mesures non conformes aux PCGR

La Banque utilise certaines mesures non conformes aux PCGR pour évaluer le rendement à des fins de rémunération. Les autorités de réglementation des valeurs mobilières exigent que les sociétés par actions mettent le lecteur en garde contre le fait que les résultats et les autres mesures rajustés selon une autre méthode que les PCGR n'ont pas de signification normalisée aux termes des PCGR et ne sont vraisemblablement pas comparables à des mesures similaires utilisées par d'autres sociétés.

Les mesures des résultats avant amortissement peuvent améliorer les comparaisons entre les périodes lorsqu'une acquisition a eu lieu, principalement parce que dans le cadre des décisions d'achat de la Banque, l'amortissement des biens incorporels n'est souvent pas considéré comme une dépense pertinente. Les mesures du RPA avant amortissement sont également utiles puisque les analystes se concentrent souvent sur ces mesures et que le RPA avant amortissement est utilisé par Thomson First Call, qui suit les estimations des résultats de tiers qui sont souvent communiquées dans les médias. Le RPA avant amortissement suppose que l'amortissement après impôts des biens incorporels est ajouté aux résultats calculés conformément aux PCGR pour obtenir le revenu net avant amortissement et le RPA avant amortissement connexe. Selon la méthode de la comptabilité de caisse, la croissance du RPA en 2004 était de 120 points de base inférieure à la croissance du RPA calculée à l'aide des résultats obtenus conformément aux PCGR.

À l'instar de nombreuses autres banques, la Banque analyse les revenus selon la base de l'équivalent imposable. Cette base comprend un rajustement qui augmente les revenus calculés selon les PCGR et la provision pour impôts sur le revenu d'une somme qui porterait les revenus provenant de certains titres exonérés d'impôt à un niveau équivalant à des sommes qui seraient imposables selon le taux prévu par la loi. Selon la base de l'équivalent imposable, la croissance des revenus en 2004 était de 20 points de base inférieure à la croissance des revenus calculée à l'aide des revenus déterminés conformément aux PCGR.

2.2 Rendement individuel

Outre les solides résultats financiers de la Banque, le comité a conclu que M. Comper a réalisé chacun de ses objectifs stratégiques et qu'il a atteint ou dépassé les principaux objectifs opérationnels fixés pour lui au début de 2004 (aux chapitres du leadership, de l'efficacité organisationnelle, de la satisfaction des employés et de la clientèle, de l'image externe ainsi que de la gestion des risques et des pratiques de gouvernance).

À l'issue de cette évaluation, le comité a octroyé à M. Comper une prime de 2 000 000 \$ dans le cadre du régime d'incitation à court terme.

3. Primes versées dans le cadre des régimes d'incitation à moyen et à long termes

Pour fixer le niveau des primes à octroyer à M. Comper dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme et du régime d'options d'achat d'actions, le comité a passé en revue les objectifs de ces régimes. Ces régimes ont pour but de motiver et de récompenser les cadres supérieurs à moyen et à long termes. Les deux régimes ne récompensent les participants que lorsque les actionnaires obtiennent un rendement de leur investissement. Les droits octroyés dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme n'ont de la valeur que si les actionnaires obtiennent un rendement total concurrentiel. Dans le

cadre du régime d'options d'achat d'actions, les cadres supérieurs ne sont récompensés que lorsque le cours des actions sous-jacentes à une tranche importante de leurs options dépasse certains seuils précisés (une appréciation de 50 % ou de 100 % du cours des actions).

Dans ce contexte, le comité a octroyé à M. Comper 49 593 droits à la valeur d'actions liés au rendement ayant une valeur totale de 2 800 000 \$ dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme le 6 décembre 2004, à un prix de 56,46 \$ chacun, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de 90 jours civils terminée le 5 décembre 2004. La valeur versée de ces droits, qui seront acquis à la fin d'une période de trois ans, sera déterminée de la manière indiquée dans la description du régime ci-dessus.

Le 8 décembre 2004, le comité a attribué à M. Comper, dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions, 150 500 options d'achat d'actions assorties d'un prix d'exercice de 56,60 \$, soit le cours de clôture des actions à la Bourse de Toronto le jour précédant la date d'attribution des options. De ces options d'achat d'actions, qui ont pour but de procurer un élément de rémunération hautement incitatif à M. Comper et de créer un lien entre sa rémunération et l'accroissement de la valeur pour les actionnaires, 67 %, une fois acquises, ne peuvent être exercées qu'une fois que les objectifs de hausse du cours des actions suivants auront été atteints : 33 % sont tributaires d'une hausse du cours des actions de 50 % et 34 % sont tributaires d'une hausse du cours des actions de 100 %.

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

Le rapport sur la rémunération de la haute direction est présenté par le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres supérieurs du conseil d'administration, dont les membres sont indiqués ci-après. La majorité des membres du comité sont des résidents canadiens qui « ne sont pas du groupe » de la Banque aux fins de la *Loi sur les banques* (Canada). Aucun des membres du comité n'est dirigeant ou employé de la Banque ou d'un membre de son groupe, et tous les membres du comité sont « non reliés » aux fins des lignes directrices de la Bourse de Toronto et « indépendants » au sens donné au terme « indépendant » dans les règles de la Bourse de New York.



Stephen E. Bachand
Président



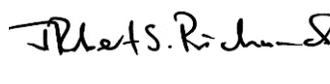
Ronald H. Farmer
S'est joint au comité
le 25 novembre 2003



David A. Galloway



J. Blair MacAulay



J. Robert S. Prichard



Robert M. Astley
S'est joint au comité
le 26 octobre 2004

Rémunération des membres de la haute direction

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

Le tableau suivant présente la rémunération du chef de la direction, des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés et du chef des finances (collectivement, les « membres de la haute direction visés »).

| Nom et poste principal | Exercice | Rémunération annuelle | | | Rémunération à long terme | | | | |
|---|----------------------|--|--|-----------------------------------|--|---|-------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| | | Salaires (\$a) | Prime (\$b) | Autre rémunération annuelle (\$c) | Attributions | | Versement | | Toute autre rémunération (\$g) |
| | | | | | Nombre de titres faisant l'objet d'options/DPVA attribués d) | Actions ou droits assujettis à des restrictions de revente (Droits à la plus-value d'actions liés au rendement/assujettis à des restrictions) (\$e) | Versements au titre d'un RILT (\$f) | | |
| F.A. Comper Président et chef de la direction | 2004 2003 2002 | 1 000 000 1 000 000 1 000 000 | 2 000 000 2 000 000 1 100 000 | s.o. s.o. s.o. | 150 500 157 900 204 600 | 2 800 000 2 800 000 2 650 000 | néant néant néant | 376 285 270 808 206 781 | |
| K.E. Maidment Première vice-présidente à la direction et chef des finances | 2004 2003 2002 | 493 867 452 200 400 000 | 950 000 625 000 400 000 | s.o. s.o. s.o. | 43 200 44 500 75 100 | 625 000 725 000 730 000 | néant néant néant | 98 169 58 009 26 353 | |
| Y.J.P. Bourdeau Président et chef de l'exploitation BMO Nesbitt Burns | 2004 2003 2002 | 300 000 300 000 300 000 | 2 900 000 2 000 000 2 000 000 | s.o. s.o. s.o. | 16 700 17 500 30 900 | 2 200 000 2 200 000 2 100 000 | néant néant néant | 275 281 194 705 127 329 | |
| W.A. Downe Président du Conseil délégué, BMO Groupe financier, chef de la direction, BMO Nesbitt Burns et chef du groupe Services d'investissement | 2004 2003 2002 | 550 000 US 550 000 US 550 000 US | 2 850 000 US 2 250 000 US 2 250 000 US | 308 436 399 746 134 617 | 40 400 44 100 67 400 | 1 400 000 US 1 400 000 US 1 400 000 US | néant néant néant | 174 676 140 074 140 742 | |
| G.G. Ouellette Président et chef de la direction du groupe Gestion privée | 2004 2003 2002 | 500 000 500 000 500 000 | 1 800 000 900 000 500 000 | s.o. s.o. s.o. | 50 200 87 700 67 600 | 800 000 900 000 875 000 | néant néant néant | 213 616 181 043 167 189 | |

Notes

- a) Même si la Banque n'est pas tenue de divulguer les salaires pour l'exercice 2005, cette information devrait intéresser les actionnaires. Pour l'exercice 2005, le comité a décidé que les salaires des membres de la haute direction demeureraient inchangés.
- b) Les sommes indiquées ont été gagnées à l'égard de l'exercice indiqué. MM. Comper et Downe et M^{me} Maidment ont choisi de recevoir 50 % de leur prime de 2004 sous forme de droits différés à la valeur d'actions (DDVA) dans le cadre de régimes de droits différés à la valeur d'actions (régimes de DDVA) d'après un cours des actions ordinaires de la Banque de 56,86 \$, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de cinq jours de bourse consécutifs terminée le 31 octobre 2004. Pour ce qui est des primes différées de 2003 et de 2002, M. Comper a choisi de recevoir chaque année 50 % de sa prime sous forme de DDVA et M^{me} Maidment a choisi de recevoir 25 % de sa prime de 2003 et 50 % de sa prime de 2002 sous forme de DDVA d'après un cours des actions de 39,23 \$ pour 2003 et de 33,88 \$ pour 2002. Le nombre total de DDVA attribués dans le cadre des régimes de DDVA au 31 octobre 2004 et leur valeur à cette date sont indiqués à la note e), avec le nombre de tous les autres droits à la valeur d'actions détenus. Des DDVA supplémentaires sont automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque et ces sommes figurent dans la colonne « Toute autre rémunération ».
- c) La valeur des avantages accessoires et sociaux payables à chaque membre de la haute direction visé est inférieure au moins de 50 000 \$ ou de 10 % du total du salaire et de la prime annuels qui lui sont payables. Les sommes indiquées pour M. Downe représentent le remboursement par la Banque de l'excédent des impôts sur le revenu canadiens versés par rapport aux impôts sur le revenu américains, M. Downe ayant dû assumer une partie de ses fonctions au Canada. Les montants pour 2003 et 2002 ont été retraités étant donné qu'ils n'étaient pas inclus dans les années antérieures.
- d) Pour présenter de façon plus claire la rémunération des membres de la haute direction, la Banque a conclu qu'il est préférable d'indiquer les attributions d'options approuvées dernièrement, plutôt que celles qui ont été approuvées 12 mois plus tôt. Par conséquent, les sommes indiquées représentent le nombre d'options dont l'attribution a été approuvée au cours de chacune des années civiles 2004, 2003 et 2002. Il s'agit là d'une modification du mode de présentation des attributions d'options dans ce tableau, introduite pour la première fois dans la circulaire de sollicitation de procurations de cette année. Par conséquent, les attributions des années antérieures ont été retraitées, et le nombre d'options attribuées à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2002 (c'est-à-dire les options dont l'attribution a été approuvée au cours de l'année civile 2001) ne figure pas dans le présent tableau. Voici le nombre d'options attribuées à chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2002 : M. Comper, 384 600 options; M^{me} Maidment, 69 400 options; M. Bourdeau, 88 400 options; M. Downe, 351 200 options; M. Ouellette, 110 500 options.
- e) Afin de présenter de façon plus claire la rémunération des membres de la haute direction, la Banque a conclu qu'il est préférable de déclarer les attributions approuvées dernièrement, plutôt que celles qui ont été approuvées 12 mois plus tôt. Par conséquent, les sommes indiquées représentent la valeur des droits à la valeur d'actions liés au rendement et des droits à la valeur d'actions assujettis à des restrictions (droits) attribués au cours de chacune des années civiles 2004, 2003 et 2002. Il s'agit là d'une modification du mode de présentation des attributions de droits dans ce tableau, introduite pour la première fois dans la circulaire de sollicitation de procurations de cette année. Par conséquent, les attributions des années antérieures ont été retraitées, et la valeur des droits attribués à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2002 (c'est-à-dire les droits attribués au cours de l'année civile 2001) ne figure pas dans ce tableau. Voici la valeur des droits attribués à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2002 : M. Comper, 1 000 000 \$ dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme de la Banque (RIMT de la Banque); M^{me} Maidment, 450 000 \$ dans le cadre du RIMT de la Banque; M. Bourdeau, 1 500 000 \$ dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme à l'intention du groupe Services d'investissement (RIMT du GSI); M. Downe, 1 000 000 \$ US dans le cadre du RIMT du GSI; M. Ouellette, 450 000 \$ dans le cadre du RIMT de la Banque.

L'an dernier, les attributions dans le cadre du RIMT de la Banque figuraient dans un tableau relatif au régime d'incitation à long terme (RILT). La Banque a conclu qu'il est plus approprié de les présenter dans cette colonne plutôt que dans un tableau relatif au régime d'incitation à long terme.

Les sommes indiquées pour 2004 pour chaque membre de la haute direction visé comprennent les attributions faites le 6 décembre 2004 dans le cadre du RIMT de la Banque, qui ont été converties en droits d'après un cours par action de 56,46 \$, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les 90 jours civils précédant le 6 décembre 2004. Ces droits sont acquis à la fin d'une période de trois ans et leur valeur est versée à la fin de cette période. Les sommes indiquées pour M^{me} Maidment pour 2002 comprennent les droits attribués dans le cadre de son contrat d'embauche (régime de DVAR). Cette somme a été convertie en droits d'après un cours par action de 40,366 \$, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant le 10 décembre 2002. Ces droits sont acquis et leur valeur est versée par tranches d'un tiers au cours de chacune des trois années subséquentes. Les sommes indiquées pour

2004 pour MM. Bourdeau et Downe comprennent également les attributions faites le 6 décembre 2004 dans le cadre du RIMT du GSI, qui ont été converties en des droits d'après un cours par action de 56,31 \$, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse terminés le 6 décembre 2004. Ces droits sont acquis par tranches d'un tiers chaque année et leur valeur est versée par tranches d'un tiers chaque année ou en un versement forfaitaire à la fin de la période de trois ans. Le total des droits et des DDVA détenus et leur valeur au 31 octobre 2004 sont indiqués dans le tableau suivant. Comme des droits supplémentaires sont automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque dans le cadre de tous ces régimes, ces sommes comprennent les sommes automatiquement créditées pour tenir lieu des dividendes, lesquelles figurent également dans la colonne « Toute autre rémunération ».

Le tableau ci-après indique le nombre de chaque type de droits et de DDVA en cours pour chaque membre de la haute direction visé, de même que leur valeur au 31 octobre 2004.

Droits à la valeur d'actions liés au rendement, droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et droits différés à la valeur d'actions en cours au 31 octobre 2004.

| Nom | Type de droits | Nombre total de droits | Valeur de chaque type de droits au 31 octobre 2004 | Valeur totale au 31 octobre 2004 |
|-----------------|-------------------|------------------------|--|----------------------------------|
| F.A. Comper | RIMT de la Banque | 159 760 | 8 809 170,81 \$ | 13 939 302,22 \$ |
| | DDVA | 90 224 | 5 130 131,41 \$ | |
| K.E. Maidment | RIMT de la Banque | 47 421 | 2 614 791,30 \$ | 3 446 839,71 \$ |
| | DVAR | 523 | 29 710,26 \$ | |
| | DDVA | 14 110 | 802 338,15 \$ | |
| Y.J.P. Bourdeau | RIMT de la Banque | 15 734 | 867 576,07 \$ | 10 775 767,16 \$ |
| | RIMT du GSI | 66 076 | 3 757 204,40 \$ | |
| | DDVA | 108 178 | 6 150 986,69 \$ | |
| W.A. Downe | RIMT de la Banque | 38 061 | 2 098 686,62 \$ | 6 661 748,53 \$ |
| | RIMT du GSI | 64 958 | 3 693 608,43 \$ | |
| | DDVA | 15 291 | 869 453,48 \$ | |
| G.G. Ouellette | RIMT de la Banque | 55 804 | 3 077 050,92 \$ | 7 813 651,94 \$ |
| | DDVA | 83 303 | 4 736 601,02 \$ | |

Le tableau ci-après indique les versements futurs estimatifs de la valeur des attributions faites au cours de l'année 2004 dans le cadre du RIMT de la Banque, d'après le nombre de droits. La valeur réelle versée sera tributaire du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les 90 jours civils précédant la date d'acquisition, comprendra les sommes équivalant aux dividendes accumulés automatiquement créditées et sera rajustée en fonction du rendement total annualisé pour les actionnaires de la Banque (RTA) par rapport à celui de son groupe de référence.

Primes attribuées au cours de l'année civile 2004 dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme de la Banque

| Nom | Droits attribués (nombre) | Période de rendement ou autre jusqu'à l'échéance ou le versement | Versements futurs estimatifs | | |
|-----------------|---------------------------|--|------------------------------|----------------|------------------|
| | | | Seuil (nombre) | Cible (nombre) | Maximum (nombre) |
| F.A. Comper | 49 593 | 3 ans | 0 | 49 593 | 74 389 |
| K.E. Maidment | 11 070 | 3 ans | 0 | 11 070 | 16 605 |
| Y.J.P. Bourdeau | 5 313 | 3 ans | 0 | 5 313 | 7 970 |
| W.A. Downe | 9 347 | 3 ans | 0 | 9 347 | 14 021 |
| G.G. Ouellette | 14 169 | 3 ans | 0 | 14 169 | 21 254 |

- f) Au cours des années antérieures, le chiffre figurant dans cette colonne comprenait les versements effectués dans le cadre du RIMT du GSI et/ou du RIMT de la Banque. La Banque a conclu qu'il est plus approprié de classer les droits attribués dans le cadre de ces régimes dans la catégorie des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et de les présenter conformément aux exigences applicables à de tels droits. Par conséquent, les versements effectués dans le cadre de ces régimes n'apparaissent plus dans cette colonne.
- g) Les sommes indiquées représentent : l'intérêt couru pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004 dans le cadre du régime de primes d'intéressement à l'intention des cadres supérieurs pour les montants différés avant le 1^{er} novembre 1987; les sommes équivalant à des dividendes automatiquement créditées dans le cadre des régimes DDVA, des RIMT de la Banque, des RIMT du GSI et des régimes de DVAR pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004; les cotisations versées par la Banque au régime d'actionariat à l'intention des employés de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004; et les cotisations versées par la Banque aux termes du régime d'épargne et de participation aux bénéfices à l'intention des employés de la Banque de Montréal/Harris. Au Canada, les membres de la haute direction visés participent au régime d'actionariat à l'intention des employés au même titre que tous les autres employés de la Banque au Canada, c'est-à-dire que pour chaque dollar de cotisation versé par les employés jusqu'à concurrence de 6 % de leur salaire de base, la Banque verse des actions ordinaires supplémentaires représentant jusqu'à 50 % des cotisations admissibles. M. Downe participe au régime d'épargne et de participation aux bénéfices à l'intention des employés au même titre que tous les autres employés américains de la Banque, c'est-à-dire que la Banque verse l'équivalent des cotisations versées par l'employé jusqu'à concurrence des premiers 5 % du salaire admissible. M. Downe a également participé au régime d'épargne et de participation aux bénéfices à l'intention des employés de la Banque de Montréal/Harris et au régime de retraite de remplacement de Harris au cours de l'année civile 2001, montant qui a été versé au cours de l'exercice 2002. M. Downe a participé à ces régimes au même titre que tous les autres employés américains de la Banque, c'est-à-dire que la Banque a versé au régime de participation aux bénéfices une cotisation calculée en fonction des résultats financiers de Harris Bancorp. Les sommes de 2003 et de 2002 indiquées pour M. Downe dans cette colonne ont été retraitées, étant donné que les cotisations versées par la Banque n'y avaient pas été incluses au cours des années antérieures.

Rémunération des membres de la haute direction (suite)

Options d'achat d'actions

Au cours de l'année civile 2004, les membres de la haute direction visés se sont vus attribuer les options permettant l'achat d'actions ordinaires de la Banque indiquées dans le tableau suivant. Le prix d'exercice de toutes les options attribuées était équivalent au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le jour précédant la date d'attribution. Les options sont acquises sur une période

de quatre ans, par tranches de 25 % par année. Des options attribuées à chaque membre de la haute direction visé, 67 % ne peuvent être exercées que lorsque les objectifs fixés quant à l'appréciation du cours des actions ordinaires de la Banque sont atteints. (Le régime d'options d'achat d'actions, y compris les conditions en matière de rendement, est décrit dans la déclaration relative à la rémunération de la haute direction à la page 21.)

Attributions d'options pendant l'année civile terminée le 31 décembre 2004

| Nom | Nombre de titres sous-jacents aux options attribuées | Pourcentage du total des options attribuées aux employés pendant l'année civile | Prix d'exercice ou de base (\$/titre) | Valeur marchande des titres sous-jacents aux options à la date d'attribution (\$/titre) | Date d'expiration |
|-----------------|--|---|---------------------------------------|---|-------------------|
| F.A. Comper | 150 500 | 10,51 | 56,60 | 56,60 | 8 décembre 2014 |
| K.E. Maidment | 43 200 | 3,02 | 56,60 | 56,60 | 8 décembre 2014 |
| Y.J.P. Bourdeau | 16 700 | 1,17 | 56,60 | 56,60 | 8 décembre 2014 |
| W.A. Downe | 40 400 | 2,82 | 56,60 | 56,60 | 8 décembre 2014 |
| G.G. Ouellette | 50 200 | 3,51 | 56,60 | 56,60 | 8 décembre 2014 |

Les sommes indiquées représentent le nombre de titres sous-jacents aux options attribuées à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'année civile 2004, sauf les options attribuées en janvier 2004, étant donné qu'elles ont été approuvées aux fins d'attribution en décembre 2003. Les options indiquées dans le tableau ont été attribuées en décembre 2004 et représentent les plus récentes attributions d'options d'achat d'actions approuvées. Nous avons conclu que cette méthode de présentation modifiée permettra de divulguer de façon plus claire la rémunération des membres de la haute direction à nos actionnaires. Voici le nombre d'options et le pourcentage du total des options attribuées au cours de l'exercice 2004 qui ne figurent pas dans le tableau : M. Comper, 157 900, 9,70 %; M^{me} Maidment, 44 500, 2,73 %; M. Bourdeau, 17 500, 1,07 %; M. Downe, 44 100, 2,71 %; M. Ouellette, 87 700, 5,39 %. Toutes les options attribuées ont un prix d'exercice égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le jour précédant la date d'attribution,

soit 53,93 \$. Les options sont acquises sur une période de quatre ans, par tranches de 25 % par année et expirent le 5 janvier 2014. Des options attribuées à chaque membre de la haute direction visé, 67 % ne peuvent être exercées que lorsque les objectifs fixés quant à l'appréciation du cours des actions ordinaires de la Banque sont atteints. (Le régime d'options d'achat d'actions, y compris les conditions relatives au rendement, est décrit dans la déclaration relative à la rémunération de la haute direction à la page 21.)

Le tableau suivant indique le nombre d'actions ordinaires de la Banque acquises à l'exercice d'options d'achat d'actions au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2004, la valeur globale réalisée à l'exercice, le nombre total d'options détenues par chacun des membres de la haute direction visés et la valeur de ces options d'après le cours des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2004, soit 57,55 \$.

Total des options exercées pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2004 et valeur des options à la fin de l'exercice

| Nom | Nombre de titres acquis lors de l'exercice | Valeur globale réalisée (\$) | Nombre d'options non exercées au 31 octobre 2004 | | Valeur des options en jeu non exercées au 31 octobre 2004 (\$) | |
|-----------------|--|------------------------------|--|--------------------------|--|--------------------------|
| | | | Pouvant être exercées | Ne pouvant être exercées | Pouvant être exercées | Ne pouvant être exercées |
| F.A. Comper | 196 000 | 6 551 496 | 1 144 511 | 783 589 | 30 365 913 | 12 785 507 |
| K.E. Maidment | néant | néant | 139 087 | 159 913 | 2 996 402 | 2 303 886 |
| Y.J.P. Bourdeau | 54 000 | 2 080 328 | 425 321 | 145 479 | 12 288 370 | 2 603 768 |
| W.A. Downe | 46 000 | 1 146 123 US | 704 356 | 452 344 | 19 083 788 | 8 460 478 |
| G.G. Ouellette | néant | néant | 422 127 | 275 673 | 11 954 483 | 3 911 946 |

Régime de retraite à l'intention des cadres supérieurs

Conventions d'allocations de retraite

La Banque de Montréal a conclu avec les membres de la haute direction visés des conventions d'allocations de retraite (CAR) qui prévoient les modalités et conditions des allocations de retraite. À leur retraite, MM. Comper, Bourdeau, Downe et Ouellette, de même que M^{me} Maidment, ont le droit de recevoir, leur vie durant, une allocation de retraite annuelle aux termes de ces conventions.

L'allocation totale comprendra les sommes payables par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et aux termes du régime de retraite à l'intention des cadres supérieurs de la Banque de Montréal, ou du régime de retraite d'une filiale, ainsi que les CAR. Le tableau suivant indique l'allocation de retraite totale payable à chacun des membres de la haute direction visés.

| Nom | Retraite à la date normale | | | Retraite anticipée | |
|-----------------|----------------------------|--|-------------------|--------------------|--------------------------------------|
| | Âge | Prestation annuelle | Années de service | Âge | Réduction de l'allocation |
| F.A. Comper | 62 ans | Égale à 70 % des revenus moyens les plus élevés* | 40 | 57 ans | 5 % par année entre 57 ans et 62 ans |
| K.E. Maidment | 60 ans | Égale à 2 % des revenus moyens les plus élevés* pour chaque année de service décompté | 30 | 55 ans | 3 % par année entre 55 ans et 60 ans |
| Y.J.P. Bourdeau | 62 ans | Égale à 70 % des revenus moyens les plus élevés* | 38 | 57 ans | 5 % par année entre 57 ans et 62 ans |
| W.A. Downe | 60 ans | Égale à 2 % des revenus moyens les plus élevés* pour chaque année de service décomptée | 29 | 55 ans | 3 % par année entre 55 ans et 60 ans |
| G.G. Ouellette | 60 ans | Égale à 2 % des revenus moyens les plus élevés* pour chaque année de service décomptée | 17 | 55 ans | 3 % par année entre 55 ans et 60 ans |

*Les revenus moyens les plus élevés pour les membres de la haute direction visés sont définis dans le tableau suivant :

| Nom | Retraite à la date normale | | Retraite anticipée | |
|-----------------|----------------------------|--|--------------------|---|
| | Âge | Prestation annuelle | Années de service | Réduction de l'allocation |
| F. A. Comper | 62 ans | Somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime moyenne des cinq années où les primes ont été les plus élevées | 40 | Somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime moyenne des cinq années au cours desquelles les primes ont été les plus élevées, la prime étant limitée à 45 % du salaire |
| K.E. Maidment | 60 ans | Somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime moyenne des cinq années où les primes ont été les plus élevées, la prime étant limitée à 45 % du salaire des 12 derniers mois | 30 | Identique à la colonne « Retraite à la date normale » |
| Y.J.P. Bourdeau | 62 ans | Somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime moyenne des cinq années où les primes ont été les plus élevées; la prime pour les exercices postérieurs à 1998 a) est limitée à 200 % du salaire des 12 derniers mois | 38 | 609 000 \$ a) ou, si ce montant est supérieur, la somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime moyenne des cinq années au cours desquelles les primes ont été les plus élevées, la prime étant limitée à 100 % du salaire |
| W.A. Downe | 60 ans | Somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime des cinq années consécutives où les primes ont été les plus élevées, la prime étant limitée à 45 % du salaire des 12 derniers mois | 29 | Identique à la colonne « Retraite à la date normale » |
| G.G. Ouellette | 60 ans | Somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime moyenne des cinq années consécutives au cours desquelles les primes ont été les plus élevées, la prime étant limitée à 45 % du salaire des 12 derniers mois | 17 | Identique à la colonne « Retraite à la date normale » |

a) À compter de l'exercice 1999, M. Bourdeau s'est joint à GSI et les ententes de retraite qu'il avait avec la Banque de Montréal ont été maintenues.

Si un membre de la haute direction visé reçoit une allocation de retraite annuelle au moment de son décès, la Banque versera chaque année à son conjoint survivant, sa vie durant, 60 % de l'allocation de retraite payable au membre de la haute direction visé.

Rémunération des membres de la haute direction (suite)

L'allocation de retraite annuelle estimative payable aux membres de la haute direction visés à leur retraite est indiquée dans le tableau ci-après.

Allocation de retraite annuelle estimative payable à la retraite a)

| Revenus moyens les plus élevés b) (\$) | Années de service décomptées c) | | | | |
|--|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 ou plus |
| 500 000 | 150 000 | 200 000 | 250 000 | 300 000 | 350 000 |
| 1 000 000 | 300 000 | 400 000 | 500 000 | 600 000 | 700 000 |
| 1 500 000 | 450 000 | 600 000 | 750 000 | 900 000 | 1 050 000 |
| 2 000 000 | 600 000 | 800 000 | 1 000 000 | 1 200 000 | 1 400 000 |
| 2 500 000 | 750 000 | 1 000 000 | 1 250 000 | 1 500 000 | 1 750 000 |
| 3 000 000 | 900 000 | 1 200 000 | 1 500 000 | 1 800 000 | 2 100 000 |
| 3 500 000 | 1 050 000 | 1 400 000 | 1 750 000 | 2 100 000 | 2 450 000 |
| 4 000 000 | 1 200 000 | 1 600 000 | 2 000 000 | 2 400 000 | 2 800 000 |
| 4 500 000 | 1 350 000 | 1 800 000 | 2 250 000 | 2 700 000 | 3 150 000 |

Notes

- a) Les prestations annuelles payables à la retraite qui figurent dans le tableau ci-dessus comprennent les sommes payables par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et aux termes du régime de retraite à l'intention des cadres supérieurs, ou du régime de retraite d'une filiale, ainsi que les CAR.
- b) Les revenus moyens les plus élevés des membres de la haute direction visés sont définis à la page 27.
- c) Voici les années de service décomptées projetées à la date normale de la retraite aux termes des CAR : M. Comper, 40 ans; M^{me} Maidment, 30 ans (y compris 13 années de service antérieur qui seront reconnues sur une période équivalente d'emploi auprès de la Banque de Montréal), M. Bourdeau, 38 ans, M. Downe, 29 ans et M. Ouellette, 17 ans (y compris huit années de service antérieur auprès de Nesbitt Thomson et Burns Fry, qui seront reconnues sur une période équivalente d'emploi auprès de la Banque de Montréal).

Dans les circulaires de sollicitation de procurations des années antérieures, la Banque fournissait des renseignements supplémentaires sur le mode de calcul des prestations payables aux termes du régime de retraite enregistré et du régime de retraite à l'intention des cadres supérieurs. Toutefois, la prestation de retraite payable ultimement à chaque membre de la haute direction visé repose sur les calculs et les montants des allocations de retraite, tels qu'ils sont indiqués dans les tableaux ci-dessus. Étant donné que les prestations payables aux termes de ces deux autres régimes font simplement partie des prestations de retraite totales payables à chaque membre de la haute direction visé, la Banque a simplifié la présentation de l'information sur ses régimes de retraite en ne fournissant que le montant de la prestation totale.

D'après la rémunération actuelle, voici les prestations annuelles estimatives payables à l'âge normal de la retraite : M. Comper, 1 736 000 \$, M^{me} Maidment, 387 500 \$, M. Bourdeau, 686 000 \$, M. Downe, 561 800 \$ et M. Ouellette, 246 500 \$.

Information supplémentaire au sujet des prestations de retraite

La rubrique précédente sur les prestations de retraite des cadres supérieurs est conforme aux règlements en matière de divulgation actuellement en vigueur. Pour plus de transparence et pour présenter l'information de façon plus claire pour les actionnaires, nous avons indiqué dans les tableaux ci-après la charge liée aux prestations de retraite de la Banque à l'égard de chacun des membres de la haute direction visés.

Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour l'exercice 2004

Les sommes indiquées dans le tableau ci-après représentent la charge liée aux prestations de retraite relative au service de 2004 pour chacun des membres de la haute direction visés et l'incidence des différences entre la rémunération réellement versée en 2004 et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice.

| Nom | Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération |
|-----------------|--|
| F.A. Comper | 1 204 800 \$ |
| K.E. Maidment | 193 900 \$ |
| Y.J.P. Bourdeau | 159 700 \$ |
| W.A. Downe | 75 900 \$ |
| G.G. Ouellette | 282 600 \$ |

Exercice 2004 : variations de l'obligation au titre des prestations constituées

On calcule l'obligation au titre des prestations constituées à l'aide de la méthode prescrite par l'Institut Canadien des Comptables Agréés, en se fondant sur la meilleure estimation que fait la direction des événements futurs qui touchent les charges liées aux prestations de retraite, y compris des hypothèses quant aux primes et aux rajustements de salaire futurs. Les variations de l'obligation au titre des prestations constituées pour les membres de la haute direction visés sont résumées dans le tableau suivant. Ces variations comprennent la charge pour l'exercice 2004 attribuée au service et à la rémunération des cadres supérieurs indiquée dans le tableau précédent de même que les augmentations normales¹⁾ de l'obligation au titre des prestations découlant de l'évaluation annuelle des régimes de retraite de la Banque, qui comprend tous les employés participants.

| Nom | Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2003 2) | Variation de l'obligation au titre des prestations constituées en 2004 2,3) | Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2004 2) | Années de service décomptées au 31 octobre 2004 |
|-----------------|---|---|---|---|
| | (a) | (b) | (c) = (a) + (b) | |
| F.A. Comper | 16 817 800 \$ | 2 792 800 \$ | 19 610 600 \$ | 37 |
| K.E. Maidment | 630 000 \$ | 293 600 \$ | 923 600 \$ | 8 |
| Y.J.P. Bourdeau | 4 955 200 \$ | 664 900 \$ | 5 620 100 \$ | 32 |
| W.A. Downe | 4 225 000 \$ | 569 800 \$ | 4 794 800 \$ | 21 |
| G.G. Ouellette | 1 433 200 \$ | 431 100 \$ | 1 864 300 \$ | 11 |

Notes

- 1) Les augmentations normales comprennent l'intérêt couru sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice, les cotisations versées par les employés au régime de retraite, les fluctuations des taux d'intérêt hypothétiques à la suite des variations des rendements des obligations à long terme et les fluctuations des taux de change.
- 2) Pour calculer les sommes indiquées, on a recours à des hypothèses et à des méthodes actuarielles qui sont conformes à celles que l'on utilise pour calculer l'obligation au titre des prestations constituées et la charge annuelle indiquées dans les états financiers consolidés de 2003 et de 2004 de la Banque. Étant donné que les hypothèses constituent les meilleures estimations de la Banque relativement à des événements futurs, les valeurs figurant dans le tableau ci-dessus pourraient ne pas être directement comparables aux estimations similaires d'obligations au titre des prestations de retraite divulguées par d'autres sociétés.
- 3) Il n'est pas tenu compte de l'incidence des rendements des placements sur l'actif des régimes de retraite de la Banque dans les variations de l'obligation au titre des prestations constituées.

Contrats de travail

Les CAR conclus entre la Banque de Montréal et les membres de la haute direction visés prévoient également les modalités et conditions applicables et les autres formes de rémunération payables en cas de congédiement sans motif sérieux ou de cessation d'emploi en raison d'un changement de contrôle. Il n'y a autrement pas de contrat de travail en place pour les membres de la haute direction visés.

Changement de contrôle et congédiement sans motif sérieux

Les CAR prévoient que si un membre de la haute direction visé quitte la Banque dans les deux années suivant un changement de contrôle parce que ses responsabilités ont changé de façon importante, il est réputé avoir été congédié sans motif sérieux par la Banque. De plus, les conventions de retraite stipulent que si la Banque congédie un membre de la haute direction visé sans motif sérieux avant la date normale de sa retraite, celui-ci a droit à une indemnité de cessation d'emploi payable en un versement forfaitaire majoré, s'il a 50 ans ou plus (ou plus tôt si le congédiement survient par suite d'un changement de contrôle), d'une allocation de retraite payable à l'âge normal de la retraite et correspondant à un pourcentage des revenus moyens les plus élevés (tel que ce terme est défini à la colonne « Retraite à la date normale » du tableau figurant à la page 27) selon son âge au moment du congédiement^{a)}. Le membre de la haute direction visé peut également choisir de recevoir une allocation réduite à compter de la dernière des dates suivantes à survenir : la date de son congédiement ou la date à laquelle il atteint l'âge de 50 ans. Le tableau suivant indique l'indemnité de cessation d'emploi payable en un versement forfaitaire et la fourchette du pourcentage des revenus moyens les plus élevés payable, compte tenu de l'âge et des années de service respectifs de chaque membre de la haute direction visé au 31 octobre 2004. Le pourcentage moins élevé représente l'allocation qui serait payable si le membre de la haute direction visé choisissait de commencer à recevoir l'allocation réduite à compter de la dernière des dates

suyvantes à survenir : la date de son congédiement ou la date à laquelle il atteint l'âge de 50 ans, et le pourcentage plus élevé représente l'allocation payable à compter de l'âge normal de la retraite du membre de la haute direction visé.

| Nom | Fourchette du pourcentage des revenus moyens les plus élevés payable | Indemnité de cessation d'emploi payable en un versement forfaitaire |
|-----------------|--|--|
| F.A. Comper | De 45 % à 55 % des revenus moyens les plus élevés | Deux fois et demie la somme du salaire annuel et du tiers du total des primes des trois années où elles ont été les plus élevées |
| K.E. Maidment | De 20 % à 37 % des revenus moyens les plus élevés a) | Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime moyenne des cinq années consécutives où les primes ont été les plus élevées |
| Y.J.P. Bourdeau | De 26 % à 40 % des revenus moyens les plus élevés | Deux fois la somme du salaire annuel et du tiers du total des primes des trois années où elles ont été les plus élevées |
| W.A. Downe | De 31 % à 47 % des revenus moyens les plus élevés | Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime moyenne des cinq années consécutives où les primes ont été les plus élevées |
| G.G. Ouellette | De 24 % à 26 % des revenus moyens les plus élevés | Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime moyenne des cinq années consécutives où les primes ont été les plus élevées |

Note

- a) En cas de changement de contrôle et de congédiement avant l'âge de 50 ans, le montant de l'allocation payable à M^{me} Maidment comprend la reconnaissance de toutes ses années de service antérieur auprès de son employeur antérieur. Ce montant serait réduit du montant de toute rente que M^{me} Maidment aurait le droit de recevoir dans le cadre du régime de retraite de son ancien employeur.

Si M. Comper et M. Bourdeau sont congédiés sans motif sérieux par la Banque et qu'ils ont atteint l'âge auquel des prestations de retraite anticipée leur sont payables, ils peuvent choisir de recevoir une allocation de retraite anticipée tel qu'il est énoncé à la page 28 plutôt que les allocations décrites dans le présent paragraphe.

S'ils sont congédiés à l'âge de 50 ans ou à un âge plus avancé, tous les membres de la haute direction visés ont également droit à tout autre montant ou avantage social, notamment la protection d'assurance-maladie et d'assurance dentaire, auxquels ils auraient autrement droit aux termes des programmes de rémunération et d'avantages sociaux de la Banque offerts à tous les employés retraités.

Programme de rémunération à base d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions et le régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants de la Banque sont les seuls programmes de rémunération aux termes desquels l'émission de titres de participation de la Banque a été approuvée. Les actionnaires ont approuvé pour la première fois le régime d'options d'achat d'actions en 1995 et, au cours de notre assemblée annuelle tenue le 25 février 2003, ils ont approuvé une modification visant à augmenter le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime. Même si des options sont en cours aux termes du régime d'options des administrateurs non-dirigeants, que les actionnaires ont approuvé à l'assemblée annuelle de la Banque tenue le 25 février 2002, les actionnaires ont adopté à l'assemblée annuelle de la Banque tenue le 24 février 2004 une résolution mettant fin à l'octroi d'options aux administrateurs aux termes de ce régime à compter du 1^{er} novembre 2003, tel qu'il est énoncé à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants » à la page 11.

Le tableau suivant indique, au 31 octobre 2004, le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises à l'exercice des options en cours aux termes du régime d'options d'achat d'actions et du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants, de même que le nombre d'actions ordinaires qui demeurent disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Étant donné que des options ne peuvent plus être émises en faveur des administrateurs aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants, le tableau ne comprend pas les actions ordinaires qui demeurent disponibles aux fins d'émission aux termes de ce régime.

| Catégorie de régime | Nombre de titres pouvant être émis à l'exercice des options, bons de souscription et droits en cours a) | Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons de souscription et droits de souscription en cours | Nombre de titres demeurant disponibles aux fins d'émission future aux termes des programmes de rémunération à base d'actions (sauf les titres indiqués à la colonne a)) |
|--|---|--|---|
| Programmes de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs de titres | 30 442 060 | 33,873 \$ | 4 611 691 |
| Programmes de rémunération à base d'actions non approuvés par les porteurs de titres | néant | néant | néant |
| Total | 30 442 060 | 33,873 \$ | 4 611 691 |

Régime d'options d'achat d'actions

Des options peuvent être attribuées aux employés de la Banque et des membres de son groupe que le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres peut de temps à autre désigner. Un maximum de 59 200 000 actions ordinaires de la Banque, soit 11,8 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation au 31 octobre 2004, peuvent être émises aux termes du régime. Au 31 octobre 2004, 30 295 060 actions ordinaires, soit 6 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation, étaient réservées aux fins d'émission à l'exercice des options en cours aux termes du régime et 4 611 691 actions ordinaires, soit 0,92 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation, demeuraient disponibles aux fins d'émission aux termes du régime.

Aux termes du régime, le nombre maximum d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission à l'exercice des options à un participant ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires de la Banque alors émises et en circulation. En outre, le nombre maximum d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission à tout moment ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation. De plus, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres a établi une ligne directrice limitant le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission, majoré de toutes les options en cours qui n'ont pas encore été exercées, à 9,5 % ou moins du nombre total d'actions ordinaires de la Banque émises et en circulation. Il n'existe aucune restriction quant au nombre d'options pouvant être attribuées aux initiés aux termes du régime, sous réserve des limites qui précèdent.

Les options attribuées aux termes du régime ont une durée de 10 ans et un prix d'exercice égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque le jour de bourse précédant la date d'attribution. Les participants au régime ne peuvent transférer ou céder les options qu'ils détiennent que par testament ou aux termes des lois successorales. Aucune modification n'a été apportée au régime durant l'exercice 2004.

Des droits à la plus-value d'actions (DPVA) peuvent également être attribués aux termes du régime s'il n'est pas pratique ni avantageux d'attribuer des options aux cadres supérieurs. Les DPVA sont attribués selon les mêmes modalités que les options et, à l'exercice, un porteur recevra en contrepartie de chaque DPVA, au lieu d'une action ordinaire de la Banque, un paiement en espèces égal au montant de l'excédent du cours moyen pondéré d'une action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant la date d'exercice sur le prix d'exercice du DPVA. Des DPVA peuvent également être attribués parallèlement aux options de sorte que le participant peut exercer, à son gré, l'option ou le DPVA attribué parallèlement (mais non les deux), et l'exercice de l'un de ces titres annule un nombre correspondant de l'autre titre.

Vous trouverez une description de l'acquisition des options attribuées aux termes du régime et des seuils de cours que les actions ordinaires de la Banque doivent atteindre avant qu'une option puisse être exercée à la rubrique « Options d'achat d'actions » à la page 21. Les options attribuées avant l'exercice 2000, exercice durant lequel le régime a été modifié, ne peuvent être exercées tant et aussi longtemps que la Banque n'aura pas atteint des seuils de rendement minimum cumulatif sur une période de cinq ans fondés sur le rendement des capitaux propres de la Banque au cours de la période en question. Étant donné que ces seuils ont depuis été atteints, les options sont acquises et peuvent être exercées.

Aux termes du régime, les options expirent à la première des dates suivantes à survenir : (i) le cinquième anniversaire de la date de retraite d'un participant, (ii) le troisième anniversaire de la date de cessation d'emploi à temps plein d'un participant en raison d'une invalidité ou d'un décès ou (iii) le dixième anniversaire de la date d'attribution. Le participant perd les options qui lui ont été attribuées s'il démissionne ou s'il est congédié pour un motif sérieux. Si un participant est congédié sans motif sérieux, il peut exercer ses options en cours pouvant être exercées dans les 90 jours suivant son congédiement, sinon il les perdra.

Le Conseil d'administration de la Banque ou le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres, sous réserve de toute approbation requise des autorités de réglementation ou des actionnaires, est habilité aux termes du régime à modifier ou résilier le régime à tout moment; toutefois, une telle modification ou résiliation ne peut diminuer la valeur des droits accumulés en faveur d'un participant avant la date de cette modification ou résiliation.

Les cadres supérieurs, sauf les membres du CDCG, peuvent ouvrir un compte auprès de BMO Ligne d'actions (BL) ou de Harris Direct (HD) pour faciliter l'exercice de leurs options. Lorsque l'option est exercée, le compte est débité du montant du prix d'exercice et, dans la mesure où le montant débité dépasse les fonds disponibles dans le compte, le cadre supérieur se voit facturer un intérêt au taux facturé aux clients pour les achats de titres sur marge. Lorsque le cadre supérieur choisit de vendre la totalité ou une partie des actions ordinaires émises au moment de l'exercice des options, BL ou HD conserve une partie du produit de la vente pour couvrir le prix d'exercice, les commissions et les taxes et impôts applicables, de même que l'intérêt. Le cadre supérieur qui choisit de conserver les actions ordinaires émises au moment de l'exercice des options doit payer le prix d'exercice, les commissions et les taxes et impôts applicables, de même que l'intérêt couru.

Options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants

Des options permettant d'acheter au total 147 000 actions ordinaires, soit 0,03 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation au 31 octobre 2004, ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants. Ces options ont une durée de 10 ans et un prix d'exercice égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque le jour de bourse précédant la date d'attribution. Comme nous l'avons indiqué plus tôt, aucune autre option ne peut être attribuée aux termes de ce régime.

Les options sont acquises par tranches de 25 % par année sur une période de quatre ans à partir de la date d'attribution. Sauf dans le cas des administrateurs qui ont atteint 62 ans au moment de l'attribution, la moitié des options attribuées à chaque administrateur ne peut être exercée tant que le cours des actions ordinaires de la Banque ne s'est pas apprécié de 50 % depuis la date d'attribution. Si ce seuil n'est pas atteint, les options expirent et perdent toute valeur. Un participant ne peut transférer ou céder les options qui lui ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants que par testament ou aux termes des lois successorales.

Dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants, les options expirent à la première des dates suivantes à survenir : (i) le cinquième anniversaire de la date à laquelle le participant a cessé d'être un administrateur, (ii) le troisième anniversaire de la date à laquelle le participant a cessé d'être un administrateur en raison de son décès ou d'une invalidité ou (iii) la date d'expiration de l'option.

Le Conseil d'administration de la Banque, sous réserve de toute approbation requise des autorités de réglementation ou des actionnaires, est habilité aux termes du régime à modifier ou résilier le régime à tout moment; toutefois, une telle modification ou résiliation ne peut diminuer la valeur des droits accumulés en faveur d'un participant avant la date de la modification ou de la résiliation.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

À la connaissance de la Banque, au 31 décembre 2004, les administrateurs, membres de la haute direction, employés ou anciens administrateurs, anciens membres de la haute direction ou anciens employés de la Banque et de ses filiales ne devaient aucune somme à la Banque ou à ses filiales relativement à l'achat de titres de la Banque ou de ses filiales. En outre, la Banque ne consent pas de prêts personnels à ses administrateurs et aux membres de sa haute direction, au sens donné aux termes « directors » et « executive officers » dans la *Sarbanes-Oxley Act* des États-Unis, sauf en se conformant à cette loi.

Encours total des prêts

Le tableau suivant indique l'encours total, au 31 décembre 2004, des prêts que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, membres de la haute direction, employés et anciens administrateurs, anciens membres de la haute direction et anciens employés de la Banque et de ses filiales, à l'exclusion des prêts de caractère courant, tel que ce terme est défini dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes.

| Type | Dû à la Banque ou à ses filiales (\$) |
|-------|---------------------------------------|
| Autre | 306 165 063 |

Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Le tableau suivant indique, au 31 décembre 2004, l'encours des prêts que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction de la Banque, à l'exclusion des prêts de caractère courant.

| 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 2004 (\$) | Encours au 31 décembre 2004 (\$) |
|---|---|--|----------------------------------|
| Y.J.P. Bourdeau Président et chef de l'exploitation BMO Nesbitt Burns | Banque/prêteur | 124 945 US | 147 488 US a) |
| F.J. Techar Président et chef de la direction Harris Bankcorp, Inc. | Harris Bank/prêteur | 1 800 000 US | 1 552 760 US b) |

Notes

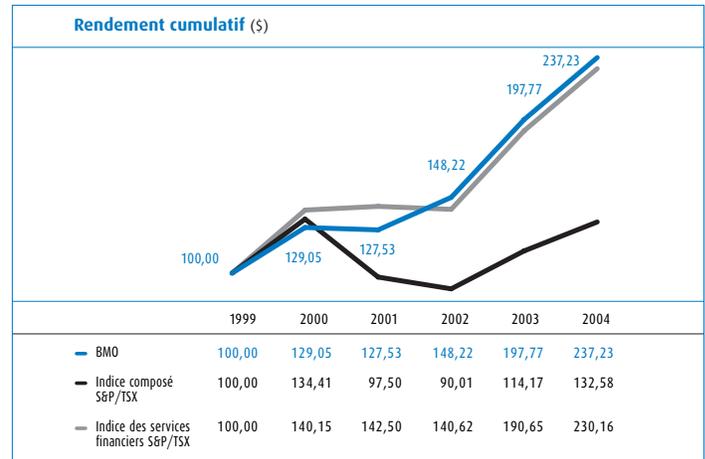
- a) La dette de M. Bourdeau a trait à des prêts qui lui ont été consentis pour financer une partie de sa participation dans un fonds qui effectue des placement privés en actions selon les mêmes critères que la Banque et les membres de son groupe. Les prêts arrivent à échéance le 29 avril 2011 ou à la liquidation du fonds, selon l'éventualité qui se produit en premier, et sont garantis par la participation de M. Bourdeau dans le fonds. Une tranche de chaque prêt est consentie avec recours limité. Ces prêts portent intérêt au taux d'intérêt fédéral américain applicable à long terme en vigueur au moment où les prêts sont consentis. Ces prêts sont assortis des mêmes modalités que les prêts offerts à certains autres employés de la Banque et des membres de son groupe qui participent au fonds.
- b) La dette de M. Techar a trait à un prêt hypothécaire découlant d'une mutation à la demande de la Banque. Ce prêt porte intérêt au taux de 4,625 %, sous réserve d'un rajustement de taux après cinq ans (qui aura lieu en 2007) et de rajustements annuels par la suite.

Graphique de rendement

Le graphique suivant compare le rendement total cumulatif d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 1999 avec le rendement total cumulatif de deux indices de la Bourse de Toronto pour les cinq derniers exercices terminés.

Note

Il est supposé que les dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque sont réinvestis au cours de clôture à la date de versement des dividendes. Les deux indices S&P/TSX sont des indices de rendement global et comprennent les dividendes réinvestis.



Assurance des administrateurs et des dirigeants

La Banque a souscrit à ses frais une police d'assurance intégrée expirant le 31 octobre 2005 qui comprend deux garanties d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. La première garantie procure une protection individuelle aux administrateurs et aux dirigeants lorsque leur responsabilité est engagée en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants de la Banque et de ses filiales. Cette garantie prévoit une limite de 300 millions de dollars par réclamation et une limite globale de 300 millions de dollars. Elle ne comporte aucune franchise.

La seconde garantie s'applique dans les cas où la Banque doit ou peut, selon la loi, verser une indemnité à un administrateur ou à un dirigeant. Le montant de l'indemnité est alors tiré de l'assurance, jusqu'à concurrence d'une limite de 300 millions de dollars par réclamation et d'une limite globale partagée de 300 millions de dollars. Cette garantie comporte une franchise de 50 millions de dollars.

Les primes que verse la Banque en paiement de la police d'assurance intégrée comprennent une somme d'environ 3,2 millions de dollars par année pour l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants.

Renseignements complémentaires

L'information financière sur la Banque figure dans les états financiers comparatifs de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004 de même que dans le rapport de gestion y afférent. Vous trouverez des renseignements complémentaires sur la Banque sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

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

- a) la dernière notice annuelle de la Banque, ainsi que tous documents, ou les pages pertinentes de tous documents, intégrés par renvoi dans celle-ci;
- b) les états financiers comparatifs de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2004, ainsi que le rapport des vérificateurs y afférent et tous les états financiers intermédiaires de la Banque pour les périodes postérieures au 31 octobre 2004 et les rapports de gestion y afférents; et

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

Banque de Montréal
Corporate Secretary's Department
21st Floor, 1 First Canadian Place
Toronto (Ontario) M5X 1A1

Télécopieur : (416) 867-6793 Téléphone : (416) 867-6785

Courrier électronique : corp.secretary@bmo.com

Comment communiquer avec le Conseil d'administration

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

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

Approbation des administrateurs

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

La vice-présidente et secrétaire,



Velma J. Jones
Le 5 janvier 2005

Annexe 1 – Pratiques en matière de gouvernance

À titre d'émetteur assujéti canadien dont les titres sont inscrits à la cote de la Bourse de Toronto et de la Bourse de New York, la Banque a en place des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise qui sont conformes aux exigences de ces bourses et qui les dépasse même dans certains cas. La Banque respecte également les règles applicables adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et par la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis qui donne effet aux dispositions de la *Sarbanes-Oxley Act*.

À la Banque, nous sommes conscients du fait que nos pratiques en matière de gouvernance doivent évoluer en réponse aux modifications du cadre réglementaire. Bon nombre de modifications réglementaires sont entrées en vigueur au cours du dernier exercice, notamment les règles que les ACVM ont publiées sur les comités de vérification et les modifications que la Bourse de New York a apportées aux règles en matière de gouvernance d'entreprise, et on s'attend à ce que d'autres modifications soient apportées étant donné que les ACVM ont publié aux fins de commentaires des projets de règles et de politiques portant sur la communication de l'information relative aux pratiques en matière de gouvernance d'entreprise et des propositions de modification de leurs règles relatives aux comités de vérification. La Banque a modifié ses pratiques en matière de gouvernance au fur et à mesure que ces modifications réglementaires ont pris effet, et elle continuera à suivre les modifications et à envisager des modifications de ses pratiques en matière de gouvernance, au besoin.

Lignes directrices des bourses

Étant donné que les règles des ACVM portant sur la communication de l'information relative aux pratiques en matière de gouvernance d'entreprise ne sont pas encore en vigueur, le texte qui suit établit un parallèle entre les pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque et les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la Bourse de Toronto, comme l'exigent les lignes directrices de la Bourse de Toronto.

Pour ce qui est des normes d'inscription à la Bourse de New York, nos pratiques en matière de gouvernance d'entreprise ne diffèrent sensiblement qu'à un seul égard des pratiques qui s'appliquent aux émetteurs américains. Les normes d'inscription de la Bourse de New York prévoient que tous les régimes de rémunération à base d'actions et tous les changements importants de ces régimes doivent être approuvés par les actionnaires, peu importe si les titres sous-jacents à ces régimes sont nouvellement émis ou acheté sur le marché libre, sous réserve de quelques exceptions. Les règles de la Bourse de Toronto exigent que tous les régimes de rémunération à base d'actions soient approuvés par les actionnaires sous réserve de quelques exceptions; toutefois, cela ne s'applique que si ces régimes visent des titres nouvellement émis. Les régimes de rémunération à base d'actions qui ne prévoient pas l'émission d'un nombre maximum fixe de titres doivent prévoir un nombre maximum mobile de titres devant être émis d'après un pourcentage fixe des titres en circulation de l'émetteur et doivent être approuvés par les actionnaires tous les trois ans. Si le plan prévoit une marche à suivre pour sa modification, les règles de la Bourse de Toronto prévoient que les modifications ne doivent être approuvées par les actionnaires que lorsqu'elles portent sur une réduction du prix d'exercice ou une prolongation de la durée des options détenues par des initiés.

Dans la présente annexe, nous faisons mention de documents et de renseignements disponibles sur le site Web de la Banque à l'adresse www.bmo.com/relationinvestisseurs. Les actionnaires peuvent également se procurer sur demande un exemplaire imprimé des renseignements disponible sur le site Web.

Lignes directrices de la Bourse de Toronto

Conformité de la Banque

Pratiques en matière de gouvernance de la Banque

Ligne directrice 1

Le Conseil devrait assumer explicitement la responsabilité de la gérance de la Banque et, plus précisément, des questions suivantes :

✓

Le Conseil, directement ou par l'entremise de ses comités, est chargé de gérer les activités et les affaires internes de la Banque, ou d'en superviser la gestion, dans le but d'accroître la valeur pour les actionnaires. Le mandat et les responsabilités du Conseil et de chacun de ses comités sont énoncés dans des chartes écrites officielles, dont le texte intégral se trouve sur le site Web de la Banque. Ces chartes sont passées en revue annuellement afin de s'assurer qu'elles reflètent les meilleures pratiques et qu'elles sont conformes aux exigences réglementaires pertinentes. Un rapport des activités de chaque comité en 2004 figure aux pages 12 à 16 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

La *Charte des attentes à l'endroit des administrateurs*, dont le texte se trouve à la page 41 de la présente circulaire de sollicitation de procurations, énonce les responsabilités des administrateurs et fournit une description des caractéristiques personnelles et professionnelles recherchées chez chacun d'eux. Les lignes directrices relatives à l'approbation et à la supervision du conseil établissent clairement les fonctions et responsabilités du Conseil et celles des membres de la direction et délimitent expressément la hiérarchie de responsabilité qui existe au sein de la Banque.

Le Conseil a adopté notre code de conduite détaillé, *Principes fondamentaux*, qui fournit aux administrateurs, dirigeants et employés un ensemble de règles sur leur conduite et sur leur prise de décisions dans le cadre de leurs fonctions. Le Conseil, par l'entremise de son comité de révision, examine l'application de ce code de même que toute dispense et modification de celui-ci. Chaque année, chaque administrateur, dirigeant et employé doit signer une attestation indiquant qu'ils ont lu et compris *Principes fondamentaux* et qu'ils l'ont respecté. Le code est disponible sur notre site Web.

| Lignes directrices de la Bourse de Toronto | Conformité de la Banque | Pratiques en matière de gouvernance de la Banque |
|--|-------------------------|---|
| <p>Ligne directrice 1 a) L'adoption d'un processus de planification stratégique;</p> | ✓ | <p>Le Conseil examine et approuve les plans stratégiques de la Banque. Outre les principales initiatives, ces plans renferment des précisions sur les occasions, les risques, la position concurrentielle, les projections financières et d'autres indicateurs de rendement clés pour chacune des principales entités d'exploitation. Une séance de stratégie annuelle 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. Tout au long de l'année, les administrateurs sont informés régulièrement des progrès réalisés dans l'exécution des plans stratégiques de chacune des principales entités d'exploitation au moment de leurs réunions régulières.</p> |
| <p>Ligne directrice 1 b) L'identification des principaux risques associés à l'entreprise de la Banque et la prise de mesures assurant la mise en œuvre de systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques;</p> | ✓ | <p>Par l'entremise de son comité d'évaluation des risques, le Conseil évalue les risques en tenant compte des principes de gestion stratégique globale de la Banque.</p> <p>Il approuve les politiques de la Banque concernant la gestion du risque et du rendement liés au crédit, du risque inhérent au marché, du risque d'illiquidité, du risque opérationnel et du risque découlant des activités, et les autres mécanismes de contrôle des risques jugés appropriés par le comité dans le cadre de pratiques commerciales prudentes. En outre, le comité examine les principales méthodes et procédures établies par la direction pour contrôler les risques dominants.</p> <p>Vu la conjoncture actuelle, la Banque a décidé d'officialiser sa démarche en formant un comité de gestion du risque lié à la réputation.</p> |
| <p>Ligne directrice 1 c) La planification de la relève, y compris la désignation, la formation et la supervision des hauts dirigeants;</p> | ✓ | <p>Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres du Conseil examine chaque année les méthodes de planification de la relève pour le chef de la direction, y compris en cas d'une urgence ou du départ à la retraite. En outre, le comité examine chaque année la planification de la relève pour les hauts dirigeants, y compris la formation et la supervision des hauts dirigeants, et fait des recommandations au Conseil à cet égard. Le Conseil nomme les hauts dirigeants et examine chaque année les plans de relève pour ces postes. (Dans le présent contexte, les hauts dirigeants désignent les premiers vice-présidents et les personnes occupant des postes à des échelons supérieurs.)</p> |
| <p>Ligne directrice 1 d) La politique de communication;</p> | ✓ | <p>Par l'entremise de son comité d'évaluation des risques et de son comité de vérification, le Conseil a approuvé une politique d'information visant la diffusion en temps opportun de toute information importante. La politique, qui est passée en revue tous les ans, établit la marche à suivre pour déterminer quelle information est importante, comment elle doit être publiée et, notamment afin d'éviter les communications sélectives, comment procéder à une diffusion générale de toute information importante. La Banque communique avec ses actionnaires et autres intéressés par divers moyens, dont son rapport annuel, ses rapports trimestriels, sa notice annuelle, ses communiqués de presse, son site Web et les conférences du secteur bancaire.</p> <p>Les commentaires des actionnaires sont obtenus par l'entremise de réunions individuelles ou de groupe avec les actionnaires institutionnels, de même qu'au moyen de sondages informels réalisés par le service des relations avec les investisseurs de la Banque. Les commentaires des actionnaires au détail sont généralement reçus par courriel ou par téléphone. Les employés des groupes Relations avec les investisseurs et Services aux actionnaires donnent rapidement suite aux questions des actionnaires et, dans la mesure du possible, des modifications appropriées sont apportées.</p> <p>Les actionnaires, les employés et les autres parties intéressées peuvent communiquer directement avec les administrateurs non-dirigeants par l'entremise du président du Conseil en écrivant à : Président du Conseil d'administration, BMO Groupe financier, P.O. Box 1, First Canadian Place, 100 King Street West, Toronto (Ontario) M5X 1A1.</p> |

Lignes directrices de la Bourse de Toronto

Conformité de la Banque

Pratiques en matière de gouvernance de la Banque

Ligne directrice 1 e)

L'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Banque.

✓

Le comité de vérification du Conseil voit à ce que la direction crée et maintienne des systèmes de contrôle interne appropriés. Le vérificateur en chef fournit trimestriellement au comité un rapport sur la qualité des systèmes de contrôle interne. Le comité rencontre régulièrement le vérificateur en chef, le responsable de la conformité, les vérificateurs des actionnaires, les autorités de réglementation et la direction pour s'assurer que ces systèmes sont adéquats et efficaces.

La Banque est en train d'évaluer les systèmes de contrôle interne applicables à la communication de l'information financière aux fins du rapport prévu en 2005 par les nouvelles exigences réglementaires.

Ligne directrice 2

La majorité des administrateurs devraient être « non reliés ».

✓

Tous les candidats se présentant à l'élection aux postes d'administrateurs le 22 février 2005, à l'exception du président et chef de la direction, M. Comper, sont « non reliés » au sens des lignes directrices de la Bourse de Toronto, « indépendants » au sens des règles en matière de gouvernance d'entreprise de la Bourse de New York et « ne sont pas du groupe » de la Banque au sens de la *Loi sur les banques*.

Ligne directrice 3

L'application de la définition d'« administrateur non relié » dans le cas de chaque administrateur incombe au Conseil, lequel sera tenu de divulguer chaque année l'analyse de l'application des principes à l'appui de sa conclusion à cet égard et le fait qu'il est ou non constitué en majorité d'administrateurs non reliés. (Aux termes des lignes directrices de la Bourse de Toronto, un administrateur « non relié » est un administrateur indépendant de la direction et n'ayant aucun intérêt ni aucune relation, y compris des relations d'affaires, qui soit susceptible de nuire d'une façon importante à sa capacité d'agir au mieux des intérêts de la Banque, ou qui soit raisonnablement susceptible d'être perçu comme ayant cet effet.)

✓

Le Conseil a adopté des normes strictes pour déterminer si un administrateur est « non relié » au sens des lignes directrices de la Bourse de Toronto et « indépendant » au sens des règles de la Bourse de New York; le texte intégral de ces normes se trouve sur le site Web de la Banque. Un administrateur est « non relié » et « indépendant » aux termes de ces normes si le Conseil détermine qu'il n'a aucune relation importante avec la Banque ou l'une de ses filiales, soit directement, soit en tant qu'associé, actionnaire ou dirigeant d'une organisation qui a une relation avec la Banque. En outre, un administrateur n'est pas considéré comme « non relié » ou « indépendant » s'il entretient certaines relations. Le Conseil a déterminé, en fonction des renseignements fournis par les administrateurs sur leur situation personnelle, que seul un des 15 candidats aux postes d'administrateurs pour 2005 n'est pas « non relié » ni « indépendant », soit le président et chef de la direction.

Ligne directrice 4

Le Conseil devrait nommer un comité composé exclusivement d'administrateurs externes dont la majorité sont « non reliés », et le charger de lui proposer de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs ainsi que d'évaluer les administrateurs régulièrement.

✓

Le comité de régie et de mise en candidature, composé exclusivement d'administrateurs externes qui sont tous « non reliés » et « indépendants », est chargé de repérer et de recommander au Conseil des candidats convenables aux postes d'administrateurs. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le comité adhère à la procédure établie par le Conseil pour la sélection, l'approbation, le renouvellement du mandat et la succession des administrateurs. Dans le cadre de cette procédure, le comité examine périodiquement le bassin de compétences des membres actuels du Conseil existant et repère les compétences supplémentaires dont il pourrait éventuellement bénéficier lorsqu'il examine les candidats aux postes d'administrateurs. Le comité tient une liste de candidats possibles aux postes d'administrateurs aux fins d'examen futur.

Avant d'accepter de devenir membre du Conseil, les nouveaux administrateurs reçoivent une explication claire de leur charge de travail et du temps qu'ils devront y consacrer.

Ligne directrice 5

Le Conseil devrait mettre en œuvre une marche à suivre par le comité approprié aux fins de l'évaluation de l'efficacité du Conseil, des comités du Conseil et de l'apport des différents administrateurs.

✓

Le comité de régie et de mise en candidature fait évaluer annuellement les administrateurs par leurs pairs, et fait part à chacun d'eux des commentaires exprimés sur leur efficacité. Les résultats du sondage sont dépouillés par un conseiller externe par souci de confidentialité. Le sondage exige que chaque administrateur évalue l'apport de chacun de ses pairs par rapport aux normes de rendement décrites dans la *Charte des attentes à l'endroit des administrateurs*, dont le texte figure à la page 41 de la présente circulation de sollicitation de procurations.

| Lignes directrices de la Bourse de Toronto | Conformité de la Banque | Pratiques en matière de gouvernance de la Banque |
|--|-------------------------|--|
| Ligne directrice 5 (suite) | | <p>Le comité procède également à l'évaluation annuelle de l'efficacité du Conseil et de ses comités au moyen d'un sondage qui porte sur leurs activités, la qualité de l'information fournie aux administrateurs, la structure du Conseil, la planification de l'ordre du jour des réunions du Conseil, l'efficacité du président du Conseil en tant que président des réunions du Conseil, l'orientation stratégique et les procédures suivies. Chacun des comités du Conseil fait l'objet d'un sondage distinct. Les résultats du sondage sont à la base des recommandations de changement données au Conseil.</p> <p>Chaque année, le comité de régie et de mise en candidature évalue le rendement du président du Conseil en sa qualité de président du Conseil d'administration, et examine les résultats avec le Conseil et le président du Conseil.</p> |
| <p>Ligne directrice 6 Le Conseil devrait fournir un programme d'orientation et de formation à l'intention de ses nouveaux membres.</p> | ✓ | <p>Le comité de régie et de mise en candidature est chargé de fournir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs. Les nouveaux administrateurs reçoivent un <i>Guide de l'administrateur</i>, qui décrit en détail la structure organisationnelle de la Banque, la structure du Conseil et de ses comités, les lignes directrices relatives à l'approbation et à la supervision du Conseil, les exigences en matière de conformité applicables aux administrateurs, les politiques internes, les règlements administratifs, et qui renferme un glossaire des acronymes couramment utilisés, ainsi que les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions du Conseil des 12 mois précédents. Les nouveaux administrateurs rencontrent individuellement les chefs de chacune des entités d'exploitation principales de la Banque afin de se renseigner sur les diverses fonctions et activités de la Banque. Dans le cadre des réunions régulières du Conseil, des présentations portant sur divers aspects des activités de la Banque sont données aux administrateurs.</p> |
| <p>Ligne directrice 7 Le Conseil devrait revoir sa taille et établir au besoin un programme afin de déterminer le nombre d'administrateurs favorisant la prise de décisions efficace.</p> | ✓ | <p>À l'assemblée annuelle du 22 février 2005, 15 administrateurs se porteront candidats pour un mandat de un an. La taille du Conseil est réexaminée officiellement tous les ans par les membres du Conseil et de façon régulière par le comité de régie et de mise en candidature. Le Conseil est d'avis que sa composition actuelle lui procure le bassin de compétences étendues et variées dont il a besoin et que le nombre actuel d'administrateurs, de façon générale, favorise l'efficacité des prises de décision, permet de pourvoir en membres tous ses comités et répond aux besoins de planification de la relève.</p> |
| <p>Ligne directrice 8 Le Conseil devrait revoir le montant de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs afin de déterminer si cette rémunération est adéquate compte tenu des risques et des responsabilités associés au fait d'être un administrateur efficace.</p> | ✓ | <p>Le comité de régie et de mise en candidature du Conseil examine tous les ans la rémunération versée aux administrateurs afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle tient compte des risques et des responsabilités associés au fait d'être un administrateur efficace. Vous trouverez des précisions sur la rémunération des administrateurs à la page 10. À compter de l'exercice 2004, des options ont cessé d'être octroyées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants.</p> <p>Le Conseil continue d'exiger que les administrateurs détiennent l'équivalent de six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions et, tant que ce seuil n'aura pas été atteint, qu'ils reçoivent toute leur rémunération sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions. Au 31 décembre 2004, tous les administrateurs non-employés, sauf les deux derniers administrateurs élus (MM. Astley et Farmer), satisfaisaient aux exigences en matière de participation en actions. Les participations en actions actuelles des administrateurs sont indiquées dans les notes biographiques de chaque administrateur à partir de la page 6.</p> |
| <p>Ligne directrice 9 Les comités du Conseil devraient généralement être composés d'administrateurs externes, qui soient en majorité des administrateurs non reliés, bien que certains comités du Conseil puissent comprendre un ou plusieurs administrateurs internes.</p> | ✓ | <p>Tous les comités du Conseil sont composés exclusivement d'administrateurs qui sont « non reliés » et « indépendants ».</p> <p>Le Conseil a cinq comités : le comité de vérification, le comité de révision, le comité de régie et de mise en candidature, le comité des ressources humaines et de la rémunération et le comité d'évaluation des risques. Vous trouverez les rapports de chaque comité, y compris les noms du président et des membres du comité, à partir de la page 12.</p> |

Lignes directrices de la Bourse de Toronto

Conformité de la Banque

Pratiques en matière de gouvernance de la Banque

Ligne directrice 10

Le Conseil devrait assumer la responsabilité de mettre au point la démarche devant être suivie pour les questions de gouvernance d'entreprise ou déléguer cette responsabilité à un de ses comités. Ce comité serait notamment responsable de voir à ce que la Banque prenne des mesures tenant compte des présentes lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise.

✓

Le comité de régie et de mise en candidature suit l'évolution des meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise à l'échelle mondiale et passe en revue tous les ans les pratiques de la Banque à cet égard dans le but de s'assurer que la Banque continue d'être un exemple à suivre en matière de gouvernance d'entreprise. Le comité a terminé dernièrement un examen exhaustif des chartes de tous les comités du Conseil afin de s'assurer que les comités respectent toutes les exigences réglementaires pertinentes de même que les meilleures pratiques. Comme il a été mentionné précédemment, vous trouverez le texte intégral des chartes révisées sur le site Web de la Banque.

Le comité est également chargé de voir à ce que la Banque prenne des mesures tenant compte des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la Bourse de Toronto.

Ligne directrice 11

Le Conseil, conjointement avec le chef de la direction, devrait élaborer des descriptions de fonctions pour les membres du Conseil et le chef de la direction, et y définir les limites des responsabilités de la direction. Le Conseil devrait approuver ou déterminer les objectifs généraux de la Banque que le chef de la direction doit atteindre et évaluer le rendement du chef de la direction par rapport à l'atteinte de ces objectifs.

✓

Tel qu'il est indiqué dans notre réponse à la ligne directrice 1, les lignes directrices relatives à l'approbation et à la supervision du Conseil définissent précisément les fonctions et les responsabilités du Conseil et de la direction et énoncent les questions exigeant l'approbation du Conseil et celles dont le Conseil doit être informé si une mesure est prise par la direction.

Le Conseil approuve chaque année sa charte après l'examen de celle-ci par le comité de régie et de mise en candidature. Il incombe au comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres de dresser la description des fonctions du chef de la direction. Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres, qui se compose exclusivement d'administrateurs « non reliés » et « indépendants », examine et approuve les objectifs généraux de la Banque que le chef de la direction doit réaliser chaque année. De plus, le comité procède tous les ans à l'évaluation du rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs, et communique les résultats de son évaluation au Conseil.

Ligne directrice 12

Le Conseil devrait établir des structures et des méthodes appropriées assurant son indépendance par rapport à la direction. Ainsi, sur le plan de la structure, le Conseil pourrait i) nommer un président du Conseil qui n'est pas membre de la direction et le charger de veiller à ce que le Conseil s'acquitte de ses responsabilités ou ii) confier cette responsabilité à un comité du Conseil ou à un administrateur externe, parfois appelé « administrateur en chef ». Le président du Conseil ou l'administrateur en chef devrait voir à ce que le Conseil s'acquitte de ses responsabilités efficacement et, à cette fin, à ce qu'il tienne des réunions régulières en l'absence de membres de la direction; il pourrait également confier à un comité du Conseil la responsabilité de l'administration des relations du Conseil avec la direction.

✓

En mai 2004, le Conseil a séparé les fonctions de président du conseil et de chef de la direction et a nommé M. Galloway à titre de président du Conseil non-dirigeant. Le Conseil a déterminé que le président du conseil est « non relié » et « indépendant » et a adopté une description des fonctions du président du Conseil indiquant ses responsabilités et fonctions. Le président du Conseil voit à ce que le Conseil exerce ses activités indépendamment de la direction et que les administrateurs puissent consulter un leader indépendant. Il gère les affaires du Conseil, s'assurant que le Conseil fonctionne efficacement et qu'il respecte ses obligations et responsabilités, et dirige le Conseil dans l'exécution de ses responsabilités envers les actionnaires.

À chacune des réunions du Conseil, le président du Conseil préside une séance à laquelle seuls les administrateurs non-dirigeants participent; au cours de l'exercice 2004, le Conseil a tenu dix séances de ce genre. En outre, il préside toute autre réunion des administrateurs non-dirigeants. Chaque comité du Conseil a également pour pratique de tenir des réunions en l'absence de membres de la direction.

Si un administrateur ou haut dirigeant a un intérêt important dans une question examinée, l'administrateur ou le haut dirigeant en question ne participera pas aux discussions sur la question et s'abstiendra de voter à son égard.

| Lignes directrices de la Bourse de Toronto | Conformité de la Banque | Pratiques en matière de gouvernance de la Banque |
|--|-------------------------|--|
| <p>Ligne directrice 13</p> <p>Le comité de vérification devrait se composer uniquement d'administrateurs externes. Le rôle et les responsabilités du comité de vérification devraient être définis avec précision de manière à fournir à ses membres des indications appropriées sur l'étendue de leurs fonctions. Le comité de vérification devrait disposer de voies de communication directes avec les vérificateurs internes et externes lui permettant d'étudier au besoin avec eux des questions particulières. Les fonctions du comité de vérification devraient comprendre la surveillance du système de contrôle interne par la direction. Bien qu'il incombe à la direction de concevoir et de mettre en œuvre un système de contrôle interne efficace, il incombe au comité de vérification de s'assurer que la direction s'est bien acquittée de sa responsabilité à cet égard.</p> | ✓ | <p>Le comité de vérification se compose exclusivement d'administrateurs externes, qui sont tous « non reliés » et « indépendants ». En outre, le Conseil a déterminé que chaque membre du comité a des « connaissances financières » et que MM. Chevrier et Orsino de même que M^{me} Saucier sont des experts financiers du comité de vérification, au sens donné à cette expression dans les lois canadiennes et américaines sur les valeurs mobilières. Le rôle et les responsabilités du comité sont énoncés dans sa charte. Tout comme la charte des autres comités, la charte du comité de vérification est examinée une fois par année par le comité et par le Conseil.</p> <p>À chaque réunion du comité de vérification, les membres du comité rencontrent séparément le vérificateur en chef et les vérificateurs des actionnaires pour examiner des questions particulières, et ce, en l'absence des membres de la direction.</p> <p>Les membres du comité rencontrent aussi une fois par année les représentants du Bureau du surintendant des institutions financières en l'absence des membres de la direction.</p> <p>Comme le précise sa charte, le comité de vérification doit voir à ce que la direction établisse et maintienne les mécanismes de contrôle interne appropriés. Chaque année, le comité passe en revue et approuve la politique en matière de contrôle interne et le mandat de la fonction de vérification générale. Chaque trimestre, les membres du comité rencontrent le vérificateur en chef et les membres de la direction pour discuter de questions relatives au contrôle interne. Le comité approuve préalablement tous les services non liés à la vérification que rendent les vérificateurs des actionnaires.</p> <p>Vous trouverez des renseignements complémentaires sur la composition du comité de vérification, la charte du comité, l'information et l'expérience pertinente de ses membres et les honoraires versés aux vérificateurs des actionnaires au cours des deux derniers exercices à la rubrique « Informations sur le comité de vérification » figurant dans la notice annuelle de la Banque datée du 14 décembre 2004. Les honoraires versés aux vérificateurs des actionnaires au cours des deux derniers exercices financiers figurent aussi à la page 5 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.</p> |
| <p>Ligne directrice 14</p> <p>Le Conseil devrait mettre en œuvre un système permettant à un administrateur donné d'engager un conseiller externe aux frais de la Banque lorsque les circonstances le justifient. L'engagement du conseiller externe devrait être assujéti à l'approbation d'un comité pertinent du Conseil.</p> | ✓ | <p>Chacun des administrateurs peut retenir les services de conseillers externes aux frais de la Banque. Le comité de régie et de mise en candidature coordonne les demandes d'embauche de conseillers externes. Il n'y a eu aucune demande d'embauche de conseillers externes au cours de l'exercice 2004.</p> <p>En outre, les membres du comité ont le droit de retenir les services de conseillers externes pour les aider à s'acquitter de leurs fonctions et responsabilités, au besoin. Durant l'exercice, le comité de régie et de mise en candidature a retenu les services d'un consultant externe et l'a chargé de compiler les résultats des sondages du Conseil et de lui donner des avis sur d'autres questions en matière de gouvernance. De même, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres a engagé des consultants externes pour qu'ils le conseillent sur des questions de rémunération.</p> |

Annexe 1 – Charte des attentes à l'endroit des administrateurs

La Banque a adopté une *Charte des attentes à l'endroit des administrateurs*, qui énonce les responsabilités particulières des administrateurs de la Banque et les fonctions que doit remplir chacun d'eux. La charte fournit aussi une description des caractéristiques personnelles et professionnelles recherchées chez les administrateurs, description qui est utilisée pour sélectionner les candidats aux postes d'administrateurs.

Responsabilités du Conseil d'administration

Le Conseil assume expressément la responsabilité de la gérance de la Banque. Pour s'acquitter de cette responsabilité, il doit remplir les fonctions suivantes :

Processus de planification stratégique

- Offrir des conseils à la direction quant aux nouvelles tendances et aux événements récents.
- Réviser et approuver les plans stratégiques de la direction.
- Réviser et approuver les objectifs financiers, les plans et les démarches de la Banque, y compris les attributions de capitaux et les dépenses en immobilisations importantes.

Évaluation tactique

- Évaluer le rendement de la Banque en regard des plans stratégiques et d'affaires et, notamment, examiner ses résultats d'exploitation, dans le but de déterminer si ses activités sont gérées de façon efficace.

Évaluation des risques

- Repérer les principaux risques auxquels sont assujetties les activités de la Banque et s'assurer de la mise en œuvre de systèmes de gestion des risques appropriés.

Dotation des postes de haute direction

- Sélectionner, suivre et évaluer et, au besoin, remplacer le chef de la direction et les autres membres de la haute direction, et se charger de la planification de la relève.

Intégrité

- S'assurer de l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Banque.
- Voir à la responsabilisation des comportements et au respect des lois et des règlements, des principes de vérification et de comptabilité, et des documents internes de la Banque.

Opérations importantes

- Examiner et approuver les opérations importantes ne s'inscrivant pas dans le cours normal des activités.

Évaluation de l'efficacité du Conseil d'administration

- Évaluer sa propre efficacité en ce qui a trait aux responsabilités susmentionnées et aux autres responsabilités du Conseil et, notamment, évaluer l'efficacité de chaque administrateur.

Autres

- Remplir les autres fonctions prescrites par la loi ou assignées au Conseil dans les documents internes de la Banque.

Caractéristiques personnelles des administrateurs

Pour pouvoir s'acquitter de ces responsabilités, les administrateurs doivent posséder certains traits et caractéristiques :

Intégrité et responsabilité

- Les administrateurs doivent faire preuve d'intégrité et d'un sens moral développé dans le cadre de leurs relations personnelles et professionnelles et être prêts à donner suite à leurs décisions prises en tant qu'administrateurs et à en assumer la responsabilité.

Avis informés

- L'une des qualités les plus importantes exigées des administrateurs est la capacité d'offrir des conseils sages et réfléchis sur un vaste éventail de questions. Ils doivent acquérir une connaissance approfondie du domaine bancaire pour comprendre et remettre en question les hypothèses sur lesquelles sont fondés les plans stratégiques et d'affaires et se faire une opinion indépendante de la probabilité de la réalisation de ces plans.

Connaissances financières

- L'une des tâches les plus importantes du Conseil est la supervision du rendement financier. Pour s'en acquitter, les administrateurs doivent avoir de vastes connaissances financières. Il est essentiel qu'ils sachent lire les états financiers et qu'ils comprennent l'utilisation des ratios financiers et autres indices d'évaluation du rendement d'une entreprise.

Confiance et maturité

- Travail d'équipe
Les administrateurs qui contribuent au rendement supérieur du Conseil sont ceux pour qui le rendement du Conseil et de l'équipe importe plus que leur rendement personnel et qui font preuve de respect pour les autres.
- Communication
L'ouverture d'esprit à l'égard des opinions des autres et la capacité d'écouter doivent être autant prisées que la capacité de communiquer de façon persuasive. Les administrateurs doivent se montrer assurés, responsables et coopératifs dans leurs rapports avec les autres, tout en étant prêts à soulever des questions difficiles de façon à encourager les discussions libres.

Antécédents et expérience

- Dans le monde actuel très compétitif, seules les entreprises capables des meilleurs rendements sont susceptibles de réussir. Les administrateurs doivent compter à leur actif des réussites passées qui témoignent de leur grande exigence envers eux-mêmes et les autres.

Annexe 2 – Propositions d'actionnaires

Les huit propositions suivantes ont été présentées par des actionnaires afin d'être étudiées à l'assemblée annuelle des actionnaires. La Banque est tenue par la loi d'inclure ces propositions dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. Pour les raisons énoncées ci-après, le Conseil d'administration et la direction de la Banque recommandent aux actionnaires de voter CONTRE toutes ces propositions.

L'Association de protection des épargnants et investisseurs du Québec Inc. (APÉIQ), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a présenté trois propositions. Ces propositions et les commentaires de l'APÉIQ qui les appuient sont reproduits intégralement ci-après en italiques.

Proposition 1

Il est proposé que la Banque de Montréal limite à 10 le nombre d'années pendant lesquelles un administrateur indépendant peut siéger au Conseil d'administration.

La complexité des contextes économique, technologique et politique dans lesquels évoluent les entreprises exige une période de familiarisation de la part des nouveaux administrateurs. Il est donc normal qu'un administrateur siège au Conseil d'administration pendant quelques années, après avoir acquis une bonne compréhension des enjeux de l'entreprise.

Le changement fait aussi partie de l'évolution des entreprises. Dans ce contexte, il est dans l'intérêt des sociétés de renouveler régulièrement leur Conseil d'administration en faisant appel à des personnes qui non seulement apportent de nouvelles compétences mais peuvent analyser les défis de l'entreprise avec un certain recul. Warren Buffet, qui possède une connaissance approfondie du fonctionnement des Conseils d'administration, a maintes fois dénoncé l'esprit de conformité qui règne dans les salles du Conseil et il a souligné les difficultés liées à la perte d'objectivité et de sens critique des administrateurs. Le renouvellement constant des administrateurs indépendants vise à contrer les effets néfastes d'une participation prolongée au Conseil d'administration d'une entreprise, dont une capacité émoussée de perception et d'analyse et l'inhibition de l'expression de vues inconfortables pour des collègues ou des dirigeants.

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

Toute exigence qui rend une personne inadmissible à titre d'administrateur de la Banque en raison d'une durée de service arbitraire est inutile et contraire aux intérêts de la Banque ou de ses actionnaires. La Banque estime que la compétence et l'apport, et non la durée du mandat, devraient être les principaux facteurs qui déterminent si un administrateur peut continuer de siéger au Conseil.

Le Conseil a en place un programme d'évaluation annuel approfondi par les pairs dans le cadre duquel chaque administrateur doit évaluer annuellement le rendement de chacun des autres administrateurs par rapport aux critères énoncés dans la *Charte des attentes à l'endroit des administrateurs*. Cette évaluation permet de mesurer le rendement et l'apport dans un vaste éventail de domaines, notamment la perspicacité stratégique, les compétences financières, le jugement dans le domaine des affaires, la responsabilité, la communication et la participation. Ce programme et les autres procédures en place permettent à la Banque de s'assurer qu'un administrateur qui n'a aucun apport significatif aux délibérations du Conseil ne demeure pas membre du Conseil. En outre, un administrateur qui n'assiste pas à au moins 75 % des réunions du Conseil et des comités du Conseil pertinents doit démissionner.

Grâce aux procédures du Conseil, on évalue constamment la vitalité du Conseil afin de s'assurer qu'il a le bassin approprié d'expérience et de compétences. Cela est particulièrement important compte tenu de la complexité de la Banque et de ses activités. Les politiques du Conseil prévoient également qu'une personne qui atteint l'âge de 70 ans ne peut se présenter aux fins d'élection au Conseil.

Le Conseil estime que ces procédures garantissent que tous ses membres sont des administrateurs actifs et déterminés à faire un apport au Conseil.

Le Conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition 1.

Proposition 2

Il est proposé que la Banque de Montréal instaure le mécanisme du vote cumulatif pour l'élection des membres du Conseil d'administration donnant ainsi aux actionnaires minoritaires un rôle beaucoup plus actif dans la nomination des administrateurs.

Élire les membres du Conseil d'administration est l'un des droits élémentaires des actionnaires. Les codes de bonne gouvernance adoptés par les différents pays encouragent l'amélioration des processus de choix et d'élection des administrateurs. Le vote cumulatif est une disposition prévue par la loi canadienne afin de favoriser l'expression de la volonté des actionnaires minoritaires dans le processus d'élection des administrateurs d'une société. Ce mécanisme permet de porter tous les votes ou une partie des votes détenus par un actionnaire sur un ou plusieurs candidats aux différents postes d'administrateurs d'une société. Pour que le vote cumulatif puisse être exercé par les actionnaires, une société doit en instaurer le mécanisme. Compte tenu des responsabilités du Conseil d'administration dans l'encadrement de la haute direction et de son devoir de veiller aux intérêts des actionnaires et de la société, il est indispensable que les actionnaires puissent participer de façon beaucoup plus active dans le choix des administrateurs des sociétés commerciales.

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

Il est dans l'intérêt de tous les actionnaires de la Banque d'avoir un Conseil bien équilibré qui représente les intérêts de tous les actionnaires sur un pied d'égalité et non les intérêts particuliers d'un groupe particulier d'actionnaires. Pour ce faire, on présente aux fins d'élection des candidats ayant le bassin de compétences étendus et variées leur permettant de travailler efficacement ensemble pour le compte de tous les actionnaires. Le vote cumulatif permet à un actionnaire d'exercer tous les droits de vote rattachés à ses actions en faveur d'un seul candidat aux fins d'élection au poste d'administrateur. Par conséquent, les porteurs d'un pourcentage comparativement bas d'actions en circulation sont en mesure d'appuyer l'élection d'un administrateur susceptible d'avancer leurs intérêts particuliers. Le vote cumulatif est conçu principalement pour les situations où il y a un actionnaire majoritaire ou important qui permet aux actionnaires minoritaires d'élire un représentant au Conseil. Étant donné qu'en vertu de la *Loi sur les banques*, aucun actionnaire ne peut détenir plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la Banque sans l'approbation du ministère des Finances et ne peut contrôler la Banque, le vote cumulatif n'est ni requis ni approprié à l'égard de la Banque.

Il incombe au comité de régie et de mise en candidature du Conseil, qui se compose uniquement d'administrateurs indépendants, de recommander au Conseil tous les candidats proposés aux fins d'élection à titre d'administrateurs. La direction n'a donc aucun contrôle sur la sélection des candidats aux postes d'administrateurs. Le comité de régie et de mise en candidature évalue annuellement la composition du Conseil afin de s'assurer qu'il est composé de personnes ayant les compétences et l'expérience nécessaires pour lui permettre de superviser les affaires commerciales et internes de la Banque, et le Conseil a adopté une *Charte des attentes à l'endroit des administrateurs* qui décrit les caractéristiques personnelles et professionnelles recherchées chez ses administrateurs. Ces procédures garantissent que le Conseil a le bassin optimal de compétences et de talents requis pour pouvoir être efficace.

Le Conseil est d'avis que ses procédures actuelles procurent à tous les actionnaires une représentation égale efficace.

Le Conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition 2.

Proposition 3

Il est proposé que la Banque de Montréal remplace le régime d'options d'achat d'actions pour les dirigeants par un régime d'octroi d'actions à négociation restreinte devant être détenues pendant au moins deux ans.

Les régimes d'options d'achat d'actions doivent être éliminés car ils ont contribué à miner la crédibilité des politiques de rémunération des entreprises. Ces régimes sont inéquitables envers l'ensemble des actionnaires et il a été démontré que les régimes d'options d'achat d'actions ne sont pas compatibles avec une gestion à long terme.

Du point de vue des actionnaires, l'octroi d'actions à négociation restreinte aura pour effet de motiver les dirigeants à gérer en propriétaires avec une vision sur des objectifs à plus long terme. De plus, les coûts de la rémunération des hauts dirigeants seront plus facilement identifiables dans les états financiers. Il est important d'accorder des actions à négociation restreinte devant être détenues pendant au moins deux ans obligeant ainsi les dirigeants à les conserver pendant un minimum de temps avant de les transiger. De cette manière, les dirigeants seront moins enclins à rechercher le profit à court terme. C'est pourquoi plusieurs entreprises aux États-Unis ont choisi de remplacer les régimes d'options d'achat d'actions par des régimes d'octroi d'actions à négociation restreinte.

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

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres du Conseil, qui se compose uniquement d'administrateurs indépendants, évalue les programmes de rémunération des cadres supérieurs de la Banque. La rémunération des cadres supérieurs, qui comprend un salaire de base, des primes de rendement à court terme, des droits liés au rendement émis dans le cadre du régime incitatif à moyen terme de la Banque (dont la valeur est liée au cours des actions de la Banque) et des options d'achat d'actions, a pour but de lier la rémunération à l'accroissement de la valeur pour les actionnaires. Le pourcentage de chaque élément de la rémunération varie en fonction du niveau de responsabilité du cadre supérieur et est fixé au moyen d'évaluations régulières de la pratique des concurrents.

Dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions de la Banque, l'acquisition des options d'achat d'actions repose sur une combinaison de temps et de rendement axé sur l'appréciation du cours des actions ordinaires. La Banque a introduit dans le régime d'options d'achat d'actions le concept des options liées au cours des actions, selon lequel les options d'achat d'actions n'ont aucune valeur si la hausse du cours des actions ne dépasse pas certains seuils ambitieux. Une partie des options de tous les cadres supérieurs est assujettie à une condition de hausse de 50 % du cours des actions par rapport au prix d'exercice. En ce qui concerne les membres de la haute direction, 1/3 des options qui leur sont attribuées annuellement sont tributaires d'une hausse de 100 % du cours des actions, 1/3 sont tributaires d'une hausse de 50 % du cours des actions, et le dernier tiers sont acquises dès l'expiration d'un délai. Les options liées au rendement sont directement liées à l'accroissement de la valeur pour les actionnaires et n'ont une valeur pour le cadre supérieur que si ces seuils sont atteints. À notre connaissance, la Banque est la seule banque canadienne qui lie aussi étroitement les primes de rendement à long terme versées aux cadres supérieurs à l'accroissement soutenu de la valeur pour les actionnaires.

La Banque a également adopté des lignes directrices qui prévoient que les cadres supérieurs doivent avoir une participation en actions minimum importante qui est proportionnelle à leur rémunération et à leur poste afin de lier davantage leur intérêt à l'accroissement de la valeur pour les actionnaires. Par exemple, le chef de la direction doit avoir une participation en actions minimum correspondant à sept fois son salaire. Les cadres supérieurs doivent respecter ces nouvelles lignes directrices 3 ans après leur entrée en fonction. À l'heure actuelle, tous les membres de la haute direction visés dont le nom figure dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque respectent ces exigences.

Le Conseil d'administration est d'avis que le régime d'options d'achat d'actions actuel de la Banque, avec son volet lié au rendement, lie la rémunération des cadres supérieurs à l'accroissement de la valeur pour les actionnaires à long terme. La Banque doit avoir la possibilité d'offrir la combinaison appropriée d'incitatifs dans le cadre de ses programmes de rémunération à l'intention de ses employés, y compris pour ce qui est des options d'achat d'actions, et ne pas être liée par des règles arbitraires et rigides.

Le Conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition 3.

M. Yves Michaud, 4765, avenue Meridian, Montréal (Québec) H3W 2C3, a présenté deux propositions. Ces propositions et les commentaires qui les appuient sont reproduits intégralement ci-après en italique.

Proposition 4

Il est proposé que la Banque procède à la fermeture de sa ou des filiales dans les paradis fiscaux

Les paradis fiscaux représentent une grave menace pour le fonctionnement d'un sain capitalisme en facilitant l'évasion et l'escroquerie fiscales, de même que les activités illicites de blanchiment d'argent et autres transactions financières menées par des éléments criminels dont certains reliés au terrorisme international. Les contribuables canadiens souffrent de cette situation. Encourager cette pratique, y participer largement comme le font les banques, c'est priver le Canada et les États fédérés de revenus qui autrement iraient à la santé, à l'éducation, à la recherche et au développement économique. L'OCDE publiait en avril 2001, un rapport sur le dossier des centres offshore, dans lequel il est demandé aux pays membres « de mettre au point des mesures pour limiter les distorsions qu'une concurrence fiscale dommageable introduit dans les décisions d'investissement et leurs conséquences pour la matière imposable au niveau national ». Denis Desautels, ancien vérificateur général du Canada et Mme Sheila Fraser ont par ailleurs soulevé les graves problèmes reliés aux conventions fiscales intervenues avec les pays qui pratiquent une concurrence fiscale dommageable comme la Barbade, les Bahamas et les Bermudes.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE QUE LES ACTIONNAIRES VOTENT CONTRE CETTE PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

Le Conseil n'est pas du tout d'accord avec la déclaration dans la présente proposition d'actionnaires voulant que la Banque encourage l'évasion ou la fraude fiscale, ou y participe. La Banque appuie pleinement et respecte toutes les règles et tous les règlements adoptés au Canada et dans les territoires étrangers où elle exerce ses activités et visant à détecter et à prévenir l'évasion fiscale, les activités terroristes et le crime organisé.

Le rapport de 2001 de l'OCDE mentionné dans la présente proposition d'actionnaire a été remplacé par le Rapport d'étape 2004 de l'OCDE, dans lequel il est indiqué que tous les pays nommés dans le rapport de 2001 ont pris des engagements importants dans le sens de la transparence et de l'échange effectif de renseignements pour des questions fiscales civiles et pénales, sauf l'Andorre, la Principauté de Liechtenstein, le Libéria, la Principauté de Monaco et la République des îles Marshall. La Banque n'exerce pas d'activités dans ces pays ni dans les autres pays que nous considérons comme inappropriés du point de vue de la réputation ou du risque.

Le Conseil d'administration recommande que les actionnaires votent contre la proposition 4.

Proposition 5

Il est proposé que le Conseil d'administration de la Banque fixe un plafond salarial pour les hauts dirigeants de la Banque et de ses filiales, incluant toute forme de rémunération et avantages.

Les rémunérations indécentes des hauts dirigeants révoltent des dizaines, voire des centaines de milliers d'actionnaires qui assistent impuissants à une véritable curée vers l'enrichissement sans cause déconnecté des progrès réels de l'entreprise. « L'économie de marché repose sur un mythe pour le plus grand profit de quelques initiés, écrit Kenneth Galbraith dans son dernier livre LES MENSONGES DE L'ÉCONOMIE. Les dirigeants d'entreprise sont les seuls à pouvoir fixer eux-mêmes leurs salaires à des niveaux exorbitants. Dans ce monde de dupes, l'inertie des gendarmes boursiers, l'impuissance des actionnaires, les collusions d'intérêts et l'incompétence de nombre d'experts financiers ne risquent pas d'inverser la tendance ».

Les rémunérations extravagantes induisent les dirigeants en tentation permanente de faire passer leur intérêt personnel avant ceux des actionnaires. Les rapports de soi-disant experts en rémunération, soustraits à la connaissance des actionnaires, sont une fumisterie. Leurs intérêts sont d'aller dans le sens de la direction comme ceux des membres du comité de rémunération. Le premier mandat des membres du Conseil d'administration est de veiller à la protection des intérêts des actionnaires. Ils ont, à cet égard, l'impératif devoir de mettre fin à cette course folle vers des rémunérations de plus en plus scandaleuses et provocantes.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE QUE LES ACTIONNAIRES VOTENT CONTRE CETTE PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

Il est essentiel que la Banque offre un programme de rémunération concurrentiel pour pouvoir attirer et conserver les personnes les mieux qualifiées. Pour assurer l'intégrité et l'indépendance du processus de rémunération des cadres supérieurs, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres du Conseil, qui se compose uniquement d'administrateurs indépendants, a recours aux services de Conseillers en rémunération indépendants et évalue au moins chaque année les niveaux de la rémunération des cadres supérieurs occupant des postes similaires au sein d'organisations comparables au Canada et aux États-Unis.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres évalue également le rendement du chef de la direction et fixe sa rémunération en tenant compte du rendement de la Banque.

La Banque a créé une culture de rendement solide par l'entremise de ses programmes de rémunération. Une partie importante de la rémunération totale des cadres supérieurs est tributaire du rendement de la Banque. Les cadres supérieurs n'ont droit à cette rémunération que s'ils atteignent des objectifs de rendement élevés qui visent à lier les intérêts des cadres supérieurs à ceux des actionnaires. Par exemple, la Banque a introduit dans le régime d'options d'achat d'actions le concept des options liées au cours des actions de la Banque, selon lequel les options d'achat d'actions n'ont aucune valeur si la hausse du cours des actions ne dépasse pas certains seuils ambitieux. La Banque a également adopté des lignes directrices selon lesquelles les cadres supérieurs doivent avoir une participation en actions minimum importante qui est proportionnelle à leur rémunération et à leur poste afin de lier davantage leurs intérêts à l'accroissement de la valeur pour les actionnaires. Par exemple, le chef de la direction doit avoir une participation en actions minimum correspondant à sept fois son salaire.

Le Conseil estime que les programmes de rémunération des cadres supérieurs de la Banque sont appropriés et qu'ils stimulent le rendement au profit des actionnaires. Il n'est pas dans l'intérêt de la Banque ou de ses actionnaires d'être liés par des règles arbitraires qui nuiraient à la position concurrentielle de la Banque.

Le Conseil d'administration recommande que les actionnaires votent contre la proposition 5.

M. J. Robert Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, a présenté trois propositions. Ces propositions et les commentaires qui les appuient (traduit de l'anglais au français) sont reproduits intégralement ci-après en italique.

Proposition 6

Les candidats aux postes d'administrateurs doivent recevoir un appui d'au moins 75 %.

Les actionnaires de la Banque reconnaissent l'engagement que le Conseil et la direction ont pris l'an dernier, à savoir appliquer les normes les plus élevées du secteur bancaire à toutes les questions se rapportant à la gouvernance d'entreprise. Dans ce contexte, tous les candidats aux postes d'administrateurs doivent dorénavant obtenir la note « A » à l'issue du vote par les actionnaires. Plus précisément, pour être élu au Conseil d'administration, le candidat doit avoir reçu l'appui d'au moins 75 % des actionnaires qui votent. Cette politique doit être mise en œuvre en respectant la Loi sur les banques. Plus particulièrement, si moins de sept administrateurs obtiennent l'appui de 75 % des actionnaires qui votent, alors les administrateurs qui ont reçu le plus grand nombre de voix doivent déterminer le minimum de sept administrateurs requis, conformément au paragraphe 167(1) de la Loi sur les banques, et ce, même si plus de 25 % des actionnaires n'ont pas donné leur appui.

Explication de l'actionnaire :

La Loi sur les banques vise clairement à faire en sorte que les administrateurs soient choisis dans le cadre d'élections contestées. Toutefois, tant et aussi longtemps que la pratique standard de l'entreprise empêche des élections réellement démocratiques, aucun administrateur n'a un mandat valide, sauf si les actionnaires ont la possibilité réelle d'exprimer un vote significatif. Le seuil de 75 % est assez élevé pour être significatif, mais insuffisamment élevé pour encourager des votes de protestation irresponsables. Corporation Nortel Networks a adopté un règlement administratif qui prévoit que les candidats doivent avoir reçu au moins 66,7 % des voix exprimées par les actionnaires pour pouvoir être élus à titre d'administrateurs. Si une société ayant une aussi mauvaise réputation accepte des administrateurs qui n'ont obtenu que la note « B » des propriétaires de l'entreprise, les actionnaires de cette banque ne devraient accepter rien de moins que des administrateurs qui ont reçu la note « A ». La Banque de Montréal ne veut pas se retrouver dans une position semblable à celle de la Banque de Nouvelle-Écosse, qui, l'an dernier, a « élu » Gérald Schwartz à titre d'administrateur, même s'il avait le pire dossier de présence de tous les administrateurs des grandes banques canadiennes, et qu'il n'avait obtenu l'appui que de 61,3 % des actionnaires qui avaient voté.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE QUE LES ACTIONNAIRES VOTENT CONTRE CETTE PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

Il pourrait ne pas être possible de mettre en œuvre une proposition de ce genre en raison des dispositions expresses de la *Loi sur les banques* régissant les banques. En outre, pour les raisons énoncées ci-après, cette proposition n'est pas nécessaire pour la Banque.

Il est dans l'intérêt de tous les actionnaires que la Banque ait un Conseil bien équilibré. Les candidats présentés aux fins d'élection aux postes d'administrateurs possèdent donc un bassin d'expérience et de compétences étendues et variées qui leur permettent de travailler efficacement pour le compte de tous les actionnaires.

Il incombe au comité de régie et de mise en candidature du Conseil, qui se compose uniquement d'administrateurs indépendants, de recommander au Conseil tous les candidats proposés aux fins d'élection à titre d'administrateurs. La direction n'a donc aucun contrôle sur la sélection des candidats aux postes d'administrateurs. Le comité de régie et de mise en candidature évalue la composition et la taille du Conseil et propose des administrateurs qui possèdent une combinaison optimale de compétences, de talents et d'expérience. Cette façon de procéder, de même que le rôle que joue le comité dans le suivi et l'évaluation du rendement des administrateurs, garantissent que le Conseil et chaque administrateur agissent de façon efficace au profit de tous les actionnaires.

Par le passé, les candidats proposés aux fins d'élection à titre d'administrateurs ont reçu considérablement plus que 90 % des voix et, dans la plupart des cas, près de 100 % des voix. Étant donné les procédures auxquelles a recours le Conseil pour s'assurer que sa composition est équilibrée et efficace, la présente proposition de l'actionnaire n'est ni pertinente ni nécessaire pour la Banque.

Le Conseil d'administration recommande que les actionnaires votent contre la proposition 6.

Proposition 7

Les administrateurs dont les fonctions principales changent doivent démissionner.

Les actionnaires de la Banque reconnaissent l'engagement pris par le Conseil et la direction l'an dernier, à savoir d'appliquer les normes les plus élevées du secteur bancaire à toutes les questions se rapportant à la gouvernance d'entreprise. Dans ce contexte, la Banque devrait avoir pour politique d'exiger que tout administrateur dont les fonctions principales changent de façon importante démissionnent dès que possible. (Une promotion au sein de la même société ne sera pas considérée comme un changement aux fins de la présente politique.) L'administrateur qui démissionne peut revenir au Conseil s'il obtient le degré d'appui nécessaire des actionnaires qui votent à l'assemblée générale suivante. Le Conseil a le pouvoir discrétionnaire de refuser la démission si l'administrateur occupe déjà des fonctions de direction importantes, notamment s'il est président du Conseil ou du comité de vérification de la Banque, afin d'assurer la continuité à un poste-clé.

Explication de l'actionnaire :

La Banque a déjà en place une politique interne exigeant de telles démissions, mais la présente proposition rendrait cette politique officielle et transparente. Lorsqu'il sélectionne des candidats aux postes d'administrateurs, le comité de mise en candidature du Conseil tient compte de plusieurs facteurs, notamment les fonctions principales du candidat à ce moment-là, auxquelles il accorde une importance prépondérante. Si l'administrateur démissionne de son poste ou cesse d'exercer sa profession, les actionnaires doivent bien évidemment réévaluer la pertinence de sa présence au sein du Conseil. Les administrateurs qui sont réélus auraient des mandats accordés en pleine connaissance de leur nouvelle situation, ce qui renforcerait leur capacité de représenter les actionnaires de façon indépendante et efficace. Une politique officielle exigeant la démission de tous les administrateurs dont les fonctions principales changent permettrait à la Banque d'éviter de se retrouver dans la position potentiellement difficile d'avoir à destituer un administrateur qui a perdu son poste en raison d'un scandale.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE QUE LES ACTIONNAIRES VOTENT CONTRE CETTE PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

Depuis plus de vingt ans, la Banque a en place des procédures qui répondent de façon plus adéquate à la préoccupation soulevée dans la présente proposition d'actionnaire. Dans le cadre des procédures de la Banque, lorsqu'un administrateur change de fonctions principales, il doit remettre sa démission au comité de régie et de mise en candidature du Conseil. Le comité de régie et de mise en candidature se compose uniquement d'administrateurs indépendants. Le comité de régie et de mise en candidature recommandera au Conseil d'accepter ou de refuser la démission de l'administrateur en fonction des circonstances. Cette manière de procéder permet au comité de régie et de mise en candidature d'évaluer la situation au moment du changement, notamment la nature du changement, son incidence sur la composition du Conseil et des comités du Conseil, de même que d'autres facteurs pertinents. Selon les circonstances, l'administrateur pourrait n'avoir aucune raison de quitter le Conseil.

Les procédures actuelles de la Banque sont beaucoup plus appropriées et souples que la démarche arbitraire énoncée dans la présente proposition d'actionnaire, qui obligerait l'administrateur à démissionner du Conseil quelles que soient les circonstances.

Le Conseil doit avoir la latitude nécessaire pour traiter de façon réfléchie et raisonnée des situations où les fonctions principales d'un administrateur changent, en évaluant tous les facteurs pertinents à ce moment-là. Il n'est pas dans l'intérêt de la Banque ni dans celui de ses actionnaires d'être liés par des politiques arbitraires et rigides lorsque les procédures en place traitent de façon plus adéquate de cette question.

Le Conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition 7.

Proposition 8

Traitement équitable des opérations sur carte de crédit.

Lorsqu'elle élabore des politiques d'exploitation et aborde les différends ayant trait aux opérations sur carte de crédit, la Banque doit faire passer les intérêts de ses clients titulaires de carte avant les préoccupations des commerçants et des autres entités qui reçoivent des paiements par l'entremise du système de cartes de crédit. Si des politiques prévues par les contrats internationaux signés avec les entreprises de cartes de crédit favorisent les commerçants au détriment des titulaires de carte, la Banque doit faire tout son possible pour corriger les politiques qui ne traitent pas ses clients de détail de façon juste et équitable. Lorsqu'elle doit prendre des décisions discrétionnaires, la Banque doit prendre le parti de ses clients titulaires de carte, à la condition qu'elle ait des preuves indiquant qu'il est raisonnable de prendre leur parti.

Explication de l'actionnaire :

Les politiques actuelles favorisent les commerçants au détriment des particuliers. Vu la concurrence qui existe sur le marché, il serait peu judicieux de la part de la Banque de nuire à son entreprise de cartes de crédit profitable en négligeant les droits de ses propres clients. Les commerçants qui présentent des demandes de paiement par l'entremise de comptes de carte de crédit doivent respecter les normes les plus élevées.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE QUE LES ACTIONNAIRES VOTENT CONTRE CETTE PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

La Banque a pris l'engagement d'offrir un service de qualité supérieure à tous ses clients, qu'il s'agisse de titulaires de cartes de crédit, de commerçants ou d'autres clients. La Banque ne favorise pas les commerçants au détriment des titulaires de cartes et elle n'appuierait pas une politique qui favoriserait un groupe de clients par rapport à un autre, comme le suggère la présente proposition d'actionnaire.

La Banque n'est au courant d'aucune politique établie par MasterCard International, l'exploitant du système MasterCard, qui est discriminante pour les titulaires de cartes.

Le Conseil est d'avis qu'une proposition d'actionnaire n'est pas le forum adéquat pour débattre des questions soulevées par cet actionnaire. La Banque a mis à la disposition de tous les clients des procédures pour répondre aux plaintes se rapportant aux produits offerts. Ces procédures comprennent un processus de règlement des différends détaillé au sein de la Banque, y compris le droit de porter des décisions en appel auprès de l'Ombudsman de la Banque de Montréal, John Graham (n° de téléphone 1 800 371-2541).

Le Conseil d'administration recommande que les actionnaires votent contre la proposition 8.

M. J. Robert Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, a présenté une proposition qu'il a retirée en raison de la confirmation de la Banque énoncée ci-après. La proposition retirée portait généralement sur les procédures de vote par procuration applicables aux fonds communs de placement canadiens gérés par des filiales de la Banque.

La Banque appuie en principe le concept voulant que des politiques et des procédures se rapportant au vote par procuration soient établies, divulguées et mises à jour en temps opportun à l'égard de l'exercice des droits de vote rattachés aux actions appartenant à des fonds communs de placement canadiens qui sont gérés par des filiales de la Banque. Les gérants de fonds communs de placement qui sont des filiales de la Banque doivent respecter, voire même dépasser, toutes les normes prévues par les autorités de réglementation canadiennes en ce qui a trait à cette question de divulgation, sous réserve de toutes les approbations supplémentaires qui peuvent être exigées de la part des fiduciaires des fonds relativement à ces normes.

Ethical Funds Inc., 800-1111 West Georgia Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 4T6, a présenté une proposition qu'elle a retirée en raison de la confirmation de la Banque énoncée ci-après. La proposition retirée portait généralement sur la publication par la Banque d'un rapport évaluant l'endossement des Principes Équateur à l'égard des financements de projets.

La Banque confirme que d'ici la fin de l'exercice 2005, elle mettra en place des procédures pour l'adoption des Principes Équateurs à l'égard des financements de ses projets.

L'Association de protection des épargnants et investisseurs du Québec Inc. (APÉIQ), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a présenté une proposition qu'elle a retirée en raison de la confirmation de la Banque énoncée ci-après. La proposition retirée visait généralement à interdire à la Banque d'entretenir avec ses vérificateurs externes des liens commerciaux, autres que ceux reliés aux services de vérification et aux services liés à la vérification. Lorsqu'elle a retiré sa proposition, l'APÉIQ a également demandé que certains renseignements soient publiés à l'égard de l'actuelle politique d'indépendance du vérificateur de la Banque. La Banque a fourni les renseignements suivants en réponse à cette demande.

La Banque a adopté antérieurement une politique d'indépendance du vérificateur très stricte qui restreint les droits des vérificateurs des actionnaires d'offrir des services qui ne sont pas liés à la vérification. Tous les services rendus par les vérificateurs des actionnaires doivent être préalablement approuvés par le comité de vérification du Conseil. La politique d'indépendance du vérificateur stipule que l'on doit suivre de près l'approbation des services afin de s'assurer de l'indépendance des vérificateurs des actionnaires. Notamment :

- Le comité de vérification du Conseil approuve au préalable tous les services de vérification et de comptabilité fournis par les vérificateurs des actionnaires. La nature de ces services est expressément définie dans la politique d'indépendance du vérificateur.
- Tous les autres services permis, tels qu'ils sont expressément définis dans la politique d'indépendance du vérificateur, qui peuvent être rendus par les vérificateurs des actionnaires doivent être examinés par le chef des finances de la Banque et, s'il y a lieu, recommandés au comité de vérification aux fins d'une approbation préalable.
- Les vérificateurs des actionnaires doivent officiellement attester chaque trimestre au comité de vérification qu'ils sont indépendants et qu'ils respectent la politique d'indépendance du vérificateur de la Banque de même que les exigences réglementaires applicables en matière d'indépendance.

Les honoraires versés aux vérificateurs des actionnaires sont indiqués à la rubrique « Questions soumises à l'assemblée – Nomination des vérificateurs » à la page 5 de la circulaire de sollicitation de procurations.

