



## CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES DE LA BANQUE DE MONTRÉAL

---

Le Comité est chargé d'aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision relativement à la nomination, à l'évaluation du rendement et à la rémunération du chef de la direction et des autres cadres dirigeants; aux stratégies en matière de perfectionnement des compétences et de conservation des effectifs ainsi qu'à la planification de la relève; à la philosophie et aux principes sous-tendant les programmes de rémunération, à la conception et à l'application des programmes de rémunération importants et aux lignes directrices en matière d'actionnariat. Pour s'acquitter de ces responsabilités, le Comité, directement ou indirectement, ou encore par l'entremise d'un ou de plusieurs sous-comités, exercera les fonctions énoncées dans sa charte ainsi que les autres fonctions nécessaires ou appropriées, notamment les suivantes :

---

### PARTIE I MANDAT

---

#### 1.1 Politique et aperçu

- 1.1.1 examiner deux fois par année les politiques des ressources humaines de la Banque;
- 1.1.2 superviser et surveiller les principes et politiques de rémunération, le perfectionnement des compétences et les stratégies en matière de conservation des effectifs.

#### 1.2 Chef de la direction

- 1.2.1 recommander aux administrateurs indépendants du Conseil la nomination d'un nouveau chef d'administration ou la destitution de ce dernier;
- 1.2.2 recommander aux administrateurs indépendants du Conseil des mesures correctives, au besoin;
- 1.2.3 recommander aux administrateurs indépendants du Conseil des ententes, portant notamment sur le départ à la retraite, la cessation d'emploi ou d'autres circonstances particulières, intervenues entre la Banque et le chef de la direction, aux fins de signature par le président du Comité;
- 1.2.4 examiner chaque année la description du poste du chef de la direction et, s'il y a lieu, approuver les modifications qui y sont apportées;
- 1.2.5 examiner chaque année et, s'il y a lieu, approuver les cibles et les objectifs de rendement liés à la rémunération du chef de la direction;
- 1.2.6 évaluer annuellement le rendement du chef de la direction en fonction des cibles de rendement de celui-ci ainsi que des objectifs de rendement généraux;

- 1.2.7 évaluer annuellement le « ton » que donne le chef de la direction de par son éthique de travail, sa conduite et son intégrité;
- 1.2.8 recommander la rémunération totale du chef de la direction aux administrateurs indépendants du Conseil d'après l'évaluation ci-dessus;
- 1.2.9 examiner chaque année le portefeuille d'actions que détient le chef de la direction, y compris les droits à la valeur d'actions, en tenant compte des lignes directrices en matière d'actionnariat qu'a établies le Comité.

### **1.3 Cadres dirigeants**

- 1.3.1 recommander au Conseil la nomination de nouveaux cadres dirigeants ou la réaffectation ou la destitution de cadres dirigeants en poste (pour le chef des finances ou le chef de la conformité, cette recommandation doit être faite conjointement avec le Comité d'audit et de révision, et pour le chef de la gestion globale des risques, avec le Comité d'évaluation des risques);
- 1.3.2 étudier et, s'il y a lieu, approuver toute entente, y compris celles qui portent sur le départ à la retraite, la cessation d'emploi ou d'autres circonstances particulières, dont les modalités des nominations, intervenues entre la Banque et ses cadres dirigeants, aux fins de signature par le chef de la direction;
- 1.3.3 examiner et, s'il y a lieu, approuver les évaluations du rendement annuel des cadres dirigeants;
- 1.3.4 examiner chaque année les salaires de base des cadres dirigeants recommandés par le chef de la direction, notamment les primes individuelles qui leur sont consenties en vertu des régimes d'incitation annuels, à moyen terme et à long terme, et des régimes d'incitation existants comportant l'émission d'actions ou l'attribution de primes en actions, et, s'il y a lieu, approuver toute modification qui y est apportée.

### **1.4 Hauts dirigeants**

- 1.4.1 examiner la structure organisationnelle générale de la haute direction et approuver les modifications importantes qui y sont apportées;
- 1.4.2 recommander au Conseil la réaffectation ou la nomination de nouveaux hauts dirigeants à des postes de vice-président à la direction ou à des postes de niveau supérieur ainsi que la nomination d'un nouveau premier vice-président;
- 1.4.3 examiner la réaffectation de premiers vice-présidents et la nomination de nouveaux vice-présidents ou de vice-présidents réaffectés et être avisés du départ à la retraite anticipé ou de la cessation d'emploi des hauts dirigeants (sauf les cadres dirigeants);
- 1.4.4 examiner et, s'il y a lieu, approuver les primes annuelles ainsi que le montant global qui sera affecté aux primes annuelles pour les primes ponctuelles accordées aux hauts dirigeants (sauf les cadres dirigeants);
- 1.4.5 examiner et, s'il y a lieu, approuver la liste des responsables et les procédures d'évaluation comme l'exige la ligne directrice E-17 du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).

## **1.5 Succession**

- 1.5.1 examiner chaque année les plans de relève et le programme de préparation aux urgences de la Banque;
- 1.5.2 recommander au Conseil les modifications devant être apportées au plan de relève pour les cadres dirigeants;
- 1.5.3 surveiller les progrès et le perfectionnement des hauts dirigeants conformément aux plans de relève;
- 1.5.4 examiner chaque année le caractère adéquat des bassins de relève établis.

## **1.6 Rémunération**

- 1.6.1 voir, au moyen d'une évaluation annuelle du rendement indépendant et d'une rencontre au moins une fois par année avec le chef de la gestion globale des risques, à ce que les programmes de rémunération importants, y compris les programmes de rémunération des hauts dirigeants, leur conception, leur structure et leur application répondent aux principes, aux objectifs et au profil de risque de la Banque en matière de rémunération et fassent, entre autres, clairement le lien entre la rémunération et le rendement et n'encouragent pas la prise de risques excessifs;
- 1.6.2 approuver, le cas échéant, les modifications qui sont apportées aux programmes de rémunération importants;
- 1.6.3 examiner et, s'il y a lieu, approuver tout nouveau régime important ou toute modification apportée à la structure des régimes importants existants (sauf les régimes comportant l'émission d'actions ou l'attribution de primes en actions – se reporter au paragraphe 1.6.5);
- 1.6.4 examiner et, s'il y a lieu, approuver des cibles de rendements commerciales pour le financement des régimes d'incitation importants, et évaluer le rendement et le financement des régimes d'incitation qui en résultent;
- 1.6.5 examiner les nouveaux régimes comportant l'émission d'actions ou l'attribution de primes en actions ou élaborer des modifications de la structure des régimes existants aux fins de soumission au Conseil.

## **1.7 Régimes d'avantages sociaux destinés aux hauts dirigeants et régimes de retraite**

- 1.7.1 examiner et, s'il y a lieu, approuver tout nouveau régime d'avantages sociaux ou d'avantages accessoires ou toute modification apportée aux régimes existants destinés aux hauts dirigeants;
- 1.7.2 examiner et, s'il y a lieu, approuver l'entente de rémunération en matière de retraite (c.-à-d. l'entente relative aux prestations de retraite complémentaires capitalisées) et examiner chaque année sa structure financière, la structure de sa gouvernance et sa stratégie de placement;
- 1.7.3 de concert avec la Société de la caisse de retraite de la Banque, s'il y a lieu, formuler des recommandations relativement à tout nouveau régime de retraite ou à des modifications apportées aux régimes de retraite existants, et les soumettre au Conseil.

## **1.8 Lignes directrices en matière d'actionnariat**

- 1.8.1 examiner les lignes directrices en matière d'actionnariat applicables au chef de la direction et aux hauts dirigeants et, s'il y a lieu, approuver les modifications qui y sont apportées;
- 1.8.2 examiner chaque année le portefeuille d'actions détenues par le chef de la direction et les hauts dirigeants, y compris les équivalents d'actions, en tenant compte des lignes directrices en matière d'actionnariat qu'a établies le Comité.

---

## PARTIE II COMPOSITION

---

### 2.1 Membres

- 2.1.1 Le Comité comptera au moins trois administrateurs, selon le nombre que fixera le Conseil. La majorité de ses membres n'appartiendront pas au « groupe » de la Banque au sens de la *Loi sur les banques* (Canada). Chaque membre du Comité sera à la fois : i) un administrateur qui n'est ni dirigeant ni employé de la Banque ou d'une entité du groupe de la Banque; ii) « indépendant », au sens de la législation sur les valeurs mobilières applicable, en vigueur au Canada et aux États-Unis, ainsi que des règles de la Bourse de New York.
- 2.1.2 Chaque année, après l'assemblée des actionnaires au cours de laquelle ses membres ont été élus, le Conseil désignera les membres et le président du Comité après avoir étudié les recommandations du Comité de gouvernance et de mise en candidature. Le Conseil peut nommer un membre du Comité afin de pourvoir un poste qui devient vacant entre deux élections annuelles des administrateurs et, s'il le juge approprié, augmenter le nombre de membres du Comité. Si un membre du Comité devient membre du « groupe » de la Banque au sens de la *Loi sur les banques* (Canada), il peut continuer à faire partie du Comité avec l'approbation du Comité de gouvernance et de mise en candidature, qui prend la décision après consultation du vice-président à la direction et conseiller général de la Banque. Le Conseil peut destituer ou remplacer l'un ou l'autre des membres du Comité à n'importe quel moment.
- 2.1.3 En plus de toute orientation fournie par le Comité de gouvernance et de mise en candidature, le président du Comité donnera une séance d'orientation aux nouveaux membres du Comité au sujet de leurs fonctions et responsabilités en qualité de membres du Comité. Tous les membres du Comité devront avoir ou acquérir, dans un délai raisonnable après leur nomination, une connaissance approfondie des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération, et plus particulièrement de la rémunération des cadres, et mettront continuellement à jour leurs connaissances. Le Comité peut inviter d'autres administrateurs, au besoin, pour qu'ils acquièrent d'autres compétences particulières nécessaires afin qu'ils puissent exécuter son mandat, notamment des compétences dans le domaine des risques.

---

## PARTIE III FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

---

### 3.1 Réunions

- 3.1.1 Le Comité se réunira aussi souvent qu'il le jugera nécessaire, mais pas moins de quatre fois par année. Le président du Conseil, le président du Comité ou deux membres du Comité peuvent convoquer des réunions. Le président du Comité est tenu de convoquer une réunion lorsqu'un membre du Comité lui en fait la demande.

- 3.1.2 Les membres devront être avisés de la date, de l'heure et du lieu de chaque réunion du Comité, exception faite des réunions spéciales, au moins 48 heures à l'avance. Le quorum prescrit pour la tenue des réunions sera la majorité des membres. Le Comité peut exercer ses pouvoirs au cours d'une réunion où le quorum est atteint et où la majorité des membres présents sont des résidents canadiens qui assistent à la réunion en personne, par voie téléphonique ou par un moyen électronique, ou en vertu d'une résolution signée par tous les membres qui avaient le droit de voter relativement à cette résolution lors d'une réunion du Comité. Chaque membre a droit à une voix dans le cadre des travaux du Comité.
- 3.1.3 Les membres devront être avisés de la date, de l'heure et du lieu des réunions spéciales au moins deux heures à l'avance. Si le quorum des membres du Comité n'est pas atteint à une réunion spéciale, le Secrétaire du Comité convoquera le nombre de membres du Conseil requis pour l'atteindre.
- 3.1.4 Le président dirigera toutes les réunions du Comité auxquelles il assistera et il établira l'ordre du jour de chaque réunion du Comité. Cet ordre du jour, de même que les autres documents que le président jugera nécessaires, seront remis à chacun des membres du Comité au moins 48 heures avant la tenue de la réunion en question, exception faite des réunions spéciales. Le président désignera un secrétaire du Comité, qui pourra être, ou non, membre du Comité. Un procès-verbal sera dressé pour chacune des réunions et conservé par le secrétaire du Comité.
- 3.1.5 Le Comité déterminera lui-même le mode de déroulement des réunions, à moins que les règlements internes de la Banque, une résolution du Conseil ou la présente charte ne prévoient d'autres dispositions.
- 3.1.6 Les membres du Comité se réuniront seuls avant et après chaque réunion. Le Comité peut convier n'importe quel administrateur, dirigeant ou employé de la Banque, le conseiller juridique de la Banque ou toute autre personne à certaines de ses réunions afin d'obtenir son concours pour la discussion et l'examen des questions à l'étude.

## **3.2 Rapports**

- 3.2.1 Le Comité rendra compte au Conseil des travaux de chacune de ses réunions et de toutes les recommandations qui en découlent lors de la réunion suivante du Conseil. Il soumettra au Conseil les recommandations qu'il jugera pertinentes et il disposera des pouvoirs décisionnels que le Conseil lui confère s'il y a lieu. En outre, il surveillera les faits nouveaux et importants au chapitre de la réglementation, les initiatives importantes des actionnaires et les exigences liées à la rémunération des hauts dirigeants, évaluera l'incidence des modifications des exigences réglementaires sur la communication d'information, et examinera et approuvera le rapport du Comité et toute autre information portant sur la rémunération des hauts dirigeants qui doivent être inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque, ainsi que les autres rapports sur ses activités que la Banque ou le Conseil peuvent faire établir de temps à autre.

## **3.3 Délégation de pouvoirs**

- 3.3.1 Le Comité peut déléguer au chef de la direction le pouvoir d'exercer tout droit, toute autorité ou toute responsabilité dévolus au Comité en vertu de n'importe lequel des régimes mentionnés ci-dessus, sauf en ce qui concerne les cadres dirigeants, sous réserve des conditions et restrictions jugées appropriées par le Comité, pourvu que le chef de la direction avise subséquemment le Comité du droit, de l'autorité ou de la responsabilité exercés.

### 3.4 Accès à la direction et aux conseillers externes et formation continue

- 3.4.1 Le Comité jouira d'un accès libre et complet auprès des membres de la direction et des employés. Il aura le pouvoir de retenir les services de conseillers juridiques, de consultants ou d'autres conseillers indépendants pour toute question particulière ou pour l'aider à assumer ses responsabilités, et ce, sans avoir à consulter l'un des dirigeants de la Banque ni à obtenir d'approbation de la part de l'un d'eux; la Banque fournira au Comité les fonds que celui-ci jugera suffisants pour la rémunération des conseillers dont il retiendra les services ainsi que pour le paiement des frais administratifs courants qu'il devra engager pour remplir ses obligations. Il est entendu que le Comité sera le seul habilité à retenir les services d'un cabinet de consultation auquel il recourt pour l'aider à évaluer le rendement et à déterminer la rémunération du chef de la direction ou d'autres hauts dirigeants et à y mettre fin. Le Comité examinera et approuvera toutes les ententes conclues entre, d'une part, les conseillers, les conseillers juridiques ou les consultants du Comité et, d'autre part, la Banque ou ses filiales et entités importantes sur lesquelles elle exerce une influence significative;
- 3.4.2 Le Comité aura accès à des programmes de formation continue pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités et la Banque lui fournira les fonds suffisants pour ces programmes.

### 3.5 Évaluation annuelle

- 3.5.1 Chaque année, le Comité procédera à une évaluation de son rendement et de son efficacité, y compris de sa conformité à la présente charte, processus qu'aura établi le Comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil et qu'aura approuvé le Conseil. Le Comité effectuera cette évaluation et en présentera le bilan au Comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil.
- 3.5.2 En outre, le Comité évaluera le caractère adéquat de la présente charte une fois par année en tenant compte de l'ensemble des exigences qui sont prévues par la loi et la réglementation et qui s'appliquent à lui, et des meilleures pratiques recommandées par les autorités de réglementation ou les bourses envers lesquelles la Banque a une obligation d'information; s'il y a lieu, il recommandera des modifications au Comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil.

### 3.6 Définitions

« **Banque** » s'entend de la Banque de Montréal et, selon le contexte, de ses filiales;

« **cadre dirigeant** » s'entend d'un cadre dirigeant qui dirige l'une des principales entités d'exploitation ou divisions de la Banque, exerce un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations pour la Banque et relève du chef de la direction;

« **Comité** » s'entend du Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres;

« **Conseil** » s'entend du Conseil d'administration de la Banque de Montréal;

« **hauts dirigeants** » s'entend des cadres dirigeants et des vice-présidents, premiers vice-présidents, vice-présidents à la direction, et premiers vice-présidents à la direction de la Banque ou des personnes occupant un poste de niveau équivalent dans une filiale ou une autre entité du groupe de la Banque.