

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

VOTRE VOTE COMPTE...

Actionnaires inscrits

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

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

Actionnaires non inscrits

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

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

Table des matières

Invitation adressée aux actionnaires	1
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal	2
Circulaire de sollicitation de procurations	
Questions et réponses sur le vote par procuration	3
Questions devant être soumises à l'assemblée	
États financiers	5
Élection au Conseil d'administration	5
Nomination des vérificateurs des actionnaires	5
Modification du régime d'options d'achat d'actions de la Banque	5
Modification et mise à jour du règlement administratif spécial « A » – Rémunération des administrateurs	6
Propositions des actionnaires	6
Candidats à l'élection au Conseil d'administration	7
Rémunération et relevé des présences des membres du Conseil d'administration	16
Rapports	
Comité de vérification	19
Comité de gouvernance et de mise en candidature	21
Comité d'évaluation des risques	22
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	23
Analyse de la rémunération des cadres	25
Rémunération des cadres	34
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	42
Assurance des administrateurs et des dirigeants	42
Renseignements complémentaires	43
Comment communiquer avec le Conseil d'administration	43
Approbation des administrateurs	43
Annexe 1	
Énoncé des pratiques en matière de gouvernance, y compris l'annexe A – Mandat du Conseil d'administration	44
Annexe 2	
Propositions des actionnaires	52

Invitation adressée aux actionnaires

Nous sommes très heureux de vous inviter à vous joindre au Conseil d'administration et à l'équipe de direction de la Banque de Montréal lors de notre assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le 3 mars 2009 au Sheraton Hotel Newfoundland, à St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador).

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

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

L'assemblée sera diffusée en direct sur notre site Web, www.bmo.com, et un enregistrement de celle-ci sera disponible en ligne par la suite. Vous trouverez également sur notre site Web le texte complet du rapport annuel 2008, nos résultats trimestriels, les présentations destinées à la communauté financière et d'autres renseignements utiles.

Les administrateurs et les dirigeants de la Banque de Montréal ne perdent jamais de vue le fait qu'ils dirigent cette entreprise pour vous, les actionnaires. Nous espérons que vous participerez à nos délibérations le 3 mars 2009.

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du Conseil,

Le président et chef de la direction,



David A. Galloway



William A. Downe

Le 13 janvier 2009

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

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal aura lieu le mardi 3 mars 2009 à 9 h 30 (heure normale de Terre-Neuve), au Sheraton Hotel Newfoundland, situé au 115 Cavendish Square, à St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador), aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers de la Banque de Montréal (la « Banque ») pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 et le rapport des vérificateurs des actionnaires y afférent;
2. élire le Conseil d'administration pour 2009;
3. nommer les vérificateurs des actionnaires pour 2009;
4. examiner et, s'il y a lieu, approuver les modifications du régime d'options d'achat d'actions modifié et mis à jour de la Banque de Montréal;
5. examiner et, s'il y a lieu, approuver une résolution spéciale visant à modifier et à mettre à jour le règlement administratif spécial « A » – Rémunération des administrateurs;
6. examiner les propositions des actionnaires figurant à l'annexe 2 de la circulaire de sollicitation de procurations;
7. délibérer sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les actionnaires inscrits en date du 13 janvier 2009 auront le droit de voter à l'assemblée. Le nombre de voix admissibles* pouvant être exprimées à l'assemblée annuelle des actionnaires s'élève à 540 703 807, soit le nombre total d'actions ordinaires de la Banque en circulation le 13 janvier 2009.

Que vous prévoyiez assister ou non à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire de procuration ci-joint, puis le retourner dans l'enveloppe-réponse affranchie fournie à cette fin, ou le transmettre par télécopieur au 1 866 249-7775, à partir du Canada et des États-Unis, ou au 416 263-9524, à partir de tout autre pays. Pour que votre vote soit pris en considération, votre formulaire de procuration doit parvenir à la Société de fiducie Computershare du Canada, par télécopieur aux numéros susmentionnés, ou par la poste à son bureau de Toronto, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est) le lundi 2 mars 2009.

Par ordre du Conseil d'administration,

Le vice-président et secrétaire général,



Blair F. Morrison

Le 13 janvier 2009

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

Circulaire de sollicitation de procurations

Questions et réponses sur le vote par procuration

La présente circulaire de sollicitation de procurations est datée du 2 janvier 2009 et tous les renseignements qui y sont fournis sont à jour à cette date, sauf indication contraire.

Q : Sur quelles questions dois-je voter?

R : Les porteurs d'actions ordinaires votent à l'égard de l'élection des membres du Conseil d'administration de la Banque pour 2009, de la nomination des vérificateurs des actionnaires de la Banque pour 2009, des modifications du régime d'options d'achat d'actions de la Banque, de la modification et de la mise à jour du règlement administratif spécial « A » – Rémunération des administrateurs ainsi que des propositions d'actionnaires.

Q : Qui a le droit de voter?

R : Les actionnaires inscrits à la fermeture des bureaux le 13 janvier 2009 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 : le gouvernement du Canada ou d'une province canadienne ou un de leurs organismes; le gouvernement d'un État étranger ou une subdivision politique de celui-ci ou un de leurs organismes; ou toute personne ayant acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la Banque sans l'approbation du ministre des Finances. Aucune personne physique ou morale ne peut exercer à l'égard des actions dont elle est le propriétaire véritable des droits de vote qui, dans l'ensemble, représentent plus de 20 % des droits de vote qui peuvent être exercés.

Q : Comment est-ce que je vote?

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

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

R : Si vous êtes actionnaire inscrit et comptez assister à l'assemblée le 3 mars 2009 pour y exercer en personne les droits de vote rattachés à vos actions, vous n'avez pas à remplir ni à retourner le formulaire de procuration. Vous exercerez vos droits de vote vous-même à l'assemblée. Veuillez vous inscrire auprès de l'agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, dès votre arrivée à l'assemblée.

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

Q : Qui sollicite une procuration de ma part?

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

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

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

Q : Puis-je nommer une autre personne que 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. 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 2 mars 2009. Vos voix seront ainsi comptées.

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

R : Oui. Si vous changez d'idée et souhaitez révoquer votre procuration, préparez une déclaration écrite en ce sens; signez votre déclaration ou faites-la signer par votre mandataire autorisé par écrit à cette fin ou, si l'actionnaire est une société, apposez-y le sceau de la société ou faites-la signer par un dirigeant ou un mandataire de la société dûment autorisé. Votre déclaration doit être livrée au secrétaire général de la Banque à l'adresse mentionnée ci-dessous au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le lundi 2 mars 2009, ou remise au président de l'assemblée le jour de l'assemblée, le mardi 3 mars 2009, ou de toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement.

Banque de Montréal
Secrétariat général de la Banque
19th Floor, 1 First Canadian Place
Toronto (Ontario) M5X 1A1
À l'attention de Blair F. Morrison,
vice-président et secrétaire général
Télécopieur : 416 867-6793

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

R : Les personnes nommées dans le formulaire de procuration doivent exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour ou contre les questions soumises à l'assemblée, ou s'abstenir d'exercer ces droits de vote conformément à vos directives, ou vous pouvez les laisser voter à leur discrétion. Si vous ne donnez pas de directives, les droits de vote rattachés aux procurations seront exercés **pour** l'élection des candidats aux postes d'administrateurs qui y sont mentionnés, la nomination des vérificateurs des actionnaires, les modifications du régime d'options d'achat d'actions de la Banque ainsi que la modification et la mise à jour du règlement administratif spécial « A » – Rémunération des administrateurs, et **contre** les propositions des 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 13 janvier 2009, il y avait 540 703 807 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 13 janvier 2009.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, au 2 janvier 2009, 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 : Comment les voix seront-elles comptées?

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

Q : Qui compte les voix?

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

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

R : Pour les demandes générales d'actionnaires, vous pouvez communiquer avec l'agent des transferts par la poste, à l'adresse suivante :

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

ou par téléphone :

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

ou par télécopieur :

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

ou par courriel, à :

service@computershare.com

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

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

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

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

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

R : Les actionnaires ont jusqu'au 15 octobre 2009 pour présenter leurs propositions à la Banque pour l'assemblée annuelle suivante.

Questions devant être soumises à l'assemblée

1. États financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 figurent dans le rapport annuel 2008.

2. Élection au Conseil d'administration

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

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

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

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

3. Nomination des vérificateurs des actionnaires

Les administrateurs proposent que le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. soit nommé à titre de vérificateurs des actionnaires de la Banque pour l'exercice 2009. Le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit comme l'un des cabinets de vérification de la Banque sans interruption depuis 1990 et est devenu le seul cabinet de vérification de la Banque le 1^{er} novembre 2003. Sauf directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **pour** la nomination du cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre de vérificateurs des actionnaires.

Politiques et procédures d'approbation préalable

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

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

Honoraires versés aux vérificateurs des actionnaires

Au cours des exercices terminés les 31 octobre 2008 et 2007, les honoraires suivants ont été versés aux vérificateurs des actionnaires :

Honoraires en millions de dollars 1)	2008	2007
Honoraires de vérification	11,6 \$	12,0 \$
Honoraires pour services liés à la vérification 2)	0,1	0,1
Honoraires pour services fiscaux	0,0	0,0
Tous les autres honoraires 3)	0,1	0,1
Total	11,8 \$	12,2 \$

Notes

- 1) La ventilation des honoraires est fondée sur les définitions prévues par les lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables et la Securities and Exchange Commission des États-Unis.
- 2) Les honoraires pour services liés à la vérification versés en 2008 avaient trait à des conseils de nature comptable, à des procédures particulières relatives à la circulaire de sollicitation de procurations et à d'autres rapports sur des procédures particulières. Les honoraires pour services liés à la vérification en 2007 avaient trait à des honoraires versés pour des conseils comptables et pour des procédures déterminées à l'égard de la circulaire de sollicitation de procurations.
- 3) Tous les autres honoraires versés en 2008 et en 2007 avaient trait principalement à des honoraires versés relativement à des examens portant sur la conformité de l'information financière aux exigences réglementaires et à des rapports sur les contrôles internes à l'égard des services fournis par diverses entreprises de BMO Groupe financier. Les honoraires de 2008 comprennent aussi les honoraires versés pour des services de recouvrement généraux qui ont fait l'objet d'une exception en vertu de la politique de la Banque sur l'indépendance des vérificateurs.

4. Modification du régime d'options d'achat d'actions de la Banque

Le régime d'options d'achat d'actions modifié et mis à jour de la Banque de Montréal (le « régime d'options d'achat d'actions ») a pour but de faire concorder les primes de rendement versées aux cadres avec la création de valeur pour les actionnaires à long terme par l'entremise de programmes de rémunération concurrentiels. Des précisions sur le régime d'options d'achat d'actions actuel sont incluses dans l'analyse de la rémunération des cadres du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres à la page 29 (Régime d'incitation à long terme) et aux pages 40 et suivantes (Information sur le programme de rémunération en actions) de la section « Rémunération des cadres ».

Les actionnaires seront appelés à examiner une résolution visant à augmenter de 10 000 000 d'actions le nombre maximal d'actions ordinaires de la Banque pouvant être émises par suite de l'exercice d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions (l'« augmentation du nombre maximal »). L'augmentation du nombre maximal a été approuvée par la Bourse de Toronto, sous réserve, notamment, de l'approbation des actionnaires.

Il y a actuellement 62 200 000 actions ordinaires autorisées aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Au 2 janvier 2009, 61 241 150 options avaient été attribuées aux participants au régime, déduction faite des options qui ont été annulées. Depuis l'adoption du régime d'options d'achat d'actions, les exercices d'options se sont traduits par l'émission de 39 933 037 actions ordinaires. Au 2 janvier 2009, 958 850 options d'achat d'actions demeurent disponibles aux fins d'attribution, ce qui est insuffisant pour les attributions prévues pour le futur. Si l'augmentation du nombre maximal est approuvée, le nombre total d'actions ordinaires réservées pour le régime d'options d'achat d'actions, déduction faite des options qui ont été exercées, représentera environ 6,0 % du nombre total d'actions ordinaires de la Banque émises et en circulation.

La Banque adhère à des normes de gouvernance prudentes relativement à l'utilisation d'options en tant qu'élément de la rémunération. La Banque maintient le nombre total d'actions ordinaires réservées pour le régime, déduction faite des options qui ont été exercées, à 7,5 % ou moins du nombre total

d'actions ordinaires émises et en circulation de la Banque, ce qui réduit les effets de dilution futurs des options d'achat d'actions sur la valeur des actions. Les options d'achat d'actions sont généralement attribuées à la plupart des cadres de la Banque. En 2008, environ 232 cadres ont reçu des options d'achat d'actions. Cette pratique n'entraîne pas de concentration importante pour un seul dirigeant. Même si la proportion des options en cours aux termes du régime d'options d'achat d'actions est légèrement supérieure à celle des autres grandes banques canadiennes, cela est en grande partie attribuable au fait que, outre l'acquisition au fil du temps, une partie importante des options qui ont été émises en faveur des participants aux termes du régime d'options d'achat d'actions sont généralement assujetties à la restriction selon laquelle elles ne peuvent être exercées, après avoir été acquises, que lorsque le cours des actions aura augmenté de 50 % ou de 100 %. L'émission d'options liées à la hausse du cours des actions a entraîné l'attribution d'un plus grand nombre d'options en vue d'accorder la même valeur de rémunération. Par conséquent, la période moyenne pendant laquelle les options sont détenues avant leur exercice est prolongée.

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à adopter la résolution suivante, avec ou sans modification :

« IL EST RÉSOLU QUE le régime d'options d'achat d'actions modifié et mis à jour de la Banque de Montréal (le « régime ») est modifié afin de prévoir que le nombre d'actions ordinaires de la Banque de Montréal pouvant être émises à l'exercice d'options aux termes du régime sera augmenté de 10 000 000 d'actions ordinaires. »

Pour prendre effet, la résolution doit être adoptée à la majorité des voix exprimées à son égard en personne ou par procuration par les actionnaires à l'assemblée. Sauf directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **pour** la résolution qui précède.

5. Modification et mise à jour du règlement administratif spécial « A » – Rémunération des administrateurs

Le règlement administratif spécial « A » prévoit actuellement qu'au cours de chaque exercice postérieur à 2003, la somme globale que la Banque peut verser à tous ses administrateurs au cours d'un exercice donné à titre de rémunération pour les services qu'ils rendent en tant qu'administrateurs ne peut excéder 3 000 000 \$. Cette limite a été approuvée à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque du 24 février 2004. Seuls les administrateurs non-dirigeants de la Banque sont rémunérés en contrepartie de leurs services en qualité d'administrateurs.

Le Conseil a cessé d'attribuer des options d'achat d'actions aux administrateurs aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants de la Banque le 1^{er} novembre 2003. Conformément aux exigences du régime de droits différés à la valeur d'actions des administrateurs non-employés de la Banque, un administrateur doit recevoir au moins la moitié de sa rémunération annuelle sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions. De plus, une politique du Conseil prévoit que les administrateurs doivent recevoir la totalité de leur rémunération sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions tant que les titres qu'ils détiennent ne représentent pas plus de six fois leur rémunération annuelle.

Les modalités régissant la rémunération que reçoivent les administrateurs en contrepartie de leurs services à ce titre sont énoncées à la page 16. Toutefois, la rémunération payable aux administrateurs au cours des exercices 2007 et 2008 pour les réunions auxquelles ils ont assisté a été réduite, de sorte que la rémunération globale annuelle réellement versée aux administrateurs au cours de chaque exercice (2 992 500 \$ durant l'exercice 2007 et 2 998 333 \$ durant l'exercice 2008) respectait la limite précisée dans le règlement administratif spécial « A ». Compte tenu de la taille du Conseil et de la fréquence des réunions, afin que les administrateurs soient adéquatement rémunérés pour les services qu'ils rendent à ce titre, le comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil a recommandé que la limite de la somme totale payable à l'ensemble des administrateurs à titre de rémunération passe de 3 000 000 \$ à 4 000 000 \$.

Le 26 août 2008, le Conseil a modifié et mis à jour le règlement administratif spécial « A » de la Banque afin de porter à 4 000 000 \$ la rémunération globale pouvant être versée à l'ensemble des administrateurs. Le règlement administratif spécial « A » modifié et mis à jour de la Banque prendra effet à la date de sa ratification par voie de résolution spéciale par les actionnaires de la Banque. À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à adopter la résolution suivante, avec ou sans modification :

« IL EST RÉSOLU QUE, comme approuvé par le Conseil d'administration le 26 août 2008, le remplacement du règlement administratif spécial « A » actuel de la Banque par le règlement administratif spécial « A » modifié et mis à jour suivant est par les présentes ratifié :

Règlement administratif spécial « A » – Rémunération des administrateurs

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

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

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

Pour prendre effet, la résolution doit être adoptée à la majorité d'au moins les deux tiers des voix exprimées à son égard en personne ou par procuration par les actionnaires à l'assemblée. Sauf directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **pour** la résolution qui précède.

6. Propositions des 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. Sauf directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **contre** les propositions d'actionnaires énoncées à l'annexe 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Candidats à l'élection au Conseil d'administration



Robert M. Astley

Âge : 64 ans
Waterloo (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2004
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :
Secteurs d'activité
Services financiers

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)		23 sur 23	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature*		5 sur 5	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres (président)*		9 sur 9	100 %	48 sur 48	100 %
Comité d'évaluation des risques		9 sur 9	100 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal*		2 sur 2	100 %		
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES					
CI Fund Management Inc.		de 2002 à 2004			
Financière Sun Life inc.		de 2002 à 2004			
TITRES DÉTENUS					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	11 485	13 524	25 009	804 039 \$	600 000 \$
2007	11 485	8 259	19 744	1 106 454 \$	600 000 \$
OPTIONS DÉTENUES 7)					
Néant					

* En date du 4 mars 2008, M. Astley a été nommé président du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et membre du comité de gouvernance et de mise en candidature et il a cessé de siéger au conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.



David R. Beatty, O.B.E.

Âge : 66 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1992
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :
Secteurs d'activité
Services financiers
Métaux et mines
Immobilier

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)		22 sur 23	96 %		
Comité de vérification*		5 sur 5	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres*		3 sur 5	60 %	37 sur 41	90%
Comité d'évaluation des risques†		7 sur 8	88 %		
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
FirstService Corporation		de 2001 à aujourd'hui		- comité de gouvernance (président) - comité de rémunération des cadres	
Inmet Mining Corporation		de 2003 à aujourd'hui		- comité de rémunération - comité de gouvernance et de mise en candidature (président)	
Garbell Holdings Limited		de 1995 à 2006			
Goldcorp Inc.		de 1994 à 2006			
Husky Injection Molding Systems Ltd.		de 2004 à 2007			
Thistle Mining Inc.		de 1998 à 2005			
TITRES DÉTENUS					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	4 000	32 903	36 903	1 186 431 \$	600 000 \$
2007	4 000	27 262	31 262	1 751 922 \$	600 000 \$
OPTIONS DÉTENUES 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	Néant
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	Néant

* En date du 4 mars 2008, M. Beatty a été nommé membre du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et cessé de siéger au comité de vérification.

† Le comité d'évaluation des risques a tenu 9 réunions en 2008. M. Beatty n'a pu assister à la réunion du 3 mars 2008 puisqu'il devait assister à la réunion d'un autre comité.


Robert Chevrier, F.C.A.

Âge : 65 ans
Montréal (Québec)
Canada
Administrateur depuis : 2000
Indépendant 1)

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

Robert Chevrier est président de la Société de gestion Roche Inc., société de portefeuille et de placements. Il était auparavant président du conseil et chef de la direction de Rexel Canada Inc. M. Chevrier est diplômé de l'Université Concordia et Fellow de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	21 sur 23	91 %	30 sur 34	88 %
Comité de vérification	7 sur 8	88 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (président)	2 sur 3	67 %		

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

TITRES DÉTENUS					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	13 260	14 541	27 801	893 802 \$	600 000 \$
2007	13 230	12 531	25 761	1 443 646 \$	600 000 \$

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


George A. Cope

Âge : 47 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2006
Indépendant 1)

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

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	20 sur 23	87 %	28 sur 32	88 %
Comité d'évaluation des risques	8 sur 9	89 %		

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

TITRES DÉTENUS					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	9 660	4 284	13 944	448 300 \$	600 000 \$
2007	9 660	1 012	10 672	598 059 \$	600 000 \$

OPTIONS DÉTENUES 7)					
Néant					



William A. Downe

Âge : 56 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2007
Non indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Services financiers
Énergie
Soins de santé

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	23 sur 23	100 %	55 sur 55	100 %
Comité de vérification*	8 sur 8	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature*	7 sur 7	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres*	9 sur 9	100 %		
Comité d'évaluation des risques*†	8 sur 8	100 %		

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

Aucune

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits 10)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 11)
2008	131 074	207 340	338 414	10 880 010 \$	7 224 000 \$
2007	109 331	161 641	270 972	15 185 271 \$	7 651 000 \$

OPTIONS DÉTENUES

M. Downe n'a reçu aucune rémunération en contrepartie de ses services en tant qu'administrateur et n'a pas eu droit à des DDVA ni à des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants décrit à la page 41. M. Downe a reçu des droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions de la Banque, des droits à la valeur d'actions liés au rendement aux termes du régime d'incitation à moyen terme de la Banque, des assujetties à des restrictions aux termes du régime d'incitation à moyen terme du groupe Services d'investissement et des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Banque, tel qu'il est énoncé dans l'analyse de la rémunération des cadres.

* Au cours de l'exercice 2008, M. Downe a assisté aux réunions des comités, en totalité ou en partie, selon le cas, à titre de membre d'office (non habilité à voter) à la demande des comités.

† Le comité d'évaluation des risques a tenu 9 réunions en 2008. M. Downe n'a pu assister à la réunion du 3 mars 2008 puisqu'il devait assister à la réunion d'un autre comité.



Ronald H. Farmer

Âge : 58 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2003
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

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

Ron Farmer est directeur général de Mosaic Capital Partners, société de portefeuille établie à Toronto qui a des intérêts dans plusieurs sociétés fermées. Avant de se joindre à Mosaic en 2003, il a travaillé pendant 25 ans chez McKinsey & Company, où il a occupé le poste d'associé directeur de la pratique canadienne de 1991 à 1997, et de directeur principal de 1998 à son départ à la retraite en décembre 2002. M. Farmer préside le conseil d'administration des sociétés non cotées en bourse suivantes : Integran Technologies et PowerMetal Technologies, Inc. Il est titulaire d'un B.A. et d'un M.B.A. de l'université de Western Ontario.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	23 sur 23	100 %	40 sur 40	100 %
Comité de vérification	8 sur 8	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération	9 sur 9	100 %		

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

Aucune

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	5 000	15 266	20 266	651 552 \$	600 000 \$
2007	5 000	10 578	15 578	872 991 \$	600 000 \$

OPTIONS DÉTENUES 7)

Néant



David A. Galloway

Âge : 65 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1998
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

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

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	23 sur 23	100 %	59 sur 59	100 %
Comité de vérification*	8 sur 8	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature	7 sur 7	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	9 sur 9	100 %		
Comité d'évaluation des risques*	9 sur 9	100 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal*	3 sur 3	100 %		

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

TITRES DÉTENUS					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	2 000	42 191	44 191	1 420 741 \$	600 000 \$
2007	2 000	32 557	34 557	1 936 574 \$	600 000 \$

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

* Durant l'exercice 2008, M. Galloway était membre d'office (non habilité à voter) du comité de vérification, du comité d'évaluation des risques et de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.



Harold N. Kvisle

Âge : 56 ans
Calgary (Alberta)
Canada
Administrateur depuis : 2005
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Énergie
Services financiers
Services publics

Harold Kvisle est président et chef de la direction de TransCanada Corporation, importante société nord-américaine du secteur de l'énergie spécialisée dans 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. Il est titulaire d'un M.B.A. de l'université de Calgary et d'un baccalauréat en sciences (génie) de l'université de l'Alberta.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	21 sur 23	91 %	30 sur 33	91 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres*	4 sur 4	100 %		
Comité d'évaluation des risques*	5 sur 6	83 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
TransCanada Corporation	de 2001 à aujourd'hui	- aucun
TransCanada PipeLines Limited	de 2001 à aujourd'hui	- aucun
Catalyst Paper	de 1997 à 2005	
Norske Skog Canada Ltd.	de 1997 à 2005	
PrimeWest Energy Inc.	de 1996 à 2008	
TransCanada Power, L.P.	de 1999 à 2005	

TITRES DÉTENUS					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	10 000	11 391	21 391	687 721 \$	600 000 \$
2007	6 000	6 968	12 968	726 727 \$	600 000 \$

OPTIONS DÉTENUES 7)					
Néant					

* Le 4 mars 2008, M. Kvisle a été nommé membre du comité d'évaluation des risques et il a cessé de siéger au comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres.



Bruce H. Mitchell

Âge : 62 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1999
Indépendant (1)

Domaines d'expertise :

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

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	20 sur 23	87 %	36 sur 39	92 %
Comité de gouvernance et de mise en candidature	7 sur 7	100 %		
Comité d'évaluation des risques (président)	9 sur 9	100 %		

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

	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL
CFM Corporation	de 2003 à 2005
Garbell Holdings Limited	de 2006 à 2008
GSW Inc.	de 2000 à 2006

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	20 000	28 072	48 072	1 545 515 \$	600 000 \$
2007	20 000	22 202	42 202	2 365 000 \$	600 000 \$

OPTIONS DÉTENUES 7)

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



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

Âge : 54 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1999
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

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

Philip Orsino, administrateur de sociétés, est ancien président et chef de la direction de Masonite International Corporation (auparavant Premdor Inc.), société mondiale intégrée de matériaux de construction disposant d'installations en Amérique du Nord, en Amérique du Sud, en Europe, en Asie et en Afrique. M. Orsino est partenaire industriel, Produits de construction d'Onex Corporation. Il fait du bénévolat et participe à de nombreuses activités communautaires. À l'heure actuelle, il est président du conseil des fiduciaires du University Health Network. M. Orsino est un auteur publié, a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2004 et a reçu le prix de président-directeur général de l'année au Canada en 2003. Il a reçu le 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.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	19 sur 23	83 %	41 sur 46	89 %
Comité de vérification (président)	8 sur 8	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature	7 sur 7	100 %		
Comité d'évaluation des risques*	7 sur 8	88 %		

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

	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL
Clairvest Group Inc.	de 1998 à aujourd'hui
Masonite International Corporation	de 1989 à 2005

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	7 632	24 130	31 762	1 021 148 \$	600 000 \$
2007	7 623	18 118	25 741	1 442 526 \$	600 000 \$

OPTIONS DÉTENUES 7)

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

* Au cours de l'exercice 2008, M. Orsino était membre d'office (non habilité à voter) du comité d'évaluation des risques. Le comité d'évaluation des risques a tenu 9 réunions en 2008. M. Orsino n'a pu assister à la réunion du 3 mars 2008 puisqu'il devait assister à la réunion d'un autre comité.



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

Âge : 63 ans
Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada
Administratrice depuis : 2006
Indépendante 1)

Domaines d'expertise :

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

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)		22 sur 23	96 %	31 sur 32	97 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres		9 sur 9	100 %		
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
Shoppers Drug Mart Corporation		de 2007 à aujourd'hui		- comité de rémunération	
TransAlta Corporation		de 2006 à aujourd'hui		- comité des ressources humaines - comité de gouvernance et de l'environnement	
TITRES DÉTENUS					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	949	6 386	7 335	235 820 \$	600 000 \$
2007	890	2 206	3 096	173 500 \$	600 000 \$
OPTIONS DÉTENUES 7)					
Néant					



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

Âge : 59 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2000
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

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

J. Robert S. Prichard est président et chef de la direction de Torstar Corporation, l'une des plus grandes maisons d'édition canadiennes qui exploite trois importantes entreprises : les journaux, dont *The Toronto Star*, le plus grand quotidien du pays, les journaux communautaires, dirigés par Metroland Media Group, la plus grande société de journaux communautaires du pays, et l'édition de livres, dirigée par Harlequin Enterprises, un des plus grands éditeurs mondiaux de livres de fiction et d'histoires sentimentales destinés aux femmes. M. Prichard est également président émérite de l'université de Toronto, où il a été doyen de la faculté de droit et professeur spécialisé en droit et en économie. Il est également président du Visiting Committee de la Harvard Law School, vice-président du Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation du Canada et administrateur de la Toronto Community Foundation. Il a étudié les sciences économiques au Swarthmore College, a obtenu son MBA de l'université de Chicago et est titulaire de diplômes en droit de l'université de Toronto et de l'université Yale. Il est Officier de l'Ordre du Canada, membre de l'Ordre de l'Ontario et Fellow de la Société Royale du Canada.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)		23 sur 23	100 %	39 sur 39	100 %
Comité de gouvernance et de mise en candidature (président)		7 sur 7	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres		9 sur 9	100 %		
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
George Weston Ltée		de 2000 à aujourd'hui		- comité de gouvernance, des ressources humaines, de mise en candidature et de rémunération - comité des régimes de retraite et des avantages sociaux	
Onex Corporation		de 1994 à aujourd'hui		- aucun	
Torstar Corporation		de 2002 à aujourd'hui		- comité consultatif du Toronto Star	
Hôtels Quatre Saisons Inc.		de 1996 à 2007			
TITRES DÉTENUS					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	4 000	22 618	26 618	855 769 \$	600 000 \$
2007	4 000	17 112	21 112	1 183 116 \$	600 000 \$
OPTIONS DÉTENUES 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	Néant
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	Néant



Jeremy H. Reitman

Âge : 63 ans
Montréal (Québec)
Canada
Administrateur depuis : 1987
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :
Secteurs d'activité
Biens de consommation
discretionnaires
Services financiers

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)		21 sur 23	91 %	34 sur 36	94 %
Comité de révision		8 sur 8	100 %		
Comité d'évaluation des risques*		4 sur 4	100 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal*		1 sur 1	100 %		
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
Reitmans Canada Ltée		de 1975 à aujourd'hui		- aucun	
TITRES DÉTENUS					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	10 000	40 022	50 022	1 608 207 \$	600 000 \$
2007	10 000	34 042	44 042	2 468 114 \$	600 000 \$
OPTIONS DÉTENUES 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	Néant
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	Néant

* Le 4 mars 2008, M. Reitman a été nommé membre du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et il a cessé de siéger au comité d'évaluation des risques.



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

Âge : 62 ans
Montréal (Québec)
Canada
Administratrice depuis : 1992
Indépendante 1)

Domaines d'expertise :
Secteurs d'activité
Biens de consommation
discretionnaires
Énergie
Services financiers
Produits industriels
Télécommunications

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)		23 sur 23	100 %	38 sur 38	100 %
Comité de vérification		8 sur 8	100 %		
Comité de révision*		5 sur 5	100 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal*		2 sur 2	100 %		
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES				ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
Areva		de 2006 à aujourd'hui		- comité de vérification (présidente)	
Petro-Canada		de 1991 à aujourd'hui		- comité de la gouvernance et des mises en candidature (présidente) - comité de la retraite	
Altran Technologies SA		de 2003 à 2007			
CHC Helicopter Corporation		de 2005 à 2008			
Corporation Nortel Networks		de 1997 à 2005			
Tembec Inc.		de 1991 à 2005			
TITRES DÉTENUS					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	6 090	31 231	37 321	1 199 870 \$	600 000 \$
2007	6 090	27 958	34 048	1 908 050 \$	600 000 \$
OPTIONS DÉTENUES 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	6 500	Néant
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	Néant

* Le 4 mars 2008, M^{me} Saucier a été nommée membre du comité d'évaluation des risques et elle a cessé de siéger au conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.



Nancy C. Southern

Âge : 52 ans
Calgary (Alberta)
Canada
Administratrice depuis : 1996
Indépendante 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Énergie
Services financiers
Produits industriels
Services publics

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration 2)	20 sur 23	87 %	30 sur 35	86 %
Comité d'évaluation des risques	7 sur 9	78 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	3 sur 3	100 %		

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

TITRES DÉTENUS					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	10 016	9 454	19 470	625 960 \$	600 000 \$
2007	9 156	8 563	17 719	992 973 \$	600 000 \$

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



Don M. Wilson III

Âge : 60 ans
Greenwich (Connecticut)
États-Unis
Administrateur depuis : 2008*
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité
Services financiers

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration* 2)	11 sur 12	92 %	14 sur 16	88 %
Comité d'évaluation des risques†	3 sur 4	75 %		

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

TITRES DÉTENUS					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 5)	Minimum requis 6)
2008	13 500	2 465	15 965	513 275 \$	600 000 \$
2007	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

OPTIONS DÉTENUES 7)					
Néant					

* M. Wilson a été nommé membre du Conseil d'administration en date du 28 mars 2008.

† En date du 22 avril 2008, M. Wilson a été nommé membre du comité d'évaluation des risques.

Notes

- 1) Le terme « indépendant » se rapporte à la détermination par le Conseil de l'indépendance d'un administrateur d'après les normes rigoureuses que le Conseil a adoptées, tel qu'il est énoncé à la rubrique « Indépendance des administrateurs » à la page 44. M. Downe n'est pas indépendant aux termes des normes puisqu'il est cadre de la Banque.
- 2) Les 23 réunions tenues par le Conseil d'administration au cours de l'exercice 2008 comprenaient des réunions ordinaires, des réunions extraordinaires et des tables rondes (séances durant lesquelles les administrateurs ont discuté des questions d'actualité et des tendances avec le président et chef de la direction et traité d'autres questions touchant le Conseil).
- 3) Le terme « actions ordinaires » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque dont le candidat est le propriétaire véritable, ou sur lesquelles il exerce une emprise au 2 janvier 2009 à l'égard de 2008 et au 3 janvier 2008 à l'égard de 2007.
- 4) L'acronyme « DDVA » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions détenus au 2 janvier 2009 à l'égard de 2008 et au 3 janvier 2008 à l'égard de 2007 par le candidat aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions décrits à la page 16.
- 5) On calcule le « montant total à risque » en multipliant le nombre d'actions ordinaires, de DDVA et de droits détenus par chaque candidat au 2 janvier 2009 à l'égard de 2008 et au 3 janvier 2008 à l'égard de 2007 par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à chacune de ces dates (soit 32,15 \$ et 56,04 \$, respectivement).
- 6) Le terme « minimum requis » désigne la valeur des actions ordinaires et/ou des DDVA que l'administrateur est tenu de détenir aux termes des exigences en matière d'actionnariat de la Banque. Les administrateurs sont tenus de détenir au moins l'équivalent de six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires et/ou de DDVA, tel qu'il est énoncé à la page 16.
- 7) Le terme « options » désigne le nombre d'options non exercées détenues au 2 janvier 2009 par le candidat aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants décrit à la page 41. L'attribution d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants a cessé le 1^{er} novembre 2003.
- 8) Le terme « prix d'exercice » désigne le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le jour de bourse précédant la date d'attribution de l'option tel qu'il est énoncé à la page 41 à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants ».
- 9) Le terme « valeur des options non exercées » désigne le produit de la multiplication du nombre d'options non exercées détenues par chaque candidat au 2 janvier 2009 par la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 2 janvier 2009 (32,15 \$) et le prix d'exercice des options en question.
- 10) Le terme « droits » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions de la Banque, le nombre de droits à la valeur d'actions liés au rendement aux termes du régime d'incitation à moyen terme de la Banque et le nombre de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions aux termes du régime d'incitation à moyen terme du groupe Services d'investissement détenues par M. Downe au 2 janvier 2009 à l'égard de 2008 et au 3 janvier 2008 à l'égard de 2007. Ces droits sont tous décrits dans l'analyse de la rémunération des cadres, aux pages 28 et suivantes.
- 11) Les exigences en matière d'actionnariat que M. Downe doit respecter en tant que dirigeant de la Banque sont décrites à la rubrique « Lignes directrices en matière d'actionnariat des cadres » à la page 30. Les montants minimums requis ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen pour l'exercice comme suit : pour 2008, 1,00 \$ US = 1,032 \$ CA et pour 2007, 1,00 \$ US = 1,093 \$ CA.

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 10 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 interdiction d'opérations ou d'une ordonnance similaire (y compris une interdiction d'opérations par la direction), 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 interdiction d'opérations 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 concordataire 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 nommé pour 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 interdiction d'opérations parce qu'elle a omis de déposer ses états financiers le 12 avril 2002. Cette société a depuis cessé d'être en exploitation. M. Bachand n'est plus administrateur de cette société;
- ii) M. Beatty, administrateur de la Banque, était administrateur de Thistle Mining Inc. lorsque celle-ci a annoncé, le 21 décembre 2004, son intention d'entreprendre une restructuration aux termes de la *Loi sur les arrangements*

avec les créanciers des compagnies (LACC). Même si Thistle Mining Inc. a terminé la restructuration le 30 juin 2005, les opérations sur ses actions ordinaires ont été suspendues sur l'Alternative Investment Market entre le 30 juin 2005 et le 13 juillet 2005 et les opérations sur ses actions ordinaires sont suspendues à la Bourse de Toronto depuis le 31 décembre 2004 en raison de la restructuration. M. Beatty n'est plus administrateur de Thistle Mining Inc.;

- 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) lorsque celle-ci a volontairement accepté la nomination d'un séquestre en août 2001. M. Galloway n'est plus administrateur de cette société;
- iv) M^{me} Kwok, administratrice de la Banque, était administratrice d'Air Canada lorsque celle-ci a demandé la protection prévue par la LACC en avril 2003. Air Canada a réussi à se libérer des procédures intentées en vertu de la LACC et a été restructurée aux termes d'un plan d'arrangement en septembre 2004. M^{me} Kwok ne siège plus au conseil d'administration d'Air Canada;
- v) M. Orsino, administrateur de la Banque, a siégé au conseil d'administration de CFM Corporation de juillet 2007 jusqu'à sa démission en mars 2008. En avril 2008, CFM Corporation a demandé la protection prévue par la LACC;
- vi) M^{me} Saucier, administratrice de la Banque, était administratrice de Corporation Nortel Networks lorsque celle-ci a fait l'objet d'une interdiction d'opérations imposée le 17 mai 2004 à la suite de son omission de déposer ses états financiers. Cette ordonnance a été révoquée le 21 juin 2005. M^{me} Saucier n'est plus administratrice de Corporation Nortel Networks.

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

Comment les administrateurs de la Banque ont-ils été rémunérés en 2008? a)

DESCRIPTION DE LA RÉMUNÉRATION	SOMME
Honoraires annuels (administrateur)	100 000 \$ par année
Allocation de présence aux réunions du Conseil	2 000 \$ par réunion
Allocation de présence aux réunions des comités b)	1 500 \$ par réunion
Honoraires des présidents :	
Conseil	300 000 \$ par année c)
Comité de vérification	35 000 \$ par année
Comité de gouvernance et de mise en candidature	15 000 \$ par année
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	25 000 \$ par année
Comité d'évaluation des risques	25 000 \$ par année
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	15 000 \$ par année
Frais de déplacement : 1 500 \$ par déplacement dans le cas des administrateurs qui doivent parcourir plus de 1 000 kilomètres à partir de leur résidence principale pour assister à une réunion ou à une série de réunions	

Notes

- a) La rémunération des administrateurs n'est versée qu'aux administrateurs non-employés. Les administrateurs sont remboursés des frais de déplacement et des autres frais engagés pour assister aux réunions du Conseil et des comités.
- b) Comprend les réunions du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- c) Montant global qui comprend les honoraires annuels reçus en tant qu'administrateur. Le président du Conseil ne reçoit aucune rémunération supplémentaire en qualité d'administrateur.

Exigences en matière de propriété d'actions par les administrateurs

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

Au cours de l'exercice 2008, 14 des 17 administrateurs non-employés ont choisi de recevoir la totalité de leurs honoraires annuels et de leurs allocations de présence sous forme de droits différés à la valeur d'actions. Au 31 octobre 2008, tous les administrateurs non-employés satisfaisaient aux exigences en matière de propriété d'actions, sauf M^{me} Piper (qui s'est jointe au Conseil en juillet 2006).

Propriété d'actions par les administrateurs

Au 2 janvier 2009 :

- nombre total d'actions ordinaires détenues par les administrateurs non-employés : 127 592;
- nombre total de droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs non-employés : 298 478;
- valeur totale des actions ordinaires et des droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs non-employés : 13 698 150 \$ 1).

Note

- 1) D'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le 2 janvier 2009, qui était de 32,15 \$.

Droits différés à la valeur d'actions

- Un droit différé à la valeur d'actions est un montant dû par la Banque ou une entité du même groupe que la Banque à ses administrateurs et ayant la même valeur qu'une action ordinaire, mais il n'est versé que lorsque les services des administrateurs auprès du Conseil et du conseil de toutes les entités du même groupe que la Banque prennent fin, de sorte que les administrateurs détiennent une participation dans la Banque tant qu'ils sont à son service. Seuls les administrateurs non-employés de la Banque et des entités du même groupe que la Banque peuvent recevoir des droits différés à la valeur d'actions.
- 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 2 janvier 2009, la valeur des droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs de la Banque était de 9 596 068 \$.

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

L'attribution d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants a pris fin le 1^{er} novembre 2003. Une description du régime figure à la page 41.

Le tableau suivant présente la rémunération versée par la Banque aux administrateurs non-employés qui ont agi à titre d'administrateur pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2008.

Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2008

Administrateurs	Honoraires versés aux administrateurs (\$)	Honoraires versés aux présidents des comités (\$) ^{a)}	Honoraires versés au président du Conseil non-dirigeant (\$)	Allocation de présence aux réunions du Conseil et de la Table ronde (\$) ^{b)}	Allocation de présence aux réunions des comités (\$)	Frais de déplacement (\$)	Autres frais (\$) ^{c)}	Total (\$)	Tranche des honoraires versée en espèces, sous forme d'actions ordinaires et/ou sous forme de droits différés à la valeur d'actions (« DDVA »)
Robert M. Astley	100 000	16 667	–	43 000	36 000	–	3 000	198 667	100 % sous forme de DDVA
Stephen E. Bachand d)	100 000	8 333	–	43 000	22 500	13 500	3 000	190 333	100 % sous forme de DDVA
David R. Beatty	100 000	–	–	41 000	21 000	–	–	162 000	100 % sous forme de DDVA
Robert Chevrier	100 000	15 000	–	39 000	13 500	–	–	167 500	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA. Allocations de présence : 100 % en espèces.
George A. Cope	100 000	–	–	39 000	10 500	–	3 000	152 500	100 % sous forme de DDVA
Ronald H. Farmer	100 000	–	–	43 000	25 500	–	–	168 500	100 % sous forme de DDVA
David A. Galloway	–	–	300 000	–	–	–	–	300 000	100 % sous forme de DDVA
Harold N. Kvisle	100 000	–	–	40 000	12 000	12 000	6 000	170 000	100 % sous forme de DDVA
Eva Lee Kwok d)	100 000	–	–	37 000	12 000	10 500	–	159 500	100 % sous forme de DDVA
Bruce H. Mitchell	100 000	25 000	–	37 000	22 500	–	1 500	186 000	100 % sous forme de DDVA
Philip S. Orsino	100 000	35 000	–	37 000	31 500	–	–	203 500	100 % sous forme de DDVA
Martha C. Piper	100 000	–	–	41 000	13 500	13 500	3 000	171 000	100 % sous forme de DDVA
J. Robert S. Prichard	100 000	15 000	–	43 000	24 000	–	3 000	185 000	100 % sous forme de DDVA
Jeremy H. Reitman	100 000	–	–	40 000	18 000	–	–	158 000	100 % sous forme de DDVA
Guylaine Saucier	100 000	–	–	43 000	22 500	–	1 500	167 000	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA. Allocations de présence : 100 % en espèces.
Nancy C. Southern	100 000	–	–	39 000	15 000	10 500	1 500	166 000	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme d'actions ordinaires. Allocations de présence : 100 % en espèces.
Don M. Wilson III	58 333	–	–	21 000	4 500	7 500	1 500	92 833	100 % sous forme de DDVA
Total	1 558 333	115 000	300 000	626 000	304 500	67 500	27 000	2 998 333	Total versé sous forme de DDVA : 2 609 166 \$ Total versé en espèces : 389 167 \$

Notes

- a) Le 4 mars 2008, M. Bachand a cessé d'être président du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et M. Astley a été nommé président de ce comité.
- b) Comprend une double allocation de présence versée pour la séance d'orientation stratégique de deux jours et une moitié d'allocation de présence versée pour la réunion du Conseil d'administration tenue le 15 octobre 2008.
- c) Allocations versées aux administrateurs pour avoir assisté aux réunions des comités à titre d'invités.
- d) M. Bachand et M^{me} Kwok ne representeront pas leur candidature à l'élection qui aura lieu à l'assemblée annuelle des actionnaires du 3 mars 2009.

Rémunération versée par les filiales/entités du groupe

À l'occasion, les administrateurs non-employés de la Banque agissent à titre d'administrateurs de filiales et d'entités du groupe de la Banque. Ils sont remboursés des frais de déplacement et des autres frais engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités des filiales et des entités du groupe de la Banque. Mis à part deux administrateurs non-employés qui ont agi à titre d'administrateurs de Harris Financial Corp., les administrateurs non-employés de la Banque n'ont reçu, au cours de l'exercice 2008, aucune rémunération de filiales ou d'entités du groupe de la Banque pour avoir agi à titre d'administrateurs de

ces entités. Durant l'exercice 2008, MM. Galloway et Bachand ont agi à titre d'administrateurs de Harris Financial Corp. et ont été rémunérés par cette dernière en contrepartie de leurs services (honoraires annuels de 110 000 \$ US et aucune allocation de présence pour les réunions du conseil ou des comités). MM. Galloway et Bachand ont touché des tranches respectives de 20 000 \$ et de 110 000 \$ de ces honoraires sous forme de DDVA conformément à un régime offert aux administrateurs de Harris Financial Corp.

Relevé des présences des administrateurs au cours de la période allant du 1^{er} novembre 2007 au 31 octobre 2008

Relevé des présences des administrateurs	Conseil a) (23 réunions)		Comité de vérification (8 réunions)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (7 réunions)		Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres (9 réunions)		Comité d'évaluation des risques (9 réunions)		La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (3 réunions)		Moyenne %
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Robert M. Astley b)	23	100	-	-	5/5	100	9	100	9	100	2/2	100	100
Stephen E. Bachand	23	100	-	-	6	86	9	100	-	-	-	-	97
David R. Beatty c)	22	96	5/5	100	-	-	3/5	60	7/8 d)	88	-	-	90
Robert Chevrier	21	91	7	88	-	-	-	-	-	-	2	67	88
George A. Cope	20	87	-	-	-	-	-	-	8	89	-	-	88
William A. Downe e)	23	100	8	100	7	100	9	100	8/8 f)	100	-	-	100
Ronald H. Farmer	23	100	8	100	-	-	9	100	-	-	-	-	100
David A. Galloway g)	23	100	8	100	7	100	9	100	9	100	3	100	100
Harold N. Kvisle h)	21	91	-	-	-	-	4/4	100	5/6	83	-	-	91
Eva Lee Kwok i)	20	87	7	88	-	-	-	-	-	-	1/1	100	88
Bruce H. Mitchell	20	87	-	-	7	100	-	-	9	100	-	-	92
Philip S. Orsino j)	19	83	8	100	7	100	-	-	7/8 k)	88	-	-	89
Martha C. Piper	22	96	-	-	-	-	9	100	-	-	-	-	97
J. Robert S. Prichard	23	100	-	-	7	100	9	100	-	-	-	-	100
Jeremy H. Reitman l)	21	91	8	100	-	-	-	-	4/4	100	1/1	100	94
Guylaine Saucier m)	23	100	8	100	-	-	-	-	5/5	100	2/2	100	100
Nancy C. Southern	20	87	-	-	-	-	-	-	7	78	3	100	86
Don M. Wilson III n)	11/12	92	-	-	-	-	-	-	3/4	75	-	-	88
Pourcentage moyen		94		97		98		97		92		93	95

Notes

- Les 23 réunions tenues par le Conseil d'administration au cours de l'exercice 2008 comprenaient des réunions extraordinaires et des tables rondes (séances durant lesquelles les administrateurs ont discuté des questions d'actualité et des tendances avec le président et chef de la direction de la Banque et traité d'autres questions touchant le Conseil).
- Le 4 mars 2008, a été nommé membre du comité de gouvernance et de mise en candidature et a cessé de siéger au conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- Le 4 mars 2008, a été nommé membre du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et a cessé de siéger au comité de vérification.
- N'a pu assister à la réunion du 3 mars 2008 puisqu'il devait assister à la réunion d'un autre comité.
- A assisté aux réunions des comités, en totalité ou en partie, selon le cas, à titre de membre d'office (non habilité à voter) à la demande des comités.
- N'a pu assister à la réunion du 3 mars 2008 puisqu'il devait assister à la réunion d'un autre comité.
- Membre du comité de gouvernance et de mise en candidature et du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et, en tant que président du Conseil, assiste à d'autres réunions de comités à titre de membre d'office (non habilité à voter).
- Le 4 mars 2008, a été nommé membre du comité d'évaluation des risques et a cessé de siéger au comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres.
- Le 4 mars 2008, a été nommée membre du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- En tant que président du comité de vérification, assiste aux réunions du comité d'évaluation des risques à titre de membre d'office (non habilité à voter).
- N'a pu assister à la réunion du 3 mars 2008 puisqu'il devait assister à la réunion d'un autre comité.
- Le 4 mars 2008, a été nommé au conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et a cessé de siéger au comité d'évaluation des risques.
- Le 4 mars 2008, a été nommée membre du comité d'évaluation des risques et a cessé de siéger au conseil d'administration de La Société de la caisse de la retraite de la Banque de Montréal.
- Le 28 mars 2008, a été nommé au Conseil d'administration et le 22 avril 2008, a été nommé membre du comité d'évaluation des risques.

Rapport du comité de vérification

Le comité de vérification supervise la qualité, l'intégrité et la communication en temps voulu des processus d'information financière de la Banque, ses contrôles internes, y compris le contrôle interne à l'égard de l'information financière et les contrôles et procédures de communication de l'information, sa fonction de vérification interne, de même que la conformité de la Banque aux exigences juridiques et réglementaires. Il a également des responsabilités de supervision à l'égard des opérations mettant en cause des parties apparentées; des conflits d'intérêt et de l'utilisation et de la communication de renseignements confidentiels, notamment des renseignements sur les clients et les employés; des mesures de protection des consommateurs et du traitement des plaintes des clients; ainsi que des normes de conduite professionnelle et de déontologie applicables aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés. Le comité examine et évalue aussi les compétences, l'indépendance et le rendement des vérificateurs des actionnaires. Enfin, le comité agit à titre de comité de vérification et de comité de révision de certaines filiales à la demande du Conseil. Le Conseil a déterminé que chaque membre du comité de vérification a des « compétences financières », au sens attribué à cette expression dans les règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») de même que dans les normes de la NYSE, et que MM. Chevrier et Orsino et M^{me} Saucier sont chacun un « expert financier du comité de vérification », au sens attribué à l'expression *Audit Committee Financial Expert* dans les règles de la SEC.



Membres : Philip Orsino (président), Robert Chevrier, Ronald Farmer, David Galloway (membre d'office), Eva Lee Kwok, Jeremy Reitman et Guylaine Saucier

Revue de l'exercice

Information financière

Pour remplir son mandat, le comité s'est acquitté des tâches suivantes relativement aux questions énumérées ci après :

- il **a assisté** régulièrement à des présentations sur la situation actuelle des marchés et les risques financiers potentiels durant une année marquée par une volatilité des marchés sans précédent;
- il **a examiné** avec la direction les meilleures pratiques en ce qui concerne la communication de l'information financière. Le président et chef de la direction et le chef des finances intérimaire de la Banque continuent d'attester les documents intermédiaires et annuels de la Banque, notamment ses états financiers consolidés, son rapport de gestion et sa notice annuelle, tel que l'exigent les règles adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et la Sarbanes-Oxley Act of 2002 (« SOX »);
- il **a été informé** périodiquement du processus de mise en application des Normes internationales d'information financière (« IFRS ») de la Banque et des conséquences des IFRS sur l'information financière de la Banque;
- il **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 incertitudes et des risques 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;
- il **a examiné** les états financiers consolidés, 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, présentaient fidèlement la situation financière et le rendement financier de la Banque, et étaient conformes aux principes comptables généralement reconnus appliqués uniformément.

Contrôle interne à l'égard de l'information financière et contrôles et procédures à l'égard de la communication de l'information

- il **a examiné** les rapports du vérificateur en chef portant sur l'efficacité du contrôle interne, y compris de la communication de l'information aux clients conformément à la Loi sur les banques;
- il **a examiné** et approuvé la charte du comité, les politiques à l'égard de l'indépendance des vérificateurs, de même que le mandat de la vérification interne;
- il **a examiné** l'évaluation par la direction de l'efficacité du contrôle interne à l'égard de l'information financière exigée en vertu de l'article 404 de la SOX;
- il **a examiné** l'évaluation par la direction de l'efficacité du contrôle de la communication de l'information par la Banque par rapport aux exigences de l'article 302 de la SOX et des règles adoptées par les ACVM;
- il **a surveillé** l'ajout d'information conformément aux recommandations du Forum sur la stabilité financière;
- il **a rencontré** régulièrement le vérificateur en chef sans la présence de membres de la direction;
- il **a étudié** les principaux changements réglementaires dans le but d'en déterminer les répercussions sur la Banque;
- il **a reçu** les rapports trimestriels du conseiller général portant sur des questions juridiques comportant des risques importants pour la Banque; il a examiné les changements apportés aux lois et aux règlements qui ont une incidence sur les activités de la Banque;
- il **a reçu** les rapports trimestriels du chef de la conformité portant sur le respect des lois et des règlements applicables, y compris les règlements contre le blanchiment d'argent;
- il **a examiné** la correspondance échangée entre les autorités de réglementation et la Banque.

Vérificateurs des actionnaires

- il **a examiné** et approuvé les demandes d'embauche des vérificateurs des actionnaires relativement à tous leurs services fournis à la Banque et à ses filiales;
- il **a examiné** les rapports des vérificateurs des actionnaires décrivant tous les liens entre eux et la Banque afin de confirmer l'indépendance des vérificateurs des actionnaires;
- il **a rencontré** périodiquement les vérificateurs des actionnaires sans la présence des membres de la direction.

Révision

- il **a étudié** le code de conduite et d'éthique de la Banque, Principes fondamentaux (« Principes fondamentaux »), et recommandé son approbation au Conseil. Le code a été mis à jour afin de refléter l'engagement continu de la Banque envers des pratiques commerciales éthiques;
- il **a examiné** les procédures de dénonciation de la Banque qui permettent aux cadres et aux employés de signaler de façon confidentielle et anonyme les violations alléguées des Principes fondamentaux et les préoccupations ayant trait à des questions liées à la comptabilité, aux contrôles internes ou à la vérification;
- il **a examiné** les rapports de la Banque portant sur les procédures à suivre à l'égard de la conduite des employés, notamment en matière de conflits d'intérêts et d'opérations personnelles sur titres, et les résultats des déclarations annuelles de conformité aux Principes fondamentaux;
- il **a examiné** la façon dont la Banque règle les plaintes des clients 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 »);

- il **a examiné** le rapport de la Banque sur le statut du programme de conformité aux obligations prévues par l'ACFC de même que les mises à jour sur les activités et les exigences de l'ACFC et leurs incidences sur la Banque;
- il **a examiné** et approuvé les procédures mises à jour suivies par la Banque pour respecter les dispositions de la Loi sur les banques relativement aux opérations avec apparentés, les autres lois applicables, les restrictions applicables en matière de prêts à des initiés prévues par la Securities Exchange Act 1934 des États-Unis et les autres meilleures pratiques non imposées par la loi mais qui ont été adoptées par la Banque;
- il **a examiné** les opérations importantes avec des apparentés de la Banque et de ses filiales désignées afin de repérer toute incidence importante éventuelle de ces opérations sur la stabilité ou sur la solvabilité des participants;
- il **a examiné** les rapports sur l'utilisation et la communication des renseignements confidentiels, notamment les renseignements sur les clients et les employés, pour surveiller le respect des obligations prévues par les lois sur la protection des renseignements personnels;
- il **a remis** au surintendant des institutions financières un rapport annuel sur les travaux du comité.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2008.



Philip S. Orsino
Président

Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé d'élaborer et de maintenir des pratiques en matière de gouvernance conformes à des normes élevées de gouvernance d'entreprise, ainsi que d'examiner et d'évaluer en permanence le système de gouvernance d'entreprise de la Banque. Le comité identifie des candidats aux postes d'administrateurs et les recommande au Conseil aux fins d'élection ou de nomination, et voit à ce que des programmes d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs ainsi qu'un programme de formation continue à l'intention de tous les administrateurs soient en place afin de s'assurer qu'ils sont au courant des activités actuelles de la Banque et comprennent bien leurs responsabilités. Le comité procède à un examen annuel de la rémunération des administrateurs et fait des recommandations au Conseil à ce sujet. Il est également chargé d'élaborer et de recommander au Conseil un processus d'évaluation de ce dernier, de ses comités et de ses administrateurs, y compris le président du Conseil et les présidents des comités.



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

Revue de l'exercice

- **Questions qui concernent le président du Conseil** – Le comité a évalué le président du Conseil, David Galloway, en tenant compte des commentaires que lui ont envoyés les membres du Conseil; cette évaluation a été communiquée au président du Conseil et a servi à l'examen des priorités et des initiatives pour l'exercice en cours du Conseil et à l'établissement d'objectifs pour l'exercice qui suit. Le mandat du président du Conseil expire en 2009. Après en avoir discuté avec chaque membre du Conseil d'administration, le comité a recommandé la prolongation de son mandat jusqu'en 2012. Le Conseil d'administration a ensuite approuvé une telle prolongation.
- **Initiatives en matière de gouvernance d'entreprise** – Le comité a évalué, sur une base continue, les pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque afin de s'assurer qu'elles respectent les exigences réglementaires et juridiques applicables et qu'elles sont conformes aux meilleures pratiques. (Vous trouverez une description complète des pratiques en matière de gouvernance de la Banque à l'annexe 1 de la présente circulaire de sollicitation de procurations ou à www.bmo.com/relationinvestisseurs). Le comité a soutenu le comité d'évaluation des risques dans ses travaux en supervisant l'examen exhaustif des pratiques en matière de gestion des risques de la Banque.
- **Composition du Conseil/des comités** – 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 de l'expérience de ses membres actuels. Il a évalué les compétences du Conseil dans son ensemble ainsi que celles de ses administrateurs en fonction d'une liste de compétences recherchées. Il a recommandé au Conseil une liste de candidats à l'élection aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires, de même qu'une liste de membres et de présidents de comités pour l'exercice. Il a déterminé qu'il était nécessaire d'ajouter un poste d'administrateur possédant des compétences et de l'expérience dans la gestion des risques et les marchés financiers américains. Après avoir entrepris un processus de recherche et tenu compte de tous les critères auxquels devait satisfaire le nouvel administrateur, le comité a recommandé la nomination de Don M. Wilson III au Conseil d'administration. M. Wilson a été nommé le 28 mars 2008.
- **Évaluation du rendement du Conseil, des comités et des administrateurs** – Le comité a examiné le processus d'évaluation actuel du Conseil et procédé à l'évaluation annuelle de l'efficacité et de l'apport du Conseil, de ses comités et des administrateurs à l'aide de questionnaires préparés par le comité et remplis par tous les administrateurs, et d'entrevues menées par le président du Conseil.

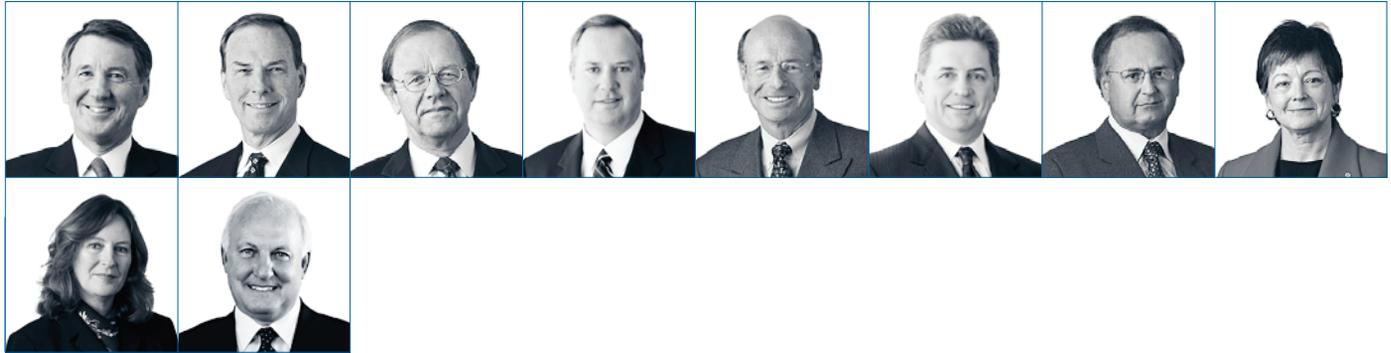
- **Indépendance des administrateurs, propriété d'actions et présence aux réunions** – Le comité a déterminé, en collaboration avec le Conseil, que tous les administrateurs, sauf le président et chef de la direction de la Banque, William Downe, étaient indépendants conformément aux normes d'indépendance approuvées par le Conseil. Le comité a examiné le nombre d'actions appartenant aux administrateurs et conclu que tous les administrateurs ont respecté au 31 octobre 2008 l'exigence voulant qu'ils détiennent six fois le montant de leurs honoraires annuels sous forme d'actions, sauf M^{me} Piper, qui a été nommée membre du Conseil en juillet 2006. Le comité a examiné la présence des administrateurs aux réunions et établi que tous les administrateurs ont respecté l'exigence selon laquelle ils doivent assister à au moins 75 % de toutes les réunions (du Conseil et des comités) auxquelles ils sont tenus d'assister durant l'exercice.
- **Rémunération des administrateurs** – Le comité a évalué les pratiques de rémunération des administrateurs de sociétés comparables et fait des recommandations au Conseil au sujet des modifications à apporter à la rémunération des administrateurs de la Banque.
- **Séance d'orientation stratégique annuelle** – Après la séance d'orientation stratégique annuelle du Conseil, le comité a effectué un sondage qui a confirmé que les administrateurs sont d'accord avec les stratégies définies et qui a permis de recueillir des commentaires utiles pour des séances d'orientation stratégiques futures.
- **Examens et mises à jour annuels en matière de gouvernance d'entreprise** – Le comité a examiné et recommandé au Conseil les descriptions des fonctions pour le président du Conseil et les présidents de comités. Il a supervisé l'examen annuel des Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil de la Banque, qui définissent les fonctions et responsabilités du Conseil et celles des membres de la direction. Le comité a examiné le mandat du Conseil et les chartes des comités du Conseil à la lumière de l'évolution récente des lignes directrices, des normes et des meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise et recommandé au Conseil des modifications à leur égard. Il a examiné et approuvé le programme d'orientation à l'intention des nouveaux membres du Conseil et les programmes d'orientation à l'intention de leurs nouveaux membres des comités.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2008.

J. Robert S. Prichard
Président

Rapport du comité d'évaluation des risques

Le comité d'évaluation des risques est chargé de surveiller le système de gestion des risques de la Banque afin que le Conseil puisse 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 de gestion interne des risques.



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

Revue de l'exercice

- Le comité **s'est concentré** sur l'examen des risques auxquels la Banque était exposée en raison de l'évolution de la conjoncture économique et des risques. Tout au long de l'exercice, le comité a pris connaissance de présentations qui mettaient en lumière l'incidence de la perturbation générale des marchés financiers sur i) les liquidités, ii) les risques de crédit et de contrepartie et iii) les positions de crédits structurés de la Banque. Le comité a également surveillé de près les tendances, notamment la hausse de la provision pour pertes sur créances;
- il **a accueilli** dans ses rangs trois nouveaux membres durant l'exercice, soit Harold Kvisle, Guylaine Saucier et Don Wilson III (administrateur nommé en 2008 et ancien directeur de la gestion des risques de JP Morgan Chase & Co.);
- il **a été informé** régulièrement de l'examen étendu des pratiques en matière de gestion des risques que la Banque a réalisé en consultation avec des conseillers externes. Cet examen a entraîné un certain nombre de changements, dont l'introduction d'une nouvelle structure organisationnelle pour la gestion des risques, l'amélioration de l'information sur les risques ainsi que des discussions sur le lien entre les risques et les rendements, dans le but de faire de la Banque un chef de file en matière de repérage, de réduction et de gestion des risques;
- il **a tenu** deux séances d'information (dans le cadre de la formation continue des administrateurs) qui consistaient en des présentations de la direction sur les risques et la gestion des risques;
- il **a été informé** régulièrement par la direction sur une variété de sujets, dont l'Accord de Bâle II sur les fonds propres et, en particulier, le processus d'évaluation interne quant à la suffisance des fonds propres, qui permet d'établir les objectifs et stratégies en matière de fonds propres en fonction du risque afin d'atteindre les objectifs internes;
- il **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 président et 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;
- il **a examiné** et approuvé le profil trimestriel du risque du marché pour l'ensemble de la Banque;
- il **a examiné** les provisions trimestrielles pour pertes sur créances de la Banque;
- il **a examiné** et approuvé, au besoin, les décisions concernant les niveaux de risque excédant les limites établies par la politique en matière de diversification du risque de contrepartie de la Banque;
- il **a examiné** régulièrement les attestations et les rapports du vice-président à la direction et chef de la gestion des risques, qui décrivent les positions et les tendances à l'égard des risques auxquels est exposée la Banque, notamment en comparant les positions réelles aux limites de risque et en signalant toute exception aux politiques de la Banque;
- il **a examiné** les principales méthodes et procédures que la direction a établies pour contrôler les principaux risques et que le comité juge appropriées pour une gestion commerciale prudente;
- il **a examiné** les mesures d'évaluation des risques de la Banque, y compris les paramètres et les tendances;
- il **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 dresser un tableau complet du risque et des rendements prévus. Il a notamment examiné régulièrement le portefeuille des produits de base, qui a comptabilisé une perte importante durant l'exercice 2007;
- il **a analysé** les risques en prenant en considération la structure de gestion stratégique pour l'ensemble de la Banque 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;
- il **a évalué** son efficacité à exécuter les fonctions précisées dans sa charte;
- il **a suivi** régulièrement les progrès réalisés dans le but de respecter les nouvelles exigences en matière de fonds propres réglementaires prévues par l'Accord de Bâle II;
- il **a examiné**, conformément à la ligne directrice B-10 du BSIF, les ententes importantes en matière d'impartition de la Banque afin de donner un aperçu de l'utilisation globale de l'impartition dans l'entreprise;
- il **a examiné** les programmes d'assurance et de gestion de la continuité des activités de la Banque, y compris l'approbation de certains plafonds d'assurance conformément aux exigences du Règlement sur la protection de l'actif (banques) adopté en vertu de la Loi sur les banques.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2008.

Bruce H. Mitchell
Président

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

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres est chargé d'aider le Conseil d'administration à voir à ce que les stratégies de la Banque en matière de ressources humaines appuient ses objectifs et soutiennent la valeur pour ses actionnaires. Chaque membre du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres est considéré comme ayant les connaissances et l'expérience nécessaires en matière de ressources humaines et de rémunération pour contribuer activement à l'atteinte des objectifs du comité.



Membres : Robert Astley (président), Stephen Bachand, David Beatty, Ronald Farmer, David Galloway, Martha Piper et Robert Prichard

Revue de l'exercice

Au cours de l'exercice, le comité a examiné des questions organisationnelles, stratégiques et de leadership, les programme et régimes de rémunération des cadres, 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 s'est acquitté des tâches suivantes :

- il **a mis en œuvre** le nouveau programme de rémunération des cadres. Ce programme a été conçu de façon à établir la rémunération en fonction du rendement, à favoriser le recrutement, à maintenir en poste et à motiver des cadres de talent, tout en faisant concorder les pratiques de rémunération avec les stratégies de la Banque pour optimiser la valeur pour les actionnaires. Les modifications apportées au programme de rémunération des cadres sont résumées à la page 27;
- il **a modifié** trois aspects clés des régimes d'actionnariat de la Banque qui ne sont pas de nature financière afin de protéger les intérêts des actionnaires. Ces modifications consistent en i) des obligations de non-sollicitation et de non-concurrence, ii) des critères précis (deux) à respecter avant que ne s'appliquent les dispositions en matière de changement de contrôle et iii) des dispositions en matière d'annulation d'options en cas de redressement des états financiers ou si un cadre commet un acte qui nuit à la Banque;
- il **a recommandé** au Conseil d'augmenter le nombre d'actions ordinaires devant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Cette augmentation a été approuvée par le Conseil et sera soumise à l'approbation des actionnaires à l'assemblée générale annuelle de 2009. Les motifs d'une telle hausse sont résumés aux pages 5 et 6;
- il **a évalué** le rendement du président et chef de la direction de la Banque, examiné l'évaluation avec le Conseil et recommandé aux membres indépendants du Conseil d'approuver la rémunération du président et chef de la direction d'après les résultats obtenus par la Banque au cours du dernier exercice;
- il **a examiné et approuvé** les évaluations du rendement annuel que le président et chef de la direction a faites pour les autres membres de la haute direction et a examiné et approuvé la rémunération de ces membres de la haute direction;
- il **a examiné** les niveaux de rémunération de tous les cadres en évaluant la méthodologie d'analyse comparative de la Banque qui consiste à utiliser des groupes de référence appropriés et, dans le cas de chaque membre de la haute direction (c.-à-d. des 10 plus hauts dirigeants), a examiné les grilles de notation individuelles (document qui montre la rémunération accumulée provenant de toutes les sources) et s'en est servi pour valider ses décisions en matière de rémunération. Une partie de cet examen consistait à évaluer l'incidence de la baisse du cours des actions de la Banque et son effet général sur la rémunération des membres de la haute direction. Aucune mesure n'a été prise en vue d'annuler l'incidence de la baisse du cours des actions;
- il **a évalué** les plans de relève (à court et à long termes) pour le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction. Ces plans de relève ont été passés en revue avec le Conseil;
- il **a recommandé** au Conseil de nommer et de réaffecter les membres de la haute direction, et a examiné et approuvé la nomination et la réaffectation d'autres cadres;
- il **a examiné** exhaustivement une évaluation annuelle des priorités stratégiques en matière de ressources humaines afin d'élargir et d'approfondir la culture de rendement au sein de la Banque. Les progrès réalisés à leur égard comprenaient :
 - l'établissement de normes de rendement plus strictes et la fixation de la rémunération en conséquence;
 - l'amélioration de la gestion du personnel et de la relève;
 - le renforcement de l'engagement (moral) des employés et du statut d'employeur de choix de la Banque;
 - l'appariement de la formation et du perfectionnement aux besoins commerciaux en mettant l'accent sur le développement du leadership pour le présent et l'avenir;
- il **a tenu** toutes les réunions ordinaires en l'absence des membres de la direction et, au besoin, a rencontré son conseiller en rémunération en l'absence des membres de la direction;
- il **a retenu** les services de Watson Wyatt à titre de conseiller indépendant du comité après un long processus décrit à la rubrique suivante.

Conseiller du comité

Hugessen Consulting Inc. (« HCI ») a été le conseiller principal du comité de 2006 à août 2008. En 2008, le comité a revu ses exigences et sollicité la candidature de plusieurs cabinets intéressés à agir en qualité de conseiller pour celui-ci. Le comité a examiné les candidatures en fonction de plusieurs critères, dont les compétences techniques et l'étendue de l'expérience, la connaissance du domaine des services financiers, l'accès à des données fiables et la capacité d'analyser globalement le marché. Le comité a finalement retenu les services de Watson Wyatt (« WW ») à titre de conseiller principal en septembre 2008. Le conseiller fournit au comité des conseils sur les politiques proposées par la direction, en plus d'examiner la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque et de donner des commentaires à son égard. Au cours de l'exercice 2008, il a assisté à certaines parties de réunions du comité, à la demande du président du comité.

Le comité examine les renseignements et les recommandations que lui donne son conseiller lorsqu'il prend des décisions. Les décisions du comité peuvent tenir compte d'autres facteurs et questions que les renseignements et des recommandations reçus de son conseiller.

Pour l'exercice 2008, la rémunération de HCI en tant que conseiller du comité a totalisé environ 93 000 \$. HCI n'a fourni aucun autre service à la Banque. De plus, pour l'exercice 2008, WW a reçu une rémunération d'environ 147 000 \$ à titre de conseiller du comité. La Banque a également versé à WW environ 72 000 \$ pour des services de consultation portant sur la rémunération des non-cadres et des questions non reliées à la rémunération.

Le comité a adopté un certain nombre de pratiques à l'égard de son conseiller en rémunération des cadres :

- le comité examine chaque année le rendement, l'indépendance et la rémunération de son conseiller;
- le comité établit chaque année et au besoin, en tenant compte des commentaires des membres de la direction et du conseiller, le mandat particulier de son conseiller et la rémunération connexe;
- tous les services fournis par le conseiller à la Banque en sus de ses fonctions de soutien du comité nécessitent une approbation préalable écrite du président du comité quant à leur portée et à la rémunération qui s'y rattache. Le comité n'approuve pas de mandat qui, à son avis, nuirait à l'indépendance du conseiller à l'égard du comité;
- le comité divulgue chaque année dans la circulaire de sollicitation de procurations les mandats qu'il a confiés à son conseiller et la rémunération versée à leur égard, de même que tout autre mandat que le comité a approuvé.

Autres conseillers en rémunération de la Banque

La Banque retient à l'occasion les services du Groupe Hay, de Mercer et de Towers Perrin pour qu'ils lui fournissent des compétences et des conseils relativement à l'élaboration de politiques en matière de rémunération et pour qu'ils lui fassent des recommandations à l'égard de la conception et de la mise en œuvre de programmes de rémunération des cadres, aux fins d'examen et d'approbation par le comité.

- Au cours de l'exercice 2008, le Groupe Hay a reçu une rémunération d'environ 86 000 \$ pour la prestation de conseils en rémunération des cadres. La Banque a également versé au Groupe Hay une somme d'environ 440 000 \$ pour la prestation de conseils en matière d'évaluation de postes et de rémunération des non-cadres et la réalisation de sondages;
- Au cours de l'exercice 2008, Mercer a reçu une rémunération d'environ 27 000 \$ pour la prestation de conseils en rémunération des cadres. La Banque a également versé à Mercer une somme d'environ 5 100 000 \$ pour des tâches d'actuariat et de conformité accomplies pour la direction de la Banque à divers endroits dans le monde;
- Au cours de l'exercice 2008, Towers Perrin a reçu une rémunération d'environ 31 000 \$ et 106 500 \$ US pour la prestation de conseils en rémunération des cadres et pour la réalisation de sondages personnalisés. La Banque a également versé à Towers Perrin environ 261 000 \$ US pour la prestation de conseils en avantages sociaux à l'égard de programmes américains de santé et de bien-être destinés aux employés.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2008.



Robert M. Astley
Président

Analyse de la rémunération des cadres

Le rapport suivant du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres porte sur la rémunération d'environ 290 cadres de la Banque de Montréal. Le nombre de cadres a augmenté cette année puisqu'il comprend des personnes supplémentaires occupant des postes équivalents auprès des filiales.

Résumé

La philosophie en matière de rémunération au rendement de la Banque a pour but de récompenser l'atteinte d'objectifs de rendement et d'harmoniser les intérêts des cadres avec ceux des actionnaires de la Banque. Par ailleurs, la Banque cherche à attirer, à garder à son service et à motiver des cadres hautement compétents en leur versant une rémunération concurrentielle.

En 2007, année où le rendement de la Banque a été touché par les pertes sur marchandises, la Banque a appliqué sa philosophie en matière de rémunération au rendement et n'a attribué aucune prime incitative à court terme à quatre de ses membres de la haute direction, soit MM. Downe, Bourdeau et Milroy et M^{me} Maidment. Ces primes n'ont pas été réattribuées à d'autres cadres.

Les régimes d'actionnariat et la participation en actions des membres de la haute direction de la Banque illustrent également cette philosophie :

- les options de seulement deux des huit lots d'options attribuées depuis 2000 qui étaient liées à une hausse de 100 % du cours des actions ont satisfait à cette condition et peuvent être exercées;
- les options de seulement quatre des huit lots d'options attribuées depuis 2000 qui étaient liées à une hausse de 50 % du cours des actions ont satisfait à cette condition et peuvent être exercées;
- la valeur des actions en circulation et des droits à la valeur d'actions en cours des membres de la haute direction visés ont connu une baisse similaire à celle qu'ont subie les actionnaires.

En 2008, la Banque a affiché un bon rendement en dépit de la conjoncture économique difficile, comme en font foi les résultats suivants :

- une hausse du revenu à 10 205 millions de dollars en 2008;
- un revenu net de 1 978 millions de dollars pour 2008, les services bancaires Particuliers et entreprises au Canada ayant haussé leur revenu et leur résultat au cours de chaque trimestre de l'exercice et le groupe Gestion privée ayant égalé le résultat record de l'exercice précédent;
- un rendement des capitaux propres (« RCP ») de 13,0 %. Il s'agit de la seule banque nord-américaine du groupe de référence qui a réussi à produire un RCP égal ou supérieur à 13,0 % pour la 19^e année consécutive;
- un ratio du capital de première catégorie qui est demeuré élevé, soit 9,77 %.

Le tableau ci-après met en lumière le rendement de la Banque au cours de l'exercice 2008 et la tendance pour les deux années précédentes. Bien que le comité examine un grand nombre de paramètres et de facteurs clés, les paramètres et facteurs suivants revêtent une importance particulière et sont considérés comme étant représentatifs du rendement global de la Banque pour l'exercice et par rapport à celui de son groupe de référence.

Paramètres	Rendement de 2008	Rendement de 2007	Rendement de 2006
Revenu net	1 978 millions \$	2 131 millions \$	2 663 millions \$
RCP	13,0 %	14,4 %	19,2 %
Revenu	10 205 millions \$	9 349 millions \$	9 985 millions \$
Résultat par action	3,76 \$	4,11 \$	5,15 \$
Ratio du capital de première catégorie	9,77 % (Accord de Bâle II) 9,41 % (Accord de Bâle I)	sans objet 9,51 % (Accord de Bâle I)	sans objet 10,22 % (Accord de Bâle I)
RTA sur un an a)	-27,9 %	-5,8 %	24,1 %
RTA sur un an du groupe de référence canadien b)	-22,7 %	8,0 %	19,75 %
RTA sur trois ans	-5,6 %	6,6 %	15,6 %
RTA sur trois ans du groupe de référence canadien b)	-0,2 %	14,5 %	17,9 %

Notes

- a) Le rendement total des actionnaires (« RTA ») est évalué en fonction de la variation du cours des actions ordinaires de la Banque majorée des dividendes reçus dans l'hypothèse où ils sont réinvestis dans des actions ordinaires supplémentaires.
- b) Il s'agit du RTA moyen de la Banque et des cinq autres grandes banques canadiennes, énumérées à la page 26.

Après avoir établi des niveaux de rémunération concurrentiels, le comité fixe le montant des primes incitatives à court, à moyen et à long termes en analysant le rendement de la Banque et des groupes d'exploitation par rapport aux rendements cibles. Bien que la Banque et les groupes d'exploitation aient affiché un rendement solide compte tenu de la conjoncture actuelle, les résultats n'ont pas été à la hauteur des objectifs de rendement annuels qui avaient été fixés. Par conséquent, le montant global des primes incitatives à court, à moyen et à long termes pouvant être versées aux cadres a été fixé à un niveau inférieur à l'objectif.

Le montant global des primes incitatives des membres de la haute direction visés a été fixé à un niveau inférieur à l'objectif étant donné que le revenu, le résultat par action et le RCP réels en 2008 ont été inférieurs aux objectifs de rendement qui avaient été fixés pour 2008. Par conséquent, la rémunération individuelle des membres de la haute direction visés qui exercent les mêmes fonctions, à l'exclusion du chef de la direction, qui n'a reçu aucune prime incitative à court terme en 2007, a baissé par rapport à 2007. Deux des dirigeants, soit MM. Flynn et Milroy, ont été promus au début de 2008. Leur rémunération reflète ces promotions, le rendement général de l'entreprise ainsi que le montant global des primes incitatives.

Rémunération des cadres

Au cours de l'exercice 2007, le comité a entrepris un examen complet des programmes de rémunération des cadres de la Banque. Cet examen avait pour but d'assurer que les programmes de rémunération des cadres de la Banque soutiennent la stratégie de la Banque et prévoient des incitatifs visant à encourager les cadres à produire de bons résultats pour les actionnaires. Par suite de cet examen, le comité a approuvé l'apport de modifications au programme de rémunération des cadres de la Banque qui ont été mises en œuvre au cours de l'exercice 2008. Ces modifications et une analyse de la rémunération versée au chef de la direction, au chef des finances et aux trois membres de la direction les mieux rémunérés de la Banque (les « membres de la haute direction visés ») au cours de l'exercice 2008 sont présentées dans les pages suivantes.

Philosophie en matière de rémunération des cadres

Le programme de rémunération des cadres de la Banque est fondé sur le rendement, c.-à-d. qu'il établit un lien direct entre i) la rémunération directe totale d'un cadre et ii) le rendement de la Banque et le rendement du cadre. Plus particulièrement, la rémunération touchée par un cadre devrait dépendre dans une large mesure du rendement de la Banque et du rendement du cadre calculés en fonction de mesures établies qui sont alignées sur les intérêts des actionnaires. Par ailleurs, la Banque doit attirer, garder à son service et motiver des cadres exceptionnels afin d'atteindre ses objectifs. La philosophie en matière de rémunération de la Banque consiste en ce qui suit :

- établir une échelle de rémunération concurrentielle par rapport à celle du groupe de référence de la Banque et conforme à la rémunération médiane de groupes de référence appropriés;
- verser une rémunération incitative individuelle supérieure lorsque la Banque et le cadre ont un rendement supérieur à celui du groupe de référence;
- verser une rémunération incitative individuelle inférieure lorsque la Banque et le cadre ont un rendement inférieur à celui du groupe de référence;
- faire comprendre aux cadres que leur rémunération est liée aux intérêts à long terme des actionnaires de la Banque.

Aperçu du processus de rémunération

La Banque a un protocole établi pour réviser la rémunération des cadres chaque année. Les principales étapes à suivre pour établir la rémunération des cadres de la Banque sont les suivantes :

Au début de l'exercice :

- établir les objectifs de rémunération globaux pour les cadres en fonction des niveaux fixés pour des postes comparables sur le marché;
- établir les objectifs de rendement annuels de la Banque dans son ensemble et pour chaque groupe d'exploitation.

À la fin de l'exercice :

- établir le montant global des primes incitatives compte tenu du rendement de la Banque et du rendement des groupes d'exploitation par rapport aux objectifs;
- évaluer le rendement individuel en fonction du rendement individuel cible;
- attribuer des primes incitatives en fonction du rendement individuel par rapport aux objectifs de rendement et compte tenu du montant global des primes incitatives.

Groupes de référence utilisés pour établir la rémunération concurrentielle

La Banque utilise deux principaux groupes de référence pour établir sa rémunération. À l'intérieur de ces groupes de référence, la Banque examine l'échelle de rémunération pour des postes comparables et évalue le rendement relatif ainsi que la taille de l'institution. Elle examine également d'autres institutions financières et sociétés qui ne sont pas du secteur financier afin de déterminer le bassin de candidats potentiels.

Le principal groupe de référence que la Banque utilise à l'égard des cadres canadiens comprend les cinq autres grandes banques canadiennes qui sont nommées ci-après. Les banques sont des concurrents directs et partagent les mêmes défis économiques et commerciaux que BMO. Par conséquent, leurs rendements sont comparables à celui de BMO.

- La Banque de Nouvelle-Écosse;
- Banque Canadienne Impériale de Commerce;
- Banque Royale du Canada;
- La Banque Toronto-Dominion;
- Banque Nationale du Canada

Pour les cadres des États-Unis, la Banque utilise un groupe de référence composé des neuf banques régionales de taille moyenne nommées ci-après. Ces banques sont toutes cotées en bourse et leurs activités sont comparables aux activités américaines de la Banque pour ce qui est de la composition de leurs clients et de leur taille :

- Marshall & Ilsley Corp.;
- Huntington Bancshares Inc.;
- Associated Banc-Corp.;
- TCF Financial Corp.;
- Commerce Bancshares Inc.;
- Citizens Republic Bancorp, Inc.;
- Wintrust Financial Corp.;
- First Midwest Bancorp Inc.;
- MB Financial Inc.

Éléments de la rémunération des cadres

La rémunération directe comprend quatre principaux éléments :

- un salaire de base;
- un régime d'incitation en espèces à court terme;
- un régime d'incitation à moyen terme à base de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions;
- un régime d'incitation à long terme aux termes duquel des options d'achat d'actions sont émises.

Les régimes de rémunération incitatifs sont conçus pour récompenser les cadres pour leur rendement dans les trois domaines suivants : 1) le rendement global de la Banque; 2) le rendement de leur groupe d'exploitation et 3) le rendement individuel.

Composition de la rémunération

Le tableau suivant indique le pourcentage de chaque élément de la rémunération directe totale cible d'un cadre.

Cette « composition » reflète la capacité de chaque cadre d'influer sur les résultats à court terme (un an), à moyen terme (trois ans) et à long terme (10 ans). Par exemple, la composition de la rémunération des membres de la haute direction est davantage axée sur le rendement (primes incitatives par opposition au salaire de base), et donc sur la rémunération au rendement et l'alignement avec les intérêts des actionnaires de la Banque.

Bien que la composition de la rémunération de la Banque soit concurrentielle par rapport à la rémunération versée sur le marché et tombe dans la fourchette adoptée par son groupe de référence, la Banque verse généralement une proportion plus élevée de la rémunération directe globale sous forme de primes incitatives à moyen et à long termes que son groupe de référence canadien.

Processus d'examen annuel de la rémunération

Chaque année, le comité examine et recommande au Conseil d'approuver la rémunération du président et chef de la direction. De plus, le comité examine et approuve la rémunération des autres membres de la haute direction (les 10 plus hauts dirigeants), qui comprennent les membres de la haute direction visés. Il examine et approuve le salaire annuel global, ainsi que les régimes de rémunération incitative à court, à moyen et à long termes pour les autres cadres. Le président et chef de la direction est chargé d'examiner et d'approuver toutes les recommandations à l'égard des cadres, sauf les membres de la haute direction, en respectant le montant global des primes approuvé par le comité.

Pourcentage de la rémunération directe globale cible (à l'exclusion de BMO Marché des capitaux (« BMO MC »))

Poste	Salaire de base	Incitatif à court terme	Incitatif à moyen terme	Incitatif à long terme
Président et chef de la direction	13 %	25 %	31 %	31 %
Président d'un groupe d'exploitation	16 %	28 %	28 %	28 %
Premier vice-président à la direction	27 %	23 %	28 %	22 %
Vice-président à la direction				
Premier vice-président	34 %	24 %	27 %	15 %
Vice-président	44 %	23 %	26 %	7 %

Évaluation du rendement global de la Banque et du rendement des groupes d'exploitation

Au début de chaque exercice, le comité établit des objectifs de rendement pour la Banque (décrits dans les rubriques relatives aux régimes d'incitation qui figurent aux pages 28 et 29) aux fins de financement des régimes d'incitation à court, à moyen et à long termes des cadres. Une fois que le montant global cible des primes incitatives a été déterminé, le comité examine les résultats par rapport aux objectifs de rendement préétablis, à la conjoncture économique, au rendement relatif et à d'autres facteurs qu'il juge pertinents afin de déterminer si ce montant devrait être rajusté à la hausse ou à la baisse.

Évaluation du rendement individuel

Le rendement individuel de tous les cadres est également évalué en fonction de certains objectifs. Bien que les primes soient généralement liées au rendement évalué en fonction d'objectifs quantitatifs, il est également tenu compte de l'apport du cadre à l'ensemble de l'organisation grâce à son leadership, à son dévouement envers les clients de la Banque, à son sens de l'innovation et à son esprit d'équipe.

Prise de décisions au sujet de la rémunération annuelle

En plus de tenir compte du rendement de l'entreprise et du rendement individuel pour établir les niveaux de rémunération annuelle, le comité examine une grille de notation qui a été dressée pour chaque membre de la haute direction. Ces grilles de notation attribuent une valeur en dollars à chaque composante de la rémunération, dont les suivantes :

- le salaire de base;
- les primes incitatives en espèces à court terme;
- les primes à base d'actions acquises, non acquises et versées antérieurement;

- les avantages sociaux (p. ex. les prestations de retraite);
- les avantages accessoires (allocations flexibles);
- les primes de départ potentielles.

Modifications apportées en 2008 aux régimes d'incitation

Aperçu

En 2007, le comité a procédé à un examen complet du programme de rémunération des cadres de la Banque. Cet examen portait sur tous les régimes d'incitation des cadres pour chaque groupe bancaire, y compris le comité de direction de BMO Marchés des capitaux (qui est composé des huit membres de la haute direction les plus importants de BMO Marchés des capitaux). Les tableaux ci-après présentent les modifications apportées aux paramètres d'évaluation du rendement de la Banque et au montant global des primes incitatives attribuées aux termes de chaque régime d'incitation à court, à moyen et à long termes, les modifications apportées aux critères d'évaluation du rendement utilisés pour le versement de primes ainsi que les motifs à l'appui de telles modifications. Généralement, les modifications visent à harmoniser les pratiques en matière de rémunération des cadres avec les stratégies de la Banque afin de maximiser la valeur pour les actionnaires tout en permettant de recruter, de garder au service de la Banque et de motiver des cadres de talent par une rémunération concurrentielle.

Avant la mise en œuvre de ces modifications en 2008, un important processus de communication a été entrepris auprès des cadres afin de bien leur expliquer les modifications et les raisons qui les ont motivées.

Résumé des modifications apportées aux régimes d'incitation

Élément	Modalités antérieures	Nouvelles modalités	Motifs à l'appui de la modification
Le montant global des primes incitatives varie. Pour un rendement normal, ce montant global varie de 80 % à 120 % pour tous les cadres, sauf les membres de la haute direction pour qui il varie de 70 % à 130 %. Le comité a le pouvoir discrétionnaire de rajuster ce montant dans des circonstances extraordinaires.			
Régime d'incitation à court terme (primes versées en espèces et/ou sous forme de droits différés à la valeur d'actions)			
Mesures d'évaluation du rendement global de la Banque utilisées pour établir le montant global des primes	<ul style="list-style-type: none"> • Croissance du résultat par action – 50 % • Croissance du revenu – 50 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Croissance du résultat par action avant amortissement – 40 % • Croissance du revenu – 40 % • RCP – 20 % 	<ul style="list-style-type: none"> • La croissance du résultat par action et la croissance du revenu conservent une forte corrélation avec le RTA • Le RCP a été ajouté de sorte que la croissance du résultat et du revenu ne compromet pas le rendement du capital (c.-à-d. que la croissance est une croissance de qualité)
Régime d'incitation à moyen terme (droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions)			
Paramètres d'évaluation du rendement utilisés pour établir le montant global des primes	<ul style="list-style-type: none"> • Ratio de productivité avant amortissement a) à l'échelle de la Banque 	<ul style="list-style-type: none"> • RTA historique relatif sur trois ans (ajout graduel – en 2008, rendement historique sur un an; en 2009, rendement historique sur deux ans et en 2010, rendement historique sur trois ans) 	<ul style="list-style-type: none"> • Le lien est plus étroit entre la rémunération et le rendement grâce à l'attribution de primes en proportion du rendement réel de la Banque par rapport à celui du groupe de référence • Le RTA relatif est une mesure plus efficace pour l'atteinte des résultats escomptés
• Autres cadres	<ul style="list-style-type: none"> • Groupes d'exploitation : ratio de productivité avant amortissement des groupes d'exploitation a) • sociétés du groupe : productivité globale de la Banque avant amortissement a) 	<ul style="list-style-type: none"> • 25 % en fonction du RTA historique relatif sur trois ans (ajout graduel, comme il est indiqué ci-dessus) • 75 % en fonction des mesures d'évaluation du régime d'incitation à court terme 	<ul style="list-style-type: none"> • Offre un équilibre entre le rendement relatif et les objectifs des cadres en matière de rendement d'exploitation
Paramètres d'évaluation du rendement utilisés pour établir le montant des primes	<ul style="list-style-type: none"> • RTA relatif sur trois ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Les paramètres d'évaluation du rendement aux fins d'établissement du montant global des primes ayant été modifiés en fonction du RTA historique relatif sur trois ans, le comité a décidé que le RTA relatif pour le versement des primes n'était plus requis 	
Régime d'incitation à long terme (options d'achat d'actions)			
Paramètres d'évaluation du rendement utilisés pour établir le montant global des primes	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun paramètre d'évaluation du rendement n'est utilisé pour rajuster le montant global des primes 	<ul style="list-style-type: none"> • Le financement est établi en fonction du RTA historique relatif sur trois ans (ajout graduel, comme il est indiqué ci-dessus) 	<ul style="list-style-type: none"> • Le lien est plus étroit entre la rémunération et le rendement grâce à l'attribution de primes en proportion du rendement réel de la Banque par rapport à celui du groupe de référence
Condition d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> • Exercice assujéti à un certain niveau d'augmentation du cours des actions pour une partie de chaque attribution 	<ul style="list-style-type: none"> • Remplacé par un paramètre d'évaluation du rendement fondé sur le RTA historique relatif sur trois ans afin de déterminer le montant global maximum des primes 	

Note

a) La productivité avant amortissement correspond au ratio des frais par rapport au revenu avant amortissement ou au pourcentage du revenu absorbé par les frais d'exploitation, à l'exclusion de l'incidence de l'amortissement des immobilisations incorporelles sur les frais autres que d'intérêts.

Le premier tableau ci-après fait état des mesures d'évaluation du rendement d'exploitation annuel des groupes d'exploitation utilisées pour déterminer le montant global des primes. Le tableau suivant indique comment les mesures d'évaluation du rendement global de la Banque, les mesures d'évaluation du rendement d'exploitation annuel des groupes d'exploitation et les mesures d'évaluation du rendement total pour les actionnaires (RTA) sont combinées pour déterminer le montant global des primes devant être attribuées par les régimes d'incitation et les groupes de direction.

Mesures d'évaluation du rendement d'exploitation annuel des groupes d'exploitation

Sociétés du groupe (total pour la Banque)	Groupe GP	PE Canada	PE États-Unis	BMO MC			
Croissance du revenu Croissance du résultat par action avant amortissement RCP	40 % 40 % 20 %	Croissance du revenu net avant amortissement Croissance du revenu Levier d'exploitation avant amortissement RCP	40 % 35 % 35 % 15 % 15 %	Croissance du revenu net avant amortissement Croissance du revenu Rendement d'exploitation avant amortissement sur l'actif corporel attribuable aux actions ordinaires Levier d'exploitation avant amortissement	30 % 30 % 20 % 20 %	Revenu net avant amortissement RCP	67 % 33 %

Mesures d'évaluation du rendement utilisées par les régimes d'incitation et les groupes de direction aux fins d'établissement du montant global des primes

	Régime d'incitation à court terme	Régime d'incitation à moyen terme	Régime d'incitation à long terme
Membres de la haute direction	Mesures d'évaluation du rendement d'exploitation annuel utilisées par les groupes d'exploitation	RTA relatif sur trois ans	100 %
	Mesures d'évaluation du rendement global de la Banque a)		RTA relatif sur trois ans
Autres cadres (y compris le comité de direction de BMO MC)	Mesures d'évaluation du rendement d'exploitation annuel des groupes d'exploitation	Mesures d'évaluation du rendement d'exploitation annuel des groupes d'exploitation	RTA relatif sur trois ans
	Mesures d'évaluation du rendement global de la Banque a)	RTA relatif sur trois ans	100 %

Note

a) Les mesures du rendement global de la Banque sont identiques aux mesures du rendement d'exploitation annuel des sociétés du groupe.

Régime d'incitation en espèces à court terme

Le régime d'incitation à court terme de la Banque est conçu pour encourager l'atteinte d'objectifs annuels précis à l'échelle de l'entreprise et sur le plan individuel.

Sommaire

Admissibilité	• Cadres de BMO et membres du comité de direction de BMO MC
Mesures du rendement	• Le montant des primes pouvant être attribuées aux termes du régime d'incitation à court terme est établi en fonction du rendement global de la Banque ou du rendement global de la Banque et du rendement d'un groupe d'exploitation • Le comité peut rajuster ce montant en fonction de son évaluation des résultats atteints et de facteurs secondaires pertinents
Répartition des fonds	• Les primes individuelles sont établies en fonction de l'apport aux résultats annuels de l'entreprise
Forme des primes	• Les participants reçoivent des primes incitatives à court terme en espèces • Il est également possible de reporter le versement des primes incitatives à court terme (se reporter à la rubrique ci-après qui porte sur le report volontaire des primes en espèces pour obtenir de plus amples détails)

Financement des primes de décembre 2008

Dans les groupes d'exploitation, PE Canada a publié de très bons résultats. En effet, il a enregistré une croissance du revenu et du résultat au cours de chaque trimestre de l'exercice et fait des progrès tangibles sur le plan stratégique. Les résultats de PE États-Unis ont diminué par rapport à l'exercice dernier en raison de l'incidence sur le revenu et les dépenses de la conjoncture difficile sur les marchés et de la hausse des coûts d'intégration des acquisitions au Wisconsin. Le groupe GP a égalé les résultats record qu'il avait obtenus l'exercice précédent malgré une conjoncture moins favorable. BMO Marchés des capitaux a publié de bons résultats dans un certain nombre d'activités de base en dépit de la conjoncture très difficile sur les marchés des capitaux. Dans l'ensemble, en raison des soubresauts de l'économie et des marchés, la Banque et les groupes d'exploitation n'ont pas atteint tous leurs objectifs d'exploitation annuels, et le montant global des primes incitatives à court terme a été fixé à un niveau inférieur à l'objectif pour tous les groupes.

Report volontaire d'une prime en espèces (régimes de droits différés à la valeur d'actions)

Les régimes de droits différés à la valeur d'actions volontaires permettent aux participants de reporter le versement d'une prime en espèces aux termes du régime d'incitation à court terme. Le nombre de participants admissibles à ce régime a été augmenté en vue de mieux harmoniser les intérêts des cadres avec la maximisation de la création de valeur pour les actionnaires.

Sommaire

Admissibilité	• Certains cadres de BMO et de BMO MC
Objectif	• Harmoniser les intérêts des cadres avec ceux des actionnaires en liant les primes incitatives à court terme à la valeur future des actions ordinaires de la Banque
Description	• Il est possible de reporter volontairement le versement des primes attribuées aux termes du régime d'incitation en espèces à court terme • Possibilité de choisir de recevoir 0 %, 25 %, 50 %, 75 % ou 100 % des primes attribuées aux termes du régime d'incitation à court terme sous forme de droits différés à la valeur d'actions (DDVA) • Les membres de la haute direction peuvent reporter jusqu'à concurrence de la totalité de leurs primes; les autres cadres peuvent reporter jusqu'à concurrence de la totalité de leurs primes, sous réserve d'un maximum de 350 000 \$
Marche à suivre	• Un choix irréversible doit être fait avant le début de l'exercice • Après l'établissement des primes incitatives à court terme à la fin de l'exercice, les primes reportées aux termes du RICT sont converties en DDVA
Valeur/forme	• La valeur des DDVA équivaut à la juste valeur marchande d'un nombre égal d'actions ordinaires une fois rachetées. Les DDVA sont assortis d'équivalents de dividendes sous forme de droits supplémentaires • Rachat contre des espèces et/ou des actions ordinaires de la Banque (achetées sur le marché libre) uniquement en cas de cessation d'emploi de tout cadre auprès de la Banque et des entités du groupe

Régime d'incitation à moyen terme – tous les cadres

Le régime d'incitation à moyen terme de la Banque est conçu pour encourager la création d'une valeur durable pour les actionnaires et des rendements supérieurs sur une période de trois ans.

Sommaire

Admissibilité	• Les cadres de BMO et certains cadres de BMO MC
Mesures du rendement	• Le montant global des primes est établi en fonction du RTA historique relatif sur trois ans et des mesures d'évaluation du rendement annuel des groupes d'exploitation
Attribution des primes	• Les primes sont attribuées en fonction du rendement individuel au cours de l'exercice, du niveau et de la constance du rendement et de la capacité d'assumer des responsabilités plus importantes et de fournir un plus grand apport dans l'avenir
Forme des primes	• Les participants reçoivent des primes sous forme de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions
Versements de la valeur à la fin de la période de rendement	• Chaque prime est acquise et versée à la fin des trois ans • Les droits attribués aux termes du RIMT sont assortis d'équivalents de dividendes sous forme de droits supplémentaires • Évaluation en fonction du cours des actions à la date du versement

Financement des primes de décembre 2008

Le montant global des primes a été établi à l'aide des mesures d'évaluation du rendement des groupes d'exploitation et pour 2008, du RTA relatif sur un an. Étant donné que le RTA de la Banque était inférieur au RTA moyen du groupe de référence et au rendement cible des groupes d'exploitation, le montant global des primes incitatives à moyen terme a été fixé à un niveau inférieur à l'objectif pour tous les groupes.

Régime d'incitation à moyen terme – BMO Marché des capitaux (BMO MC)

Sommaire

Admissibilité	• Les cadres de BMO MC et employés clés de BMO MC
Mesures du rendement	• Les primes sont financées en fonction du revenu net de BMO MC, du RCP et du RTA historique relatif sur trois ans, puis rajustées pour tenir compte des pertes sur prêts
Attribution des primes	• Les primes sont attribuées en fonction de l'apport individuel aux résultats annuels de l'entreprise
Forme des primes	• Les participants reçoivent des primes annuelles sous forme de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions
Versements de la valeur à la fin de la période de rendement	• Les primes s'acquiescent à raison du tiers au cours de chaque exercice suivant leur attribution et sont versées annuellement à mesure qu'elles sont acquises ou, au choix du participant, à la fin de la période de trois ans. Les droits attribués aux termes du RIMT permettent de gagner des équivalents de dividendes sous forme de droits supplémentaires • Évaluation en fonction du cours des actions à la date du versement

Financement des primes de décembre 2008

Le montant global des primes a été établi à l'aide des mesures d'évaluation du rendement des groupes d'exploitation de BMO MC et du RTA relatif sur un an pour 2008. En dépit d'un meilleur rendement, BMO MC n'a pas atteint son rendement d'exploitation cible, ce qui, conjointement avec le RTA relatif sur un an de la Banque, a entraîné une diminution du montant global des primes par rapport à 2007.

Régime d'incitation à long terme

Le régime d'incitation à long terme de la Banque est conçu pour inciter les cadres à améliorer la valeur à long terme pour les actionnaires. Il n'est pas tenu compte du montant ou des modalités des droits à la valeur d'actions liés au rendement (« DVAR »), des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (« DVAAR ») ou des options d'achat d'actions d'une personne ni de leur valeur au moment de déterminer si des options seront attribuées et, le cas échéant, combien d'entre elles le seront.

Sommaire

Admissibilité	• Les cadres de la Banque, les cadres des filiales et les membres du comité de direction de BMO MC
Mesures du rendement	• Le montant global des primes est établi en fonction du RTA historique relatif sur trois ans
Attribution des primes	• Les primes sont attribuées en fonction du rendement individuel au cours de l'exercice, du niveau et de la constance du rendement et de la capacité d'assumer des responsabilités plus importantes et de fournir un plus grand apport dans l'avenir
Forme des primes	• Les participants reçoivent des primes sous forme d'options d'achat d'actions • La Banque a pour politique d'attribuer des options à la date de référence de décembre lorsque la rémunération du chef de la direction est approuvée. Si des employés ne sont pas autorisés à négocier des actions ordinaires de BMO conformément à la politique sur les opérations d'initiés de la Banque à cette date, des options seront attribuées dès qu'ils seront autorisés à le faire
Versements de la valeur à la fin de la période de rendement	• Les options d'achat d'actions ne peuvent être exercées tant que les options n'ont pas été acquises (les options s'acquiescent à raison de 25 % par année sur quatre ans) • La valeur est fondée sur la différence entre le cours à la date d'attribution et le cours à la date d'exercice

Financement des primes de décembre 2008

En 2008, le montant global des primes incitatives a été établi en fonction du RTA relatif de la Banque sur un an. Le montant global pour 2008 a été fixé à un niveau inférieur à l'objectif en raison d'une baisse du RTA relatif moyen sur un an comparativement à celui du groupe de référence canadien de la Banque.

Incidence du régime d'incitation à long terme sur la dilution

Pour réduire l'effet de dilution futur des options d'achat d'actions sur la valeur des actions, le comité a établi une ligne directrice qui vise à limiter le nombre total d'options pouvant être attribuées et d'options en cours à 7,5 % ou moins du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation de la Banque. La Banque surveille également les options en cours (dilution) et le nombre d'options émises chaque année (taux d'absorption).

Mesures d'évaluation du nombre d'options pouvant être attribuées et d'options en cours, de la dilution et du taux d'absorption

	Mesure (pourcentage des actions ordinaires de la Banque en circulation au 31 octobre 2008)		
	2008	2007	2006
Nombre d'options pouvant être attribuées et d'options en cours a)	4,50 %	4,92 %	5,05 %
Dilution b)	3,96 %	4,14 %	4,64 %
Taux d'absorption c)	0,29 %	0,25 %	0,28 %

Notes

- Il s'agit du nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et de toutes les options en cours qui n'ont pas encore été exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires de la Banque émises et en circulation à la fin de l'exercice.
- La dilution désigne le nombre d'options émises mais non exercées, exprimé en pourcentage des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation à la fin de l'exercice.
- Le taux d'absorption désigne le nombre d'options d'achat d'actions émises chaque année, exprimé en pourcentage des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation à la fin de l'exercice.

Protocole d'exercice des options d'achat d'actions établi pour le président et chef de la direction

Un protocole d'exercice des options a été établi pour le président et chef de la direction. Selon ce protocole, le président et chef de la direction doit consulter le comité avant chaque exercice d'options.

Lignes directrices en matière d'actionnariat des cadres

Le comité appuie pleinement le principe selon lequel les cadres doivent être propriétaires d'actions de la Banque. Le calendrier ci-après décrit les principales étapes du processus d'établissement des lignes directrices.

- En janvier 2001, la Banque a introduit les lignes directrices en matière d'actionnariat, auxquelles les cadres devaient se conformer en détenant des actions ordinaires, des DDVA ou des droits de la Banque aux termes des régimes d'incitation à moyen terme de la Banque.
- En décembre 2003, tous les cadres satisfaisaient à ces lignes directrices.
- En janvier 2003, les lignes directrices ont été modifiées comme il est indiqué dans le tableau ci-après.
- Les cadres existants devaient se conformer aux nouvelles lignes directrices en matière d'actionnariat au cours de l'exercice 2006 et les nouveaux cadres, dans les trois années suivant leur nomination.
- Une fois qu'un cadre a satisfait à l'exigence initiale en matière d'actionnariat, il doit continuer de se conformer aux lignes directrices et sa conformité est reconfirmée chaque année.
- On détermine chaque année si un cadre a satisfait aux exigences en matière d'actionnariat en fonction de la valeur marchande ou, si elle est plus élevée, de la valeur d'acquisition ou d'attribution.
- La valeur des participations de chaque membre de la haute direction visé, sauf M. Robertson, excède le nombre d'actions prévu par les lignes directrices en matière d'actionnariat énoncées ci-après. En tant que chef des finances nouvellement nommé, M. Robertson dispose de trois ans pour se conformer à ces lignes directrices.

Lignes directrices en matière d'actionnariat		
Poste	Lignes directrices	Après la cessation d'emploi
Président et chef de la direction	7,0 fois le salaire de base	2 ans après la cessation d'emploi
Présidents des groupes d'exploitation	5,0 fois le salaire de base	1 an après la cessation d'emploi
Premiers vice-présidents à la direction	3,0 fois le salaire de base	
Vice-présidents à la direction		
Premiers vice-présidents	2,0 fois le salaire de base	
Vice-présidents	1,5 fois le salaire de base	

Avantages accessoires

La Banque verse une allocation en espèces imposable aux cadres canadiens au lieu d'avantages accessoires comme le remboursement des frais de location d'automobile et des droits d'adhésion à un club. Il s'agit d'un programme concurrentiel sur le marché qui se veut plus satisfaisant pour les cadres puisqu'il leur laisse le choix de leurs avantages et permet de gérer les coûts du programme et d'administration.

Rémunération du président et chef de la direction

Sommaire et philosophie

L'une des principales fonctions du comité est de surveiller et d'évaluer le rendement de M. Downe et de soumettre sa rémunération à l'approbation du Conseil. Le Conseil appuie le principe selon lequel la rémunération du chef de la direction devrait être directement liée au rendement actuel global de la Banque et à son potentiel de croissance future. Ainsi, pour formuler ses recommandations au sujet de la rémunération globale de M. Downe, le comité tient compte des éléments suivants :

- le rendement absolu et relatif de la Banque;
- le rendement individuel de M. Downe par rapport aux objectifs établis au début de l'exercice;
- le rendement de dirigeants exerçant des fonctions équivalentes au sein du groupe de référence canadien.

M. Downe participe aux mêmes programmes de rémunération que les autres cadres de la Banque dont il est question aux pages 28 et 29 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Le montant global disponible aux fins de versement des primes à court, à moyen et à long termes est également établi en fonction des mêmes paramètres d'évaluation du rendement et de la même pondération que ceux utilisés pour les autres membres de la haute direction qui sont énoncés à la page 28.

M. Downe vise des objectifs non seulement financiers mais également stratégiques ainsi que des objectifs en matière de leadership. Le comité tient compte de l'apport et de la réalisation personnelle de M. Downe durant l'exercice par rapport à ses objectifs dans la formulation de ses recommandations en matière de rémunération. Les faits saillants financiers de 2008 sont énoncés à la page 25 de la présente circulaire de sollicitation de procurations et reflètent la vigueur et la stabilité relatives de la Banque par rapport à l'ensemble des institutions financières dans un contexte économique difficile.

Rémunération pour 2008

Le comité établit le montant global de primes incitatives à court, à moyen et à long termes de M. Downe en tenant compte du rendement de la Banque par rapport à son rendement cible. Dans l'ensemble, la Banque a affiché un bon rendement en dépit de la conjoncture économique difficile. Toutefois, les résultats ont été inférieurs aux objectifs de rendement financier annuel établis au début de l'exercice.

Compte tenu uniquement du rendement financier, la rémunération globale de M. Downe pour 2008 s'établit à 5 982 000 \$ (ajustée pour tenir compte de l'équivalent en dollars canadiens de la rémunération de base). Néanmoins, le Conseil a voulu hausser de façon discrétionnaire la rémunération de M. Downe en raison de son apport substantiel en tant que chef de la direction de la Banque en lui attribuant cette année des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions. Cette prime visait à récompenser les réalisations suivantes en 2008 :

- son leadership inébranlable malgré un contexte financier difficile;
- le leadership dont il a fait preuve pour améliorer la gestion des risques de la Banque ainsi que les services bancaires aux particuliers et aux entreprises au Canada et pour axer la culture de la Banque sur les clients et le talent;
- son rôle dans l'amélioration du profil de la Banque sur le marché nord-américain.

Le comité a également tenu compte du rendement absolu et relatif de la Banque, de l'atteinte d'objectifs stratégiques et des niveaux de rémunération des chefs de la direction du groupe de référence canadien.

Ainsi, le Conseil a approuvé l'attribution de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions supplémentaires de 550 000 \$. Après avoir été informé de cette décision, M. Downe a demandé que cette prime spéciale soit retirée de sa rémunération compte tenu de la conjoncture économique actuelle et le Conseil a approuvé cette demande.

Tout comme le montant global des primes devant être versées à tous les cadres, la rémunération globale de M. Downe est inférieure aux rémunérations cibles fixées pour l'atteinte des objectifs de rendement. Toutefois, compte non tenu de l'incidence de la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération, la rémunération de M. Downe est supérieure

à celle qu'il a touchée en 2007. Lors de l'exercice précédent, en raison des pertes subies sur la négociation de marchandises, M. Downe avait demandé qu'aucune prime incitative à court terme ne lui soit versée et le Conseil avait approuvé cette demande. La rémunération versée à M. Downe en 2008 est indiquée dans le tableau ci-après.

Salaires	Régime d'incitation à court terme	Régime d'incitation à moyen terme		Régime d'incitation à long terme	
	Somme en espèces attribuée	Droits attribués	Valeur de rémunération de la prime	Options d'achat d'actions attribuées	Valeur de rémunération de la prime
1 000 000 \$ US	1 400 000 \$	44 677	1 750 000 \$	219 749	1 800 000 \$

Sommaire de la rémunération

La rémunération de M. Downe pour 2008 est indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération de trois ans suivant :

(En \$ CA a))	2008	2007	2006
Rémunération en espèces			
Salaires	1 032 000 \$	964 245 \$	704 613 \$
Prime	1 400 000 \$	néant	1 249 448 \$
Rémunération totale en espèces	2 432 000 \$	964 245 \$	1 954 061 \$
Rémunération en actions			
Prime de rendement à moyen terme b)	1 750 000 \$	1 800 000 \$	1 837 376 \$
Options d'achat d'actions c)	1 800 000 \$	2 700 000 \$	1 837 376 \$
Rémunération totale en actions	3 550 000 \$	4 500 000 \$	3 674 752 \$
Rémunération directe totale d)	5 982 000 \$	5 464 245 \$	5 628 813 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération e) f)	(13 359) \$	3 801 000 \$	936 843 \$
Autre rémunération g) h)	401 444 \$	370 448 \$	348 949 \$
Total	6 370 085 \$	9 635 693 \$	6 914 605 \$

Notes

- Toute la rémunération indiquée dans ce tableau est libellée en dollars canadiens. La rémunération reçue en dollars américains a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen pour l'exercice applicable, comme suit : pour 2008, 1,00 \$ US = 1,032 \$ CA; pour 2007, 1,00 \$ US = 1,093 \$ CA et pour 2006, 1,00 \$ US = 1,132 \$ CA.
- Les sommes indiquées pour 2006 et 2007 sont des droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR) attribués dans le cadre des régimes d'incitation à moyen terme des cadres de la Banque (RIMT de la Banque) et les sommes indiquées pour 2008 sont des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR) attribués dans le cadre des mêmes régimes. Ces sommes représentent la valeur des DVAR et des DVAAR attribués en décembre de chaque exercice. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Régimes d'incitation à moyen terme – tous les cadres » à la page 29. Les sommes relatives à la rémunération en actions sont évaluées à la date d'attribution.
- Les sommes indiquées représentent la valeur de rémunération du nombre d'options attribuées tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 34. Cette valeur de rémunération repose sur une méthodologie qui tient compte, notamment, de la durée intégrale de l'option, soit 10 ans. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions » aux pages 40 et 41.
- Vu les objectifs de rendement élevés rattachés à la prime spéciale attribuée à M. Downe en 2007 (mentionnée à la page 35) et le risque que le rendement seuil ne soit pas atteint, la prime est réputée avoir une valeur indéterminée.
- La charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération représente la charge liée aux prestations de retraite projetée pour l'année de service décomptée et les autres coûts liés à la rémunération, y compris l'incidence des différences entre la rémunération réellement versée durant l'exercice et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Information supplémentaire au sujet des prestations de retraite déterminées » à la page 39.
- Parmi les 3 801 000 \$ indiqués pour 2007, une tranche de 284 300 \$ est attribuable à la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour 2007. Le reste est attribuable à la hausse de l'obligation au titre des prestations constituées fondée sur le nombre total d'années de service décomptées de M. Downe jusqu'à ce jour, résultant de la hausse de son salaire au moment de sa nomination au poste de président et chef de la direction le 1^{er} mars 2007. L'incidence nette des modifications apportées aux hypothèses utilisées aux fins de l'établissement de la rémunération pour les données de la fin de l'exercice 2008 réduit l'obligation de la Banque au titre des prestations de retraite.
- Les sommes indiquées représentent : l'intérêt couru pour l'exercice approprié dans le cadre du régime de primes d'intéressement à l'intention des cadres pour les montants différés avant le 1^{er} novembre 1987; les droits tenant lieu des dividendes automatiquement crédités dans le cadre des régimes de DDVA, des RIMT de la Banque et des RIMT de BMO MC pour l'exercice approprié; les cotisations versées par la Banque au régime d'actionnariat à l'intention des employés de la Banque pour l'exercice approprié; et les cotisations versées par la Banque aux termes du régime d'épargne et de participation aux bénéfices à l'intention des employés. Au Canada, les membres de la haute direction visés participent au régime

d'actionnariat 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.

- Les avantages accessoires et les avantages sociaux ne sont pas compris étant donné que la valeur globale pour chacun des trois exercices est inférieure à 50 000 \$ et à 10 % du total du salaire et de la prime du chef de la direction.

Rémunération des membres de la haute direction visés

Sommaire

Le présent rapport traite de la philosophie et du processus de rémunération des cadres de la Banque en tant que groupe. L'information complémentaire qui figure à la page 32 porte exclusivement sur les membres de la haute direction visés de la Banque. Pour 2008, les membres de la haute direction visés comprennent le chef de la direction, chaque personne qui a agi en qualité de chef des finances et les trois membres de la haute direction, outre le chef de la direction et le chef des finances, ayant reçu la rémunération la plus élevée.

Membres de la haute direction visés

Poste	Nom
Chef de la direction	W.A. Downe
Chef des finances (intérimaire) depuis mars 2008	R.C. Robertson
Chef des finances (intérimaire) d'octobre 2007 à février 2008	T.E. Flynn
Trois autres membres de la haute direction les plus mieux rémunérés	T.V. Milroy G.G. Ouellette F.J. Techar

Incidence du rendement réel

En raison du rendement de la Banque et des groupes d'exploitation par rapport aux rendements cibles et au RTA relatif de la Banque sur un an, le montant global des primes incitatives à court, à moyen et à long termes a été fixé à un niveau inférieur à l'objectif. Certaines primes individuelles peuvent avoir augmenté par rapport à 2007 en raison du rendement du cadre ou d'une promotion obtenue durant l'exercice.

Sommaire de la rémunération des autres membres de la haute direction visés

Bien que l'information que contiennent les tableaux ci-après figure également aux pages 34 à 39 conformément au format de présentation requis, nous avons regroupé cette information sous cette rubrique afin de l'étoffer et de la rendre plus lisible et claire pour les actionnaires.

R.C. Robertson

Chef des finances intérimaire (depuis mars 2008)

	2008	2007	2006
Rémunération en espèces			
Salaire	265 425 \$	s.o.	s.o.
Prime	1 100 000 \$	s.o.	s.o.
Rémunération totale en espèces	1 365 425 \$	s.o.	s.o.
Rémunération en actions			
Prime de rendement à moyen terme a)	700 000 \$	s.o.	s.o.
Options d'achat d'actions c)	néant	s.o.	s.o.
Rémunération totale en actions	700 000 \$	s.o.	s.o.
Rémunération directe totale	2 065 425 \$	s.o.	s.o.
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)	24 636 \$	s.o.	s.o.
Autre rémunération e) f)	14 830 \$	s.o.	s.o.
Total	2 104 891 \$	s.o.	s.o.

T.E. Flynn

Vice-président à la direction et chef de la gestion des risques (actuellement) et **chef des finances intérimaire** (d'octobre 2007 à février 2008)

	2008	2007	2006
Rémunération en espèces			
Salaire	393 592 \$	326 667 \$	308 750 \$
Prime	800 000 \$	440 000 \$	390 000 \$
Rémunération totale en espèces	1 193 592 \$	766 667 \$	698 750 \$
Rémunération en actions			
Prime de rendement à moyen terme a)	1 024 000 \$	652 000 \$	445 000 \$
Options d'achat d'actions c)	576 000 \$	575 000 \$	450 000 \$
Rémunération totale en actions	1 600 000 \$	1 227 000 \$	895 000 \$
Rémunération directe totale	2 793 592 \$	1 993 667 \$	1 593 750 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)	137 282 \$	110 200 \$	98 300 \$
Autre rémunération e) f)	71 030 \$	61 692 \$	50 130 \$
Total	3 001 904 \$	2 165 559 \$	1 742 180 \$

T.V. Milroy

Chef de la direction, BMO Marchés des capitaux

	2008	2007	2006
Rémunération en espèces			
Salaire	331 667 \$	200 000 \$	94 750 \$
Prime	1 600 000 \$	néant	2 275 000 \$
Rémunération totale en espèces	1 931 667 \$	200 000 \$	2 369 750 \$
Rémunération en actions			
Prime de rendement à moyen terme a) b)	1 830 000 \$	2 305 000 \$	2 100 000 \$
Options d'achat d'actions c)	– \$	400 000 \$	412 500 \$
27 mars 2008	800 000 \$	– \$	– \$
11 décembre 2008	1 170 000 \$	– \$	– \$
Rémunération totale en actions	3 800 000 \$	2 705 000 \$	2 512 500 \$
Rémunération directe totale	5 731 667 \$	2 905 000 \$	4 882 250 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)	3 500 \$	3 500 \$	3 500 \$
Autre rémunération e) f)	432 573 \$	411 588 \$	408 871 \$
Total	6 167 740 \$	3 320 088 \$	5 294 621 \$

G.G. Ouellette

Président et chef de la direction, groupe Gestion privée

	2008	2007	2006
Rémunération en espèces			
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	500 000 \$
Prime	1 000 000 \$	1 620 000 \$	1 900 000 \$
Rémunération totale en espèces	1 500 000 \$	2 120 000 \$	2 400 000 \$
Rémunération en actions			
Prime de rendement à moyen terme a)	716 000 \$	650 000 \$	750 000 \$
Options d'achat d'actions c)	684 000 \$	950 000 \$	850 000 \$
Rémunération totale en actions	1 400 000 \$	1 600 000 \$	1 600 000 \$
Rémunération directe totale	2 900 000 \$	3 720 000 \$	4 000 000 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)	400 513 \$	428 800 \$	243 700 \$
Autre rémunération e) f)	312 225 \$	324 715 \$	321 968 \$
Total	3 612 738 \$	4 473 515 \$	4 565 668 \$

F.J. Techar

Président et chef de la direction,

Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada

(En \$ US)	2008	2007	2006
Rémunération en espèces			
Salaire	541 667 \$	500 000 \$	457 215 \$
Prime	668 000 \$	760 000 \$	900 000 \$
Rémunération totale en espèces	1 209 667 \$	1 260 000 \$	1 357 215 \$
Rémunération en actions			
Prime de rendement à moyen terme a)	1 116 000 \$	750 000 \$	1 925 000 \$
Options d'achat d'actions c)	666 000 \$	1 250 000 \$	1 050 000 \$
Rémunération totale en actions	1 782 000 \$	2 000 000 \$	2 975 000 \$
Rémunération directe totale	2 991 667 \$	3 260 000 \$	4 332 215 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)	307 863 \$	63 100 \$	682 800 \$
Autre rémunération e) f)	624 051 \$	582 587 \$	520 433 \$
Total	3 923 581 \$	3 905 687 \$	5 535 448 \$

Notes

- Les sommes indiquées pour 2006 et 2007 sont des droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR) attribués dans le cadre des régimes d'incitation à moyen terme des cadres de la Banque (RIMT de la Banque) et les sommes indiquées pour 2008 sont des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR) attribués dans le cadre des mêmes régimes. Ces sommes représentent la valeur des DVAR et DVAAR attribués en décembre de chaque année. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Régimes d'incitation à moyen terme – tous les cadres » à la page 29. Dans le cas de M. Techar, la somme indiquée pour 2006 comprend les droits (régime de DVAAR) attribués le 22 septembre 2006 par suite de sa nomination à titre de président et chef de la direction, PE Canada. Ces droits sont acquis et leur valeur est versée en un versement forfaitaire trois ans après la date d'attribution. Les sommes relatives à la rémunération en actions sont évaluées à la date d'attribution.
- Les sommes indiquées comprennent des DVAR attribués dans le cadre des RIMT de la Banque (décrits ci-dessus) et des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR) attribués dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme à l'intention de BMO Marché des capitaux (RIMT de BMO MC), et représentent la valeur totale des DVAAR et des DVAR attribués en décembre de chaque année. Pour plus de détails sur le RIMT de BMO MC, se reporter à la rubrique « Régimes d'incitation à moyen terme – BMO Marchés des capitaux », à la page 29. Les sommes relatives à la rémunération en actions sont évaluées à la date d'attribution.
- Ces sommes représentent la valeur de rémunération du nombre d'options attribuées tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 34. Cette valeur de rémunération repose sur une méthodologie qui tient compte, notamment, de la durée intégrale de l'option, soit 10 ans, et est établie à la date d'attribution. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Options d'achat d'actions » aux pages 40 et 41. En ce qui concerne M. Milroy, la somme indiquée pour 2008 comprend les options qui lui ont été attribuées le 27 mars 2008 dans le cadre de sa promotion au poste de chef de la direction de BMO Marchés des capitaux.
- La charge annuelle liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération représente la charge liée aux prestations de retraite projetées pour l'année de service décomptée et les coûts liés à la rémunération, y compris l'incidence des différences entre la rémunération réellement versée durant l'exercice et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Information supplémentaire au sujet des prestations de retraite déterminées », à la page 39.
- Les sommes indiquées représentent l'intérêt couru pour l'exercice approprié dans le cadre du régime de primes d'intéressement à l'intention des cadres pour les montants différés avant le 1^{er} novembre 1987; les droits tenant lieu des dividendes automatiquement crédités dans le cadre des régimes de DDVA, des RIMT de la Banque et des RIMT de BMO MC pour

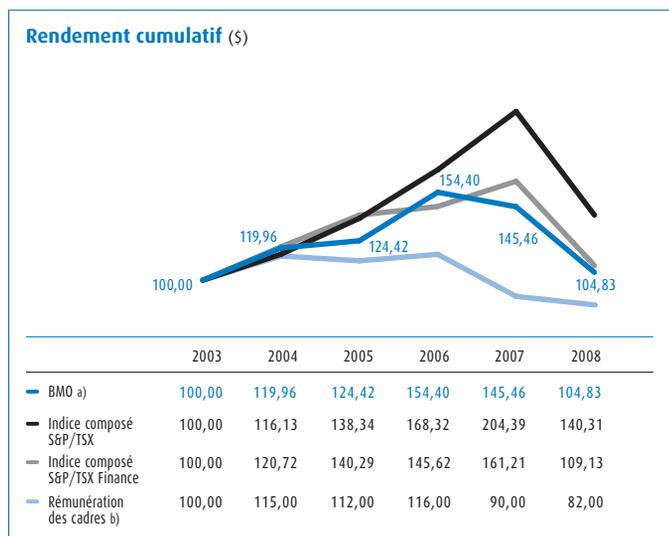
l'exercice approprié; les cotisations versées par la Banque au régime d'actionariat à l'intention des employés de la Banque pour l'exercice approprié; et les cotisations versées par la Banque aux termes du régime d'épargne et de participation aux bénéfices à l'intention des employés. Au Canada, les membres 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.

- f) Les avantages accessoires et les avantages sociaux ne sont pas compris étant donné que la valeur globale pour chaque membre de la haute direction visé au cours de chacun des trois exercices est inférieure à 50 000 \$ et à 10 % du total du salaire et de la prime du membre de la haute direction visé, sauf M. Techar.

Rendement total des actionnaires et lien avec la rémunération des cadres

Le graphique suivant compare le RTA cumulatif d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2003 à la valeur cumulative équivalente investie dans chacun de deux indices de la Bourse de Toronto pour la même période. Ce graphique compare également les valeurs de placement et la tendance observée pour ce qui est de la rémunération globale du chef de la direction, du chef des finances et des trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés pour chaque exercice indiqué, en prenant une rémunération totale de 100 \$ comme point de référence. Cette rémunération est définie comme étant la somme du salaire de base, de la prime incitative à court terme, de la valeur des primes incitatives à moyen terme au moment de l'attribution, de la juste valeur marchande des primes incitatives à long terme, de toute autre rémunération et de la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération des membres de la haute direction visés pour chaque exercice indiqué.

Jusqu'en 2006, la rémunération des cadres de la Banque a augmenté parallèlement à la hausse du RTA de la Banque et à l'amélioration des marchés en général. En 2007 et en 2008, la Banque a clairement appliqué sa philosophie en matière de rémunération au rendement en réduisant les rémunérations. Le RTA a également diminué au cours de cette période, tout comme le rendement des entreprises de la Banque et la conjoncture économique en général.



Notes

- a) Il s'agit du rendement cumulatif pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2003, évalué en fonction de la variation du cours des actions ordinaires de la Banque et des dividendes reçus dans l'hypothèse où ceux-ci sont réinvestis dans des actions ordinaires supplémentaires.
- b) Pour 2008, les membres de la haute direction visés sont W.A. Downe et R.C. Robertson (chef des finances intérimaire) en plus des trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés et pour 2007, il s'agissait de W.A. Downe et de K.E. Maidment, en plus des trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés. De 2003 à 2006, les membres de la haute direction visés sont tous ceux qui ont été indiqués.

Ratio du coût de la direction

En réponse à une proposition d'actionnaire reçue en 2005, la Banque s'est engagée à élaborer en collaboration avec d'autres institutions financières un ratio du coût de la direction devant être déclaré chaque année. La mesure convenue, indiquée ci-après, indique la rémunération totale des membres de la haute direction visés dans la circulaire de sollicitation de procurations publiée au cours de l'exercice suivant chacun des trois derniers exercices indiqués ci-après, exprimée en pourcentage du revenu net après impôt.

Ratio du coût de la direction

	2008	2007	2006
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (millions \$) a)	22,4 \$	24,7 \$	31,9 \$
En pourcentage du revenu net après impôt b)	1,13 %	1,16 %	1,20 %

Notes

- a) La rémunération globale des membres de la haute direction visés est définie comme étant la somme du salaire de base, des primes incitatives à court, à moyen et à long termes, de toute autre rémunération et de la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération du chef de la direction et du chef des finances et des affaires administratives en plus des trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés pour chaque exercice indiqué. Pour 2008, les membres de la haute direction visés sont W.A. Downe et R.C. Robertson (chef des finances intérimaire) en plus des trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés et pour 2007, il s'agissait de W.A. Downe et de K.E. Maidment en plus des trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés.
- b) Le revenu net (d'après les PCGR du Canada) est indiqué à la page 105 du rapport annuel 2008.

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

L'analyse de la rémunération des cadres a été approuvée par le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres du Conseil d'administration, dont les membres sont indiqués ci-après. La majorité des membres du comité sont des résidents canadiens qui n'appartiennent pas au 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'une entité de son groupe, et tous les membres du comité sont « indépendants » au sens des lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables et des règles de la Bourse de New York.

Robert M. Astley
Président

Stephen E. Bachand

David R. Beatty

Ronald H. Farmer

David A. Galloway

Martha C. Piper

J. Robert S. Prichard

Rémunération des cadres

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

Le tableau suivant présente la rémunération gagnée à l'égard des trois derniers exercices par le président et chef de la direction, le chef des finances intérimaire, le vice-président à la direction et chef de la gestion des risques et chef des finances intérimaire et les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés (collectivement, les « membres de la haute direction visés »).

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme		Versements	
		Salaire (\$)(c)	Prime (\$)(d)	Autre rémunération annuelle (\$)(e)	Nombre de titres faisant l'objet d'options ou de DPVA attribués (f)	Actions ou droits dont la revente est soumise à des restrictions liées au rendement/assujetties à des restrictions (\$)(g)	Versements au titre de RILT (\$)	
							Autre rémunération (\$)(h)	Autre rémunération (\$)(h)
W.A. Downe a) Président et chef de la direction	2008	1 032 000	1 400 000	s.o.	219 749	1 750 000	Néant	401 444
	2007	964 245	Néant	s.o.	165 400	1 800 000	Néant	370 448
	2006	704 613	1 249 448	s.o.	98 300	1 837 376	Néant	348 949
R.C. Robertson b) Chef des finances intérimaire	2008	265 425	1 100 000	s.o.	s.o.	700 000	Néant	14 830
	2007	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
	2006	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
T.E. Flynn b) Vice-président à la direction et chef de la gestion des risques et chef des finances intérimaire	2008	393 592	800 000	s.o.	70 320	1 024 000	Néant	71 030
	2007	326 667	440 000	s.o.	34 600	652 000	Néant	61 692
	2006	308 750	390 000	s.o.	23 600	445 000	Néant	50 130
T.V. Milroy Chef de la direction BMO Marchés des capitaux	2008	331 667	1 600 000	s.o.	204 139	1 830 000	Néant	432 573
	2007	200 000	Néant	s.o.	24 100	2 305 000	Néant	411 588
	2006	94 750	2 275 000	s.o.	21 900	2 100 000	Néant	408 871
G.G. Ouellette Président et chef de la direction Groupe Gestion privée	2008	500 000	1 000 000	s.o.	83 505	716 000	Néant	312 225
	2007	500 000	1 620 000	s.o.	58 200	650 000	Néant	324 715
	2006	500 000	1 900 000	s.o.	45 500	750 000	Néant	321 968
F.J. Techar Président et chef de la direction, Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada	2008	541 667 US	668 000 US	390 132 US	86 149	1 116 000 US	Néant	233 919 US
	2007	500 000 US	760 000 US	384 991 US	79 200	750 000 US	Néant	197 596 US
	2006	457 215 US	900 000 US	381 744 US	63 600	1 925 000 US	Néant	138 689 US

Notes

- Toute la rémunération indiquée pour M. Downe dans ce tableau est libellée en dollars canadiens. La rémunération reçue en dollars américains a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen pour l'exercice, comme suit : pour 2008, 1,00 \$ US = 1,032 \$ CA; pour 2007, 1,00 \$ US = 1,093 \$ CA et pour 2006, 1,00 \$ US = 1,132 \$ CA.
- M. Flynn a été chef des finances intérimaire d'octobre 2007 à février 2008 et M. Robertson occupe ce poste depuis mars 2008.
- Même s'il n'est pas nécessaire de divulguer d'information sur les salaires pour l'exercice 2009, cette information pourrait intéresser les actionnaires. Pour l'exercice 2009, le comité a établi que le salaire des membres de la haute direction visés demeurerait inchangé.
- Les sommes indiquées ont été gagnées à l'égard de l'exercice indiqué. M. Downe a choisi de recevoir 25 % de sa prime de 2008 sous forme de droits différés à la valeur d'actions (DDVA) dans le cadre du régime de droits différés à la valeur d'actions (« régime de DDVA »); M. Techar a choisi de recevoir 50 % de sa prime sous forme de DDVA et M. Milroy a choisi de recevoir la totalité de sa prime sous forme de DDVA, jusqu'à concurrence de 350 000 \$, d'après un cours des actions ordinaires de la Banque de 42,85 \$, soit le cours de clôture moyen à la Bourse de Toronto pour la période de cinq jours de bourse consécutifs terminée le 31 octobre 2008. M. Downe n'a pas reçu de prime en 2007; pour 2006, il a choisi de recevoir 50 % de sa prime sous forme de DDVA. M. Techar a choisi de recevoir 50 % de ses primes de 2007 et de 2006 sous forme de DDVA, jusqu'à concurrence de 350 000 \$ et M. Milroy a choisi de recevoir la totalité de ses primes de 2007 et de 2006 sous forme de DDVA. Le nombre total de DDVA attribués aux termes des régimes de DDVA en date du 31 octobre 2008 et leur valeur à cette date sont indiqués à la page 35. Des DDVA supplémentaires sont automatiquement crédités en remplacement des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque et ces sommes figurent dans la colonne « Autre rémunération ».
- La valeur globale des avantages accessoires et des avantages sociaux des membres de la haute direction visés, sauf M. Techar, est inférieure à 50 000 \$, ou si cette somme est moins élevée, à 10 % du total du salaire et de la prime annuels qui leur sont payables. Dans le cas de M. Techar, les sommes figurant dans cette colonne comprennent une allocation de 354 359 \$ US versée en 2008, en 2007 et en 2006 par suite de sa mutation des États-Unis au Canada. L'allocation de M. Techar sera versée intégralement en 2009.
- Pour présenter de façon plus claire la rémunération des cadres, la Banque a conclu qu'il est préférable d'indiquer les dernières attributions d'options approuvées, 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 2008, 2007 et 2006. Ainsi, le nombre d'options attribuées à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2006 (c.-à-d. entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2005) ne figure pas dans ce tableau. Voici le nombre d'options attribuées à chaque membre de la haute direction visé au cours de cette période : M. Downe, 46 300 options; M. Flynn, 21 600 options; M. Milroy, aucune option; M. Ouellette, 49 800 options et M. Techar, 51 700 options.
- Pour présenter de façon plus claire la rémunération des cadres, la Banque a conclu qu'il était préférable de déclarer les dernières attributions approuvées, 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 (« DVAR ») et des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (« DVAAR ») attribués au cours de chacune des années civiles 2008, 2007 et 2006. Ainsi, la valeur des droits attribués à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2006 (c'est-à-dire entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2005) ne figure pas dans ce tableau. Voici la valeur des droits attribués à chacun des membres de la haute direction visés au cours de cette période : M. Downe, 1 699 600 \$ dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme de la Banque (RIMT de la Banque); M. Flynn, 375 000 \$ au total dans le cadre du RIMT de la Banque et du régime d'incitation à moyen terme à l'intention de BMO Marchés des capitaux (RIMT de BMO MC); M. Milroy, 1 087 500 \$ dans le cadre du RIMT de la Banque et du RIMT de BMO MC; M. Ouellette, 750 000 \$ dans le cadre du RIMT de la Banque et M. Techar, 425 000 \$ US au total dans le cadre du RIMT de la Banque. Les sommes indiquées pour 2008 pour chaque membre de la haute direction visé comprennent les DVAAR attribués au 1^{er} décembre 2008 dans le cadre du RIMT de la Banque, qui ont été convertis en DVAAR d'après un cours des actions ordinaires de la Banque de 39,17 \$, soit le cours de clôture moyen pondéré selon le volume à la Bourse de Toronto pour les 20 jours de bourse précédant le 1^{er} décembre 2008. Ces DVAAR sont acquis à la fin d'une période de trois ans et leur valeur est versée à la fin de cette période. Le nombre de DVAAR lors du versement correspondra au nombre attribué plus les équivalents de dividendes. Le total des droits, des DDVA et des actions ordinaires détenus et leur valeur au 31 octobre 2008 sont indiqués à la page 35.

h) Les sommes indiquées représentent : l'intérêt couru pour l'exercice approprié dans le cadre du régime de primes d'intéressement à l'intention des cadres pour les montants différés avant le 1^{er} novembre 1987; les droits tenant lieu des dividendes automatiquement crédités dans le cadre des régimes de DDVA, des RIMT de la Banque et des RIMT de BMO MC pour l'exercice approprié; les cotisations versées par la Banque au régime d'actionnariat à l'intention des employés de la Banque pour l'exercice approprié; et les cotisations versées par la Banque aux termes du régime d'épargne et de participation aux bénéfices à l'intention des employés. Au Canada, les membres de la haute direction visés participent au régime d'actionnariat 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 % de la rémunération admissible.

Droits à la valeur d'actions liés au rendement, droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions, droits différés à la valeur d'actions et actions ordinaires détenus au 31 octobre 2008

Le tableau ci-après indique le nombre total de droits, de DDVA et d'actions ordinaires de la Banque détenus par chaque membre de la haute direction visé, de même que leur valeur au 31 octobre 2008.

Nom	Type	Nombre total de droits a)/ d'actions ordinaires	Valeur au 31 octobre 2008 b)	Valeur totale au 31 octobre 2008
W.A. Downe	RIMT de la Banque	69 117	3 128 247 \$	
	RIMT de BMO MC	7 142	307 120 \$	
	DDVA	92 187	3 950 396 \$	
	Actions ordinaires	131 039	5 637 298 \$	13 023 061 \$
R.C. Robertson	DVAAR	11 235	481 289 \$	
	Actions ordinaires	7 528	323 855 \$	805 144 \$
T.E. Flynn	RIMT de la Banque	23 088	1 044 958 \$	
	DVAAR	2 298	104 030 \$	
	Actions ordinaires	2 808	120 800 \$	1 269 788 \$
T.V. Milroy	RIMT de la Banque	12 586	569 627 \$	
	RIMT de BMO MC	61 287	2 635 445 \$	
	DDVA	120 792	5 176 181 \$	
	Actions ordinaires	2 153	92 622 \$	8 473 875 \$
G.G. Ouellette	RIMT de la Banque	37 457	1 695 282 \$	
	DDVA	97 189	4 164 724 \$	
	Actions ordinaires	191 155	8 223 402 \$	14 083 408 \$
F.J. Techar	RIMT de la Banque	42 036	1 902 557 \$	
	DVAAR	16 111	690 379 \$	
	DDVA	41 687	1 786 392 \$	
	Actions ordinaires	8 827	379 737 \$	4 759 065 \$

Notes

- a) Comme des droits supplémentaires sont automatiquement crédités en remplacement des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque dans le cadre du RIMT de la Banque, du RIMT de BMO MC, des régimes de DVAAR et des régimes de DDVA, le nombre de DDVA et de droits comprend les droits automatiquement crédités en remplacement des dividendes, lesquels figurent également dans la colonne « Autre rémunération ».
- b) Les droits attribués dans le cadre du RIMT de la Banque et des régimes de DVAAR ont été évalués d'après le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les 90 jours civils précédant le 31 octobre 2008, soit 45,26 \$. Les droits attribués dans le cadre du RIMT de BMO MC ont été évalués d'après le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de 10 jours de bourse terminée le 31 octobre 2008, soit 43,00 \$. Les DDVA ont été évalués d'après le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 octobre 2008, soit 42,85 \$. Les actions ordinaires ont été évaluées d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2008, soit 43,02 \$.

Régime d'incitation à long terme de la Banque

En 2007, dans le cadre de sa nomination à titre de président et chef de la direction, M. Downe s'est vu attribuer une prime spéciale liée au RTA relatif. La prime vise à récompenser un rendement supérieur, en termes relatifs et absolus, graduel et soutenu, comme suit : la prime a une durée de cinq ans (du 1^{er} mars 2007 au 1^{er} mars 2012) et son niveau cible est fixé à 10 000 000 \$ si la Banque atteint un RTA supérieur à celui de son groupe de référence canadien (c.-à-d. les cinq autres grandes banques canadiennes) et augmente le RTA absolu de 25 %

à la fin de la période de rendement. Si les objectifs de rendement ambitieux ne sont pas atteints, la valeur de la prime sera ramenée à zéro. Si la Banque atteint le RTA relatif le plus élevé et augmente le RTA absolu de 25 % à la fin de la période de rendement, la prime sera de 12 500 000 \$. Vu les objectifs de rendement ambitieux et le risque d'annulation, la prime est réputée avoir une valeur indéterminée.

Nom	Nombre de titres ou de droits	Période de rendement ou autre délai à courir jusqu'à l'échéance ou au paiement	Paiements à venir estimatifs au titre de régimes non fondés sur le cours de titres		
			Seuil (\$ ou nombre)	Cible (\$ ou nombre)	Plafond (\$ ou nombre)
W.A. Downe	0	5 ans	0	10 000 000 \$	12 500 000 \$

Options d'achat d'actions

Au cours de l'année civile 2008, des options d'achat d'actions visant des actions ordinaires de la Banque ont été attribuées aux membres de la haute direction visés de la façon énoncée dans le tableau suivant. 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. (Vous trouverez des précisions sur le régime d'options d'achat d'actions aux pages 40 et 41.)

Attributions d'options pendant l'année civile terminée le 31 décembre 2008

Nom	Nombre de titres faisant l'objet d'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)	Expiration
W.A. Downe	219 749	9,47	34,13	34,13	11 décembre 2018
R.C. Robertson	Néant	Néant	s.o.	s.o.	11 décembre 2018
T.E. Flynn	70 320	3,03	34,13	34,13	11 décembre 2018
T.V. Milroy	61 302	2,64	45,00	45,00	27 mars 2018
T.V. Milroy	142 837	6,15	34,13	34,13	11 décembre 2018
G.G. Ouellette	83 505	3,60	34,13	34,13	11 décembre 2018
F.J. Techar	86 149	3,71	34,13	34,13	11 décembre 2018

Les sommes indiquées représentent le nombre de titres faisant l'objet d'options attribuées à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'année civile 2008. Les options indiquées dans le tableau ci-dessus ont été attribuées en décembre 2008 et représentent les plus récentes attributions d'options d'achat d'actions approuvées, sauf en ce qui concerne M. Milroy, qui a également reçu des options en mars 2008 dans le cadre de sa promotion. M. Robertson, en sa qualité de chef des finances intérimaire, n'a pas reçu d'options. La Banque a conclu que cette méthode de présentation permettra de divulguer de façon plus claire la rémunération des membres de la haute direction à ses actionnaires. Voici le nombre d'options et le pourcentage du total des options attribuées au cours de l'exercice 2008 déclarés l'an dernier et ne figurant

pas dans le tableau : M. Downe, 165 400, 12,37 %; M. Flynn, 34 600, 2,59 %; M. Milroy, 24 100, 1,80 %; M. Ouellette, 58 200, 4,35 % et M. Techar, 79 200, 5,92 %. 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 60,23 \$. Les options sont acquises sur une période de quatre ans, par tranche de 25 % par année. Une proportion de 33 % et de 34 % d'entre elles ne peuvent être exercées que si elles satisfont à la condition selon laquelle le cours des actions augmente de 50 % et à la condition selon laquelle le cours des actions augmente de 100 %, respectivement. Elles expirent le 13 décembre 2017.

Total des options exercées pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2008 et valeur des options à la fin de l'exercice

Le tableau suivant indique le nombre d'actions ordinaires de la Banque acquises par l'exercice d'options d'achat d'actions au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2008, la valeur globale réalisée lors de 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 de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2008, soit 43,02 \$.

Nom	Nombre de titres acquis lors de l'exercice	Valeur globale réalisée (\$)	Nombre d'options non exercées au 31 octobre 2008		Valeur des options dans le cours non exercées au 31 octobre 2008 (\$)	
			Pouvant être exercées	Ne pouvant être exercées	Pouvant être exercées	Ne pouvant être exercées
W.A. Downe	48 000	1 061 159	639 684	451 916	4 356 973	391 564
R.C. Robertson	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
T.E. Flynn	Néant	Néant	16 037	84 263	Néant	Néant
T.V. Milroy	Néant	Néant	160 862	127 740	1 162 653	Néant
G.G. Ouellette	Néant	Néant	592 851	308 649	6 416 795	267 407
F.J. Techar	47 200	848 838	278 886	172 414	1 685 317	Néant

Conventions de retraite

Régimes de retraite à l'intention des cadres

Conventions d'allocation de retraite

La Banque de Montréal a conclu des conventions d'allocation de retraite avec certains membres de la haute direction visés. Au moment de leur départ à la retraite, MM. Downe, Techar et Ouellette auront respectivement droit à une allocation de retraite aux termes de ces conventions. L'allocation de retraite globale est composée de sommes payables par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et le régime de retraite à l'intention des cadres canadiens (ou le régime de retraite d'une filiale) ainsi que des sommes payables aux termes des conventions d'allocation de retraite. Si l'une de ces personnes reçoit une allocation de retraite annuelle au moment de son décès, une prestation de survivant sera versée à son conjoint survivant ou à leurs enfants à charge, s'il y a lieu. De plus, les conventions d'allocation de retraite précisent les prestations de retraite et de départ payables en cas de congédiement sans motif sérieux et de changement de contrôle (comme il est indiqué aux pages 39 et 40), de cessation d'emploi et de décès avant la retraite.

Les tableaux suivants contiennent des détails au sujet des prestations payables à la retraite de MM. Downe, Ouellette et Techar aux termes des conventions d'allocation de retraite :

Conventions d'allocation de retraite – Définition des revenus moyens les plus élevés

Nom	Retraite à la date normale
W.A. Downe G.G. Ouellette F.J. Techar	Somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime moyenne versée dans le cadre du RICT pour les cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées, la prime versée dans le cadre du RICT étant limitée à 45 % du salaire des 12 derniers mois

Conventions d'allocation de retraite – Dispositions relatives à la retraite

Nom	Prestations payables à la date normale de retraite			Prestations payables en cas de retraite anticipée	
	Âge	Prestation annuelle	Années de service projetées	Âge	Réduction de l'allocation
W.A. Downe	60 ans	Égale à 2 % des revenus moyens les plus élevés pour chaque année de service décomptée a)	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
F.J. Techar	60 ans	Égale à 2 % des revenus moyens les plus élevés pour chaque année de service décomptée b)	32	55 ans	3 % par année entre 55 ans et 60 ans

Notes

- a) En raison de la réglementation fiscale américaine, une tranche de la prestation payable à M. Downe aux termes de la convention d'allocation de retraite conclue avec celui-ci est payable sous forme de versement forfaitaire qui représente la valeur des prestations annuelles payables aux termes de cette convention. Les prestations de retraite annuelles totales de M. Downe sont plafonnées à 1 000 000 \$ US par année conformément à sa convention d'allocation de retraite ci-dessus.
- b) En raison de la réglementation fiscale américaine, les prestations payables à M. Techar aux termes de la convention d'allocation de retraite conclue avec celui-ci sont payables sous forme de versement forfaitaire qui représente la valeur des prestations annuelles payables aux termes de cette convention.

Prestations de retraite annuelles estimatives payables à la retraite – Conventions d'allocation de retraite a)

Revenus moyens les plus élevés b) (\$)	Années de service décomptées c) d)				
	15	20	25	30	35
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 de retraite 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 le régime de retraite à l'intention des cadres canadiens (ou le régime de retraite d'une filiale) ainsi qu'aux termes des conventions d'allocation de retraite. Ces prestations de retraite totales ne sont pas réduites par la rente maximale payable aux termes du Régime de rentes du Québec/Régime de pensions du Canada (ou les prestations sociales d'autres pays de résidence) au moment pertinent.
- b) Les revenus moyens les plus élevés des membres de la haute direction visés sont définis ci-dessus.
- c) Voici les années de service décomptées projetées des personnes suivantes aux termes des conventions d'allocation de retraite à la date normale de la retraite : M. Downe, 29 ans; M. Ouellette, 17 ans (y compris 8,5 années de service antérieur auprès de Nesbitt Thomson et de Burns Fry, qui seront reconnues sur une période équivalente d'emploi auprès de la Banque de Montréal) et M. Techar, 32 ans.
- d) En raison de la réglementation fiscale américaine, dans le cas de M. Downe et de M. Techar, la valeur actuarielle d'une partie de leur prestation annuelle totale leur sera versée en une somme forfaitaire à leur retraite.

Régime complémentaire de retraite à l'intention des cadres ainsi que des directeurs généraux désignés et des personnes désignées de la Banque de Montréal (le « régime de retraite à l'intention des cadres canadiens »)

MM. Flynn et Robertson participent au régime de retraite à l'intention des cadres canadiens de la Banque, qui est un régime de retraite à prestations déterminées. Ce régime précise les prestations de retraite payables aux participants à la retraite, en cas de cessation de leur emploi avant la retraite et en cas de décès. À la retraite, les prestations des participants seront constituées de sommes payables par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal ainsi que le régime de retraite à l'intention des cadres canadiens. Les participants à ce régime peuvent également choisir d'augmenter leurs prestations de retraite en contribuant à un régime de retraite contributif facultatif offert dans le cadre du programme de retraite.

Prestations de retraite annuelles estimatives payables à la retraite – Régime de retraite à l'intention des cadres canadiens non contributif a) c)

Revenus moyens les plus élevés b) (\$)	Années de service décomptées				
	15	20	25	30	35
250 000	45 000	60 000	75 000	90 000	105 000
300 000	54 000	72 000	90 000	109 000	127 000
350 000	64 000	85 000	106 000	127 000	148 000
400 000	73 000	97 000	122 000	146 000	170 000
450 000	82 000	110 000	137 000	165 000	192 000
500 000	92 000	122 000	153 000	184 000	214 000
550 000	101 000	135 000	169 000	202 000	236 000
600 000	111 000	147 000	184 000	221 000	258 000
650 000	120 000	160 000	200 000	240 000	280 000

Notes

- Les prestations de retraite annuelles indiquées dans le tableau ci-dessus représentent les prestations de retraite viagères et ne comprennent pas les prestations de rattachement qui seront payables à certains membres avant l'âge de 65 ans.
- Aux termes du régime, les revenus moyens les plus élevés sont plafonnés à 500 000 \$ pour les membres d'un échelon inférieur à celui de premier vice-président à la direction.
- Les prestations de retraite annuelles indiquées dans le tableau ci-dessus ont été calculées en fonction de la formule de calcul des prestations postérieure au 30 juin 1987.

Prestations de retraite annuelles estimatives payables à la retraite – Régime à l'intention des cadres canadiens contributif a) c)

Revenus moyens les plus élevés b) (\$)	Années de service décomptées d)				
	15	20	25	30	35
250 000	64 000	86 000	107 000	129 000	150 000
300 000	78 000	103 000	129 000	155 000	181 000
350 000	91 000	121 000	151 000	182 000	212 000
400 000	104 000	139 000	173 000	208 000	243 000
450 000	117 000	156 000	195 000	235 000	274 000
500 000	131 000	174 000	218 000	261 000	305 000
550 000	144 000	192 000	240 000	288 000	336 000
600 000	157 000	209 000	262 000	314 000	366 000
650 000	170 000	227 000	284 000	341 000	397 000

Notes

- Les prestations de retraite annuelles indiquées représentent les prestations de retraite viagères et ne comprennent pas les prestations de rattachement qui seront payables à certains membres avant l'âge de 65 ans.
- Aux termes du régime, les revenus moyens les plus élevés sont plafonnés à 500 000 \$ pour les membres d'un échelon inférieur à celui de premier vice-président à la direction.
- Les prestations de retraite annuelles indiquées ont été calculées en fonction de la formule de calcul des prestations postérieure au 30 juin 1987.
- Toutes les années de service décomptées sont présumées constituer des années admissibles pendant lesquelles le participant a versé des cotisations facultatives aux fins du calcul des prestations de retraite annuelles indiquées.

Régime de retraite à l'intention des employés de Nesbitt Burns

M. Milroy participe au régime de retraite à l'intention des employés de BMO Nesbitt Burns, qui est un régime de retraite à cotisations déterminées. Aux termes de ce régime, la Banque et les participants au régime cotisent au programme de retraite. La cotisation de la Banque est limitée à 3 500 \$ et est affectée au volet régime de retraite à cotisations déterminées du programme. La cotisation des employés est limitée à 2 000 \$ par année et peut être affectée à un régime enregistré d'épargne-retraite collectif particulier ou au régime de retraite à cotisations déterminées. Les cotisations de M. Milroy sont affectées à un régime enregistré d'épargne-retraite. Les membres sont chargés de gérer leur compte de retraite en fonction des choix de placement prévus par le régime.

Nom	Valeur accumulée au titre du régime de retraite à cotisations déterminées au début de l'exercice	Montant rémunérateur a)	Montant non rémunérateur b)	Valeur accumulée au titre du régime de retraite à cotisations déterminées à la fin de l'exercice
T.V. Milroy	59 439,22 \$	3 500 \$	(9 096,04 \$)	53 843,18 \$

Notes

- Le montant rémunérateur comprend les cotisations de la Banque seulement. Le régime ne prévoit pas de « gains de placement réalisés au-dessus du cours du marché ».
- Les éléments non rémunérateurs responsables des variations de la valeur accumulée comprennent les cotisations des employés et les gains provenant des placements du régime.

Prestations déterminées estimatives payables à l'âge normal de la retraite

D'après la rémunération actuelle, voici les prestations annuelles estimatives payables à l'âge normal de la retraite à chaque membre de la haute direction visé dont les prestations de retraite sont calculées comme des prestations déterminées : M. Downe, 854 200 \$ US, M. Flynn, 227 800 \$ a), M. Robertson, 21 500 \$ b), M. Ouellette, 275 500 \$ et M. Techar, 505 100 \$ US. Une tranche de 78 400 \$ US des prestations payables à M. Downe à l'âge normal de la retraite qui sont indiquées ci-dessus sera payable sous forme de pension annuelle par La Société

de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et la valeur actuarielle du reste de cette pension lui sera versée sous forme de versement forfaitaire conformément à la législation fiscale américaine. Une tranche de 3 600 \$ US des prestations payables à M. Techar à l'âge normal de la retraite qui sont indiquées ci-dessus sera payable sous forme de pension annuelle par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et une tranche de 106 700 \$ US d'entre elles sera payable sous forme de pension annuelle par le régime agréé de Harris, ou

encore, M. Techar recevra la valeur actuarielle de cette somme sous forme de versement forfaitaire versé par le régime agréé de Harris ainsi que la valeur actuarielle du reste de la pension sous forme de versement forfaitaire, conformément à la législation fiscale américaine.

Notes

- a) M. Flynn a droit à une pension non réduite globale à l'âge de 65 ans. Cette somme représente la pension payable à l'âge de 65 ans (âge normal de la retraite) dans l'hypothèse où la retraite commence à l'âge de 60 ans.
- b) M. Robertson a droit à une pension non réduite à l'âge de 65 ans. Cette somme représente la pension payable à l'âge de 65 ans dans l'hypothèse où la retraite commence à l'âge de 65 ans.

Information supplémentaire au sujet des prestations de retraite déterminées

Pour plus de transparence et de clarté 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 dont les prestations de retraite constituent des prestations déterminées.

Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour l'exercice 2008

Les sommes indiquées dans le tableau ci-après représentent la charge liée aux prestations de retraite relative au service de 2008 pour chacun des membres de la haute direction visés et l'incidence des différences entre la rémunération réellement versée en 2008 et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice.

Nom	Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération au cours de l'exercice 2008 a)
W.A. Downe	(13 359) \$
R.C. Robertson	24 636 \$
T.E. Flynn	137 282 \$
G.G. Ouellette	400 513 \$
F.J. Techar	307 863 \$ US

Note

- a) L'incidence nette des modifications apportées aux hypothèses utilisées aux fins de l'établissement de la rémunération pour les données de la fin de l'exercice 2008 réduit l'obligation de la Banque au titre des prestations de retraite.

Variations de l'obligation au titre des prestations constituées pour l'exercice 2008

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 rajustements de salaire futurs et aux primes du RICT. 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 l'augmentation de la charge pour l'exercice 2008 attribuée au service et à la rémunération des cadres indiquée dans le tableau précédent de même que les variations normales a) de l'obligation au titre des prestations découlant de l'évaluation annuelle des régimes de retraite de la Banque, qui visent tous les employés participants.

Nom	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2007 b) 1)	Variation de l'obligation au titre des prestations constituées en 2008 b) c) 2)	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2008 b) 3) = 1) + 2)	Années de service décomptées au 31 octobre 2008
W.A. Downe	9 234 600 \$	(1 678 000) \$	7 556 600 \$	25,42
R.C. Robertson	néant \$	21 500 \$	21 500 \$	0,67
T.E. Flynn	385 500 \$	(2 900) \$	382 600 \$	11,75
G.G. Ouellette	3 458 200 \$	(154 900) \$	3 303 300 \$	19,00
F.J. Techar	3 957 400 \$ US	(827 500) \$ US	3 129 900 \$ US	24,00

Notes

- a) Les variations 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 par suite des variations des rendements des obligations à long terme et les fluctuations des taux de change.
- b) Pour calculer les sommes indiquées, on a recours aux mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que 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 2007 et de 2008 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.
- c) Il n'est pas tenu compte dans la variation de l'obligation au titre des prestations constituées pour 2008 de l'incidence du rendement de l'actif du régime de retraite de la Banque.

Changement de contrôle et congédiement sans motif sérieux

Les conventions d'allocation de retraite qui s'appliquent à certains membres de la haute direction visés prévoient que si le membre de la haute direction visé quitte la Banque dans les deux années qui suivent 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 d'allocation 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. 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 2008. 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 suivantes 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
W.A. Downe	De 49 % à 55 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime du RICT moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées
G.G. Ouellette	46 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime du RICT moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées
F.J. Techar	De 36 % à 52 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime du RICT moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées

L'incidence de la cessation d'emploi d'un membre de la haute direction visé sur ses options en cours est décrite à la rubrique « Information sur le programme de rémunération en actions – Régime d'options d'achat d'actions » ci-après. Il n'y a aucune incidence sur l'acquisition ou le versement des attributions effectuées aux termes des régimes d'incitation à moyen terme. Les DDVA en cours sont rachetés contre du comptant ou des actions ordinaires achetées sur le marché libre après la cessation d'emploi conformément au régime. 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 des soins de santé et des soins dentaires, auxquels ils auraient autrement droit aux termes des programmes de rémunération et d'avantages sociaux que la Banque offre à tous ses employés retraités.

Information sur le programme de rémunération en 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 autorisée. Les actionnaires ont approuvé pour la première fois le régime d'options d'achat d'actions en 1995. Une modification visant à augmenter le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions sera soumise à l'examen des actionnaires à l'assemblée générale annuelle qui aura lieu le 3 mars 2009. Même si des options sont en cours aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants, que les actionnaires ont approuvé à l'assemblée générale annuelle de la Banque tenue le 25 février 2002, les actionnaires ont adopté à l'assemblée générale annuelle tenue le 24 février 2004 une résolution mettant fin à l'attribution 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 41.

Le tableau suivant indique, au 31 octobre 2008, 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.

Régime d'options d'achat d'actions

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 (exclusion faite des titres indiqués à la colonne a))
Programmes de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs de titres	20 017 082	43,68 \$	2 732 056
Programmes de rémunération à base d'actions non approuvés par les porteurs de titres	Néant	Néant	Néant
Total	20 017 082	43,68 \$	2 732 056

Principales caractéristiques du régime d'options d'achat d'actions de la Banque

Restrictions relatives à l'émission

Admissibilité	Options attribuées à des employés de la Banque et d'entités du même groupe au gré du comité
Nombre maximum d'actions pouvant être émises	62 200 000 actions ordinaires de la Banque (représentant 11,50 % des actions émises et en circulation au 2 janvier 2009)
Nombre d'actions actuellement émises (dilution)	21 308 113 actions ordinaires pouvant être émises à l'exercice d'options en cours (représentant 3,94 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque au 2 janvier 2009)
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission	958 850 actions ordinaires demeurent disponibles aux fins d'émission (représentant 0,18 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque au 2 janvier 2009)
Autres restrictions	Le nombre maximum d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes d'options en faveur d'un participant ne peut excéder 5 % des actions ordinaires de la Banque alors émises et en circulation. De plus, le nombre maximum d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission à tout moment ne peut excéder 10 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque
Ligne directrice du comité (nombre d'actions pouvant être attribuées et d'options en cours)	Le comité a adopté une ligne directrice selon laquelle le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours qui n'ont pas encore été exercées doit correspondre à au plus 7,5 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation de la Banque. La Banque est en conformité avec cette ligne directrice. Par conséquent, des restrictions relatives au nombre d'options pouvant être attribuées à des employés aux termes du régime ne sont pas nécessaires

Conditions du régime

Durée maximale des options	10 ans à compter de la date d'attribution
Prix d'exercice	Égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution
Transfert / cession	Les options ne peuvent être transférées ou cédées que par testament ou conformément aux lois sur les successions
Droits à la plus-value d'actions (DPVA)	Des DPVA sont attribués aux termes du régime lorsqu'il est impossible ou désavantageux d'attribuer des options aux cadres. Les DPVA sont attribués aux mêmes conditions que les options et, à l'exercice, le titulaire recevra pour chaque DPVA, au lieu d'une action ordinaire de la Banque, un paiement au comptant correspondant à 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 immédiatement la date d'exercice sur le prix d'exercice du DPVA. Des DPVA peuvent également être attribués simultanément à des options de sorte que le participant a le choix d'exercer l'option ou le DPVA (mais non les deux). Le cas échéant, l'exercice de l'un entraîne l'annulation du nombre correspondant de l'autre
Acquisition et exercice d'options	Les options d'achat d'actions ne peuvent être exercées que si elles sont acquises. Les options de la Banque s'acquiescent à raison de 25 % par année sur quatre ans. Outre la condition précitée, certaines options d'achat d'actions sont assujetties à la condition que le cours des actions ordinaires atteigne un certain niveau
Expiration des options	La première des éventualités suivantes à survenir : i) le cinquième anniversaire de la date de retraite du participant; ii) le troisième anniversaire de la date de cessation d'un emploi à temps plein en raison d'une invalidité ou d'un décès; iii) le dixième anniversaire de la date d'attribution. Les options sont annulées si un participant démissionne de son poste ou est congédié pour un motif sérieux. En cas de congédiement sans motif sérieux, le participant peut exercer les options acquises en cours dans les 90 jours suivant la cessation de son emploi. Toutes les options restantes sont ensuite annulées

Modifications apportées au régime	<p>Le Conseil d'administration ou le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres peut modifier ou résilier le régime à tout moment pourvu que les modifications n'aient pas pour effet de réduire les droits qu'un participant a accumulés avant la date de la modification. Les modifications suivantes doivent être soumises à l'approbation des actionnaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) l'augmentation du nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du régime; ii) la réduction du prix d'exercice d'une option (l'annulation ou la résiliation de l'option d'un participant au régime avant sa date d'expiration aux fins de réémission en faveur du même participant d'options comportant un prix d'exercice inférieur sera traitée comme une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une option); iii) le prolongement de la durée d'une option au-delà de la date d'expiration (sauf si la date d'expiration tombe dans une période d'interdiction d'opérations de la Banque); iv) l'autorisation pour les administrateurs non-employés de participer au régime; v) l'autorisation de transférer des options ou des droits à la plus-value d'actions, sauf dans le cadre du processus habituel de règlement d'une succession; vi) le report de la date d'expiration d'une option à plus de 10 ans après sa date d'attribution (sauf si la date d'expiration tombe dans une période d'interdiction d'opérations de la Banque); vii) l'autorisation d'effectuer des attributions, sauf des attributions d'options et de droits à la plus-value d'actions, aux termes du régime. <p>Les modifications pouvant être apportées sans l'approbation des actionnaires sont les modifications de nature administrative, l'ajout d'engagements de la Banque visant à protéger les participants, le rajustement d'options en cours par suite de certaines opérations de la Banque, l'ajout de dispositions prévoyant l'annulation d'options dans certaines circonstances, l'ajout de dispositions prévoyant des pratiques à adopter relativement aux retenues d'impôt applicables, la modification des dispositions en matière d'acquisition d'une option et la modification des dispositions en matière de résiliation d'une option qui n'entraîne pas la prolongation de la durée de l'option au-delà de sa date d'expiration initiale.</p>
Processus d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> i) les cadres doivent ouvrir un compte auprès de BMO Ligne d'action pour faciliter l'exercice de leurs options; ii) lorsqu'une option est exercée, le prix d'exercice est débité du compte et, dans la mesure où il excède les fonds disponibles dans le compte, l'intérêt est facturé au cadre au même taux que celui qui est facturé aux clients pour l'achat de titres sur marge; iii) si le cadre a choisi de vendre la totalité ou une partie des actions ordinaires émises à l'exercice des options, BMO Ligne d'action conserve une partie du produit de la vente pour couvrir le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts; iv) si le cadre a choisi de conserver les actions ordinaires émises à l'exercice des options, il lui incombe de régler le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts.

En 2008, le comité a revu les modalités du régime actuel et le Conseil a approuvé, en se fondant sur la recommandation du comité, la hausse du nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime, qui est soumise à l'approbation des actionnaires, et diverses modifications relatives au régime qui ne requièrent pas l'approbation des actionnaires et qui visent à satisfaire à certaines exigences réglementaires, à clarifier les intentions de la Banque ainsi qu'à rendre le régime plus souple et son administration plus efficace. Ces modifications sont énoncées ci après :

Résumé des modifications apportées au régime en 2008

Augmentation du nombre maximal d'actions	Augmenter le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime de 10 000 000 d'actions supplémentaires. Cette augmentation est soumise à l'approbation des actionnaires à l'assemblée générale annuelle de 2009. Les motifs à l'appui de cette augmentation sont résumés aux pages 5 et 6
Annulation en cas de redressement des états financiers ou d'actes nuisibles pendant l'emploi	Autoriser le comité ou le Conseil d'administration à déclarer l'annulation de la totalité ou d'une partie des options acquises et non acquises d'un cadre en cas de redressement des états financiers ou si on découvre qu'un ancien cadre a commis un acte nuisible pour la Banque alors qu'il était à son service

Annulation en cas de concurrence	Autoriser que soit déclarée l'annulation d'options si un cadre à la retraite ou un cadre atteint d'une invalidité permanente fait concurrence à la Banque ou sollicite des employés ou des clients de la Banque ou si un participant congédié sans motif sérieux sollicite des employés ou des clients de la Banque
Changement de contrôle	Prévoir une disposition en matière de changement de contrôle à double critère de déclenchement selon laquelle si un cadre perd son emploi (sauf pour un motif sérieux) dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, toutes ses options seront acquises immédiatement et ce cadre disposera de 90 jours pour les exercer
Congé autorisé	Permettre aux employés en congé autorisé temporaire de recevoir des attributions d'options
Dessaisissement	Permettre au comité de continuer de traiter les employés qui ont perdu leur emploi dans le cadre d'un dessaisissement comme des participants au régime ou de rajuster les modalités (y compris les modalités en matière d'acquisition) de leurs options
Contribuable américain	Exclure tout participant qui est un contribuable américain de l'application des dispositions qui prolongeraient la durée d'une option devant expirer durant une période d'interdiction d'opérations de la Banque
Échange d'options contre des actions	Permettre aux participants de choisir de remettre leurs options dans le cours avant l'expiration en échange d'actions ordinaires d'une valeur équivalente au montant dans le cours
Options liées à la hausse du cours des actions	Donner au comité tous les pouvoirs discrétionnaires pour déterminer le nombre d'options devant être attribuées sous forme d'options standards et d'options liées à la hausse du cours des actions
Divers	Diverses modifications mineures ont été apportées au régime pour des raisons de clarté et d'uniformité

Régime d'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 2008, ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants. Comme nous l'avons indiqué à la page 16, aucune autre option ne peut être attribuée aux termes de ce régime. Les principales modalités de ce régime sont les suivantes :

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

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

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

À la connaissance de la Banque, au 2 janvier 2009, les administrateurs, membres de la haute direction, employés, 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 et ces personnes ne devaient à une autre entité aucune somme faisant l'objet d'une garantie, d'une convention de soutien, d'une lettre de crédit ou d'une autre convention ou d'un autre engagement similaire fourni par la Banque ou ses filiales. En outre, la Banque ne consent pas de prêts personnels à ses administrateurs et aux membres de sa haute direction, au sens donné aux termes « directors » et « executive officers » dans la Sarbanes-Oxley Act of 2002 des États-Unis, sauf si cette loi l'y autorise.

Encours total des prêts

Le tableau suivant indique, au 2 janvier 2009, l'encours total des prêts que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, membres de la haute direction et employés, anciens et actuels, de la Banque et de ses filiales.

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales (\$)
Autre	355 675 654 \$

Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Au 2 janvier 2009, la Banque et ses filiales n'avaient consenti aucun prêt aux administrateurs et aux membres de la haute direction de la Banque, à l'exclusion de prêts de caractère courant.

Assurance des administrateurs et des dirigeants

La Banque a souscrit, à ses frais, une police d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui procure une protection aux administrateurs et dirigeants de la Banque de Montréal et de ses filiales uniquement lorsqu'ils agissent en cette qualité. La police d'assurance prévoit une limite de 300 millions de dollars par réclamation et au total. Elle est en vigueur jusqu'au 31 octobre 2009 et ne comporte aucune franchise.

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

compte de la Banque lorsque la Banque peut ou doit, selon les lois, verser une indemnité à un administrateur ou à un dirigeant. Cette police comporte une limite nette de 150 millions de dollars par réclamation et au total, et prévoit une franchise de 50 millions de dollars payable par la Banque. Elle est en vigueur jusqu'au 31 octobre 2009.

Les primes que verse la Banque pour ces deux polices s'élèvent à environ 2,9 millions de dollars par année.

Renseignements complémentaires

L'information financière sur la Banque figure dans les états financiers comparatifs de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 de même que dans le rapport de gestion y afférent. Vous trouverez des renseignements complémentaires sur la Banque sur son site Web, à www.bmo.com, sur SEDAR (Système électronique de données, d'analyse et de recherche), à www.sedar.com, et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, à www.sec.gov/edgar.

- Si vous souhaitez obtenir sans frais un exemplaire des documents suivants :
- la plus récente notice annuelle de la Banque, ainsi que tous documents, ou les pages pertinentes de tous documents, intégrés par renvoi dans celle-ci;
 - les états financiers comparatifs de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008, ainsi que le rapport des vérificateurs des actionnaires

- y afférent et tous les états financiers intermédiaires de la Banque pour les périodes postérieures au 31 octobre 2008 et les rapports de gestion y afférents;
- la présente circulaire de sollicitation de procurations,
- veuillez transmettre votre demande à l'adresse suivante :

Banque de Montréal
 Secrétariat général de la Banque
 19th Floor, 1 First Canadian Place
 Toronto (Ontario) M5X 1A1
 Télécopieur : 416 867-6793 Téléphone : 416 867-6785
 Courriel : corp.secretary@bmo.com

Comment communiquer avec le Conseil d'administration

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

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

Approbation des administrateurs

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

Le vice-président et secrétaire général,



Blair F. Morrison
 Le 13 janvier 2009

Annexe 1 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

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

Nous continuons à faire le suivi des modifications réglementaires et des meilleures pratiques en matière de gouvernance et nous envisagerons des changements de nos pratiques en matière de gouvernance, s'il y a lieu. Dans la présente annexe, nous faisons mention de documents et de renseignements disponibles sur notre site Web à www.bmo.com/relationinvestisseurs. Les actionnaires peuvent également se procurer sur demande un exemplaire imprimé des renseignements disponibles sur le site Web auprès du Secrétariat général de la Banque à l'adresse indiquée à la page 43 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Conseil d'administration (le « Conseil »)

Indépendance des administrateurs

« Tous les candidats, à l'exception de William Downe, à l'élection aux postes d'administrateurs qui aura lieu le 3 mars 2009, sont « indépendants » au sens des règles des ACVM et des lois et normes américaines pertinentes et n'appartiennent pas au « groupe » de la Banque en vertu de la Loi sur les banques. »

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature et le Conseil d'administration participent à la détermination de l'indépendance des administrateurs et du lien avec la Banque à l'aide des renseignements concernant les liens personnels, d'affaires et autres des administrateurs avec la Banque, les entités de son groupe et les vérificateurs des actionnaires, recueillis par l'entremise de fiches biographiques, de rapports et de questionnaires remplis par les administrateurs. Il est également tenu compte de renseignements provenant des registres et des rapports de la Banque, ainsi que des renseignements sur les entités au sein desquelles les administrateurs jouent un rôle.

Le Conseil examine l'importance des liens tant du point de vue de la Banque que de celui des personnes ou des entités avec lesquelles l'administrateur a un lien. Le Conseil a déterminé que tous les candidats à l'élection aux postes d'administrateurs qui aura lieu le 3 mars 2009 sont « indépendants » au sens des règles des ACVM et des lois et normes américaines pertinentes et n'appartiennent pas au « groupe » de la Banque en vertu de la Loi sur les banques, sauf William Downe qui est actuellement président et chef de la direction de la Banque. Le Conseil a également déterminé que tous les membres du comité de vérification respectent les exigences canadiennes et américaines additionnelles en matière d'indépendance applicables aux

membres des comités de vérification de sociétés inscrites en bourse. La Banque a conclu des conventions de prêt ou de services bancaires avec certains administrateurs et certaines entités dont l'un ou l'autre des administrateurs est un dirigeant ou dans lesquelles il a un intérêt. Lors de la détermination de l'indépendance des administrateurs, on a tenu compte de ces conventions mais on ne les a pas jugées importantes, étant donné qu'elles respectent les paramètres et les limites prévus à cet égard par les normes sur l'indépendance des administrateurs adoptées par le Conseil.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur chaque candidat à un poste d'administrateur, y compris les autres conseils de sociétés inscrites en bourse auxquels il siège, la valeur des titres de participation de la Banque qu'il détient ainsi que son relevé des présences aux réunions du Conseil et de comités au cours de l'exercice 2008 aux pages 7 à 18 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Indépendance du président du Conseil

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

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

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

Taille du Conseil

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

La taille du Conseil est réexaminée officiellement tous les ans par les membres du Conseil et de façon régulière par le comité de gouvernance et de mise en candidature. Au cours de l'exercice 2008, un administrateur possédant des compétences particulières dans la gestion des risques et les marchés financiers américains a été ajouté au Conseil. 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 de la prise de décisions, permet de pourvoir en membres tous ses comités et répond aux besoins de planification de la relève. À l'assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le 3 mars 2009, il y aura 16 administrateurs à élire (deux administrateurs actuels ne se porteront pas candidats).

Mandat des administrateurs

Les politiques de la Banque stipulent qu'un administrateur ne se portera pas candidat à la réélection au poste d'administrateur à la première assemblée annuelle suivant son 70^e anniversaire. En raison de cette politique, M. Bachand, administrateur actuel de la Banque, ne sollicitera pas un nouveau mandat à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui aura lieu le 3 mars 2009. La durée du mandat des membres actuels du Conseil varie de 1 à 22 ans (la durée moyenne étant de 9 ans).

Mandat du Conseil

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

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

Le mandat du Conseil est présenté à l'annexe A (page 50 de la présente circulaire de sollicitation de procurations) et énonce les responsabilités du Conseil et les caractéristiques personnelles et professionnelles requises de chaque administrateur de même que leurs fonctions et responsabilités.

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

Description des fonctions

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

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

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

Selon la description des fonctions, le président et chef de la direction est chargé de définir, de communiquer et de mettre en œuvre la direction stratégique, les objectifs et les valeurs de base de la Banque dans le but d'optimiser la valeur pour les actionnaires. Il est également responsable envers le Conseil de formuler et d'exécuter des stratégies d'affaires, de superviser la structure et le cadre de la gouvernance d'entreprise de la Banque, d'établir et de maintenir un réseau de relations stratégiques avec des dirigeants d'entreprise, des représentants gouvernementaux et des investisseurs, d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie en matière de ressources humaines qui vise à perfectionner les capacités de leadership et de créer une structure organisationnelle et une culture qui optimisent et soutiennent des niveaux élevés de rendement.

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

Programme d'orientation et de formation permanente

« Les nouveaux administrateurs rencontrent individuellement les chefs de chacune des principales entités d'exploitation de la Banque afin de se renseigner sur les diverses fonctions et activités de la Banque. »

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

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

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

Dans le cadre des réunions ordinaires du Conseil, des présentations portant sur divers aspects des activités de la Banque sont données aux administrateurs. En 2008, les membres du comité d'évaluation des risques et du Conseil ont pu assister à deux séances d'information distinctes sur les risques et la gestion des risques au sein de la Banque. Durant l'exercice, le Conseil et ses comités ont également reçu de l'information et/ou des documents sur une variété de sujets, notamment les suivants :

- les changements qui ont été ou qui pourront être apportés aux normes comptables, y compris les Normes internationales d'information financière;
- les tendances et problèmes actuels en matière de gouvernance d'entreprise;
- le paysage concurrentiel en ce qui a trait au recrutement de candidats talentueux;
- les tendances et problèmes en matière de rémunération des cadres;
- les exigences prévues par l'Accord de Bâle II;
- les perspectives économiques au Canada et aux États-Unis.

Des documents didactiques sur l'économie et d'autres sujets d'intérêt pour le secteur financier sont compris à l'occasion dans les documents fournis aux administrateurs avant les réunions. Le président du Conseil, les présidents des comités ainsi que le président et chef de la direction suggèrent également certaines lectures. Au cours de l'exercice 2008, les administrateurs ont reçu des documents à lire portant, notamment, sur les sujets suivants :

- la conjoncture actuelle des marchés;
- les perspectives économiques nord-américaines;
- la gestion des risques.

Les administrateurs définissent leurs besoins additionnels en matière de formation permanente de diverses façons, notamment par l'entremise de discussions avec les membres de la direction et des réunions du Conseil et des comités. Pour avoir une compréhension plus complète des questions auxquelles est confrontée la Banque, les administrateurs sont encouragés

à assister à au moins deux réunions des comités du Conseil dont ils ne sont pas membres. Les administrateurs reçoivent également le procès-verbal de toutes les réunions des comités, qu'ils en soient membres ou non.

Code de conduite

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

Le Conseil a adopté notre code de conduite et d'éthique détaillé, Principes fondamentaux, qui fournit aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés un ensemble de règles sur leur conduite et sur leur prise de décisions dans le cadre de leurs fonctions. Le Conseil, par l'entremise de son comité de vérification, examine l'application du code Principes fondamentaux de même que toute dispense d'application de celui-ci. En outre, le Conseil a adopté un code d'éthique pour le président et chef de la direction et pour les dirigeants de nos services des finances. Il incombe au comité de vérification de surveiller l'application de ce code d'éthique de même que les dispenses d'application ou les modifications de celui-ci. Depuis la mise en œuvre du code, aucune dispense d'application de celui-ci n'a été accordée. Ces codes sont affichés sur notre site Web. Chaque année, les services du contentieux et de la conformité de la Banque examinent le code Principes fondamentaux afin de s'assurer qu'il respecte toutes les exigences juridiques et qu'il soit conforme aux meilleures pratiques. Si des modifications sont nécessaires, ils font des recommandations au comité de vérification et au Conseil aux fins d'approbation. Chaque année, chaque administrateur, chaque dirigeant et chaque employé doivent signer une attestation indiquant qu'ils ont lu et compris le code Principes fondamentaux et qu'ils l'ont respecté. Il existe un programme de formation en ligne destiné aux nouveaux employés et des tests en ligne pour tous les employés portant sur le code Principes fondamentaux.

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

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

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

Mise en candidature des administrateurs

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature, composé exclusivement d'administrateurs « indépendants », est chargé de repérer et de recommander au Conseil des candidats convenables aux postes d'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 relève des administrateurs. Dans le cadre de cette procédure, le comité examine le bassin de compétences que le Conseil dans son ensemble devrait posséder, évalue le bassin de compétences des membres actuels du Conseil et repère les compétences supplémentaires dont il pourrait éventuellement bénéficier lorsqu'il examine les candidatures aux postes d'administrateurs à la lumière des occasions et des risques auxquels est confrontée la Banque. L'évaluation qui en résulte sert à déterminer si de nouveaux administrateurs devraient être ajoutés au Conseil. Les domaines d'expertise des administrateurs par secteur d'activité sont indiqués dans les biographies des administrateurs qui figurent aux pages 7 à 14 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

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

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

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

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

- changement de leurs fonctions principales ou autres circonstances;
- atteinte de l'âge de 70 ans;
- incapacité d'obtenir la majorité des voix requises aux fins d'élection à une assemblée des actionnaires;
- non-respect de l'exigence d'assister à au moins 75 % des réunions tenues au cours de l'année.

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

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

Rémunération

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil examine tous les ans la rémunération versée aux administrateurs afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle tient compte des risques et des responsabilités associés au fait d'être un administrateur efficace. Vous trouverez des précisions sur la rémunération des administrateurs aux pages 16 à 18 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Le montant total de la rémunération annuelle maximale qui peut être versée à tous les administrateurs en contrepartie de leurs services à ce titre est indiqué dans les règlements administratifs de la Banque. Toute majoration de ce montant total requiert l'approbation des actionnaires. Une modification des règlements administratifs de la Banque visant à augmenter le montant total de la rémunération maximale des administrateurs pour la faire passer de 3 000 000 \$ à 4 000 000 \$ sera soumise

à l'approbation des actionnaires à l'assemblée annuelle des actionnaires du 3 mars 2009. De plus amples détails au sujet de cette modification figurent à la page 6. Depuis l'exercice 2004, aucune option n'est attribuée dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non dirigeants.

Le Conseil continue d'exiger que chaque administrateur non-dirigeant détienne l'équivalent de six fois ses honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions et, tant que ce seuil n'aura pas été atteint, qu'il reçoive toute sa rémunération sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions. Au 31 octobre 2008, tous les administrateurs non-dirigeants satisfaisaient à ces exigences en matière de propriété d'actions, sauf M^{me} Piper. Les actions ordinaires de la Banque et les droits différés à la valeur d'actions appartenant actuellement aux administrateurs sont indiqués dans les notes biographiques de chaque administrateur figurant aux pages 7 à 14 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres, qui se composent exclusivement d'administrateurs « indépendants », examine et approuve chaque année la rémunération des membres de la haute direction et fait des recommandations aux membres indépendants du Conseil, aux fins d'approbation, à l'égard de la rémunération du président et chef de la direction. Vous trouverez des précisions sur la rémunération des cadres aux pages 34 à 41 de la présente circulaire de sollicitation de procurations et vous pourrez consulter l'analyse de la rémunération des cadres aux pages 25 à 33 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres peut embaucher des consultants indépendants pour qu'ils l'aident à s'acquitter de ses responsabilités, notamment pour fixer la rémunération du président et chef de la direction et des autres hauts dirigeants. De plus, ce comité examine et approuve toutes les ententes conclues entre ses conseillers, conseillers juridiques ou consultants et la Banque et ses filiales. Vous trouverez des renseignements sur les consultants embauchés par le comité et la direction de la Banque pour qu'ils les aident à fixer la rémunération des cadres supérieurs, y compris une brève description de leur mandat, dans le Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres figurant aux pages 23 et 24 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Comités du Conseil

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

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

Comité de gouvernance et de mise en candidature

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé d'élaborer et de maintenir des pratiques en matière de gouvernance conformes à des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise. Le comité repère des candidats aux postes d'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. Le comité de gouvernance et de mise en candidature suit l'évolution des meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise à l'échelle mondiale, passe en revue tous les ans nos pratiques à cet égard et en matière de communication de l'information de la Banque et fait des recommandations pour les améliorer, afin que nous soyons un exemple à suivre en matière de gouvernance d'entreprise. Le comité examine également les propositions des actionnaires et recommande les réponses appropriées au Conseil. Chaque année, le comité examine les chartes

de tous les comités du Conseil, les descriptions des fonctions et le mandat du Conseil afin de s'assurer qu'ils respectent toutes les exigences réglementaires pertinentes de même que les meilleures pratiques. En outre, le comité de gouvernance et de mise en candidature coordonne les demandes d'embauche de conseillers externes spéciaux aux frais de la Banque présentées par des administrateurs. Aucune demande de ce genre n'a été présentée au cours de l'exercice 2008. Un rapport des activités du comité en 2008, y compris le nom du président et des membres du comité, se trouve à la page 21 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Comité de vérification

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

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

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 précises, et ce, en l'absence des membres de la direction.

Le comité de vérification voit à ce que la direction établisse et maintienne des contrôles internes appropriés. Chaque année, le comité passe en revue et approuve les méthodes 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. Les membres du comité rencontrent aussi régulièrement le vérificateur en chef, le chef de la conformité, les vérificateurs des actionnaires, les autorités de réglementation et les membres de la direction pour évaluer le caractère adéquat et l'efficacité de ces contrôles. Le comité approuve également au préalable tous les services liés à la vérification et non liés à la vérification que rendent les vérificateurs des actionnaires.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur la composition du comité de vérification, la charte du comité de même que la formation et l'expérience pertinente de ses membres à la rubrique « Information sur le comité de vérification » figurant dans notre notice annuelle datée du 10 décembre 2008. Les honoraires versés aux vérificateurs des actionnaires au cours des deux derniers exercices, qui sont intégrés par renvoi dans la notice annuelle et proviennent de notre rapport annuel 2008, figurent aussi à la page 5 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Un rapport des activités du comité en 2008, y compris les noms du président et des membres du comité, se trouve aux pages 19 et 20 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres

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

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres est chargé d'aider le Conseil à voir à ce que les stratégies en matière de ressources humaines appuient les objectifs de la Banque et soutiennent la valeur pour les actionnaires. Chaque année, le comité examine et évalue le rendement du président et chef de la direction et approuve l'analyse de la rémunération des cadres, qui se trouve aux pages 25 à 33 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. En plus de fixer la rémunération des cadres décrite ci-dessus, le comité examine chaque année les méthodes de planification de la relève pour le président et chef de la direction, y compris en cas d'urgence ou de départ à la retraite. Le processus de planification de la relève permet de repérer les fonctions de leadership essentielles des hauts dirigeants, d'évaluer les capacités des hauts dirigeants de la Banque, d'élaborer des plans de relève pour tous les postes de hauts dirigeants et d'établir un bassin pour la relève composé des personnes les plus talentueuses à la Banque. Chaque année, le président et chef de la direction examine avec le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres le bassin de dirigeants et de cadres supérieurs, y compris les remplaçants éventuels du chef de la direction et des autres membres de la haute direction.

Le comité examine aussi chaque année la planification de la relève pour les membres de la haute direction, y compris la formation et la supervision de ceux-ci, et fait des recommandations au Conseil à cet égard. Le Conseil nomme tous les membres de la haute direction et examine chaque année les plans de relève pour ces postes. On s'attend à ce que tous les membres du comité aient ou acquièrent dans un délai raisonnable après leur nomination une compréhension approfondie des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération. Un rapport des activités du comité durant 2008, y compris le nom du président et des membres du comité, figure aux pages 23 et 24 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Comité d'évaluation des risques

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

Par l'entremise de son comité d'évaluation des risques, le Conseil évalue les risques en tenant compte du cadre de gestion stratégique globale de la Banque. Le comité d'évaluation des risques approuve les politiques et les limites de la Banque concernant la gestion du risque et du rendement liés au crédit, du risque inhérent au marché, du risque d'illiquidité, du risque d'exploitation et d'affaires, et les autres contrôles des risques jugés appropriés par le comité dans le cadre de pratiques commerciales prudentes. Le comité fait des recommandations au Conseil quant aux limites d'exposition et au pouvoir de prendre des risques que le Conseil doit déléguer au président et chef de la direction. En outre, le comité examine les principales méthodes et procédures établies par la direction pour contrôler les principaux risques. Un rapport des activités du comité durant 2008, y compris le nom du président et des membres du comité, figure à la page 22 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

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

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

Évaluation annuelle des administrateurs

« Évaluation des administrateurs par leurs pairs »

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

Évaluation annuelle du Conseil

« Évaluation du Conseil par les administrateurs »

Le comité de gouvernance et de mise en candidature procède également à l'évaluation annuelle de l'efficacité du Conseil en demandant à chaque administrateur de répondre à un sondage. Cette évaluation comprend également des rencontres en tête-à-tête entre le président du Conseil et chaque administrateur et porte sur les activités du Conseil, le caractère adéquat de l'information fournie aux administrateurs, la structure du Conseil, la planification de l'ordre du jour des réunions du Conseil, l'orientation stratégique et les procédures suivies, et tient compte des fonctions et responsabilités énumérées dans le mandat du Conseil.

Évaluation annuelle des comités du Conseil

« Évaluation des comités du Conseil par les membres des comités »

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

Évaluation annuelle du président du Conseil

« Évaluation du président du Conseil par les administrateurs »

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

Évaluation annuelle des présidents des comités

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

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

Planification stratégique

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

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

Politique de communication

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

Par l'entremise de son comité d'évaluation des risques et de son comité de vérification, le Conseil a approuvé une politique générale relative à la divulgation de l'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 et comment elle devrait être divulguée afin d'éviter les communications sélectives, et pour faire en sorte que l'information importante soit largement diffusée. La Banque a également un comité des normes de divulgation composé de membres de la haute direction et présidé par le chef des finances intérimaire. Le comité des normes de divulgation est chargé d'examiner tous les documents intermédiaires et annuels qui doivent être déposés et de voir à ce que l'information importante se rapportant à la Banque soit rendue publique à temps. Le chef des finances intérimaire de la Banque prend la décision finale quant à l'information qui est importante et qui doit être rendue publique.

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

La Banque cherche à communiquer avec ses actionnaires et autres intéressés par divers moyens, dont le rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations, les rapports trimestriels, la notice annuelle, les communiqués de presse, le site Web et les conférences du secteur bancaire. Les commentaires des actionnaires sont obtenus par l'entremise de réunions individuelles ou de groupe avec les actionnaires institutionnels, de même qu'au moyen de sondages informels réalisés par le groupe Relations avec les investisseurs de la Banque. Les commentaires des actionnaires non institutionnels sont généralement reçus par courriel ou par téléphone. Les employés du groupe Relations avec les investisseurs ou du Secrétariat général donnent rapidement suite aux questions des actionnaires et, dans la mesure du possible, des modifications appropriées sont apportées. Les actionnaires qui souhaitent communiquer directement avec le Conseil d'administration trouveront les coordonnées des personnes-ressources à la page 43 de la circulaire de sollicitation de procurations.

Respect des normes de la Bourse de New York

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

Annexe A – Mandat du Conseil d'administration

Objet

Le Conseil d'administration est responsable de la gérance de la Banque et voit à la gestion de ses activités et de ses affaires.

Membres

Au moins deux tiers des administrateurs doivent être des résidents canadiens et pas plus des deux tiers ne doivent appartenir au « groupe » de la Banque au sens de la Loi sur les banques. Au moins une majorité d'administrateurs doivent être « indépendants » selon les normes d'indépendance de la Banque approuvées par le Conseil d'administration.

Responsabilités et devoirs

Le Conseil d'administration doit, afin de s'acquitter de ses responsabilités de gérance, veiller à exercer les fonctions décrites dans le présent mandat, soit directement ou par l'entremise de ses comités, de même qu'effectuer d'autres tâches selon les besoins ou les circonstances. Dans l'exercice de ses fonctions, le Conseil d'administration tiendra compte des recommandations de ses comités, au besoin.

Culture d'intégrité

Le Conseil d'administration est chargé de promouvoir une culture d'intégrité au sein de la Banque et, ce faisant, il doit :

- s'assurer, dans la mesure du possible, que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction sont intègres et créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation;
- approuver les Principes fondamentaux, le code de conduite et d'éthique de la Banque;
- veiller à assurer la conformité aux Principes fondamentaux et à accorder (s'il y a lieu) les exemptions d'application des Principes fondamentaux au bénéfice des administrateurs et des membres de la haute direction de la Banque.

Planification stratégique

Le Conseil d'administration est chargé de superviser la planification stratégique et, ce faisant, il doit :

- approuver le processus de planification stratégique de la Banque ainsi que le plan stratégique annuel ainsi produit, lequel tiendra compte, entre autres, des occasions et des risques liés aux activités de la Banque, de même que des nouvelles tendances et de l'environnement concurrentiel dans le secteur d'activité;
- approuver toutes les décisions et opérations importantes;
- passer en revue et approuver les objectifs, les plans et les mesures de la Banque sur le plan financier, y compris les allocations en capital et les dépenses importantes ainsi que la déclaration des dividendes;
- contrôler la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et d'exploitation.

Définition et gestion des risques

Le Conseil d'administration est chargé de superviser la définition et la gestion des principaux risques liés aux activités de la Banque et, ce faisant, il doit :

- définir les principaux risques liés aux activités de la Banque et veiller à la mise en œuvre de systèmes appropriés de gestion de ces risques;
- passer en revue les processus qui assurent que la Banque se conforme aux exigences légales et réglementaires.

Contrôles internes

Le Conseil d'administration est chargé de superviser les contrôles internes de la Banque et, ce faisant, il doit :

- approuver les contrôles internes et les systèmes d'information de gestion de la Banque, ainsi qu'en contrôler l'intégrité et l'efficacité;
- examiner les rapports fournis par la direction sur l'efficacité des contrôles internes à l'égard de la communication de l'information financière.

Planification de la relève et évaluation du rendement de la direction

Le Conseil d'administration est chargé de superviser la planification de la relève et d'évaluer le rendement des cadres supérieurs et, ce faisant, il doit :

- approuver le processus de planification de la relève de la Banque, y compris la nomination, la formation, le contrôle et le perfectionnement des membres de la haute direction;
- établir, annuellement, des attentes et des objectifs de rendement organisationnel, ainsi que des objectifs pour le chef de la direction, et suivre la progression des résultats par rapport à ces attentes;
- nommer le chef de la direction et déterminer sa rémunération, et approuver la nomination de tous les membres de la haute direction de la Banque.

Supervision des communications et des documents à caractère public

Le Conseil d'administration est chargé de superviser les communications et les documents à caractère public et, ce faisant, il doit :

- examiner et approuver les états financiers trimestriels et annuels, le rapport de gestion, les communiqués de presse sur les résultats financiers, la notice annuelle, la circulaire de sollicitation de procurations, les prospectus et tout autre document public de la Banque qui doit être approuvé par le Conseil d'administration;
- approuver la politique de communication de l'information de la Banque qui assure la communication, en temps opportun, de renseignements exacts aux analystes, aux actionnaires, aux employés et au public, de manière à satisfaire à toutes les lignes directrices et les exigences légales et réglementaires pertinentes;
- surveiller les réactions des actionnaires de la Banque.

Gouvernance

Le Conseil d'administration est chargé de superviser les normes et les pratiques de gouvernance de la Banque et, ce faisant, il doit :

- nommer le président du Conseil d'administration;
- effectuer une évaluation annuelle du rendement du président du Conseil d'administration fondée sur la description de ses fonctions;
- approuver la rémunération du président du Conseil d'administration;
- établir des structures et des procédures adéquates permettant au Conseil d'administration de fonctionner de façon indépendante de la direction;
- définir la démarche de la Banque en matière de gouvernance, y compris le maintien d'un ensemble de principes et de lignes directrices sur la gouvernance qui s'appliquent à la Banque;
- approuver les critères de sélection permettant d'identifier des candidats aux postes d'administrateurs, en tenant compte des compétences et des aptitudes que doit posséder, globalement, le Conseil d'administration;
- nommer les candidats aux fins d'élection aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires, en tenant compte des compétences et des aptitudes que possède déjà chacun des administrateurs existants ainsi que des critères de sélection qui ont été approuvés par le Conseil d'administration;
- approuver les normes d'indépendance pour les administrateurs;
- approuver le processus d'orientation et de perfectionnement des nouveaux administrateurs;
- établir les comités relevant du Conseil d'administration et définir leur mandat afin d'aider le Conseil d'administration à s'acquitter de ses tâches et de ses responsabilités;
- entreprendre une évaluation périodique du Conseil d'administration, de ses comités et de chacun de ses membres, et en examiner la composition en vue d'apprécier leur efficacité, leur contribution et leur indépendance;
- examiner chaque année la taille du Conseil d'administration dans le souci de favoriser l'efficacité de la prise de décisions;

- rédiger et approuver les définitions des fonctions du président du Conseil d'administration, du président du comité et, de concert avec le chef de la direction, la définition des fonctions du chef de la direction;
- approuver et respecter les Lignes directrices d'approbation et de surveillance de la Banque, lesquelles définissent les rôles et les responsabilités du Conseil d'administration et de la direction;
- examiner et recommander les modifications visant les normes du Conseil d'administration.

Attentes à l'endroit des administrateurs et responsabilités de ceux-ci

Chaque administrateur doit faire preuve d'intégrité et de bonne foi afin de bien servir les intérêts de la Banque. Il doit aussi faire preuve du soin, de la diligence et des aptitudes dont une personne raisonnablement prudente ferait preuve dans des circonstances comparables. Les tâches et les responsabilités présentées ci-dessous constituent un cadre de référence destiné à guider les administrateurs dans leur participation au Conseil d'administration et aux comités du Conseil d'administration, permettant ainsi au Conseil d'administration de s'acquitter pleinement de ses tâches et responsabilités. Les principales obligations et responsabilités des administrateurs sont énoncées ci-après :

1. assurer, avec les autres administrateurs, la supervision de la gestion des activités et des affaires de la Banque;
2. comprendre la vision, les stratégies et les objectifs de BMO Groupe financier;
3. acquérir une connaissance approfondie des activités de la Banque, des secteurs des services financiers dans lesquels elle œuvre, des tendances ainsi que des initiatives stratégiques, et ce, dans un délai raisonnable suivant leur entrée en fonction au sein du Conseil d'administration;
4. respecter les normes de déontologie et d'intégrité les plus strictes dans tous leurs rapports personnels et professionnels, et confirmer leur conformité avec les Principes fondamentaux, le code de conduite et d'éthique de la Banque;
5. comprendre les normes et les pratiques actuelles de la Banque en matière de gouvernance, le présent mandat, les normes du Conseil d'administration et les chartes des comités relevant du Conseil d'administration auxquels ils siègent;
6. se préparer rigoureusement pour chaque réunion du Conseil d'administration et des comités en passant en revue le matériel fourni et en demandant, au besoin, un complément d'information afin de pouvoir participer pleinement aux délibérations du Conseil d'administration, poser des questions et, s'il y a lieu, remettre en cause la direction, poser des jugements éclairés et exercer une supervision;
7. participer à toutes les réunions du Conseil d'administration et du comité, et prendre part activement aux délibérations et aux décisions; se tenir au courant des questions importantes abordées au cours des réunions auxquelles ils n'ont pu assister;
8. éviter les conflits d'intérêts ou l'apparence de conflit d'intérêts en divulguant, d'emblée, le détail de toute situation de cette nature si elle devait survenir;
9. voter sur toutes les questions qui nécessitent une décision du Conseil d'administration ou de ses comités, sauf en cas d'un conflit d'intérêts éventuel;
10. préserver le caractère confidentiel des renseignements concernant la Banque et les délibérations du Conseil d'administration;
11. maintenir la participation convenue dans l'actif de la Banque afin d'assurer la structure appropriée compte tenu de ses intérêts à long terme;
12. agir indépendamment de la direction (dans le cas des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction).

Qualités des administrateurs

Le Conseil d'administration estime que les administrateurs doivent posséder les qualités suivantes pour pouvoir remplir leurs devoirs et leurs obligations. Les attentes du Conseil d'administration envers les administrateurs sont énoncées ci-après :

Intégrité et responsabilité

- respecter les normes de déontologie et d'intégrité les plus strictes dans l'exercice de leurs activités personnelles et professionnelles;
- comprendre le rôle, les responsabilités, les attentes et les obligations juridiques qui incombent aux administrateurs;
- être disposés à assumer la responsabilité des décisions du Conseil d'administration et à être liés par celles-ci;
- éviter les conflits d'intérêts réels ou potentiels;

Discernement

- offrir des conseils judicieux sur une grande diversité de questions, en s'appuyant sur leur connaissance du milieu des affaires et du secteur bancaire ainsi que leur expérience du marché local, national et international;
- être capables d'adopter une pensée stratégique à l'égard de questions complexes;
- appliquer proactivement leurs connaissances, expérience et expertise aux questions devant être résolues;
- avoir cumulé des réalisations et des décisions d'affaires judicieuses;
- être disponibles pour se préparer aux réunions du Conseil d'administration et y assister;

Compétences financières

- posséder de grandes compétences financières, notamment être capables de lire les états financiers et d'utiliser les ratios financiers et d'autres indices pour évaluer le rendement de la Banque;

Aptitudes à communiquer

- faire preuve d'ouverture d'esprit et être disposés à l'écoute;
- prendre l'initiative de soulever des questions épineuses et encourager des discussions franches et ouvertes;
- communiquer avec conviction, assurance et cohérence;

Travail d'équipe

- travailler efficacement avec les autres et gérer les conflits de manière constructive;

Indépendance

- être en mesure d'agir indépendamment de la direction;
- être disposés à prendre position, même si cela va à l'encontre de l'opinion dominante.

Communication avec les administrateurs

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

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

Annexe 2 – Propositions des actionnaires

Meritas Financial Inc. (« Meritas »), c/o Suite 1200, 1166 Alberni Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 3Z3, a soumis une proposition. La traduction française de cette proposition et des commentaires soumis par Meritas figure en italiques ci-dessous :

Proposition n° 1

QU'IL SOIT RÉSOLU que les actionnaires de la Banque de Montréal insistent auprès du Conseil d'administration pour qu'il adopte une politique selon laquelle les actionnaires de la Banque de Montréal auraient la possibilité, à chaque assemblée annuelle des actionnaires, de voter à l'égard d'une résolution consultative, devant être proposée par la direction de la Banque de Montréal, visant à ratifier le rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres qui figure dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. La proposition soumise aux actionnaires devrait indiquer clairement qu'un tel vote ne lie pas les parties et n'aurait aucune incidence sur la rémunération versée ou attribuée à un membre de la haute direction visé.

Explications de l'actionnaire :

ARGUMENTAIRE

L'amélioration constante de l'information sur la rémunération des cadres permet aux actionnaires d'être mieux informés des sommes qui sont versées aux cadres, des circonstances dans lesquelles des sommes seront versées et des raisons pour lesquelles certaines décisions sont prises au sujet de la structure de rémunération. Toutefois, aucune information, aussi détaillée soit-elle, ne permet aux actionnaires de donner leur avis sur les décisions qui ont été prises.

Les actionnaires veulent obtenir l'assurance que les administrateurs font des efforts réels pour harmoniser la rémunération des cadres avec le rendement de la Banque. Bon nombre d'entre eux sont également préoccupés par les ententes qui sont conclues avec des cadres en matière de prestations de retraite et de primes de départ. Un vote consultatif permettrait aux actionnaires d'exprimer leur point de vue sur tous les éléments de la rémunération des cadres.

Depuis de nombreuses années, les actionnaires d'émetteurs canadiens ont la possibilité de voter à l'égard de l'adoption de régimes de rémunération à base d'actions et des nombreuses modifications qui leur sont apportées par la suite. La plupart des autres éléments de la rémunération des dirigeants ne sont pas soumis au vote direct des actionnaires.

À l'heure actuelle, les actionnaires qui veulent faire valoir leur désaccord relativement à une partie ou à l'ensemble du régime de rémunération des cadres doivent se contenter de s'abstenir de voter à l'égard de l'ensemble des administrateurs du Conseil ou des administrateurs membres du comité de rémunération. Un vote consultatif permettrait aux actionnaires d'exprimer clairement leur point de vue sur la rémunération des cadres en votant directement sur la question.

Le vote consultatif sur la rémunération a été introduit au Royaume-Uni en 2002. D'après des recherches compilées par Deloitte, lors d'assemblées des actionnaires tenues au Royaume-Uni entre 2002 et 2007, seules 64 sociétés sur 593 ont indiqué que plus de 20 % des actionnaires n'avaient pas appuyé le rapport des administrateurs sur la rémunération des cadres. Néanmoins, des modifications positives importantes à la rémunération des cadres ont été notées. Selon Steven Davis, expert en gouvernance d'entreprise, Deloitte est d'avis que l'avènement du vote consultatif au Royaume-Uni a entraîné une hausse importante du montant de la rémunération incitative totale assortie « d'objectifs de rendement significatifs ».¹⁾

L'avènement d'un vote consultatif sur la rémunération des cadres reconnaît la compétence des administrateurs chargés de prendre des décisions au sujet de la rémunération tout en permettant aux actionnaires de se prononcer sur ces décisions.

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

La Banque a reçu une proposition similaire l'an dernier. Bien que la proposition n'ait pas été adoptée par les actionnaires, le Conseil reconnaît le niveau de soutien qu'elle a reçu (35 % en faveur). Étant donné l'importance de cette question, le Conseil l'a réexaminée.

Dans le cadre de leur examen de cette proposition, les administrateurs ont rencontré des actionnaires et des défenseurs de la gouvernance pour obtenir leur point de vue. Le Conseil reconnaît que l'élaboration et l'application continue de régimes de rémunération des cadres de la Banque sont des tâches complexes qui nécessitent de tenir compte des nombreux besoins concurrentiels de la Banque. Le Conseil estime que la démarche actuelle de supervision de la rémunération des cadres fait en sorte qu'il est tenu compte des intérêts des actionnaires et qu'on établit un équilibre approprié entre leurs intérêts et la flexibilité nécessaire pour faire face à la concurrence.

Le Conseil estime que les administrateurs, par l'intermédiaire du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres du Conseil, sont les mieux placés pour surveiller les ententes de rémunération des membres de la haute direction de la Banque. Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres de la Banque, qui est composé uniquement d'administrateurs indépendants, a pleinement accès à l'information nécessaire, bénéficie des conseils de spécialistes externes et a l'expérience nécessaire pour prendre des décisions appropriées. Dans le cadre du processus destiné à assurer l'intégrité et l'indépendance du processus de rémunération des cadres, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres engage son propre conseiller en rémunération et examine au moins une fois par année le niveau de rémunération et les critères de rendement des cadres qui occupent des postes similaires auprès d'organisations comparables au Canada et aux États-Unis. L'analyse de la rémunération des cadres qui commence à la page 25 de la circulaire de sollicitation de procurations divulgue de façon exhaustive les ententes de rémunération des cadres de la Banque. Ce rapport est exhaustif et aborde en détail un grand nombre d'aspects de la rémunération des cadres.

Étant donné la solide culture de supervision indépendante de la Banque à l'égard de la rémunération des cadres et la divulgation exhaustive qui en est faite aux actionnaires, le Conseil estime qu'un vote consultatif des actionnaires sur la rémunération, tel qu'il est proposé, ne serait pas dans l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires et recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

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

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

Proposition n° 2

Vote consultatif des actionnaires sur la politique de rémunération des hauts dirigeants

Il est proposé que le Conseil d'administration adopte une règle de gouvernance stipulant que la politique de rémunération de leurs hauts dirigeants fasse l'objet d'un vote consultatif auprès des actionnaires.

Explications de l'actionnaire :

Argumentaire

Présentement, les actionnaires ne peuvent émettre leurs opinions sur les politiques de rémunération des hauts dirigeants (notamment la proportion du salaire variable et sa valeur selon divers scénarios de croissance du cours du titre, des ventes ou des bénéfices nets selon le cas). Par ailleurs, la rémunération des dirigeants atteint des sommets qui surprennent même les observateurs les plus aguerris. Ainsi, selon un sondage mené par McKinsey/HRI/CCG²⁾ au Canada, quelque 40 % des administrateurs croient que la rémunération des chefs de la direction est trop élevée et 65 % des investisseurs portent le même jugement. Il est inacceptable pour les membres de notre Mouvement et bon nombre de citoyens que les salaires des hauts dirigeants ne cessent de croître à un rythme exponentiel alors que celui du salarié moyen peine à suivre l'inflation. Mentionnons les résultats d'une étude du Centre canadien

1) Stephen Davis, "Does 'Say on Pay' Work?," Policy Briefing No. 1, Millstein Centre for Corporate Governance and Performance, Yale School of Management, 2007, p. 11.

2) Sondage mené à l'automne 2004 par McKinsey & Co et HRI Corporation auprès de 280 administrateurs de sociétés et des membres de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance.

des politiques alternatives publiée au début de 2008 concernant la rémunération des 100 PDG les mieux rémunérés dont l'entreprise est cotée en bourse : le rapport entre la rémunération de ces PDG et celle d'un salarié moyen atteint aujourd'hui 218 fois alors que dix ans auparavant, un tel rapport était seulement de 104 fois. Rien ne peut justifier un tel écart et tout milite pour infléchir la tendance des dernières années.

Nous reconnaissons que la détermination du salaire des hauts dirigeants est une tâche du Conseil d'administration. C'est pourquoi nous préconisons un vote consultatif (« Say on Pay ») afin que le Conseil puisse avoir le poids des actionnaires vis-à-vis de sa politique. La veille stratégique que nous effectuons sur ce sujet nous permet de constater que, dans plusieurs pays, des règles ont été adoptées pour donner un droit de regard aux actionnaires sur les politiques et mécanismes fondamentaux de rémunération des dirigeants de sociétés. Depuis 2003, au Royaume-Uni, et 2004, en Australie, la politique de rémunération des sociétés cotées est soumise à un vote consultatif tandis que les Pays-Bas (2004), la Suède (2005) et la Norvège (2007) vont encore plus loin, un tel vote étant contraignant. Cette reconnaissance de la compétence des actionnaires en matière de politique de rémunération est d'ailleurs reprise dans les Principes de gouvernement d'entreprise publiés par l'OCDE.

Ajoutons qu'une telle proposition a reçu, en moyenne au Canada, l'appui de 40,3 % des actionnaires lors des dernières assemblées générales annuelles des banques en 2008. Il existe ici une occasion favorable pour la Société de témoigner de sa sensibilité aux préoccupations des actionnaires avant qu'une telle politique ne lui soit imposée par les autorités réglementaires.

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

Cette proposition est essentiellement la même que la proposition d'actionnaire n° 1 soumise par Meritas Financial Inc. à la page 52. Comme il est indiqué dans la réponse à cette proposition d'actionnaire, la Banque a reçu une proposition similaire l'année dernière.

Bien que les actionnaires n'aient pas adopté la proposition, le Conseil est conscient du niveau d'appui qu'elle a reçu (35 % en faveur). Étant donné l'importance de cette question, le Conseil l'a réexaminée.

Dans le cadre de leur examen de cette proposition, les administrateurs ont rencontré des actionnaires et des défenseurs de la gouvernance pour obtenir leur point de vue. Le Conseil reconnaît que l'élaboration et l'application continue de régimes de rémunération des cadres de la Banque sont des tâches complexes qui nécessitent de tenir compte des nombreux besoins concurrentiels de la Banque. Le Conseil estime que la démarche actuelle de supervision de la rémunération des cadres fait en sorte qu'il est tenu compte des intérêts des actionnaires et qu'on établit un équilibre approprié entre leurs intérêts et la flexibilité nécessaire pour faire face à la concurrence.

Le Conseil estime que les administrateurs, par l'intermédiaire du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres du Conseil, sont les mieux placés pour surveiller les ententes de rémunération des membres de la haute direction de la Banque. Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres de la Banque, qui est composé uniquement d'administrateurs indépendants, a pleinement accès à l'information nécessaire, bénéficiant des conseils de spécialistes externes et a l'expérience nécessaire pour prendre des décisions appropriées. Dans le cadre du processus destiné à assurer l'intégrité et l'indépendance du processus de rémunération des cadres, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres engage son propre conseiller en rémunération et examine au moins une fois par année le niveau de rémunération et les critères de rendement des cadres qui occupent des postes similaires auprès d'organisations comparables au Canada et aux États-Unis. L'analyse de la rémunération des cadres, qui commence à la page 25 de la circulaire de sollicitation de procurations, divulgue de façon exhaustive les ententes de rémunération des cadres de la Banque. Ce rapport est exhaustif et aborde en détail un grand nombre d'aspects de la rémunération des cadres.

Étant donné la solide culture de supervision indépendante de la Banque à l'égard de la rémunération des cadres et la divulgation exhaustive qui en est faite aux actionnaires, le Conseil estime qu'un vote consultatif des actionnaires sur la rémunération, tel qu'il est proposé, ne serait pas dans l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires et recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

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

Proposition n° 3

Présence des femmes au sein des conseils d'administration

Étant donné qu'on retrouve présentement chez les femmes et les hommes un réservoir de compétences et d'expérience aussi important et diversifié pour répondre au profil recherché d'administrateurs de société, il est proposé que le Conseil d'administration adopte une politique stipulant que 50 % des nouvelles candidatures proposées à titre de membres du Conseil soient féminines jusqu'à l'atteinte de la parité hommes femmes.

Explications de l'actionnaire :

Argumentaire

En octobre 2007, une étude de Catalyst³⁾ auprès des 500 plus importantes entreprises américaines démontre que celles qui comptaient plus de femmes membres de leur Conseil d'administration affichaient de meilleurs résultats sur le plan de leur rentabilité et de leurs ventes. Bien que depuis maintenant plus de trente ans, le nombre de femmes diplômées par nos institutions d'enseignement ne cesse d'augmenter, peu d'organisations ont atteint la parité hommes femmes dans la composition de leur Conseil d'administration et de leur équipe de haute direction. De fait, la proportion de femmes membres de Conseil d'administration stagne à environ 10 % depuis 20 ans. Pourtant, elles constituent aujourd'hui une masse critique de talents dans des domaines aussi diversifiés que la finance, le commerce international, la saine gouvernance, la gestion des risques, la rémunération et autres domaines de compétences des conseils d'administration. On se prive donc d'un réservoir important de compétences et de qualités diverses, ainsi que d'une perspective plus large sur les enjeux technologiques, financiers ou sociaux que les sociétés ont et auront de plus en plus à affronter.

Certaines sociétés ont adopté une politique visant à favoriser la nomination de candidats de sexe féminin au moment de combler les postes vacants au sein de leur Conseil d'administration afin d'atteindre un meilleur équilibre. Elles sont malheureusement l'exception. Tout en saluant cette sensibilité à la problématique de la sous-représentation des femmes au sein des conseils d'administration, nous demandons un engagement plus ferme de la Société à atteindre l'égalité de la représentation en adoptant la politique ci-haut mentionnée.

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

Comme l'indique la réponse de la Banque à des propositions d'actionnaires similaires au cours des deux dernières années, la Banque s'engage à occuper un rôle de chef de file pour ce qui est de la diversité et de l'égalité en matière d'emploi. La réponse de la Banque relativement à cette proposition d'actionnaire n'a pas changé par rapport à celles des deux années antérieures.

La Banque a mis en place il y a bon nombre d'années un conseil consultatif chargé de superviser la mise en œuvre de projets promouvant l'égalité en milieu de travail. À l'heure actuelle, 32 % des postes de cadre supérieur de la Banque sont occupés par des femmes. Le rôle de chef de file de la Banque dans la promotion d'un milieu de travail diversifié et de l'égalité en milieu de travail a été reconnu à l'externe, la Banque ayant reçu un certain nombre de prix importants à cet égard.

Au niveau du Conseil, le comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil, qui se compose uniquement d'administrateurs indépendants, met en œuvre un processus de sélection visant à s'assurer que les candidats appropriés sont repérés et recommandés au Conseil. À l'heure actuelle, quatre femmes siègent au Conseil, soit environ le quart des administrateurs non-dirigeants. Le comité examine de nombreuses questions lorsqu'il évalue les candidats et les recommande au Conseil. Entre autres, il fixe la taille optimale du Conseil, l'étendue et la variété de l'expérience que doivent posséder les candidats et le bassin de compétences et de talents requis pour l'efficacité générale du Conseil et de ses comités, et étudie les engagements à l'externe que les candidats proposés pourraient déjà avoir. Le Conseil ne croit pas qu'il soit nécessaire d'établir des pourcentages arbitraires pour le choix de ses membres, la composition du Conseil étant tributaire de nombreux facteurs. Il s'est toutefois engagé à procéder à un examen continu afin de s'assurer que ses membres reflètent un équilibre diversifié et efficace de compétences et de talents.

Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition n° 3.

3) Catalyst, *The Bottom Line, Corporate Performance and Women's Representation on Boards*. Octobre 2007. Soulignons que Catalyst est un organisme américain à but non lucratif visant à appuyer les femmes dans la réalisation de leurs objectifs professionnels.

Proposition n° 4

Indépendance des membres du comité de rémunération et des conseillers externes en rémunération

Il est proposé que le Conseil d'administration adopte, pour les membres du comité de rémunération et les conseillers externes en rémunération, la même politique d'indépendance que celle qui régit les membres du comité de vérification et les vérificateurs externes.

Explications de l'actionnaire :

Argumentaire

Cette proposition rejoint les pratiques d'excellence préconisées par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises ainsi que par la Commission d'experts de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS). Cette indépendance formelle rassurerait les actionnaires quant à l'indépendance du comité dans l'élaboration de la politique de la rémunération pour les hauts dirigeants.

En outre, cette politique devrait comprendre les éléments suivants :

- le processus de sélection des conseillers en rémunération est du ressort du comité de rémunération et ce dernier est le client;
- le ou les conseillers retenus tirent la majeure partie de leurs honoraires au sein de l'entreprise de leur mandat de Conseil auprès du comité de rémunération;
- tous les honoraires ainsi versés sont divulgués dans la circulaire de sollicitation de procurations;
- le chef de la direction ne participe à la sélection des membres du comité ni ne participe aux travaux du comité;
- les deux tiers des membres du comité ne sont pas des chefs de direction;
- les délibérations concernant la rémunération des hauts dirigeants s'effectuent en leur absence.

En outre, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction devra comporter une attestation des membres du comité que la politique a été suivie et, dans l'éventualité d'une dérogation, les explications pertinentes y seront exposées.

Cette proposition prend acte de la difficulté d'établir une politique de rémunération pour les hauts dirigeants qui soit à la fois motivante, efficace et juste. C'est dans cet esprit que nous voulons que le comité de rémunération possède autant de prérogatives que le comité de vérification. De même, les conseillers en rémunération retenus pour ce mandat devraient avoir la même indépendance face à la direction générale que les vérificateurs externes. Comme le mentionnait le rapport de la Commission d'experts de l'IAS, « le travail relatif à la rémunération des dirigeants et aux conseils d'administration représente en fait une partie relativement faible de l'ensemble des honoraires qu'ils reçoivent de n'importe quelle société cliente donnée. Il s'ensuit que notre recommandation est une description de pratiques exemplaires et demande qu'il y ait une séparation entre le travail accompli pour le Conseil et celui sur les pensions et autres sujets, pour assurer l'indépendance⁴⁾ ».

Le sujet de la rémunération des hauts dirigeants est d'autant plus crucial que les sommes versées étonnent même les observateurs aguerris. Pour qu'un changement significatif se produise, il faut donner aux membres de ce comité les conditions nécessaires à l'obtention d'une réelle indépendance et l'accès à des conseillers indépendants de la direction. Signalons que les mesures prises pour augmenter l'indépendance des comités de vérification ont porté fruit.

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

Le Conseil a déjà pris des dispositions pour répondre aux inquiétudes exprimées dans cette proposition d'actionnaire.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres du Conseil s'occupe de la rémunération des cadres. Tous les membres de ce comité sont « indépendants » au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et des normes et lois américaines et « n'appartiennent pas au groupe » de la Banque aux termes de la Loi sur les banques.

Le comité a le pouvoir exclusif de retenir les services d'un conseiller externe sur la rémunération et d'y mettre fin. Le comité se réunit régulièrement en l'absence de la direction, notamment lorsqu'il rencontre son conseiller en rémunération des cadres. Le comité a adopté diverses pratiques afin de maintenir l'indépendance de son conseiller en rémunération des cadres. Le comité examine annuellement le rendement, l'indépendance et les honoraires du

conseiller. Il exige également que le conseiller obtienne son autorisation préalable avant de fournir d'autres services à la Banque. Le comité ne donnera pas son approbation si ces services peuvent mettre en péril l'indépendance du conseiller dans l'exercice de son mandat auprès du comité.

Le comité divulgue dans la circulaire de sollicitation de procurations le travail que le conseiller en rémunération des cadres a exécuté pour le comité et tous les autres services que le conseiller a exécutés pour la Banque avec l'approbation du comité. Le comité divulgue également le montant des honoraires du conseiller.

Étant donné que la Banque a déjà pris les dispositions susmentionnées, cette proposition d'actionnaire n'est pas nécessaire pour la Banque.

Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition n° 4.

Proposition n° 5

Limitation du nombre de mandats

Il est proposé que le Conseil d'administration adopte une règle de gouvernance limitant à quatre (4) le nombre de conseils auxquels peut siéger un de ses administrateurs.

Explications de l'actionnaire :

Argumentaire

Pour qu'un administrateur puisse jouer pleinement son rôle, il doit pouvoir y consacrer tout le temps nécessaire. Tous reconnaissent le rôle primordial des membres du Conseil d'administration et tous s'entendent sur la complexité croissante du monde dans lequel les sociétés opèrent. Une manière d'assurer cette nécessaire disponibilité en temps et en énergie d'un membre du Conseil d'administration est de limiter le nombre de mandats qu'un administrateur peut accepter. Des codes de bonne pratique de gouvernance d'entreprise fixent un nombre maximum de mandats. Par exemple, aux États-Unis, la National Association of Corporate Directors (NCAD) suggère qu'un PDG ou autre dirigeant ne devrait avoir plus d'un ou deux mandats d'administrateurs en plus de celui qu'il détient au sein de la société. Pour les administrateurs professionnels (dont l'unique profession est de participer à des conseils), cet organisme recommande cinq ou six mandats. Au Royaume-Uni, le Combined Code préconise qu'un président du conseil d'administration d'une société du FTSE 100 ne devrait avoir un mandat d'une autre société. En France, un administrateur ne peut exercer plus de cinq mandats dans des sociétés anonymes ayant leur siège sur le territoire français. Au Canada, l'organisme Share conseille l'abstention de vote pour les administrateurs qui détiennent cinq mandats et plus ou qui font partie de l'équipe de direction d'une autre société.

Par ailleurs, les pratiques saines de gouvernance préconisent un nombre restreint d'administrateurs (de 9 à 11), la mise en place de comités spécialisés du Conseil (gouvernance, gestion des risques, en plus des comités de vérification, de ressources humaines, de rémunération, etc.) augmentant d'autant la tâche de chacun des membres du Conseil. La complexité croissante des dossiers exige aussi que les administrateurs y consacrent de plus en plus de temps.

Il est important que le Conseil d'administration prenne acte de ces développements et adopte une politique pour limiter le nombre de mandats de ses membres à l'extérieur de la Société de manière à s'assurer d'administrateurs efficaces.

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

Le Conseil estime que la Banque s'assure d'un rendement solide de ses administrateurs au moyen de ses processus de sélection, d'orientation, de formation continue et d'évaluation. Le Conseil ne croit pas qu'une règle arbitraire limitant le nombre de mandats à titre d'administrateurs améliorerait leur rendement.

Au niveau du Conseil, le comité de gouvernance et de mise en candidature met en œuvre un processus de sélection et de tri destiné à faire en sorte que les candidats appropriés soient identifiés et recommandés au Conseil. Le comité considère un grand nombre de facteurs dans l'application de ce processus, notamment le fait de savoir si un candidat peut ou non consacrer assez de temps et de ressources à titre de membre du Conseil. Avant d'accepter de se joindre au Conseil, les nouveaux administrateurs sont bien informés de la charge de travail et du temps nécessaire pour bien remplir ce poste. Le comité fait en sorte qu'il y ait en place un programme d'orientation complet destiné

4) Institut des administrateurs de sociétés, Commission d'experts de l'IAS sur la gouvernance de la rémunération des dirigeants au Canada – Rapport final, Juin 2007, p. 40.

aux nouveaux administrateurs, qui souligne également l'engagement en matière de temps et de ressources que la Banque attend de ses administrateurs. Le comité prévoit une formation continue pour les administrateurs de façon qu'ils maintiennent ou accroissent leurs habiletés et tiennent à jour leurs connaissances et leur compréhension de l'entreprise de la Banque.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature administre également un processus d'évaluation de l'apport de chacun des administrateurs. Cette évaluation comprend notamment l'examen du dossier de présence de chaque administrateur afin de s'assurer que tous les administrateurs assistent à au moins 75 % des réunions auxquelles ils sont tenus d'assister durant l'année.

La circulaire de sollicitation de procurations divulgue le nombre de mandats d'administrateurs de sociétés ouvertes exercés par chaque administrateur de la Banque ainsi que son dossier de présence.

Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition n° 5.

M. J. Robert Verdun, 153-B, avenue Wilfred, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, 519 574 0252, bobverdun@rogers.com, a soumis quatre propositions. La traduction française de ces propositions et des commentaires soumis par M. Verdun figure en italiques ci-dessous :

Proposition n° 6

Proposition A : Examen fondamental de la rémunération des cadres

Les actionnaires recommandent que le Conseil d'administration entreprenne un examen exhaustif de la rémunération des cadres afin de s'assurer que les incitatifs n'encouragent pas la prise de risques extrêmes et que les primes sont versées seulement lorsqu'il est prouvé que le rendement à long terme est solide et soutenable. Cet examen devrait conduire à placer devant les actionnaires, pour approbation, de nouvelles politiques dans un an.

Explications de l'actionnaire :

L'effondrement massif des établissements financiers qui a eu lieu en septembre 2008 est dû à de nombreux facteurs, mais il est clair que des politiques de rémunération des cadres mal avisées ont largement contribué aux insolabilités dévastatrices des banques, des sociétés de placement et des compagnies d'assurances. La nomination au poste de membre de la haute direction d'un établissement financier devrait être considérée comme un privilège, et les tâches reliées à ce poste devraient être exécutées selon les normes de responsabilité et de déontologie les plus élevées. Le rendement et la stabilité à long terme doivent être des priorités. De l'avis de nombreux actionnaires, la rémunération actuelle des cadres est excessive et fournit le mauvais type d'incitatif. Plus particulièrement, les options d'achat d'actions peuvent inciter les cadres à prendre des décisions risquées produisant des gains à court terme qui hausseront le cours des actions. L'examen exhaustif devrait envisager un plafonnement de la rémunération en espèces à un niveau qui permet aux cadres de vivre confortablement mais sans les distraire de leur travail qui est de gérer la Banque. Toute rémunération additionnelle devrait prendre une forme que le cadre ne recevra qu'après sa retraite. Je suggère qu'elle soit payable sur une période d'au moins 60 mois, à compter d'une année complète après la retraite. En outre, cette rémunération (vraisemblablement donnée sous la forme de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions) devrait être intégralement récupérée si, par suite de mauvaises décisions, les cadres en question ont causé des échecs importants. Les détails devraient être établis par le Conseil d'administration.

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

Un examen exhaustif de tous les éléments du programme de rémunération des cadres de la Banque a été réalisé en 2007, dans le but d'être mis en œuvre en 2008. Cet examen était mené par le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres du Conseil, qui est composé intégralement d'administrateurs indépendants.

Les principaux objectifs de cet examen étaient : a) de faire en sorte que le programme soit conçu et administré de façon optimale pour obtenir des cadres un rendement maximal, b) de lier les niveaux appropriés de rémunération aux niveaux de rendement, afin de soutenir le recrutement, la conservation et la motivation de cadres talentueux et c) de faire correspondre les pratiques de rémunération avec les stratégies de la Banque de maximiser la valeur à long terme pour les actionnaires tout en tenant suffisamment compte des risques.

Cet examen a permis d'apporter des améliorations aux régimes de rémunération incitative destinés aux cadres et aux programmes à base d'actions. Les mesures de rendement utilisées dans les divers régimes de rémunération

incitative ont été peaufinées. Tant le rendement absolu que le rendement par rapport aux homologues sont explicites dans ces mesures. Les caractéristiques non financières des programmes à base d'actions ont également été évaluées et rajustées à la lumière des changements apportés à la pratique du marché et dans le but d'équilibrer les intérêts du cadre et les intérêts des actionnaires.

Bien que la plupart des membres de la haute direction de BMO Marchés des capitaux soient assujettis à l'examen susmentionné, la direction entreprend également un autre examen des programmes de rémunération pour tous les professionnels de BMO Marchés des capitaux. Les principaux objectifs de cet examen sont de faire en sorte que les programmes sont conçus et administrés de façon à obtenir un rendement parmi les plus élevés et répondent à la stratégie de la Banque de maximiser la valeur à long terme pour les actionnaires tout en tenant suffisamment compte du risque.

La rémunération des cadres et son rapport avec le rendement resteront un domaine d'intérêt primordial pour le Conseil. Une description détaillée de cette question figure dans l'analyse de la rémunération des cadres aux pages 25 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations. Les mesures que le Conseil a prises pour faire en sorte que les ententes de rémunération des cadres de la Banque s'accordent avec les objectifs de rendement de la Banque et son profil de risque sont appropriées.

Le Conseil recommande que les actionnaires votent contre la proposition n° 6.

Proposition n° 7

Proposition B : Les ventes à découvert devraient être examinées en profondeur

Les actionnaires recommandent au Conseil d'administration d'entreprendre un examen approfondi des ventes à découvert. Si cela est justifié, le Conseil mettra de l'avant une politique, devant être examinée par les actionnaires, et, au besoin, devant être soumise aux organismes de réglementation et aux législateurs.

Explications de l'actionnaire :

L'effondrement spectaculaire des établissements financiers aux États-Unis et ailleurs en septembre 2008 a été aggravé par les ventes à découvert, qui ont temporairement été interrompues par les organismes de réglementation. Cette situation soulève la question de savoir s'il faudrait permettre ces ventes à découvert. Les ventes à découvert sont une pratique aux termes de laquelle un investisseur « emprunte » des actions qui appartiennent à quelqu'un d'autre, sans la permission expresse de cette personne. Ces actions sont ensuite vendues sur le marché en espérant que leurs cours subisse une baisse importante, l'investisseur ayant l'intention de les racheter à profit avant de les remettre à son propriétaire d'origine. Cette pratique fait que les mêmes actions résident dans deux comptes différents en même temps! C'est-à-dire qu'elles figurent toujours dans le compte du propriétaire d'origine (qui n'est pas informé qu'elles ont été empruntées), tout en étant également dans le compte de la personne qui les achète pour le vendeur à découvert. Le résultat ressemble étrangement à de la fraude! L'ensemble du processus crée un engorgement d'actions sur le marché et à l'effet évident de placer une pression à la baisse sur le cours des actions. Elle devient une prédiction qui se réalise si assez de vendeurs à découvert entrent dans le marché. Même si la société est solide et saine, les vendeurs à découvert peuvent nuire considérablement à sa valeur sur le marché. D'évidence, cela n'est pas dans l'intérêt des propriétaires d'origine de permettre que leurs actions soient empruntées et vendues aux fins d'entraîner leur cours à la baisse; alors comment est-il possible pour un courtier de faire quelque chose qui semble peu déontologique et une violation des obligations fiduciaires du courtier envers le propriétaire d'origine? Ainsi, un examen approfondi est nécessaire, et il pourrait exiger que les activités de courtage des banques en matière de vente à découvert cessent de façon permanente, en plus de nécessiter l'adoption de toute recommandation approuvée des législateurs et des organismes de réglementation pour l'adoption de réformes à l'échelle de l'industrie.

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

Les organismes de réglementation et les législateurs sont chargés de la supervision des pratiques de vente à découvert. Actuellement, diverses restrictions réglementaires sont en place relativement aux actions de la Banque. Par exemple, la Loi sur les banques empêche généralement à un initié de procéder à des ventes à découvert sur les actions de la Banque, et cela comprend tous les administrateurs et les dirigeants de la Banque ou des membres de son groupe. L'entreprise de courtage de la Banque se conforme

intégralement aux exigences en matière de vente à découvert applicables à ses activités. Tout examen plus large à l'échelle de l'industrie des pratiques de vente à découvert est entrepris par les organismes de réglementation et les législateurs, comme cela devrait être. Il n'est pas dans l'intérêt de la Banque ou de ses actionnaires d'exiger que la Banque entreprenne un tel examen.

Le Conseil recommande que les actionnaires votent contre la proposition n° 7.

Proposition n° 8

Proposition C : Les politiques de recrutement des administrateurs devraient être revues

Les actionnaires recommandent que le Conseil d'administration revoie ses politiques en matière de recrutement des administrateurs, particulièrement en ce qui a trait au nombre des membres de la haute direction d'autres sociétés, actuels et anciens, qui sont nommés.

Explications de l'actionnaire :

Les politiques en matière de rémunération des cadres ont clairement été un facteur important de l'effondrement de plusieurs grands établissements financiers en septembre 2008. Le temps est arrivé de revoir les qualifications idéales des candidats au Conseil d'administration. Si le Conseil est dominé par des chefs de la direction actuels et anciens, il est inévitable que la rémunération des cadres continuera à être généreuse et qu'elle se fera trop largement sur le jugement des récipiendaires de ne pas s'engager dans des prises de décision risquées afin de générer des hausses à court terme du cours des actions. L'examen des politiques en matière de recrutement des administrateurs considérera quelles sont les façons de trouver des candidats plus qualifiés pour le Conseil, dont la première allégeance sera envers leurs camarades actionnaires.

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil, qui est composé intégralement d'administrateurs indépendants, met en œuvre un processus de sélection et de tri afin d'identifier des candidats appropriés aux postes d'administrateurs, qui seront recommandés au Conseil. Le comité tient compte de nombreuses questions en évaluant les candidats et en les recommandant au Conseil, notamment les compétences et les habilités que le Conseil devrait avoir, dans son ensemble, et les compétences et habilités de chaque administrateur actuel et de chaque candidat. Le comité est chargé d'identifier les candidats aux postes d'administrateurs qui font preuve de l'intégrité, de la diversité, des connaissances, de l'habilité, de l'expérience et du jugement nécessaires pour répondre aux critères de sélection du Conseil. Le comité repère également tous les ensembles d'habilités additionnelles considérés comme positifs lorsqu'il évalue les candidats à la lumière des occasions et des risques auxquels la Banque fait face. Les chefs de la direction sont très souvent des candidats recherchés à cause de leur qualité de meneur et de leur expérience, et le Conseil estime que le processus de nomination devrait continuer à envisager de telles candidatures.

Le Conseil recommande que les actionnaires votent contre la proposition n° 8.

Proposition n° 9

Proposition D : Les assemblées annuelles devraient être coordonnées
Avec prise d'effet en 2009, la direction de la Banque de Montréal devrait s'assurer que l'assemblée générale annuelle n'entre pas en conflit avec les assemblées générales similaires des principaux concurrents de la Banque.

Explications de l'actionnaire :

Il est souhaitable d'encourager les analystes, les journalistes et les investisseurs à assister à l'assemblée générale annuelle des actionnaires. Pendant de nombreuses années, il était généralement possible pour une personne d'assister à toutes les assemblées générales des principales banques, mais cela a changé récemment. Cette année, Banque de Montréal tient son assemblée à St. John's, à Terre-Neuve-et-Labrador, au même moment où La Banque de Nouvelle-Écosse tient son assemblée à Halifax. Cette dernière assemblée a été prévue et annoncée bien à l'avance. En fait, la Banque Scotia tient son assemblée générale le premier mardi de mars depuis de nombreuses années, et elle a toujours lieu à Halifax, une année sur deux. La direction de la Banque de Montréal a commis une grave erreur en prévoyant cette assemblée générale à un moment et à un endroit qui entrent en conflit avec celle de la Banque Scotia. Cette décision de la direction de Banque de Montréal fait soit preuve

d'incompétence soit preuve d'insensibilité, et c'est l'une des raisons pour lesquelles cet actionnaire a un investissement plus important dans Banque Scotia que dans BMO, en dépit du fait que la plupart de ces services de courtage et de banque soient donnés par Banque de Montréal.

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

La date de l'assemblée annuelle de la Banque est fixée en fonction de la date de publication des résultats trimestriels de la Banque et des réunions de son Conseil d'administration (réunion dont la date est établie deux ans à l'avance). La Banque a pour pratique de tenir des réunions de son Conseil d'administration le quatrième jeudi du mois. Pour la réunion du Conseil qui a lieu immédiatement avant l'assemblée annuelle des actionnaires, une semaine supplémentaire est ajoutée pour la préparation liée à l'assemblée. Il est souhaitable qu'autant d'actionnaires de la Banque que possible assistent à l'assemblée annuelle, et la Banque essaie de conserver un calendrier régulier afin de permettre aux actionnaires de prévoir en conséquence. La Banque reconnaît toutefois que des conflits d'horaire peuvent survenir avec les assemblées annuelles des concurrents de la Banque, étant donné que la Banque et ses concurrents ont la même fin d'exercice. Ces conflits ne sont pas intentionnels et ne sont pas toujours évitables. La Banque a pris des dispositions afin que ceux qui font face à un conflit d'horaire ou qui sont incapables d'assister en personne à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque, puissent y participer par voie électronique. L'assemblée peut être visionnée par webémission, et les actionnaires peuvent soumettre leurs questions à l'assemblée par courriel. En 2010, l'assemblée annuelle de la Banque aura lieu le 2 mars 2010.

Le Conseil recommande que les actionnaires votent contre la proposition n° 9.

Inhance Monthly Income Fund, c/o Suite 1200, 900 West Hastings Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1E5 a soumis une proposition qu'il a retirée après avoir obtenu la confirmation que la Banque avait déjà pris les moyens nécessaires pour satisfaire à celle-ci. Cette proposition portait généralement sur les méthodes, outils et modèles utilisés par la Banque pour la gestion des risques liés au marché du carbone. La confirmation de la Banque est fournie ci-après.

La Banque a mis sur pied un système permettant de déceler, d'évaluer et de gérer une vaste gamme de risques à l'échelle de son entreprise, y compris les risques d'ordre environnemental liés au carbone. À mesure que le marché du carbone se développe, la Banque appliquera le niveau approprié de diligence dans l'évaluation de l'incidence des risques associés à ce marché tant sur les clients que sur la Banque directement.

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

Le papier utilisé pour la présente circulaire de sollicitation de procurations provient de forêts bien gérées certifiées conformément aux normes internationales du Forest Stewardship Council (FSC). La circulaire de sollicitation de procurations contient 30 % de papier recyclé post-consommation et a été fabriquée à partir d'énergie biogaz.



www.bmo.com/environnement

Notre politique, notre programme et notre performance environnementales