



Votre vote
compte.

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

Assemblée annuelle du 5 avril 2016
Banque de Montréal

Nous vous prions de prendre un moment pour voter. Votre participation à titre d'actionnaire est importante pour nous.

Le présent document vous indique qui peut voter, les questions faisant l'objet du vote et la façon de voter.

Votre vote compte

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

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

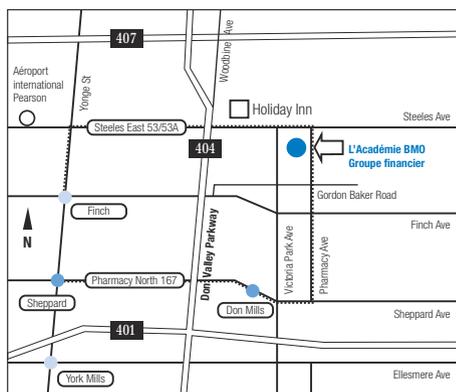
Les actionnaires non inscrits et inscrits pourront trouver des instructions détaillées sur la manière d'exercer leurs droits de vote aux pages 7 et suivantes de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Endroit où aura lieu l'assemblée annuelle des actionnaires

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

STATIONNEMENT

Situé à l'ouest de l'immeuble.



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

DIRECTIONS

En provenance de l'ouest :

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

En provenance de l'est :

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

En provenance du nord :

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

En provenance du sud :

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

Lettre aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Des progrès soutenus ont été réalisés en 2015 dans la mise en œuvre du programme de la Banque. BMO a annoncé de bons résultats financiers et a poursuivi sur sa lancée dans chacun de ses groupes d'exploitation, tout en confirmant à quel point ses investissements technologiques, axés sur l'avenir, ont remodelé ses activités et permis de trouver de nouvelles sources de valeur pour ses clients et ses actionnaires.

Nos activités reposent sur notre capacité à établir des relations. Le travail qu'accomplit l'équipe de direction a pour but de nous permettre de nous démarquer en matière de fidélisation de la clientèle, de stimuler la productivité et l'efficacité, d'accélérer le déploiement de technologies numériques, de mettre pleinement à profit notre plateforme nord-américaine et de soutenir nos clients là où ils exercent leurs activités – et ce, tout en conservant une approche prudente en matière de risque. Chaque décision que nous prenons renvoie à la promesse fondamentale que nous avons faite aux personnes avec lesquelles nous faisons affaire. Le client reste au cœur des cinq priorités stratégiques qui guident la Banque.

Notre assemblée annuelle permet aux actionnaires d'être directement informés de ces priorités, de comprendre les progrès que nous avons réalisés ainsi que de discuter sans intermédiaire avec les membres de la direction et de leur poser des questions. Les actionnaires ont aussi l'occasion de voter sur des questions qui ont une incidence sur notre organisation. Nous sommes fiers du fait que plus de la moitié de nos actionnaires sont des particuliers, et que bon nombre d'entre eux sont des clients et des employés. Nous tenons à souligner le soutien que manifestent tous nos actionnaires, tant les particuliers que les actionnaires institutionnels, à l'égard de la Banque. Au bout du compte, toutes nos actions sont détenues dans l'intérêt de vraies personnes, et nous sommes à l'écoute de ces intérêts – parce qu'ils sont importants aux yeux des propriétaires de l'organisation.

Notre assemblée annuelle des actionnaires de 2016 se tiendra le 5 avril 2016 à L'Académie BMO Groupe financier, à Toronto. L'Académie est la pierre angulaire de notre engagement en matière de formation continue et de formation avancée en leadership, et elle favorise de plus en plus l'innovation. Nous évoluons continuellement afin d'offrir à nos clients une expérience bancaire plus personnelle et intuitive et la formation joue un rôle de premier plan dans cette évolution. L'Académie a été mise sur pied pour tous ceux et celles qui travaillent à BMO – et nous sommes fiers de mettre en évidence notre engagement à leur égard.

Votre participation à l'assemblée annuelle est importante. Vous pouvez y participer en personne ou en ligne à l'adresse suivante : <http://www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires>. Nous encourageons tous les actionnaires à exercer leur droit de vote, qu'ils participent à l'assemblée ou non. De plus, nous les invitons à retourner leur formulaire de procuration à l'avance. Quelle que soit la méthode que vous choisissez, votre participation est importante pour votre Conseil d'administration et pour l'équipe de direction. Faites compter votre vote.

Veuillez prendre le temps de lire la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction et notre Rapport annuel 2015. Dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, vous trouverez des explications sur les questions sur lesquelles nous voterons, ainsi que des instructions détaillées concernant le vote. Même si vous pouvez enregistrer votre vote sur les questions indiquées dans la circulaire par la poste, il existe de nets avantages à utiliser le service de vote en ligne, qui est sécurisé et instantané.

Le Rapport annuel 2015 contient des renseignements détaillés sur les résultats obtenus par la Banque au cours du dernier exercice. Vous pouvez accéder à notre Rapport annuel sur notre site Web, ainsi qu'aux résultats trimestriels de la Banque, aux présentations destinées aux investisseurs et à d'autres renseignements utiles sur BMO Groupe financier.

La Banque demeure en bonne posture et nous tenons à mettre en œuvre notre stratégie avec la participation et le soutien de nos actionnaires.

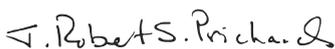
Les membres du Conseil d'administration et de la direction sont impatients de vous accueillir le mardi 5 avril.

Nous espérons que vous serez des nôtres.

Recevez, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

Le président du Conseil,

Le chef de la direction,



J. Robert S. Prichard



William A. Downe

Le 8 février 2016

Vous pouvez obtenir un exemplaire de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction en la téléchargeant du site www.bmo.com/gouvernance ou en téléphonant au Secrétaire général, au 416 867-6785.

Table des matières

Lettre aux actionnaires	2
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal	4
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction	5
Assemblée annuelle des actionnaires	5
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction	5
Date de la circulaire	5
Questions devant être soumises à l'assemblée	5
États financiers de BMO	5
Élection des membres du Conseil d'administration	5
Nomination des auditeurs	6
Vote sur notre démarche en matière de rémunération des cadres	6
Examens des propositions d'actionnaires	7
Information relative à l'exercice des droits de vote	7
Points à l'ordre du jour	7
Qui est habile à voter	7
Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires non inscrits	7
Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires inscrits	8
Vote par procuration	8
Confidentialité	10
Communications avec l'agent des transferts de la Banque	10
Questions des actionnaires présentées à l'assemblée	10
Propositions d'actionnaires de l'an prochain	10
Administrateurs	11
Candidats à l'élection au Conseil d'administration	11
Formation permanente et compétences	21
Rémunération et relevé des présences des administrateurs	24
Gouvernance	28
Rapport du comité d'audit et de révision	28
Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature	30
Rapport du comité des ressources humaines	32
Rapport du comité d'évaluation des risques	33
Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	35
Mandat du Conseil	47
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	48
Assurance des administrateurs et des dirigeants	49
Offre publique de rachat dans le cours normal des activités	50
Propositions d'actionnaires	51
Message du président du comité des ressources humaines	57
Analyse de la rémunération	58
Aperçu de 2015	58
Guide au sujet de l'analyse de la rémunération de cette année	62
Gouvernance et surveillance de la rémunération	63
Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres	67
Résultats et rémunération en 2015	83
Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2015	87
Tableaux de la rémunération des cadres	100
Autres renseignements	111
Approbation des administrateurs	113

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

Quand : le mardi 5 avril 2016 à 9 h 30 (heure locale)
Où : L'Académie BMO Groupe financier
3550 Pharmacy Avenue, Toronto (Ontario)

L'assemblée aura lieu aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de la Banque de Montréal (la « Banque ») pour l'exercice clos le 31 octobre 2015 et le rapport des auditeurs des actionnaires y afférent;
2. élire le Conseil d'administration pour 2016;
3. nommer les auditeurs des actionnaires pour 2016;
4. examiner et, s'il y a lieu, approuver une résolution consultative sur la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres;
5. examiner les propositions d'actionnaires figurant aux pages 51 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
6. délibérer sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Vous pourrez assister à une présentation en direct de l'assemblée sur notre site Web ou accéder à une retransmission en différé. De plus, vous trouverez en ligne notre rapport annuel de 2015, notre Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle, notre Rapport sociétal, nos résultats trimestriels, nos présentations aux investisseurs et d'autres renseignements utiles à notre sujet.

Les porteurs d'actions ordinaires (les « actions ») au 8 février 2016 auront le droit de voter à l'assemblée. Le nombre de voix admissibles* pouvant être exprimées à l'assemblée s'élève à 643 267 292, soit le nombre total d'actions de la Banque en circulation le 8 février 2016.

Que vous prévoyiez assister ou non à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint, puis le retourner dans l'enveloppe-réponse affranchie fournie à cette fin, ou suivre les instructions qui y sont indiquées pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Pour que votre vote soit pris en considération, votre vote par procuration doit parvenir à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 4 avril 2016. Pour voter en personne à l'assemblée, veuillez vous reporter à la rubrique « Information relative à l'exercice des droits de vote » qui figure à la page 7 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Par ordre du Conseil d'administration,

La secrétaire générale,



Barbara M. Muir

Le 8 février 2016

* Le nombre réel de voix admissibles peut être moins élevé en raison des restrictions relatives à l'exercice des droits de vote établies par la *Loi sur les banques* (Canada), tel qu'il est énoncé à la rubrique « Qui est inhabile à voter » qui figure à la page 9.

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Assemblée annuelle des actionnaires

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui se tiendra le 5 avril 2016 constitue une occasion pour nous de discuter de la performance de la Banque et de nos plans pour l'avenir. Vous aurez également la chance de vous prononcer sur des questions importantes. Nous vous encourageons à voter.

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

La présente circulaire fournit aux actionnaires l'information importante dont ils ont besoin pour exercer leurs droits de vote. Les termes « BMO », « Banque », « nous » et « notre » désignent la Banque de Montréal et, s'il y a lieu, nos filiales. Le terme « actionnaires » désigne les actionnaires ordinaires de la Banque et le terme « actions » désigne les actions ordinaires de la Banque. Le terme « Conseil » désigne le Conseil d'administration de la Banque de Montréal.

Date de la circulaire

La présente circulaire est datée du 8 février 2016 et tous les renseignements qui y figurent sont à jour à cette date, sauf indication contraire.

Questions devant être soumises à l'assemblée

L'assemblée portera sur les cinq éléments suivants :

1. États financiers de BMO

Vous trouverez les états financiers consolidés de BMO pour l'exercice clos le 31 octobre 2015 dans notre rapport annuel de 2015.

2. Élection des membres du Conseil d'administration

L'information au sujet des candidats aux postes d'administrateur figure aux pages 11 et suivantes. Tous les candidats ont été élus administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2015 de la Banque. Les administrateurs que vous élirez à l'assemblée de cette année seront en poste à compter de la levée de l'assemblée jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient élus ou nommés.

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

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

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

3. Nomination des auditeurs

Les administrateurs proposent de nommer KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeurs des actionnaires pour l'exercice 2016. KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. agit comme l'un des cabinets d'audit de la Banque depuis 1990 et est devenu le seul cabinet d'audit de la Banque le 1^{er} novembre 2003. Si Robert Prichard ou William Downe est votre fondé de pouvoir et que vous ne lui avez donné aucune instruction quant à la manière d'exercer vos droits de vote, il votera *pour* la nomination du cabinet KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeurs des actionnaires.

Indépendance des auditeurs

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

Honoraires des auditeurs des actionnaires

Au cours des exercices clos les 31 octobre 2015 et 2014, les honoraires totaux versés aux auditeurs des actionnaires s'établissaient comme suit :

Honoraires (en millions de dollars) 1)	2015	2014
Honoraires d'audit	17,1 \$	17,3 \$
Honoraires pour services liés à l'audit 2)	2,2	1,9
Honoraires pour services fiscaux	0,1	—
Tous les autres honoraires 3)	2,3	1,2
Total	21,7 \$	20,4 \$

- 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. Les honoraires tiennent compte de l'incidence du raffermissement du dollar américain durant l'exercice 2015.
- 2) Les honoraires pour services liés à l'audit versés pour 2015 et 2014 avaient trait à des conseils de nature comptable, à des procédures particulières relatives à notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction et à d'autres procédures particulières.
- 3) Tous les autres honoraires versés pour 2015 et 2014 avaient trait principalement à des honoraires versés relativement à des examens portant sur la conformité de l'information financière aux exigences réglementaires et à des rapports sur les contrôles internes à l'égard des services fournis par diverses entreprises de BMO Groupe financier. Ils comprenaient aussi les coûts des services de traduction.

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

Notre programme de rémunération des cadres vise principalement à harmoniser les intérêts des cadres avec ceux de nos actionnaires. Cet objectif est reflété dans notre philosophie de rémunération à la performance qui tient compte des pratiques concurrentielles sur le marché sans encourager la prise de risques excessifs ou inappropriés. Vous trouverez des renseignements détaillés au sujet de notre programme de rémunération des cadres aux pages 67 et suivantes de la présente circulaire.

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

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

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

« Il est résolu, à titre consultatif et non en vue de diminuer le rôle et les responsabilités du Conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération des cadres décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction distribuée avant l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de 2016. »

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

Si vous avez des commentaires et des questions à formuler sur notre programme de rémunération des cadres, vous pouvez communiquer avec le Secrétariat général de la Banque ou directement avec le Conseil d'administration. Les coordonnées des personnes-ressources appropriées sont fournies à la page 46.

5. Examen des propositions d'actionnaires

Les propositions d'actionnaires figurent aux pages 51 et suivantes et seule la proposition d'actionnaire n° 1 est soumise au vote. Vous pouvez voter *pour* ou *contre* cette proposition ou vous *abstenir* de voter à l'égard de celle-ci. Si Robert Prichard ou William Downe est votre fondé de pouvoir et que vous ne lui avez donné aucune instruction quant à la manière d'exercer vos droits de vote, il votera *contre* cette proposition.

Information relative à l'exercice des droits de vote

Points à l'ordre du jour

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

- l'élection des administrateurs;
- la nomination des auditeurs des actionnaires;
- l'approbation de la démarche en matière de rémunération des cadres;
- la proposition d'actionnaire n° 1.

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

Qui est habile à voter

Sauf dans le cas de certains actionnaires décrits ci-après à la rubrique « Qui est inhabile à voter », vous avez le droit de voter et d'exprimer une voix par action si vous aviez la propriété d'actions le 8 février 2016. À cette date, nous avions 643 267 292 actions en circulation.

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

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

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

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

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

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

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

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

Vote par procuration

Choix de votre fondé de pouvoir

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

Comment votera votre fondé de pouvoir

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

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

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

Retour du formulaire de procuration

Vous trouverez dans le formulaire de procuration ci-joint des indications quant à la façon de remettre vos instructions de vote si vous êtes un actionnaire inscrit. Veuillez vous assurer de le retourner à notre agent des transferts, Computershare, de façon à ce qu'il le reçoive au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 4 avril 2016. Vous pouvez retourner votre procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes :

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

Retour du formulaire d'instructions de vote

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, veuillez inscrire vos instructions de vote sur le formulaire d'instructions de vote fourni par votre intermédiaire et le lui retourner en utilisant l'une des méthodes qui y sont indiquées. N'oubliez pas que votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir les exécuter. Pour pouvoir exercer vos droits de vote, Computershare doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 4 avril 2016.

Modification de vos instructions de vote

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

- la secrétaire générale de la Banque, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement), à l'adresse, au numéro de télécopieur ou à l'adresse électronique fournis à la page 46 de la présente circulaire;
- le président du Conseil avant l'assemblée ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

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

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

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

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

- par voie électronique, en allant à www.voteendirect.com et en suivant les instructions en ligne;
- en suivant les instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires non inscrits ci-dessus.

Nous vous encourageons à voter

Nous vous encourageons à voter. La direction de la Banque vous fait parvenir la présente circulaire dans le but de solliciter des procurations aux fins d'utilisation à l'assemblée. La Banque paie les coûts de sollicitation. Nous pourrions également communiquer avec vous par la poste, par courriel ou par téléphone, par l'intermédiaire de notre agence externe, D.F. King Canada. Nous prévoyons verser environ 34 000 \$ pour ses services, en plus de payer les frais d'appels téléphoniques.

Qui est inhabile à voter

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

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

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

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, au 8 février 2016, aucune personne ou entité n'avait la propriété véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions en circulation de la Banque, ni n'exerçait une emprise sur un tel pourcentage d'entre elles.

Confidentialité

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

Communications avec l'agent des transferts de la Banque

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

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

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

par courriel :
service@computershare.com

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

Questions des actionnaires présentées à l'assemblée

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

1. en personne à l'assemblée;
2. par écrit lorsque vous vous inscrivez auprès de Computershare à l'assemblée;
3. pendant la webdiffusion, à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires;
4. avant l'assemblée, en envoyant un courriel à la secrétaire générale, à corp.secretary@bmo.com;
5. avant l'assemblée, en communiquant par la poste avec la secrétaire générale à l'adresse fournie à la page 46.

Propositions d'actionnaires de l'an prochain

Les propositions pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires doivent être soumises d'ici le 10 novembre 2016.

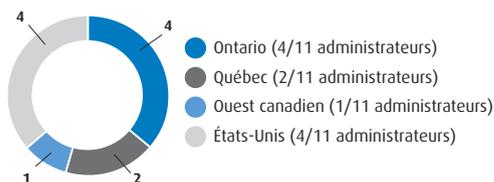
Administrateurs

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

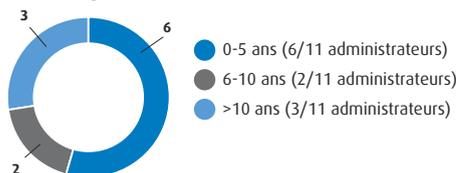
Candidats à l'élection au Conseil d'administration

Pour être gérée efficacement, une entreprise de la taille et de l'envergure de la Banque a besoin d'administrateurs dévoués et chevronnés et de diversité. Les diagrammes a) et b) qui figurent ci-après contiennent des renseignements sommaires sur la répartition géographique et la durée d'occupation du poste par les candidats aux postes d'administrateur non-salarié. Le diagramme c) fait état de la présence des candidats aux postes d'administrateur non-salarié qui siégeaient au Conseil à la fin de l'exercice 2015. Les profils des candidats aux postes d'administrateur qui figurent aux pages 12 à 20 fournissent de l'information détaillée au sujet de chaque candidat à l'élection au Conseil, notamment leurs compétences, leur participation à des comités, leur présence aux réunions, leur participation au conseil de sociétés ouvertes et les résultats du vote relatif à l'élection des administrateurs de l'an dernier. Ces profils contiennent également de l'information au sujet des titres détenus par les candidats au 8 février 2016 ainsi que de la valeur de la rémunération totale qu'ils ont gagnée au cours de l'exercice 2015.

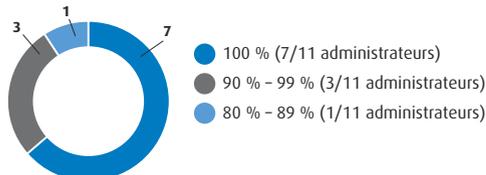
a) Répartition géographique des candidats aux postes d'administrateur non-salarié



b) Durée d'occupation du poste par les candidats aux postes d'administrateur non-salarié



c) Présence des candidats aux postes d'administrateur non-salarié aux réunions du Conseil et des comités





Janice M. Babiak

Âge : 58 ans
Franklin (Tennessee)
États-Unis
Administratrice depuis : 2012
Indépendante¹⁾

Jan Babiak, administratrice de sociétés, a été associée directrice générale chez Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY), cabinet d'experts-comptables, où elle a travaillé de 1982 jusqu'à la fin de 2009. Elle s'est établie au Royaume-Uni en 1990. Au cours de sa carrière, elle a occupé plusieurs postes de direction notamment liés aux services d'assurance globale et de consultation sur les profits et pertes, au sein des Services en technologie et en risques de sécurité et des services de réglementation et de politique publique. Elle a également créé et dirigé les Services en changements climatiques et développement durable mondiaux de l'organisation. M^{me} Babiak a en outre siégé au conseil d'EY en Europe du Nord, au Moyen-Orient, en Inde et en Afrique. À l'heure actuelle, M^{me} Babiak siège au conseil de Walgreens Boots Alliance, Inc., notamment à son comité d'audit qu'elle préside et à son comité des finances. Elle est membre du conseil de l'Institute of Chartered Accountants in England and Wales (Institut des comptables agréés en Angleterre et au pays de Galles). Elle est titulaire d'un B.B.A. en comptabilité de l'université de l'Oklahoma et d'un M.B.A. de l'université Baldwin Wallace. Elle possède également des qualifications en matière de sécurité et de contrôle de systèmes d'information internationaux de même que de comptabilité américaine et britannique.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	29 sur 29 (100 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9 (100 %)	
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal ²⁾	3 sur 3 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Walgreens Boots Alliance, Inc.		d'avril 2012 à aujourd'hui Comité d'audit (présidente) Comité des finances
Experian plc Royal Mail plc Logica plc		d'avril 2014 à janvier 2016 d'octobre 2013 à avril 2014 de 2010 à 2012

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2016	500	9 311	9 811	721 403 \$	600 000 \$	121 403 \$	3,6
2015	500	6 062	6 562	510 458 \$	600 000 \$	(89 542) \$	2,6
Variation nette	—	3 249	3 249	210 945 \$		210 945 \$	1,0

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

220 833 \$ (220 833 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2015

Votes pour : 99,50 %
Abstentions de vote : 0,50 %

²⁾ Avec prise d'effet le 31 mars 2015, M^{me} Babiak a été nommée au conseil d'administration de la Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.



Sophie Brochu, C.M.

Âge : 52 ans
Bromont (Québec)
Canada
Administratrice depuis : 2011
Indépendante¹⁾

Sophie Brochu occupe le poste de présidente et chef de la direction de Gaz Métro, société énergétique diversifiée. M^{me} Brochu œuvre dans l'industrie énergétique depuis près de 30 ans. Diplômée en sciences économiques de l'Université Laval, elle a entrepris sa carrière en 1987, à la SOQUIP (Société québécoise d'initiatives pétrolières). En 1997, elle s'est jointe à Gaz Métro, en tant que vice-présidente, Développement des affaires. Après avoir occupé divers postes au sein de l'organisation, elle en devient présidente et chef de la direction en 2007. M^{me} Brochu siège aux conseils d'administration de Bell Canada et de BCE Inc. Engagée activement auprès de Centraide du Grand Montréal, M^{me} Brochu préside par ailleurs le conseil d'administration de Forces Avenir, organisme qui encourage et célèbre l'engagement étudiant dans la communauté. Elle est également cofondatrice de La ruelle de l'avenir, organisme qui lutte contre le décrochage scolaire dans les quartiers Centre-Sud et Hochelaga. De plus, M^{me} Brochu siège au conseil d'administration de la Fondation Lucie et André Chagnon. Elle est membre de l'Ordre du Canada.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	17 sur 17 (100 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Bell Canada		de 2010 à aujourd'hui Comité d'audit Comité de gouvernance
BCE Inc.		de 2010 à aujourd'hui Comité d'audit Comité de gouvernance

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2016	500	13 971	14 471	1 064 053 \$	600 000 \$	464 053 \$	5,3
2015	500	10 799	11 299	878 949 \$	600 000 \$	278 949 \$	4,4
Variation nette	—	3 172	3 172	185 104 \$		185 104 \$	0,9

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

200 000 \$ (200 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2015

Votes pour : 99,27 %
Abstentions de vote : 0,73 %



George A. Cope, C.M.

Âge : 54 ans
 Toronto (Ontario)
 Canada
 Administrateur depuis : 2006
 Indépendant¹⁾

George Cope, président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada, dirige la transformation de Bell, qui est la plus importante société de communications au Canada, dans le cadre d'une stratégie concurrentielle qui consiste à effectuer des investissements inégaux dans des réseaux à large bande et à faire preuve d'innovation dans les services de communication et les médias. M. Cope est un dirigeant chevronné dans le secteur des communications au Canada, et il occupe le poste de chef de la direction au sein de sociétés ouvertes du secteur depuis plus de 25 ans. Ayant mis sur pied de nombreux réseaux à large bande chez Bell, Telus et Clearnet. Il s'est taillé une excellente réputation en tant que stratège novateur et chef d'équipes de haut niveau. Sous sa gouverne, Bell a lancé le programme Bell Cause pour la cause en 2010, qui représente l'engagement le plus important pris par une entreprise envers la santé mentale au Canada. Il a également présidé la campagne de financement de 2013 de Centraide Toronto, qui a battu un record cette année-là. M. Cope est titulaire d'un diplôme en administration des affaires spécialisé qu'il a obtenu de l'Ivey School of Business de l'université Western en 1984 et siège au conseil consultatif de l'Ivey School. Il est titulaire de doctorats honorifiques de l'université Western et de l'université de Windsor et a été nommé *Ivey Business Leader of the Year* en 2013 et *Canada's Outstanding CEO of the Year* en 2015. Récipiendaire de la Médaille du jubilé de diamant de la reine pour son travail à l'égard de Bell Cause pour la cause, M. Cope a été nommé membre de l'Ordre du Canada en 2014.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 11 (91 %)	18 sur 20 (90 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature*	2 sur 2 (100 %)	
Comité des ressources humaines	7 sur 8 (88 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Bell Canada	de 2008 à aujourd'hui	Aucun
BCE Inc.	de 2008 à aujourd'hui	Aucun
Bell Aliant	de 2008 à 2014	
NII Holdings, Inc.	de 2004 à 2010	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2016	9 660	29 736	39 396	2 896 788 \$	600 000 \$	2 296 788 \$	14,5
2015	9 660	25 907	35 567	2 766 757 \$	600 000 \$	2 166 757 \$	13,8
Variation nette	—	3 829	3 829	130 031 \$		130,031 \$	0,7

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

200 000 \$ (200 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2015

Votes pour : 99,15 %
 Abstentions de vote : 0,85 %

* Avec prise d'effet le 23 août 2015, M. Cope a été nommé au comité de gouvernance et de mise en candidature.



William A. Downe

Âge : 63 ans
 Toronto (Ontario)
 Canada
 Administrateur depuis : 2007
 Non indépendant¹⁾

Bill Downe est chef de la direction de BMO Groupe financier depuis 2007. Il siège actuellement au conseil d'administration de BMO Nesbitt Burns Holding Corporation et de BMO Financial Corp. (deux filiales de la Banque). Il siège également au conseil d'administration de ManpowerGroup Inc. et est membre de son comité de rémunération de la direction et des ressources humaines. M. Downe est actuellement membre du conseil des fiduciaires du Rush University Medical Center ainsi que de son comité du perfectionnement et de la rémunération et de son comité des ressources humaines. Il siège au conseil d'administration de Catalyst Inc. et est membre de son comité d'audit et président de son conseil consultatif canadien. Au Canada, il siège au Conseil canadien des affaires ainsi qu'à son comité de gouvernance et de mise en candidature et est actuellement administrateur de la fondation du St. Michael's Hospital et du Campaign Executive pour la campagne de financement de l'université de Toronto. Il est vice-président du conseil, Affaires du comité de direction national de La conférence canadienne du Gouverneur général sur le leadership de 2015 et membre du Conseil consultatif sur les entrepreneurs et les dirigeantes d'entreprises du gouvernement du Canada. De plus, M. Downe siège au conseil de l'International Monetary Conference (IMC) et est membre de son comité de mise en candidature et du Economic Club de Chicago. Il est titulaire d'un M.B.A. de l'université de Toronto.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	42 sur 42 (100 %)
Comité d'audit et de révision ^a	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature ^a	8 sur 8 (100 %)	
Comité des ressources humaines ^a	8 sur 8 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques ^a	9 sur 9 (100 %)	

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

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits ³⁾	Total des actions et des droits	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁶⁾
2016	249 956	490 645	740 601	54 456 392 \$	13 174 350 \$	41 282 042 \$
2015	240 337	460 418	700 755	54 511 731 \$	11 164 853 \$	43 346 878 \$
Variation nette	9 619	30 227	39 846	(55 339)\$		(2 064 836)\$

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2015

Votes pour : 99,38 %
 Abstentions de vote : 0,62 %

^a Au cours de l'exercice 2015, M. Downe a assisté à une partie ou à la totalité des réunions de ces comités, à la demande de ces derniers, sans en être membre.



Christine A. Edwards

Âge : 63 ans
Chicago (Illinois)
États-Unis
Administratrice depuis : 2010
Indépendante¹⁾

Christine Edwards est associée au sein du groupe de pratique du droit des sociétés de Winston & Strawn, cabinet d'avocats international établi aux États-Unis. M^{me} Edwards préside le groupe de pratique en réglementation bancaire de ce cabinet. Avant de se joindre à Winston & Strawn en 2003, elle a été vice-présidente à la direction et chef des services juridiques de plusieurs sociétés de services financiers du classement *Fortune 250*, dont Bank One Corporation et Morgan Stanley. À ce titre, elle assumait la responsabilité des questions juridiques, de la conformité, de la réglementation et des relations avec les administrations publiques de chacune de ses sociétés. M^{me} Edwards fait partie du classement national établi par Chambers USA et America's Leading Lawyers for Business dans le domaine de la réglementation des services financiers et des valeurs mobilières; elle a aussi été nommée *Super Lawyer* en Illinois de 2008 à 2013 et figure sur la liste de *The Legal 500*. M^{me} Edwards est membre du conseil des fiduciaires, du comité de direction et du comité de mise en candidature et présidente du comité d'audit du Rush University Medical Center, établissement médical universitaire de pointe situé à Chicago. Elle fait également partie du conseil sur le leadership du Center for Capital Markets Competitiveness de la Chambre de commerce des États-Unis, à Washington, D.C. Elle est titulaire d'un baccalauréat en anglais et en éducation de l'université du Maryland ainsi que d'un baccalauréat spécialisé en droit (J.D.) de la School of Law de l'université du Maryland.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	36 sur 36 (100 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature (présidente)	8 sur 8 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9 (100 %)	
Comité des ressources humaines [*]	3 sur 3 (100 %)	
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (présidente)	5 sur 5 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Aucun	s. o.	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2016	3 325	18 406	21 731	1 597 880 \$	600 000 \$	997 880 \$	8,0
2015	3 325	14 450	17 775	1 382 717 \$	600 000 \$	782 717 \$	6,9
Variation nette	—	3 956	3 956	215 163 \$		215 163 \$	1,1

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

246 532 \$ (246 532 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2015

Votes pour : 99,55 %
Abstentions de vote : 0,45 %

^{*} Avec prise d'effet le 23 août 2015, M^{me} Edwards a été nommée au comité des ressources humaines.



Martin S. Eichenbaum

Âge : 61 ans
 Glencoe (Illinois)
 États-Unis
 Administrateur depuis : 2015
 Indépendant¹⁾

Martin Eichenbaum est le professeur d'économie Charles Moskos à l'université Northwestern (où il enseigne depuis 1988) et codirecteur du Center for International Economics and Development à l'université Northwestern. Il est fellow international de l'Institut C.D. Howe et fellow de l'American Academy of Arts and Sciences et de l'Econometric Society. Il est également associé du National Bureau of Economic Research (NBER) et corédacteur de sa publication *Macro Annual*. Il siège au conseil consultatif du Global Markets Institute au sein de Goldman Sachs. Il a terminé récemment un mandat de quatre ans en tant que corédacteur en chef de l'*American Economic Review*. Il a été consultant auprès de la Federal Reserve Bank d'Atlanta et de celle de Chicago ainsi que du Fonds monétaire international. Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill et d'un doctorat en économie de l'université du Minnesota.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration ^{a)}	5 sur 5 (100 %)	13 sur 13 (100 %)
Comité d'audit et de révision ^{a)}	3 sur 3 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques ^{a)}	5 sur 5 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Aucun	S. O.

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2016	500	1 722	2 222	163 384 \$	600 000 \$	(436 616) \$	0,8
2015	500	—	500	38 895 \$	S. O.		S. O.
Variation nette	—	1 722	1 722	124 489 \$			

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

125 417 \$ (125 417 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2015

Votes pour : 99,42 %
 Abstentions de vote : 0,58 %

^{a)} Avec prise d'effet le 31 mars 2015, D' Eichenbaum a été élu membre du Conseil d'administration de la Banque et a été nommé au comité d'audit et de révision ainsi qu'au comité d'évaluation des risques.



Ronald H. Farmer

Âge : 65 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2003
Indépendant¹⁾

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	33 sur 33 (100 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature	8 sur 8 (100 %)	
Comité des ressources humaines (président)	8 sur 8 (100 %)	

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

Valeant Pharmaceuticals International Inc.	de 2011 à aujourd'hui	Comité de recherche de candidats et de rémunération (président) Comité de gouvernance et de mise en candidature
--	-----------------------	--

Afexa Life Sciences Inc.	d'octobre 2011 au 12 décembre 2011
--------------------------	------------------------------------

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ^{3)P)}	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2016	5 000	48 929	53 929	3 965 399 \$	600 000 \$	3 365 399 \$	19,8
2015	5 000	43 523	48 523	3 774 604 \$	600 000 \$	3 174 604 \$	18,9
Variation nette	—	5 406	5 406	190 795 \$		190 795 \$	0,9

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

260 000 \$ (260 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2015

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



Eric R. La Flèche

Âge : 54 ans
Montréal (Québec)
Canada
Administrateur depuis : 2012
Indépendant¹⁾

Eric La Flèche est président et chef de la direction de Metro Inc., important détaillant et distributeur canadien de produits alimentaires, depuis avril 2008. Il s'est joint à Metro en 1991 et a occupé des postes de plus en plus importants, y compris celui de vice-président exécutif et chef de l'exploitation de 2005 à 2008. M. La Flèche est titulaire d'un M.B.A. de la Harvard Business School et d'un diplôme en droit civil de l'Université d'Ottawa. En 2015, il a coprésidé la campagne de financement de Centraide du Grand Montréal et a été nommé chef de la direction de l'année par *Les Affaires*, importante publication d'affaires du Québec.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	9 sur 11 (82 %)	17 sur 20 (85 %)
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 DU CONSEIL
--	---

Metro Inc.	de 2008 à aujourd'hui	Aucun
------------	-----------------------	-------

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ^{3)P)}	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2016	5 000	10 447	15 447	1 135 818 \$	600 000 \$	535 818 \$	5,7
2015	5 000	7 421	12 421	966 230 \$	600 000 \$	366 230 \$	4,8
Variation nette	—	3 026	3 026	169 588 \$		169 588 \$	0,9

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

200 000 \$ (200 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2015

Votes pour : 99,42 %
Abstentions de vote : 0,58 %



Lorraine Mitchelmore

Âge : 53 ans
Calgary (Alberta)
Canada
Administratrice depuis : 2015
Indépendante¹⁾

Lorraine Mitchelmore était auparavant vice-présidente directrice - pétrole lourd de Shell et présidente de Shell Canada Limitée au Canada. M^{me} Mitchelmore compte plus de 30 années d'expérience dans le secteur pétrolier et gazier à l'échelle internationale, notamment les domaines de la gestion des risques, de la stratégie commerciale, de l'exploitation et de la santé et sécurité des employés. Avant de se joindre à Shell en 2002, M^{me} Mitchelmore a travaillé pour Petro-Canada, Chevron et BHP Petroleum. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en géophysique de l'université Memorial de Terre-Neuve, d'une maîtrise ès sciences en géophysique de l'université de Melbourne, en Australie et d'un M.B.A. de la Kingston Business School de Londres, en Angleterre. En 2015, M^{me} Mitchelmore a présidé la campagne de financement de Centraide Calgary ainsi que la Conférence du gouverneur général.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	5 sur 5 (100 %)	5 sur 5 (100 %)
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Aucun	s. o.	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2016	500	1 722	2 222	163 384	600 000 \$	(436 616) \$	0,8
2015	—	—	—	—	s. o.	s. o.	s. o.
Variation nette	500	1 722	2 222	163 384			

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

125 417 \$ (125 417 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2015

Votes pour : 99,47 %
Abstentions de vote : 0,53 %



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

Âge : 61 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1999
Indépendant¹⁾

Philip Orsino est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'université de Toronto et est Fellow de l'Institut Canadien des Comptables Agréés. Il s'est retiré de son poste de président et chef de la direction de Jeld-Wen Inc., fabricant intégré mondial de matériaux de construction, en mars 2014. M. Orsino a été pendant 22 ans, soit jusqu'en octobre 2005, président et chef de la direction de Masonite International Corporation, qui était inscrite à la cote de la Bourse de Toronto et de la Bourse de New York jusqu'à ce qu'elle procède à une opération de fermeture en avril 2005. Apparaissant, il était aussi président du conseil des fiduciaires du Réseau universitaire de santé. M. Orsino siège actuellement aux conseils de The Minto Group et de Hydro One Limited. Il 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 est l'auteur de « Successful Business Expansion: Practical Strategies for Planning Profitable Growth » (publié en 1994 par John Wiley and Sons, Inc.) et est récipiendaire du *Distinguished Business Alumni Award* décerné par la Rotman School of Management de l'université de Toronto.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	25 sur 25 (100 %)
Comité d'audit et de révision (président)	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature	8 sur 8 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Hydro One Limited	d'août 2015 à aujourd'hui	Comité d'audit (président) Comité des mises en candidature, de la gouvernance, des politiques publiques et des affaires réglementaires
Clairvest Group Inc.	de 1998 à 2013	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2016	34 386	64 924	99 310	7 302 264 \$	6 000 000 \$	6 702 264 \$	36,5
2015	34 378	58 981	93 359	7 262 397 \$	6 000 000 \$	6 662 397 \$	36,3
Variation nette	8	5 943	5 951	39 867 \$		39 867 \$	0,2

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

250 000 \$ (250 000 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2015

Votes pour : 99,05 %
Abstentions de vote : 0,95 %



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

Âge : 67 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2000
Indépendant¹⁾

Robert Prichard préside le Conseil de la Banque de Montréal depuis le 20 mars 2012. Il est président du conseil non-membre de la direction de Torys LLP, cabinet d'avocats canadien. Avant de se joindre à Torys LLP en septembre 2010, il était président et chef de la direction et administrateur de Metrolinx. Metrolinx est l'agence de transport régionale exploitant de la Région du Grand Toronto et de Hamilton. De 2002 à 2009, M. Prichard a également occupé le poste de président et chef de la direction de Torstar Corporation, l'une des plus grandes maisons d'édition canadiennes. M. Prichard est président émérite de l'université de Toronto, où il a occupé le poste de président de 1990 à 2000 après avoir été doyen de la faculté de droit et professeur spécialisé en droit et en économie. Il est également président du conseil de Metrolinx, fiduciaire de l'Hospital for Sick Children et membre du Conseil consultatif sur l'économie du Canada de même que du Comité consultatif économique de l'Ontario. Il a étudié les sciences économiques au Swarthmore College, a obtenu son M.B.A. de l'université de Chicago et est titulaire de diplômes en droit de l'université de Toronto et de l'université Yale. Il est Officier de l'Ordre du Canada, membre de l'Ordre de l'Ontario et membre de la Société royale du Canada. En juin 2016, lors du gala des Fellows et de la conférence nationale de l'Institut des administrateurs de sociétés, M. Prichard recevra le prix des Fellows de l'IAS.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS*	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	11 sur 11 (100 %)	39 sur 40 (98 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	8 sur 8 (100 %)	
Comité des ressources humaines	8 sur 8 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9 (100 %)	
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	4 sur 5 (80 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Société aurifère Barrick	de décembre 2015 à aujourd'hui Aucun
George Weston Limitée	de 2000 à aujourd'hui Administrateur principal Comité de la gouvernance, des ressources humaines, des mises en candidature et de la rémunération Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité Comité des régimes de retraite
Onex Corporation	de 1994 à aujourd'hui Comité d'audit et de gouvernance

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2016	11 500	76 519	88 019	6 472 037 \$	600 000 \$	5 872 037 \$	32,4
2015	11 500	65 838	77 338	6 016 123 \$	600 000 \$	5 416 123 \$	30,1
Variation nette	—	10 681	10 681	455 914 \$		455 914 \$	2,3

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

571 743 \$ (571 743 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2015

Votes pour : 99,13 %
Abstentions de vote : 0,87 %

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



Don M. Wilson III

Âge : 68 ans
Greenwich (Connecticut)
États-Unis
Administrateur depuis : 2008
Indépendant¹⁾

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	9 sur 11 (82 %)	36 sur 39 (92 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	7 sur 8 (88 %)	
Comité des ressources humaines	8 sur 8 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques (président)	9 sur 9 (100 %)	
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal ²⁾	3 sur 3 (100 %)	

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

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2016	13 500	32 677	46 177	3 395 395 \$	600 000 \$	2 795 395 \$	17,0
2015	13 500	27 678	41 178	3 203 237 \$	600 000 \$	2 603 237 \$	16,0
Variation nette	—	4 999	4 999	192 158 \$		192 158 \$	1,0

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2015

280 833 \$ (280 833 \$ sous forme de DDVA)

RÉSULTATS DU VOTE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES DE 2015

Votes pour : 99,48 %
Abstentions de vote : 0,52 %

- ²⁾ Avec prise d'effet le 31 mars 2015, M. Wilson III a été nommé au conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- 1) Le terme « indépendant » signifie qu'un administrateur est « indépendant », selon le Conseil, d'après les normes que le Conseil a adoptées et qui sont énoncées à la rubrique « Indépendance des administrateurs » à la page 37. M. Downe n'est pas indépendant aux termes de ces normes puisqu'il est cadre de la Banque.
 - 2) Le terme « actions » désigne le nombre d'actions dont le candidat est le propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise au 8 février 2016 et au 6 février 2015, dates respectives de la présente circulaire et de la circulaire de l'an dernier.
 - 3) L'acronyme « DDVA » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions détenus au 8 février 2016 à l'égard de 2015 et au 6 février 2015 à l'égard de 2014 par le candidat aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions dont il est question à la page 25.
 - 4) On calcule le « montant total à risque » en multipliant le nombre d'actions, de DDVA et de droits détenus par chaque candidat au 8 février 2016 à l'égard de 2015 et au 6 février 2015 à l'égard de 2014 par le cours de clôture des actions à la Bourse de Toronto (la « TSX ») à chacune de ces dates (soit 73,53 \$ et 77,79 \$, respectivement).
 - 5) Le terme « minimum requis » désigne la valeur minimale des actions et/ou des DDVA que l'administrateur est tenu de détenir aux termes des exigences en matière de propriété d'actions du Conseil. Aux termes de la structure de rémunération adoptée pour l'exercice 2015 et les exercices suivants, les administrateurs non-salariés sont tenus de détenir au moins huit fois la tranche en espèces de leurs honoraires annuels sous forme d'actions ou de DDVA. Il s'agit de l'équivalent de la somme requise aux termes de la structure de rémunération antérieure, qui exigeait des administrateurs qu'ils détiennent au moins six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions et/ou de DDVA. On s'attend à ce que les membres du Conseil nouvellement nommés satisfassent à cette exigence au fil du temps et à ce qu'ils reçoivent la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA ou d'actions jusqu'à ce qu'elle soit satisfaite. Se reporter à la page 24.
 - 6) On calcule le « montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle » en divisant le « montant total à risque » par le total de la rémunération en espèces et de la tranche des honoraires annuels des administrateurs fondée sur des titres de capitaux propres (200 000 \$ selon la structure de rémunération actuelle - se reporter à page 24, à la rubrique « Rémunération et relevé des présences des administrateurs »).
 - 7) Le terme « droits » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits à la valeur d'actions à l'intention des cadres de la Banque et le nombre de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement aux termes du régime incitatif à moyen terme à l'intention des cadres de la Banque détenus par M. Downe au 8 février 2016 à l'égard de 2015 et au 6 février 2015 à l'égard de 2014. Il y a lieu de préciser que M. Downe n'avait pas le droit de recevoir de DDVA aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des administrateurs dont il est fait mention à la page 25.
 - 8) Les exigences en matière de propriété d'actions que M. Downe doit respecter en tant que cadre de la Banque sont décrites à la rubrique « Les cadres sont tenus de détenir des titres de capitaux propres » à la page 79. Elles sont fondées sur un multiple de son salaire de base publié en dollars canadiens. Le salaire de base de M. Downe a été converti en dollars canadiens (\$) au taux de change moyen pour l'exercice comme suit : pour 2015, 1,00 \$ US = 1,2547 \$ CA et pour 2014, 1,00 \$ US = 1,0937 \$ CA.
 - 9) La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions (DDVA) dont les droits sont acquis non payés ou distribués au 31 octobre 2015, selon le cours de clôture des actions à la TSX à cette date (76,04 \$), s'établissait comme suit : Jan M. Babiak (645 504 \$), Sophie Brochu (1 002 207 \$), George A. Cope (2 188 355 \$), Christine A. Edwards (1 319 674 \$), Martin S. Eichenbaum (76 876 \$), Ron H. Farmer (3 617 755 \$), Eric R. La Flèche (377 056 \$), Lorraine Mitchelmore (76 876 \$), Philip S. Orsino (4 874 316 \$), J. Robert S. Prichard (5 607 266 \$) et Don M. Wilson III (2 388 873 \$).

Formation permanente et compétences

Formation permanente

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

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

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

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

Durant l'exercice 2015, les administrateurs ont participé à des formations sur les sujets énumérés ci-après et reçu du matériel didactique connexe. Ils ont également assisté à des présentations trimestrielles et ponctuelles sur les faits nouveaux dans la réglementation.

Trimestre	Sujet	Public cible (Conseil/comité)	Astley	Babiak	Brochu	Cope	Edwards	Eichenbaum	Farmer	La Flèche	Mitchell	Mitchellmore	Orsino	Piper	Pritchard	Wilson III	
T1 2015	Technologies de l'information : <i>Building for the Future</i>	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓	
	Cybersécurité	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓	
	Le prix du pétrole et ses implications	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓	
	Foire aux questions sur le livre blanc sur la lutte contre le blanchiment d'argent – L'évolution de la réglementation et son incidence sur le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes ainsi que les sanctions connexes	Comité d'audit et de révision		✓	✓		✓		✓		✓		✓			✓	
	Formation donnée par la Direction de l'audit interne	Comité d'audit et de révision		✓	✓		✓		✓				✓			✓	
T2 2015	Présentation de CANAFE sur son mandat et les pratiques canadiennes concernant les activités de blanchiment d'argent et de financement des activités terroristes	Comité d'audit et de révision		✓	✓		✓		✓				✓			✓	
T3 2015	Foire aux questions sur le livre blanc sur la lutte contre le blanchiment d'argent – Évaluation du risque des clients aux fins du programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes	Comité d'audit et de révision		✓	✓		✓	✓	✓				✓			✓	
T4 2015	Exercice de technologie financière	Conseil		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	
	Foire aux questions sur le livre blanc sur la lutte contre le blanchiment d'argent – Surveillance des opérations	Comité d'audit et de révision		✓	✓		✓	✓	✓				✓			✓	
	Rémunération des cadres et tendances bancaires	Comité des ressources humaines				✓	✓		✓							✓	
	Revue de la Direction de la trésorerie : risque de marché structurel et fixation des prix de cession interne des fonds	Comité d'évaluation des risques		✓			✓	✓			✓					✓	

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

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

En 2015, les administrateurs ont reçu le matériel didactique suivant (en anglais seulement) qui porte sur chacun des cinq principaux sujets énumérés ci-dessus. L'application d'apprentissage est mise à jour une fois par trimestre par l'ajout de nouveau matériel portant sur d'autres questions liées à ces cinq sujets, les priorités stratégiques de la Banque et d'autres questions à l'occasion.

Date de disponibilité des documents	Sujet	Public cible
Novembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> Présentation vidéo sur la règle Volcker 	Tous les membres du Conseil
Mars 2015	<ul style="list-style-type: none"> <u>Secteur financier</u> : systèmes de paiement <u>Secteur bancaire</u> : accent sur les services bancaires de détail <u>Réglementation</u> : accent sur les autorités de réglementation du R.-U. <u>Risque</u> : simulation de crise 	Tous les membres du Conseil
Août 2015	<ul style="list-style-type: none"> <u>Secteur financier</u> : banque d'investissement d'infrastructure asiatique <u>Secteur bancaire</u> : expérience client <u>Réglementation</u> : "Know Before You Owe" (CFPB) 	Tous les membres du Conseil

Outre ce qui précède, les documents suivants ont été affichés sur l'application d'apprentissage du Conseil, dans la section relative aux ressources supplémentaires :

- *Market Risk Update*;
- *Market Risk Primer*;
- formation donnée par la Direction de l'audit interne;
- document sur l'évolution de la réglementation et son incidence sur le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes ainsi que les sanctions connexes de BMO;
- document sur les principaux éléments que le Conseil d'administration doit connaître au sujet de la règle Volcker;
- livre blanc sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et l'évaluation du risque des clients;
- aperçu du programme de surveillance des opérations (lutte contre le blanchiment d'argent).

Grille des compétences

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

	Babiak	Brochu	Cope	Edwards	Eichenbaum	Farmer	La Flèche	Mitchelmore	Orsino	Pritchard	Wilson III
Leadership ^{a)}	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience auprès d'autres conseils ^{b)}	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓
Services financiers ^{c)}	✓			✓	✓	✓					✓
Comptabilité et finances ^{d)}	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions ^{e)}	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Gestion des risques ^{f)}	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Ressources humaines ^{g)}	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Responsabilité sociale/développement durable ^{h)}	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	
Droit ⁱ⁾				✓			✓			✓	
Planification stratégique ^{j)}	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Commerce de détail ^{k)}	✓	✓	✓	✓			✓		✓		
Technologies de l'information et sécurité ^{l)}	✓		✓			✓		✓			
Politiques publiques ^{m)}	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	

- a) Expérience en tant que membre de la haute direction/dirigeant d'une société cotée en bourse ou d'une organisation importante.
- b) Expérience en tant qu'administrateur auprès d'une société ouverte, d'une société fermée ou d'un organisme sans but lucratif.
- c) Expérience dans la surveillance, la consultation ou l'exploitation dans le secteur des services financiers acquise à un autre titre qu'administrateur de la Banque.
- d) Connaissances et expérience dans la comptabilité et l'information financière et le financement d'entreprises ainsi que connaissance des contrôles financiers/comptables internes, des principes comptables généralement reconnus du Canada ou des États-Unis et/ou des Normes internationales d'information financière.
- e) Expérience dans les services bancaires d'investissement ou les fusions et acquisitions.
- f) Connaissances et expérience dans les contrôles des risques internes ainsi que l'évaluation et la communication des risques.
- g) Expérience dans les programmes d'avantages sociaux, de retraite et de rémunération (en particulier, les programmes de rémunération de cadres).
- h) Compréhension des pratiques que doit adopter une société responsable et de ce en quoi consistent les pratiques en matière de développement durable, et expérience dans ces domaines.
- i) Expérience en tant qu'avocat, en pratique privée ou en tant que conseiller juridique interne d'une société cotée en bourse ou d'une organisation importante.
- j) Expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une orientation stratégique d'une grande entreprise.
- k) Expérience en tant que membre de la haute direction au sein d'une importante société de produits, de services ou de distribution.
- l) Expérience ou connaissances liées aux besoins en matière de technologies de l'information et de sécurité d'une importante organisation.
- m) Expérience dans le fonctionnement du gouvernement et les politiques publiques.

Rémunération et relevé des présences des administrateurs

Rémunération des administrateurs – exercice 2015

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

Description de la rémunération ^{a)}	Montant
Honoraires annuels (y compris la participation à deux comités)	200 000 \$ (125 000 \$ sous forme de DDVA et 75 000 \$ en espèces) ^{b)}
Rémunération pour la participation à chaque comité supplémentaire ^{c)} en sus de la participation à deux comités	10 000 \$
Rémunération pour chaque réunion extraordinaire du Conseil en sus de cinq réunions par année	2 000 \$
Rémunération pour chaque assemblée extraordinaire d'un comité ^{c)} en sus de cinq réunions par année	1 500 \$
Honoraires des présidents :	
Conseil	400 000 \$ par année (150 000 \$ sous forme de DDVA et 250 000 \$ en espèces) ^{d)}
Comité d'audit et de révision	50 000 \$ par année
Comité de gouvernance et de mise en candidature	25 000 \$ par année
Comité des ressources humaines	50 000 \$ par année
Comité d'évaluation des risques	50 000 \$ par année
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	15 000 \$ par année
Les administrateurs reçoivent une allocation annuelle pour frais de déplacement de 15 000 \$ si leur résidence principale est située i) à au moins deux fuseaux horaires de Toronto ou ii) à l'extérieur des frontières canadiennes.	

- a) Nous ne versons une rémunération qu'aux administrateurs non-salariés. Nous leur remboursons également les frais qu'ils engagent dans l'exercice de leurs fonctions en tant qu'administrateurs.
- b) Sous réserve du choix par les administrateurs de recevoir la totalité ou une partie de leurs honoraires en espèces sous forme de DDVA (droits différés à la valeur d'actions) ou d'actions supplémentaires – se reporter ci-après.
- c) Cela comprend les réunions du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- d) Cette somme comprend les honoraires annuels reçus en tant qu'administrateur et tous les honoraires reçus en tant que membre d'un comité.

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

Chaque administrateur non-salarié doit détenir au moins huit fois la tranche en espèces de sa rémunération annuelle sous forme d'actions et/ou de DDVA compte tenu i) du cours de clôture des actions à la fin de l'exercice ou, s'il est supérieur, ii) du coût d'acquisition (en ce qui concerne les actions) ou de la valeur alors créditée (en ce qui concerne les DDVA). On s'attend à ce que les membres du Conseil nouvellement nommés satisfassent à cette exigence au fil du temps et à ce qu'ils touchent la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA ou d'actions jusqu'à ce qu'elle soit satisfaite.

Les administrateurs reçoivent au moins 125 000 \$ de leur rémunération annuelle de 200 000 \$ sous forme de DDVA. Le président du Conseil reçoit au moins 150 000 \$ de sa rémunération annuelle de 400 000 \$ sous forme de DDVA. Les administrateurs peuvent également choisir de recevoir la totalité ou une partie de la tranche en espèces de leur rémunération annuelle sous forme de DDVA ou d'actions supplémentaires. Ce choix s'applique également aux honoraires versés aux présidents et aux allocations de présence aux réunions extraordinaires. Pour 2015, 12 des 14 administrateurs non-salariés qui ont siégé au cours de l'exercice 2015 ont choisi de recevoir la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA.

Actions et DDVA appartenant à des administrateurs non-salariés

8 février 2016 :

- nombre total d'actions : 84 371
- nombre total de DDVA : 308 364
- valeur totale des actions : 6 203 800 \$
- valeur totale des DDVA : 22 674 005 \$
- valeur totale des actions et des DDVA : 28 877 805 \$

(d'après le cours de clôture des actions à la TSX de 73,53 \$ le 8 février 2016).

Au 31 octobre 2015, tous les administrateurs non-salariés satisfaisaient aux exigences minimales en matière de propriété d'actions, sauf M. Eichenbaum et M^{me} Mitchelmore, qui se sont joints au Conseil le 31 mars 2015.

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

Les DDVA (ou droits différés à la valeur d'actions) sont des participations qui ont la même valeur économique que les actions. Les administrateurs non-salariés de la Banque et de sa filiale, BMO Financial Corp., reçoivent des DDVA aux termes de leurs régimes de DDVA respectifs. Les DDVA s'acquèrent immédiatement et sont crédités d'équivalents de dividendes lorsque des dividendes sont versés sur les actions. Les administrateurs ne peuvent recevoir la valeur de leurs DDVA avant de quitter le Conseil et les conseils de toutes les entités du même groupe que la Banque. Lorsqu'ils quittent ces conseils, ils peuvent recevoir le paiement de leurs DDVA en espèces ou sous forme d'actions achetées sur le marché libre.

Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2015

Le tableau suivant présente la rémunération versée par la Banque et BMO Financial Corp. aux administrateurs non-salariés qui ont agi à titre d'administrateurs pendant l'exercice 2015.

Administrateur	Rémunération versée aux administrateurs (\$)		Rémunération versée aux présidents (\$)	Honoraires supplémentaires versés aux membres des comités (\$)	Frais de déplacement (\$)	Autres honoraires (\$)	Total (\$)	Tranche des honoraires versée en espèces (%)	Valeur totale des DDVA acquis ou gagnés (\$a)
	En espèces (\$)	Rémunération fondée sur des actions (DDVA) (\$)							
Robert M. Astley ^{b)}	31 250	52 083		4 167			87 500	0	52 083
Janice M. Babiak	75 000	125 000		5 833 ^{c)}	15 000		220 833	100	220 833
Sophie Brochu	75 000	125 000					200 000	100	200 000
George A. Cope	75 000	125 000					200 000	100	200 000
Christine A. Edwards ^{d)}	75 000	125 000	19 646 ^{e)}	11 886 ^{e)}	15 000		246 532	100	246 532
Martin S. Eichenbaum ^{d)}	43 750	72 917			8 750		125 417	100	125 417
Ronald H. Fairmer ^{d)}	75 000	125 000	50 000	10 000			260 000	100	260 000
Eric R. La Flèche	75 000	125 000					200 000	100	200 000
Bruce H. Mitchell ^{b)}	31 250	52 083					83 333	100	83 333
Lorraine Mitchelmore ^{d)}	43 750	72 917			8 750		125 417	100	125 417
Philip S. Orsino ^{c)}	75 000	125 000	50 000				250 000	100	250 000
Martha C. Piper ^{d)}	62 500	104 166	20 325 ^{d)}		12 500		199 491	0	104 166
J. Robert S. Prichard ^{d)}			400 000 ^{b)}			171 743 ^{b)}	571 743	100	571 743
Don M. Wilson III ^{d)}	75 000	125 000	50 000	15 833 ^{c)}	15 000		280 833	100	280 833
Total								Total des honoraires versés sous forme de DDVA : 2 920 357	
								Total des honoraires versés en espèces : 130 742	

- a) Comprend la valeur, à la date d'octroi, de la rémunération versée au cours de l'exercice 2015 sous forme de DDVA, mais non les dividendes versés au cours de l'exercice 2015 sous forme de DDVA supplémentaires à l'égard du nombre total de DDVA détenu et accumulé par chaque administrateur en 2015 et durant la période où il a siégé au Conseil.
- b) Avec prise d'effet le 31 mars 2015, MM. Astley et Mitchell se sont retirés en tant que membres du Conseil.
- c) Avec prise d'effet le 31 mars 2015, M^{me} Babiak et M. Wilson ont été au conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.

- d) M^{me} Edwards était présidente du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et préside le comité de gouvernance et de mise en candidature. M. Farmer est président du comité des ressources humaines, M. Orsino, président du comité d'audit et de révision, M. Prichard, président du Conseil et M. Wilson, président du comité d'évaluation des risques.
- e) Avec prise d'effet le 25 août 2015, M^{me} Edwards a été nommée présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature. Avec prise d'effet le 23 août 2015, elle a été nommée au comité des ressources humaines.
- f) Avec prise d'effet le 31 mars 2015, D^r Eichenbaum et M^{me} Mitchelmore ont été élus membres du Conseil d'administration.
- g) Avec prise d'effet le 23 août 2015, D^{re} Piper a cessé d'exercer ses fonctions de présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature. Avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2015, elle s'est retirée en tant que membre du Conseil.
- h) Comprend la rémunération annuelle reçue à titre d'administrateur et toute la rémunération reçue à titre de membre de comités. Le président du Conseil reçoit au moins 150 000 \$ de sa rémunération annuelle de 400 000 \$ sous forme de DDVA.
- i) M. Prichard a touché une rémunération de 135 000 \$ US en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur de BMO Financial Corp. Cette somme a été versée en dollars américains et convertie en dollars canadiens aux fins des présentes, au taux de change applicable aux dates d'octroi suivantes : 1,00 \$ CA = 1,1965 \$ US au 15 janvier 2015; 1,00 \$ CA = 1,2300 \$ US au 15 avril 2015; 1,00 \$ CA = 1,2920 \$ US au 15 juillet 2015; 1,00 \$ CA = 1,2847 \$ US au 15 octobre 2015 et 1,00 \$ CA = 1,4530 \$ US au 15 janvier 2016. M. Prichard a choisi de recevoir l'intégralité de cette somme sous forme de DDVA.

Rémunération versée par les filiales/entités du même groupe

À l'occasion, les administrateurs non-salariés de la Banque agissent à titre d'administrateurs de filiales et d'entités du même groupe que la Banque. Ils reçoivent une rémunération en contrepartie de leurs services et sont remboursés des frais de déplacement et des autres frais engagés pour assister aux réunions connexes du Conseil et des comités. Durant l'exercice 2015, M. Prichard était le seul administrateur non-salarié de la Banque qui a été rémunéré en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur d'une filiale de la Banque ou d'une entité du même groupe qu'elle. M. Prichard a siégé au conseil d'administration de BMO Financial Corp., notre société de portefeuille bancaire américaine. M. Prichard a choisi de recevoir sa rémunération annuelle, soit 135 000 \$ US, sous forme de DDVA aux termes d'un régime offert aux administrateurs de BMO Financial Corp.

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

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

Relevé des présences des administrateurs pour l'exercice 2015

Le tableau ci-après présente un relevé sommaire des présences des administrateurs pour l'exercice 2015.

Sommaire des présences des administrateurs	Conseil (11 réunions)		Comité d'audit et de révision (6 réunions)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (7 réunions)		Comité des ressources humaines (8 réunions)		Comité d'évaluation des risques (9 réunions)		Conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (5 réunions)			TOTAL
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	%	
ASTLEY ^{a)}	5/6	83	-	-	-	-	3/4	75	3/4	75	2/2	100	81	
BABIAK	11	100	6	100	-	-	-	-	9	100	3/3 ^{b)}	100	100	
BROCHU	11	100	6	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100	
COPE	10	91	-	-	2/2 ^{c)}	100	7	88	-	-	-	-	90	
DOWNE	11	100	6	100	8	100	8	100	9	100	-	-	100	
EDWARDS	11	100	-	-	8	100	3/3 ^{d)}	100	9	100	5	100	100	
EICHENBAUM	5/5 ^{e)}	100	3/3 ^{f)}	100	-	-	-	-	5/5 ^{g)}	100	-	-	100	
FARMER	11	100	6	100	8	100	8	100	-	-	-	-	100	
LA FLÈCHE	9	82	-	-	-	-	-	-	8	89	-	-	85	
MITCHELL ^{h)}	4/6	67	3/3	100	-	-	-	-	-	-	1/2	50	73	
MITCHELMORE	5/5 ⁱ⁾	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	
ORSINO	11	100	6	100	8	100	-	-	-	-	-	-	100	
PIPER ^{j)}	10/10	100	-	-	6/6 ^{k)}	100	5/5 ^{l)}	100	-	-	-	-	100	
PRICHARD	11	100	6 ^{m)}	100	8	100	8	100	9	100	4	80	98	
WILSON III	9	82	-	-	7	86	8	100	9	100	3/3 ⁿ⁾	100	92	
Pourcentage moyen		94 %		100 %		98 %		95 %		99 %		88 %	94 %	

Notes

- a) Avec prise d'effet le 31 mars 2015, M. Astley s'est retiré en tant que membre du Conseil d'administration de la Banque.
- b) Avec prise d'effet le 31 mars 2015, M^{me} Babiak a été nommée au conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- c) Avec prise d'effet le 23 août 2015, M. Cope a été nommé au comité de gouvernance et de mise en candidature.
- d) Avec prise d'effet le 23 août 2015, M^{me} Edwards a été nommée au comité des ressources humaines.
- e) Avec prise d'effet le 31 mars 2015, D^r Eichenbaum a été élu membre du Conseil d'administration.
- f) Avec prise d'effet le 31 mars 2015, D^r Eichenbaum a été nommé au comité d'audit et de révision.
- g) Avec prise d'effet le 31 mars 2015, D^r Eichenbaum a été nommé au comité d'évaluation des risques.
- h) Avec prise d'effet le 31 mars 2015, M. Mitchell s'est retiré en tant que membre du Conseil d'administration de la Banque.
- i) Avec prise d'effet le 31 mars 2015, M^{me} Mitchelmore a été élue membre du Conseil d'administration.
- j) Avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2015, D^{re} Piper s'est retirée en tant que membre du Conseil d'administration de la Banque.
- k) Avec prise d'effet le 23 août 2015, D^{re} Piper a cessé d'être membre du comité de gouvernance et de mise en candidature.
- l) Avec prise d'effet le 23 août 2015, D^{re} Piper a cessé d'être membre du comité des ressources humaines.
- m) M. Pritchard a assisté à toutes les réunions du comité d'audit et de révision en 2015.
- n) Avec prise d'effet le 31 mars 2015, M. Wilson a été nommé au conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.

Information supplémentaire au sujet des administrateurs

À la connaissance de la Banque, au 8 février 2016 ou au cours des 10 dernières années, aucun candidat à un poste d'administrateur de la Banque :

- a) n'est ou n'a été administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société (y compris la Banque) qui, selon le cas :
 - i) a fait l'objet d'une ordonnance (y compris une ordonnance d'interdiction d'opérations ou une ordonnance qui y est admissible ou encore une ordonnance refusant à la société le droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières) pendant plus de 30 jours consécutifs, qui a été rendue pendant que l'administrateur pressenti exerçait les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances;
 - ii) a fait l'objet d'une ordonnance (y compris une ordonnance d'interdiction d'opérations ou une ordonnance qui y est admissible ou encore une ordonnance refusant à la société le droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières) pendant plus de 30 jours consécutifs, qui a été rendue une fois que l'administrateur pressenti a cessé d'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances et qui découlait d'un événement survenu pendant que cette personne exerçait ces fonctions;
- b) n'est ou n'a été administrateur ou membre de la haute direction d'une société (y compris la Banque) qui, pendant que cette personne exerçait ses fonctions à ce titre ou au cours de l'année qui a suivi la cessation de ces fonctions, a fait faillite, a fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, a été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou a fait nommer un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite chargé de détenir ses biens;
- c) n'a fait faillite, n'a fait de proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, n'a été poursuivi par ses créanciers, n'a conclu de concordat ou de compromis avec eux, n'a intenté des poursuites contre eux, n'a pris de dispositions ni fait de démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ni ne s'est vu nommer un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite chargé de détenir ses biens;

sauf le suivant :

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

Gouvernance

La Banque de Montréal adhère à des normes élevées en matière de gouvernance qui reflètent à la fois les exigences juridiques et réglementaires applicables et les pratiques exemplaires émergentes. Nous estimons qu'une saine gouvernance constitue le fondement d'un comportement en affaires responsable envers nos principales parties prenantes. Pour une analyse détaillée de nos pratiques en matière de gouvernance, veuillez vous reporter à l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance qui figure aux pages 35 et suivantes.

La présente rubrique renferme les rapports du comité d'audit et de révision, du comité de gouvernance et de mise en candidature, du comité des ressources humaines et du comité d'évaluation des risques, qui résumant la responsabilité des comités du Conseil tout en faisant ressortir leurs principales réalisations en 2015.

Rapport du comité d'audit et de révision

Membres : Philip Orsino (président), Jan Babiak, Sophie Brochu, D^r Martin S. Eichenbaum, Ron Farmer et Bruce Mitchell (n'est plus membre depuis mars 2015)

Le Conseil a déterminé que chaque membre du comité d'audit et de révision a des « compétences financières », au sens attribué à cette expression dans les règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et à l'expression *financially literate* dans les règles de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC ») de même que dans les normes de la New York Stock Exchange (la « NYSE »), et que M. Orsino et M^{me} Babiak sont des « experts financiers du comité d'audit », au sens attribué à l'expression *Audit Committee Financial Experts* dans les règles de la SEC.

Responsabilités principales : Le comité d'audit et de révision est chargé d'aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance quant à l'intégrité de l'information financière, à l'efficacité des contrôles internes de la Banque, aux compétences, à l'indépendance et à la performance de l'auditeur indépendant, à la conformité de la Banque avec les exigences juridiques et réglementaires, aux opérations entre apparentés, aux conflits d'intérêts et à l'information confidentielle ainsi qu'aux normes de conduite et d'éthique. En outre, le comité agit à titre de comité d'audit et de révision de certaines filiales désignées.

Faits saillants en 2015

En plus d'assumer chacune des responsabilités décrites dans son mandat, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Information financière et contrôles internes

- il a recommandé au Conseil d'approuver les états financiers consolidés préparés en conformité avec les Normes internationales d'information financière ainsi que le rapport de gestion connexe, les communiqués financiers et la notice annuelle;
- il a évalué le caractère approprié de l'information comptable et financière de la Banque ainsi que l'efficacité du cadre de contrôles internes de la Banque, durant l'évaluation continue, par le comité, de l'efficacité des fonctions de surveillance de la Banque;
- il a examiné la performance du chef des finances pour l'exercice 2015;
- il a approuvé les budgets et ressources de la fonction Finances pour les exercices 2015 et 2016.

Auditeur interne

- il a examiné l'indépendance et la performance de l'auditeur en chef et de la fonction Audit interne et approuvé le budget et le plan d'audit de cette fonction pour l'exercice 2016, y compris la structure organisationnelle, le plan de ressources et les priorités stratégiques;

Auditeurs des actionnaires

- il a examiné l'indépendance et la performance des auditeurs des actionnaires et approuvé le plan d'audit pour l'exercice 2016, y compris les ressources et compétences;
- il a examiné les attentes des autorités de réglementation envers les comités d'audit et les auditeurs externes;
- il a procédé à un examen complet des auditeurs des actionnaires, tel que recommandé par Comptables professionnels agréés Canada/le Conseil canadien sur la reddition de comptes et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire au sujet de la qualité de l'audit.

Questions d'ordre juridique et réglementaire et conformité

- il a examiné l'efficacité des principaux contrôles permettant de gérer le risque juridique et réglementaire, notamment les rapports sur les faits nouveaux importants en matière de législation et de réglementation, les litiges importants, la conformité avec les lois bancaires et les questions de réglementation, les opérations entre apparentés importantes et le régime de dénonciation de la Banque;
- il a surveillé les conditions actuelles du marché ainsi que les modifications législatives et réglementaires ayant une incidence sur les activités de la Banque et la correspondance importante échangée avec les autorités de réglementation;
- il a approuvé la charte du comité; le programme d'orientation des nouveaux membres du comité; le mandat de la fonction Conformité; la structure organisationnelle, les priorités stratégiques, le plan de ressources et le budget pour l'exercice 2016; l'énoncé d'appétence au risque de conformité; le mandat de l'Audit interne; le programme de conformité à la règle Volcker; les politiques en matière d'indépendance des auditeurs, d'information et de gouvernance financière; les politiques et les procédures internes ayant trait au programme relatif aux mesures visant à contrer le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes et aux sanctions connexes ainsi que l'énoncé d'appétence au risque lié au blanchiment d'argent et aux sanctions connexes;
- il a examiné la performance du conseiller général, du chef de la conformité et du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent pour l'exercice 2015;
- il a recommandé au Conseil d'approuver les modifications relatives au Code de conduite de BMO et il a examiné le Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle de la Banque;
- il a examiné les rapports périodiques sur les projets de la fonction Technologie et opérations, y compris ceux liés aux risques en matière de sécurité informatique et aux plans d'atténuation en évolution, aux principaux projets de la Banque ainsi qu'aux questions liées à la gestion des risques et à la réglementation;
- il a examiné le rapport annuel, la stratégie et le budget relatifs à la lutte contre le blanchiment d'argent pour l'exercice 2016;
- il a assisté à des présentations sur les mesures prises par la Banque à l'égard du blanchiment d'argent, y compris le programme relatif aux sanctions et l'évaluation des risques, ainsi que les obligations d'information et les faits nouveaux en matière de réglementation.

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

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2015. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.

Le président,



Philip S. Orsino

Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature

Membres : Christine Edwards (présidente), George Cope, Ron Farmer, Philip Orsino, Robert Prichard, Don Wilson III et Martha Piper (n'est plus membre depuis août 2015)

Principales responsabilités : Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé d'élaborer les principes et lignes directrices en matière de gouvernance de la Banque, de trouver des candidats aux postes d'administrateur et de recommander au Conseil leur élection ou leur nomination ainsi que de gérer le processus d'orientation et d'évaluation suivi par la Banque à l'égard du Conseil, de ses comités et des administrateurs.

Faits saillants en 2015

En plus d'assumer chacune des responsabilités décrites dans son mandat, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Évaluation des administrateurs et composition du Conseil

- il a évalué la composition, la taille, la durée d'occupation du poste et les compétences du Conseil, de ses comités et des membres de ses comités;
- il a entrepris l'évaluation annuelle de l'efficacité du président du Conseil, du Conseil, des présidents des comités du Conseil et de chaque comité du Conseil et s'est assuré que le processus d'évaluation actuel était toujours approprié et efficace. Avec l'aide des résultats de ce processus d'évaluation, il a élaboré les objectifs annuels du président du Conseil et du président du comité;
- il a surveillé le processus selon lequel le président du Conseil et chaque président d'un comité du Conseil ont établi des objectifs annuels qui sont utilisés dans le cadre des évaluations annuelles susmentionnées;
- il a surveillé le processus d'évaluation par les pairs pour tous les administrateurs existants et examiné les résultats globaux;
- il a recommandé les candidats à l'élection des administrateurs qui se tiendra à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque et recommandé la candidature des membres et des présidents des comités du Conseil, y compris des changements à cet égard durant l'exercice;
- il a procédé à l'évaluation annuelle de 2015 des compétences et de l'expérience du comité des ressources humaines;
- il a évalué l'efficacité de la séance stratégique de la Banque;
- il a examiné et modifié la grille des compétences des administrateurs en y ajoutant trois nouvelles catégories.

Engagement à l'égard de la gouvernance

- il a examiné le système de gouvernance de la Banque afin de s'assurer de la conformité aux exigences légales et réglementaires applicables. Vous trouverez une description complète des pratiques en matière de gouvernance de la Banque dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance qui figure aux pages 35 et suivantes de la présente circulaire ou à www.bmo.com/gouvernance;
- il a évalué l'indépendance, la participation en actions et la présence aux réunions de chaque administrateur et supervisé le processus d'évaluation de la qualification des administrateurs, conformément aux règlements applicables;
- il a comparé les pratiques de la Banque en matière de gouvernance aux nouvelles pratiques exemplaires, y compris les questions d'engagement de la part des actionnaires et du Conseil;
- il a continué d'élaborer et d'utiliser efficacement le programme de formation des administrateurs en ligne, élaboré conjointement avec L'Académie de la Banque, qui consiste en une formation didactique donnée au moyen d'un support électronique et en un programme d'apprentissage autonome;
- il a coordonné les discussions qui ont été tenues aux fins de formation des administrateurs sur différents enjeux, y compris les technologies et la cybersécurité;
- il a évalué les propositions soumises par les actionnaires pour l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque;
- il a approuvé les documents de la Banque liés à la gouvernance (notamment le mandat du Conseil, les chartes du comité et des autres comités du Conseil, les descriptions de fonctions ainsi que les lignes directrices concernant l'approbation et la surveillance du Conseil et la politique connexe);
- il a mis à jour les programmes d'orientation destinés aux nouveaux administrateurs et aux membres de comités du Conseil et surveillé les progrès concernant l'orientation de deux nouveaux membres du conseil;

- il a examiné le cadre régissant les entités juridiques de la Banque lié à la surveillance de la gouvernance des filiales;
- il a approuvé l'expansion du programme de rencontres entre les cadres et les administrateurs, qui visait uniquement le comité des ressources humaines et qui s'applique désormais à l'ensemble du conseil;
- il a modifié la politique sur la durée d'occupation des postes d'administrateur afin d'y prévoir des durées maximales pour les présidents des comités du Conseil;
- il a vérifié la conformité de la Banque avec les lignes directrices en matière de gouvernance du BSIF qui ont trait aux responsabilités du Conseil et de ses comités;
- il a examiné et approuvé de nouvelles directives en matière de communications du Conseil;
- il a examiné les modifications apportées à la politique en matière d'évaluation des personnes responsables de la Banque;
- il a examiné la politique en matière de vote majoritaire de la Banque aux fins de conformité avec les exigences de la TSX;
- conjointement avec le comité des ressources humaines, il a examiné et recommandé au Conseil d'assumer la responsabilité du régime de retraite en fiducie proposé (en vue de remplacer La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal), principalement par l'intermédiaire du comité des ressources humaines, au moment approprié.

Planification de la relève

- il a entrepris un processus de recherche rigoureux afin de trouver et de soumettre à l'approbation du Conseil deux nouveaux candidats, qui ont été élus à l'assemblée annuelle des actionnaires du 31 mars 2015, ce qui comprend l'évaluation du caractère approprié de ces candidats aux termes de la Ligne directrice E-17 du BSIF;
- après l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 31 mars 2015, il a entrepris un autre processus de recherche rigoureux de candidats aux postes d'administrateur supplémentaires, qui se poursuit.

Rémunération des administrateurs

- il a procédé à l'examen annuel de la rémunération des administrateurs.

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

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2015. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.

La présidente,



Christine A. Edwards

Rapport du comité des ressources humaines

Membres : Ron Farmer (président), George Cope, Christine Edwards, Lorraine Mitchelmore, Robert Prichard, Don Wilson III, Robert Astley (n'est plus membre depuis mars 2015) et Martha Piper (n'est plus membre depuis août 2015)

Conformément au mandat de ce comité, les membres de ce dernier doivent avoir, ou acquérir dans un délai raisonnable après leur nomination, une solide compréhension des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération de manière à pouvoir pleinement contribuer à l'atteinte des objectifs du comité. Le comité de gouvernance et de mise en candidature a procédé à un examen annuel de la composition du comité en août 2015 et conclu qu'il possédait un niveau de compétences et d'expérience approprié en matière de gestion des risques d'institutions financières et de pratiques de rémunération.

Responsabilités principales : Le comité des ressources humaines supervise les stratégies en matière de ressources humaines, y compris la gestion de la rémunération et des compétences.

Faits saillants en 2015 :

En plus d'assumer chacune des responsabilités décrites dans son mandat, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Surveillance de la rémunération et gouvernance

- il a confirmé que les programmes de rémunération sont harmonisés avec le cadre de l'appétence au risque de BMO, les principes du Conseil de stabilité financière en matière de saines pratiques de rémunération (*Principles for Sound Compensation Practices*), ainsi qu'aux exigences connexes du BSIF et d'autres territoires dans lesquels BMO exerce des activités. Le comité a travaillé avec le comité des ressources humaines de BMO Financial Corp. (U.S.) afin d'harmoniser ses programmes de rémunération avec les lignes directrices de la Réserve fédérale américaine intitulées *Guidance on Sound Incentive Compensation Policies*;
- il a examiné les modifications apportées aux régimes de rémunération qui sont réputés importants pour les fonctions de contrôle de BMO (se reporter à la page 111) avec un conseiller indépendant et conclu que ces régimes n'encouragent pas la prise de risques excessifs ou inappropriés;
- il a examiné la performance du conseiller indépendant du comité;
- il a rencontré les conseillers des actionnaires et les autres représentants des conseillers institutionnels afin de discuter du programme de rémunération de BMO.

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

- il a examiné les rapports sur la rémunération à la performance du chef de la direction et déterminé que la rémunération du chef de la direction est harmonisée avec la performance de la Banque et la performance individuelle;
- il a évalué la performance du chef de la direction par rapport à ses objectifs pour le dernier exercice, examiné l'évaluation avec le Conseil et recommandé sa rémunération aux membres indépendants du Conseil aux fins d'approbation;
- il a examiné les évaluations de performance annuelle soumises par le chef de la direction à l'égard des plus hauts dirigeants de BMO ainsi que leur rémunération, et la rémunération des chefs des autres fonctions de surveillance;
- il a examiné les objectifs du chef de la direction, des plus hauts dirigeants de BMO et des chefs des autres fonctions de surveillance pour l'exercice 2016;
- il a approuvé la rémunération incitative de BMO Marchés des capitaux et des cadres les mieux rémunérés et examiné la rémunération totale des autres cadres les mieux rémunérés au sein de la Banque.

Compétences et planification de la relève

- il a effectué un examen approfondi des futurs hauts dirigeants de BMO, notamment les plans de relève du chef de la direction et des membres de la haute direction, les engagements en matière de développement de leadership et les progrès effectués à l'égard des objectifs en matière de diversité, aux fins de surveillance de la solidité et de la profondeur de l'équipe ainsi que des stratégies relatives à la gestion des compétences pour l'entreprise et les principaux groupes d'exploitation;
- il a examiné les stratégies de gestion des compétences, les structures organisationnelles ainsi que les plans de relève des cadres avec le Conseil et recommandé la nomination de membres de la haute direction ou la reconduction de leur mandat;

- il a organisé des rencontres entre les administrateurs du comité et des dirigeants d'entreprise clés. En 2015, 26 dirigeants clés de BMO ont participé à ces rencontres;
- il a examiné les résultats d'un sondage annuel effectué auprès des employés afin d'évaluer leur niveau d'engagement et leurs commentaires ainsi que la position concurrentielle de BMO par rapport à des sociétés de premier plan. Cet examen comprenait également la formulation de recommandations à l'égard des principaux domaines d'intérêt pour la période allant de 2015 à 2016.

Questions stratégiques

- il a approuvé les paramètres d'évaluation à jour de la rémunération incitative des cadres pour l'exercice 2016 afin de renforcer l'harmonisation avec la stratégie d'affaires de BMO, ses objectifs annuels et une saine gouvernance;
- il a approuvé les modifications proposées à l'égard du régime de rémunération de BMO Marchés des capitaux qui seront mises en œuvre au cours de l'exercice 2016 et qui visent à harmoniser ce dernier avec les pratiques sur le marché ainsi que l'appétence au risque de BMO et ses principes en matière de saine gouvernance.

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

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2015. Son mandat est décrit dans sa charte affichée à www.bmo.com/gouvernance.

Le président,



Ron Farmer

Rapport du comité d'évaluation des risques

Membres : Don Wilson III (président), Jan Babiak, Christine Edwards, Dr Martin Eichenbaum, Eric La Flèche, Robert Prichard et Robert Astley (n'est plus membre depuis mars 2015)

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

Faits saillants en 2015

En plus d'assumer chacune des responsabilités décrites dans son mandat, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

Repérage, analyse et gestion des risques

- il a examiné et approuvé l'énoncé d'appétence au risque et le tableau de bord des risques présenté par la direction;
- il a examiné et approuvé les priorités en matière de risques ainsi que le plan de ressources de la fonction de gestion des risques de la Banque;
- il s'est engagé dans des discussions approfondies avec la direction sur les stratégies en matière de gestion et d'évaluation de risques liées aux activités et aux produits clés lors de chacune de ses réunions;
- il a examiné et approuvé le plan d'évaluation interne de la suffisance du capital et surveillé la situation de capital trimestrielle de la Banque;
- il a examiné les résultats et implications des simulations de crise dans des secteurs particuliers et à l'échelle de l'entreprise;
- il a examiné les limites d'exposition proposées devant être déléguées au chef de la direction et recommandé au Conseil de les approuver;

- il a examiné les processus de gestion du risque de crédit, de marché, de modèle, de liquidité, de financement et de réputation ainsi que des risques opérationnel et fiduciaire et son cadre de gestion du risque d'entreprise général, y compris les attestations trimestrielles;
- il a évalué régulièrement le profil de la Banque en matière de risque de crédit, de marché, de liquidité et de financement eu égard à l'énoncé d'appétence au risque et aux limites d'exposition approuvées;
- il a examiné la qualité et le rendement du portefeuille de crédit, notamment la provision pour pertes sur créances et l'allocation pour pertes sur créances;
- il a discuté des principaux risques et des risques émergents avec la direction et proposé un plan d'action à leur égard;
- il s'est engagé avec la direction dans des discussions au sujet des pratiques exemplaires du secteur dans des domaines de risque particuliers.

Respect des politiques internes en matière de gestion des risques

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

Conformité aux exigences réglementaires

- il s'est engagé périodiquement dans des discussions avec les autorités de réglementation sur les risques clés de la Banque;
- il a examiné avec la direction les communications avec les autorités de réglementation et discuté de plans d'action avec elle;
- il a approuvé le programme global d'assurance;
- il a approuvé le rapport annuel sur l'impartition et examiné le cadre de gouvernance connexe;
- il a évalué la performance du chef de la gestion globale des risques pour l'exercice 2015 et approuvé son mandat pour 2016;
- il a examiné et approuvé (au besoin) les rapports et présentations qui ont été soumis conformément aux exigences réglementaires;
- il a examiné le cadre de communication de l'information sur le risque et de regroupement des données relatives aux risques de la Banque ainsi que son plan de mise en œuvre;
- il a examiné et approuvé une modification apportée à la charte du comité d'évaluation des risques afin d'y prévoir la possibilité de déléguer des responsabilités au conseil ou au comité du conseil d'une filiale de la Banque.

Le comité a rencontré régulièrement, en privé et en l'absence de la direction, le chef de la gestion globale des risques ainsi que le chef de la direction.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2015. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.

Le président,



Don M. Wilson III

Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

Aperçu

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

Survol

Une bonne gouvernance est importante non seulement pour nos actionnaires, nos clients, nos employés et les collectivités dans lesquelles nous sommes présents, mais également pour nous. Énoncer clairement nos attentes au sujet de la gouvernance favorise un comportement éthique et nous permet de mieux gérer notre entreprise et de nous conformer aux lois et aux normes qui s'appliquent à nous.

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

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

APERÇU DE LA GOUVERNANCE

Taille du Conseil	12	Politique concernant les administrateurs qui siègent ensemble au même conseil	✓
Nombre d'administrateurs indépendants	11	Politique sur la durée d'occupation des postes d'administrateur	✓
Tous les membres des comités sont indépendants	✓	Limites applicables à la durée des mandats du président du Conseil et du président d'un comité	✓
Les administrateurs sont élus annuellement	✓	Lignes directrices en matière de propriété d'actions par les administrateurs	✓
Les administrateurs sont élus individuellement	✓	Orientation des nouveaux administrateurs	✓
Politique concernant le vote majoritaire pour l'élection des administrateurs	✓	Formation permanente des administrateurs	✓
Vote consultatif annuel sur la démarche en matière de rémunération des cadres	✓	Évaluations régulières du Conseil et de ses comités	✓
Séparation des rôles de président du Conseil et de chef de la direction	✓	Code de conduite ancré dans nos valeurs fondamentales	✓

I. Structure du Conseil

Aperçu

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

Rôle de notre Conseil

Le Conseil assure la gérance de la direction et des activités de la Banque, y compris l'établissement de directives et la surveillance générale de celles-ci, afin d'accroître la valeur pour les actionnaires. Le mandat du Conseil, qui figure aux pages 47 et 48, énonce les responsabilités générales du Conseil. Les Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil établissent les fonctions et responsabilités du Conseil et de la direction et précisent la hiérarchie de responsabilité qui existe au sein de la Banque. La *Loi sur les banques* (Canada) exige que certaines questions importantes, comme l'approbation des états financiers et des dividendes, soient approuvées par le Conseil et non déléguées aux comités du Conseil.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature définit notre démarche en ce qui a trait aux questions de gouvernance. Ce comité examine notre cadre, nos lignes directrices et nos pratiques en matière de gouvernance en vue de satisfaire aux attentes du secteur, et des actionnaires et des autorités de réglementation et d'adhérer aux pratiques exemplaires.

Composition de notre Conseil

Le Conseil réexamine sa taille tous les ans tandis que le comité de gouvernance et de mise en candidature le fait régulièrement. Au début de 2016, 12 administrateurs siégeaient au Conseil. Pour établir la taille du Conseil, on tient notamment compte de la capacité des membres du Conseil d'assurer un haut niveau d'engagement et d'avoir des discussions de haute qualité avec la direction, du calibre des membres du Conseil et de l'étendue de leurs compétences ainsi que de la capacité d'assurer que les comités du Conseil sont composés d'un nombre suffisant de membres et disposent des compétences requises. Le Conseil a adopté une politique en matière de diversité écrite afin de rendre la gouvernance plus efficace. Ce faisant, le Conseil s'assure de pouvoir s'adjoindre des administrateurs hautement qualifiés provenant de divers milieux et qui reflètent l'évolution de la démographie des marchés dans lesquels la Banque exerce ses activités, le bassin de candidats disponibles et les compétences requises ainsi que la clientèle et le personnel en évolution de la Banque. Un Conseil diversifié nous aide à prendre de meilleures décisions. La politique en matière de diversité vise notamment à faire en sorte que les femmes et les hommes représentent respectivement au moins le tiers des administrateurs indépendants et que le comité de gouvernance et de mise en candidature en tienne compte lors du recrutement de nouveaux membres du Conseil. Le Conseil estime qu'un conseil relativement plus restreint est plus efficace tout en reconnaissant la nécessité de demeurer souple afin de répondre à certains besoins ou de saisir certaines occasions au fur et à mesure qu'elles se présentent. La candidature d'aucune autre personne n'a été proposée de sorte que les 12 administrateurs actuels se présenteront à l'élection qui aura lieu à l'assemblée des actionnaires de 2016. Le Conseil estime que sa taille actuelle de 12 administrateurs est appropriée et lui permet d'exercer efficacement ses activités. Le Conseil comprend quatre femmes administratrices représentant 36,4 % des 11 administrateurs indépendants.

Les administrateurs sont élus pour un mandat d'un an. Entre les assemblées des actionnaires, le Conseil peut nommer des administrateurs supplémentaires. Le Conseil est d'avis que sa composition actuelle lui procure l'expérience, les compétences, la représentation géographique, la diversité et le nombre d'administrateurs dont il a besoin pour prendre des décisions éclairées et pourvoir tous ses comités de façon appropriée.

Descriptions des fonctions clés

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

II. Indépendance

Aperçu

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

Indépendance des administrateurs

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

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

Le Conseil considère qu'un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation importante avec la Banque ou une entité du même groupe que la Banque susceptible de nuire à l'exercice d'un jugement indépendant. Certaines relations (p. ex. être un dirigeant de la Banque) signifient automatiquement qu'un administrateur n'est pas indépendant. Pour être considérés comme étant indépendants, les membres de notre comité d'audit et de révision doivent satisfaire à des critères plus élevés, conformément aux exigences des ACVM et de la NYSE.

William Downe a une relation importante avec la Banque étant donné qu'il est chef de la direction de celle-ci. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le chef de la direction de la Banque doit être membre du Conseil. Tous les autres administrateurs et candidats à l'élection des administrateurs du Conseil qui aura lieu le 5 avril 2016 sont indépendants aucun d'entre eux n'est membre du même groupe que la Banque. En vertu des politiques du Conseil, le nombre d'administrateurs internes est limité à deux.

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

Vous trouverez des renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur aux pages 12 à 20, notamment des renseignements sur les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels ils siègent, la valeur des titres de capitaux propres de la Banque qu'ils détiennent ainsi que leur présence aux réunions du Conseil et de comités au cours de l'exercice 2015.

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

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

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

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

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

Indépendance du président du Conseil

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

Le président du Conseil dirige les administrateurs et s'assure que le Conseil est indépendant de la direction. À chaque réunion du Conseil, les administrateurs indépendants ont la possibilité de rencontrer le président du Conseil, en l'absence de la direction. Des réunions similaires sont également tenues en dehors des réunions du Conseil et portent sur des sujets tels que la planification de la relève, la gestion des risques et la stratégie. Il est également prévu que chaque comité du Conseil se réunisse en l'absence de la direction à chacune de ses réunions.

Le Conseil a établi un processus de nomination ou de remplacement du président du Conseil. Ce processus est dirigé par le président du Conseil actuel ou, si on envisage de reconduire son mandat, le président du comité de gouvernance et de mise en candidature. Il consiste à cerner les enjeux auxquels la Banque fait face, à effectuer des consultations individuelles avec tous les administrateurs et à établir le processus le plus approprié susceptible de permettre au Conseil de prendre une décision définitive par suite de délibérations et d'un vote si plus d'une personne jouit d'un soutien important. En vertu des politiques actuelles de la Banque, la durée du mandat du président du Conseil est habituellement de cinq ans, avec possibilité de renouvellement une fois pour une période maximale de trois ans.

Autres mécanismes relatifs à l'indépendance

Le président du Conseil et chaque comité peuvent retenir les services de consultants externes, payés par la Banque, sans consulter la direction au préalable. Cela leur permet de recevoir des conseils indépendants au moment où ils le jugent nécessaire.

III. Orientation et formation permanente

Aperçu

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

Orientation des nouveaux administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé d'orienter et de former les nouveaux administrateurs. Le programme d'orientation a pour but i) de fournir aux nouveaux administrateurs l'information dont ils ont besoin pour comprendre le secteur financier et les activités du Conseil; ii) de fournir aux nouveaux administrateurs le contexte historique de la Banque, y compris les enjeux actuels et les possibilités qui s'offrent à BMO Groupe financier et iii) d'assurer une transition sans heurt des nouveaux administrateurs vers leurs fonctions. Au moment de se joindre au Conseil et dès que possible au cours de la période de six mois suivant leur nomination/élection, les nouveaux administrateurs assistent à une séance d'orientation donnée par le président du Conseil, les présidents des comités du Conseil (selon le cas) et le chef de la direction afin de comprendre l'historique, la culture, le statut actuel et l'orientation stratégique de la Banque, y compris les éléments qui la distinguent de ses groupes de référence. Les nouveaux administrateurs reçoivent également un manuel d'orientation, qui décrit notre structure organisationnelle, la gouvernance des administrateurs, les exigences en matière de conformité applicables aux administrateurs et les politiques internes. Ce manuel renferme également nos règlements administratifs, les documents d'information publics récents ainsi que l'ordre du jour et les procès-verbaux des réunions du Conseil et des comités des 12 mois précédents. Les nouveaux administrateurs rencontrent individuellement les chefs de chacun des principaux groupes d'exploitation et fonctions de la Banque afin de se renseigner sur nos activités.

Chaque comité du Conseil a également un programme d'orientation pour ses nouveaux membres, qui comprend un manuel d'orientation pour chaque comité auquel ils siègent. Les nouveaux membres ont également des rencontres individuelles avec le président du comité et le chef d'un groupe particulier, ainsi que d'autres membres de la haute direction (selon le cas).

Formation permanente des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de fournir un programme de formation permanente et de perfectionnement à nos administrateurs. Tout au long de l'année, les administrateurs assistent à des présentations portant sur les activités de la Banque. Ils reçoivent également du matériel et des recommandations de lecture du président du Conseil, des présidents des comités ainsi que du chef de la direction sur une variété de sujets, dont la gouvernance, la rémunération des cadres, l'information financière et la stratégie, la planification de la relève, les questions comptables clés, l'évaluation des risques, la cybersécurité et l'information ainsi que l'évolution de la législation en valeurs mobilières canadienne et américaine. Les administrateurs sont de plus encouragés à participer à des séminaires d'information externes pertinents, à nos frais.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature, conjointement avec l'Académie de la Banque, a mis sur pied un programme de formation des administrateurs en ligne qui consiste en une formation complète et équilibrée, à savoir une formation didactique donnée au moyen d'un support électronique et un programme d'apprentissage autonome. Le comité de gouvernance et de mise en candidature coordonne également les discussions portant sur différents enjeux. Les activités de formation permanente et de perfectionnement de nos administrateurs qui ont eu lieu en 2015 sont résumées aux pages 21 et 22.

Les administrateurs définissent leurs besoins additionnels en matière de formation permanente dans le cadre de discussions avec les membres de la direction ainsi que les membres du Conseil et des comités. Tous les administrateurs reçoivent le procès-verbal des réunions des comités auxquels ils ne siègent pas.

IV. Planification stratégique et surveillance des risques

Aperçu

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

Planification stratégique

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

Une séance annuelle de planification stratégique permet aux administrateurs de mieux comprendre les priorités sur le plan de la planification et les progrès réalisés en regard des plans stratégiques. Elle permet également aux administrateurs de donner des commentaires constructifs à la direction sur les plans stratégiques de la Banque et la séance stratégique. La séance de l'année suivante est planifiée principalement en fonction des commentaires formulés par les administrateurs et la direction. Les administrateurs sont également informés des progrès réalisés à l'égard de nos plans stratégiques, y compris ceux de chacun des principaux groupes d'exploitation, tout au long de l'exercice.

Surveillance des risques

Notre cadre de gestion des risques d'entreprise, approuvé par le Conseil, est constitué d'une structure de gouvernance qui comprend une structure constituée de comités robuste et un ensemble complet de politiques d'entreprise, qui sont approuvées par le Conseil ou ses comités, ainsi que des normes et lignes directrices en matière d'exploitation connexes. Ce cadre de gestion des risques d'entreprise est régi par une structure hiérarchique de comités de gestion et de responsabilités individuelles. Le comité d'évaluation des risques du Conseil examine tous les éléments de notre cadre de gestion des risques afin de pouvoir fournir des indications efficaces pour la gouvernance de nos activités qui nécessitent la prise de risques. Se reporter aux pages 33 et 34 pour obtenir de l'information sur les responsabilités du comité d'évaluation des risques. Des renseignements supplémentaires au sujet de notre cadre de gestion des risques, y compris les responsabilités en matière de surveillance des risques qui incombent au Conseil et à ses comités, notre degré d'appétence au risque, ainsi que nos politiques et restrictions en matière de risque, sont fournis aux pages 86 à 117 de notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2015 (affiché sur notre site Web).

V. Code de conduite et d'éthique

Aperçu

- Notre Code de conduite est ancré dans nos valeurs et décrit nos attentes en matière de comportement éthique.
- Nous favorisons une culture éthique en fournissant un environnement où il est possible de soulever des préoccupations sans crainte de représailles.

Le Code de conduite de BMO est ancré dans nos valeurs et décrit nos attentes en matière de comportement éthique. Le Code s'applique à tous les dirigeants, employés et administrateurs et est approuvé chaque année par le Conseil d'administration. Outre la formation obligatoire chaque année, tous les dirigeants, employés et administrateurs doivent confirmer avoir lu et compris le Code et s'y être conformés ou qu'ils continuent de s'y conformer. Le chef de l'éthique est chargé de s'assurer que la sensibilisation aux principes d'éthique et la compréhension de ceux-ci sont intégrées à tous les aspects de nos activités et il fait rapport au comité d'audit et de révision du Conseil sur le comportement éthique au sein de l'organisation.

Un environnement qui permet de soulever des préoccupations sans crainte de représailles constitue un élément clé d'une culture éthique. Nous sommes en faveur d'une telle culture et fournissons divers moyens de soulever des préoccupations sous le couvert de l'anonymat, au besoin. Une enquête est effectuée au sujet de toutes les préoccupations qui sont soulevées et les manquements au Code prouvés sont traités rapidement et de manière concluante.

De plus, le Conseil a mis en œuvre des procédures de dénonciation qui permettent aux dirigeants, aux employés et aux autres parties prenantes de signaler, de façon confidentielle et anonyme, des préoccupations au sujet des questions liées à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à l'audit.

Afin d'assurer un processus de prise de décisions éthique et indépendant par le Conseil, nous avons un protocole permettant de déterminer si un administrateur est en conflit d'intérêts et de régler cette question. Les administrateurs ou les membres de la haute direction qui ont un intérêt important dans une question ne reçoivent pas les documents distribués par le Conseil ou les comités et n'assistent pas aux discussions ou au vote portant sur cette question.

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

Aperçu

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

Devenir un administrateur – Mise en candidature et élection des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature détermine le bassin de compétences que le Conseil doit posséder, évalue les compétences des membres actuels du Conseil et trouve et recommande des candidats appropriés aux postes d'administrateur avec l'aide d'entreprises de recherche de professionnels, au besoin. Nous estimons que nos administrateurs devraient adhérer aux normes les plus élevées en matière d'éthique personnelle et professionnelle et d'intégrité et s'engager à servir l'intérêt de la Banque, de nos actionnaires et de nos autres parties prenantes. Le comité de gouvernance et de mise en candidature évalue la nécessité de gérer les risques de la Banque et les occasions qui se présentent à elle. Cette évaluation permet de déterminer si le Conseil a besoin de nouveaux administrateurs. Conformément à la politique en matière de diversité du Conseil, les candidats potentiels sont présélectionnés en fonction de plusieurs critères, dont l'éthique, l'intégrité, l'expérience, le jugement en affaires, les champs de

compétence, les compétences et qualités personnelles, le sexe, l'âge ainsi que l'origine ethnique et géographique. Le comité de gouvernance et de mise en candidature tient également compte des conflits possibles et de la capacité du candidat à consacrer suffisamment de temps et d'engagement à ses fonctions d'administrateur. Le Conseil vise à faire en sorte que les femmes et les hommes représentent respectivement au moins le tiers des administrateurs indépendants.

La politique concernant le vote majoritaire à l'égard de l'élection des administrateurs est décrite à la page 5. Se reporter à la page 23 pour consulter la grille des compétences de chaque candidat au poste d'administrateur à l'élection qui aura lieu à l'assemblée des actionnaires de 2016.

Durée d'occupation des postes au Conseil

Les administrateurs non-salariés cumulent en moyenne sept années de service au sein du Conseil. Les années de service varient d'un an à 17 ans.

Le Conseil a approuvé une nouvelle démarche relativement à sa politique sur la durée d'occupation des postes d'administrateur en 2009, qui a été modifiée en 2011, en 2013 et en 2015, en vue d'assurer le renouvellement continu du Conseil, de soutenir sa performance et de s'adjoindre des compétences. Les administrateurs qui se sont joints au Conseil avant le 1^{er} janvier 2010 peuvent siéger à celui-ci jusqu'au moment où ils atteignent l'âge de 70 ans ou ils cumulent 20 années de service, selon la première de ces éventualités. Les administrateurs qui se sont joints au Conseil le 1^{er} janvier 2010 ou après cette date peuvent siéger à celui-ci jusqu'au moment où ils atteignent l'âge de 70 ans ou ils ont accumulé 15 années de service, selon la première ces éventualités. Toutefois, tous les administrateurs seront autorisés à siéger au Conseil pendant au moins 10 ans, peu importe leur âge. De plus, le président du Conseil peut siéger au Conseil pour un mandat complet de cinq ans en tant que président, peu importe son âge ou depuis combien de temps il siège au Conseil, et son mandat peut être renouvelé pour une durée d'au plus trois ans. Le Conseil a également approuvé les limites applicables à la durée des mandats des présidents de ses comités – pour les présidents de comité nommés après le 31 décembre 2014, la durée normale sera de cinq ans avec possibilité de renouvellement pour une durée maximale de trois ans. Dans des circonstances exceptionnelles et dans le but d'agir dans l'intérêt de la Banque, le Conseil peut, une fois par année, décider dans certains cas de renoncer à faire appliquer la limite applicable à la durée des mandats et/ou les limites d'âge énoncées ci-dessus à l'égard des administrateurs, du président du Conseil et des présidents des comités.

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

Attentes envers les administrateurs et responsabilités qui leur incombent

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

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine tous les ans la rémunération versée aux administrateurs et la compare à la rémunération versée aux administrateurs de leur groupe de référence afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle tient compte des responsabilités qui incombent aux administrateurs. Le groupe de référence utilisé pour cet examen et cette comparaison est le même que celui qui a été utilisé pour l'examen de la rémunération du chef de la direction, comme il est indiqué à la page 69, lequel est séparé en deux groupes : le groupe de référence principal (banques canadiennes) et le groupe de référence secondaire (institutions financières canadiennes et américaines de taille similaire). Une structure de rémunération fixe a été adoptée au cours de l'exercice 2012 (se reporter à la page 24 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de notre philosophie en matière de rémunération des administrateurs). La rémunération des administrateurs figure aux pages 24, 25 et 26.

Le Conseil a approuvé les modifications proposées à l'égard des lignes directrices en matière de propriété d'actions par les administrateurs en date du 25 octobre 2011 conjointement avec l'adoption de sa

structure de rémunération fixe (se reporter à la page 24). Chaque administrateur non-salarié doit détenir au moins huit fois la tranche en espèces de sa rémunération annuelle sous forme d'actions ou de droits différés à la valeur d'actions. On s'attend à ce que les membres du Conseil nouvellement nommés satisfassent à cette exigence au fil du temps et à ce qu'ils reçoivent la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA ou d'actions jusqu'à ce qu'elle soit satisfaite. Au 8 février 2016, tous les administrateurs non-salariés satisfaisaient aux exigences minimales en matière de propriété d'actions, sauf M. Eichenbaum et M^{me} Mitchelmore, qui se sont joints au Conseil le 31 mars 2015. Les actions et les droits différés à la valeur d'actions que les administrateurs détiennent actuellement sont indiqués dans leurs profils respectifs, aux pages 12 à 20.

Le Conseil a adopté une politique qui interdit aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés de la Banque de couvrir leur participation économique dans les actions, les titres ou les instruments financiers connexes de la Banque.

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

Chaque administrateur remplit anonymement chaque année un formulaire d'auto-évaluation distribué par le Conseil, dont les résultats sont compilés confidentiellement par un consultant externe, et il rencontre le président du Conseil dans le cadre d'une entrevue individuelle annuelle. Cette entrevue porte généralement sur le fonctionnement du Conseil, le caractère adéquat de l'information fournie aux administrateurs, la structure du Conseil, la planification des réunions du Conseil ainsi que l'orientation stratégique et les méthodes. Le Conseil utilise une grille des compétences (se reporter à la page 23) afin d'évaluer les compétences des administrateurs et du Conseil dans son ensemble. Cette grille indique les compétences et l'expérience acquises dans des domaines généraux liés aux affaires et à la gestion.

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

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

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

L'apport et l'efficacité des présidents de chaque comité sont évalués chaque année en fonction de leurs objectifs respectifs et des normes établies pour leurs descriptions de tâches respectives. Le président du Conseil discute des résultats avec chacun des présidents des comités, individuellement.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature surveille les progrès effectués à l'égard des occasions d'amélioration notées dans le cadre du processus d'auto-évaluation.

Politique concernant les démissions

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

- ils changent de fonction principale;
- ils n'obtiennent pas la majorité des voix dans le cadre d'une élection sans opposition à une assemblée des actionnaires;
- ils ne satisfont pas à l'exigence d'assister à 75 % des réunions annuelles.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature recommandera au Conseil d'accepter ou de refuser la démission. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, la démission sera acceptée si le candidat n'a pas obtenu la majorité des voix à l'assemblée annuelle.

VII. Comités du Conseil

Aperçu

- Les quatre comités du Conseil sont tous composés entièrement d'administrateurs indépendants.
- Les fonctions et les responsabilités de chaque comité sont énoncées dans des chartes écrites officielles (affichées sur notre site Web).

Le comité d'audit et de révision surveille l'intégrité de notre information financière, l'efficacité de nos contrôles internes (y compris notre contrôle interne à l'égard de l'information financière), nos contrôles et procédures de communication de l'information, notre conformité aux exigences juridiques et réglementaires, ainsi que la structure organisationnelle, les ressources et l'efficacité des fonctions de finances, d'affaires juridiques et de conformité. Ce comité examine et évalue également les compétences, l'indépendance et la performance des auditeurs des actionnaires.

Le comité d'audit et de révision fixe les normes de conduite éthique à l'intention des administrateurs, des cadres supérieurs et des employés et examine le *Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance* et *Déclaration annuelle* de la Banque. Il supervise les procédures de conformité avec les dispositions relatives aux opérations avec apparentés de la *Loi sur les banques* (Canada) et surveille les mesures de protection des consommateurs et les procédures de traitement des plaintes des clients, de même que l'utilisation et la communication des renseignements personnels sur les clients et les employés.

Selon sa charte, « [c]hacun des membres du Comité possède des compétences financières (ou doit être prêt et apte à acquérir les connaissances nécessaires dans un délai raisonnable), et au moins un des membres est un expert financier du Comité d'audit. » En plus d'être indépendant, chaque membre du comité d'audit et de révision est considéré comme ayant des compétences financières, au sens attribué à cette expression dans les règles des ACVM et à l'expression *financially literate* dans les règles de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC ») et dans les normes de la NYSE. Jan Babiak et Phillip Orsino sont des « experts financiers du comité d'audit », au sens attribué à l'expression *Audit Committee Financial Expert* dans les règles de la SEC. Les définitions des expressions « compétences financières » et « experts financiers du comité d'audit » sont énoncées dans la charte du comité d'audit et de révision (affichée sur notre site Web).

Se reporter aux pages 28 et 29 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2015. Des renseignements supplémentaires au sujet de ce comité sont fournis dans la notice annuelle de 2015, à la rubrique « Information sur le comité d'audit et de révision ».

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

Se reporter aux pages 30 et 31 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2015.

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

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

Selon sa charte, « [t]ous 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 dirigeants, et mettront continuellement à jour leurs connaissances. » Se reporter aux pages 23 et 63 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'expérience pertinente des membres du comité des ressources humaines.

Se reporter aux pages 32 et 33 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2015.

Le comité d'évaluation des risques aide le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance relativement au repérage et à la gestion des risques et au respect des exigences réglementaires relatives aux risques. Au moins une fois par année, ce comité examine et recommande au Conseil le cadre de l'appétence au risque de la Banque. Ce comité évalue également la structure organisationnelle, les ressources et l'efficacité de la fonction de gestion des risques, l'évaluation, par la direction, de la performance de nos systèmes d'évaluation des risques et l'efficacité de nos systèmes de calcul des exigences quant au capital pondéré en fonction des risques. En outre, il examine et, s'il y a lieu, approuve nos politiques en matière de gestion des risques, examine et/ou ratifie les opérations qui comportent un risque élevé et recommande au Conseil les pouvoirs en matière de prise de risques devant être délégués au chef de la direction et les limites à cet égard.

Selon sa charte, « [t]ous les membres du Comité devraient avoir, ou être prêts à acquérir dans un délai raisonnable après leur nomination, une connaissance nécessaire des problèmes liés à la gestion des risques ou une expérience professionnelle à cet égard. » Le président du comité d'évaluation des risques est l'ancien chef de la gestion des risques d'une importante institution financière américaine. Se reporter également à la page 23 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'expérience pertinente des membres du comité d'évaluation des risques.

Se reporter aux pages 33 et 34 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2015.

VIII. Communications et engagement des actionnaires

Aperçu

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

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

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

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

Notre politique d'engagement des actionnaires fait la promotion d'un dialogue ouvert et de l'échange d'idées avec nos actionnaires. Nous communiquons avec nos actionnaires et les autres parties intéressées par divers moyens, dont notre rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, la notice annuelle, le Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle, le Rapport sociétal, les rapports trimestriels, les communiqués, le site Web, les conférences du secteur bancaire et d'autres rencontres. De plus, nos conférences téléphoniques sur le bénéfice trimestriel sont ouvertes à tous et comportent une webdiffusion en direct et une période de questions. Nous tenons également des assemblées annuelles des actionnaires à différents endroits au Canada ainsi qu'une webdiffusion en direct de manière que tous nos actionnaires puissent y participer. Par ailleurs, notre site Web contient une information complète au sujet du Conseil, de son mandat, des comités du Conseil et de leurs chartes, ainsi que de nos administrateurs.

Nous recueillons les commentaires des actionnaires institutionnels dans le cadre de réunions individuelles ou de groupes de même qu'au moyen de sondages informels réalisés par notre groupe Relations avec les investisseurs. Les commentaires des actionnaires non institutionnels sont généralement recueillis par courriel ou par téléphone. Notre groupe Relations avec les investisseurs et notre secrétaire générale répondent rapidement aux commentaires formulés par les actionnaires et prennent les mesures qui s'imposent. Le Conseil estime que ces procédures reflètent les pratiques exemplaires en matière d'engagement des actionnaires.

Pour communiquer directement avec le Conseil, les actionnaires sont priés de se reporter aux coordonnées ci-après, à la rubrique XII., « Communiquer avec notre Conseil ».

IX. Diversité des genres parmi les cadres supérieurs

Dans le cadre des principales pratiques de gestion des compétences de la Banque, nous travaillons à assurer la diversité au sein de la relève (qui comprend trois successeurs potentiels pour chaque poste de cadre) ainsi que parmi les candidats aux postes de membre de la haute direction à pourvoir. Afin d'évaluer nos progrès au chapitre de l'avancement des femmes et de la mise en place d'un bassin solide de candidates talentueuses, nous :

- repérons les candidates les plus talentueuses et mettons en œuvre des plans de perfectionnement destinés aux femmes qui possèdent un potentiel élevé;
- évaluons le nombre de femmes au sein de la haute direction et parmi les dirigeants potentiels lors de tables rondes mensuelles avec des hauts dirigeants;
- avons mis sur pied un programme de parrainage des candidates talentueuses par des hauts dirigeants afin d'accélérer le perfectionnement et l'avancement des femmes qui possèdent un potentiel élevé;
- repérons et éliminons les barrières auxquelles se butent couramment les femmes dans leur carrière afin de leur permettre d'accéder à des postes de leadership et à de la formation.

Notre objectif est d'atteindre une représentation de 40 % des femmes dans les postes de haute direction (y compris les postes de cadre et de directeur général) d'ici 2016. En date du 31 décembre 2015, nous avons atteint un taux de 38 %.

Nos objectifs en matière de représentation des femmes ne sont pas explicitement axés sur nos postes de membre de la haute direction. Toutefois, notre objectif global pour la société nous permet de créer un bassin solide à l'appui de nos stratégies de planification et de relève pour les échelons les plus élevés au sein de la Banque. Cela nous permet d'assurer la croissance continue des femmes au sein de la haute direction. En date du 31 octobre 2015, deux postes de membre de la haute direction sur 14 (ou 14,3 %) étaient occupés par une femme.

X. Respect des normes de la NYSE

Nous sommes tenus de communiquer les différences importantes entre nos pratiques en matière de gouvernance et les pratiques requises par les normes de la NYSE qui s'appliquent aux émetteurs américains. Un seul élément important distingue nos pratiques de celles requises par les normes de la NYSE. La NYSE exige que tous les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et tous les changements importants apportés à ces régimes (sous réserve de certaines exceptions) soient approuvés par les actionnaires. Cette règle s'applique que les titres sous-jacents à un régime soient nouvellement émis ou achetés sur le marché libre.

Par contre, selon les règles de la TSX, auxquelles nous avons choisi de nous conformer, les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres doivent être approuvés par les actionnaires uniquement s'ils comportent des titres nouvellement émis. De plus, elle exige que les actionnaires approuvent tous les trois ans les régimes qui n'ont pas de limite fixe quant à l'émission d'actions. Si un régime prévoit une procédure de modification, la TSX exige que les modifications soient approuvées par des actionnaires uniquement si le régime exige une telle approbation ou que la modification vise ce qui suit :

- la réduction du prix d'exercice ou la prolongation de la durée des options détenues par les initiés aux termes du régime;
- la suppression ou la hausse des plafonds relatifs à la participation des initiés aux termes du régime;
- la hausse du nombre maximum fixe de titres devant être émis aux termes du régime;
- la modification de la procédure de modification aux termes du régime.

XI. Information supplémentaire concernant la gouvernance

Le présent énoncé renvoie à des documents qui sont affichés sur notre site Web, à www.bmo.com/gouvernance. De plus, les actionnaires peuvent obtenir sans frais une copie imprimée de ces documents en en faisant la demande auprès du Secrétariat général, à l'adresse fournie ci-après :

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

Notre information financière figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2015, dont on peut obtenir un exemplaire auprès du Secrétariat général de la Banque, à l'adresse indiquée ci-dessus. Cette information et d'autres renseignements au sujet de la Banque sont affichés sur notre site Web, sur SEDAR (Système électronique de données, d'analyse et de recherche), à www.sedar.com, et sur le site Web de la SEC, à <http://www.sec.gov/info/edgar.shtml>.

Les documents suivants sont affichés sur notre site Web ou auprès du Secrétariat général de la Banque :

- notre Code de conduite;
- le mandat du Conseil et les chartes de chacun des comités du Conseil;
- les descriptions des fonctions du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs;
- les normes sur l'indépendance des administrateurs;
- l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance;
- la politique d'engagement des actionnaires;
- la politique en matière de diversité du Conseil;
- le Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle;
- le Rapport sociétal.

XII. Communications avec notre Conseil

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

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

Mandat du Conseil

Le Conseil de la Banque est responsable de la supervision de la gestion des activités et des affaires de la Banque. Afin de s'acquitter de ses responsabilités et obligations, le Conseil, soit directement, soit par l'intermédiaire de ses comités, exerce les fonctions énoncées dans son mandat ainsi que les autres fonctions nécessaires ou appropriées, notamment :

1. Culture d'intégrité

- 1.1 approuver et surveiller la conformité au Code de conduite de BMO;
- 1.2 s'assurer, dans la mesure du possible, que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction sont intégrés et créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation.

2. Gouvernance

- 2.1 assurer la gérance et faire appel à son expertise, ses aptitudes, ses expériences et ses compétences collectives pour sonder les membres de la direction, leur fournir des conseils proactifs, opportuns, objectifs et judicieux et les superviser;
- 2.2 définir la démarche de la Banque en matière de gouvernance d'entreprise, y compris l'élaboration et le maintien de l'ensemble des principes et des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise;
- 2.3 établir des structures et des procédures adéquates permettant au Conseil de fonctionner de façon indépendante de la direction;
- 2.4 mettre sur pied des comités du Conseil, nommer des présidents des comités du Conseil et approuver leur charte afin d'aider le Conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités;
- 2.5 évaluer régulièrement le Conseil, ses comités et chaque administrateur, et examiner la taille, la composition et les politiques du Conseil et de ses comités en vue d'apprécier l'efficacité, la contribution, les compétences et l'indépendance du Conseil et de ses membres;
- 2.6 approuver les Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil de la Banque, qui définissent les rôles et les responsabilités du Conseil et de la direction;
- 2.7 superviser le processus en vertu duquel le Bureau du surintendant des institutions financières (« BSIF ») doit être rapidement informé de tout changement pouvant être apporté relativement aux membres du Conseil et à la direction.

3. Processus de planification stratégique

- 3.1 superviser le processus de planification stratégique de la Banque et approuver, tous les ans, un plan stratégique qui tient compte, entre autres, des occasions et des risques liés aux activités de la Banque, de l'appétence au risque de celle-ci, de même que les ratios de capitaux et de liquidités, des nouvelles tendances et de l'environnement concurrentiel au sein du secteur d'activité;
- 3.2 superviser la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et d'exploitation approuvés par la Banque en tenant compte de son cadre d'appétence au risque;
- 3.3 examiner, approuver et surveiller la performance de la Banque par rapport à ses objectifs financiers, ses plans et ses mesures, y compris les allocations en capital et les dépenses importantes ainsi que la déclaration des dividendes;
- 3.4 examiner et approuver toutes les initiatives, décisions et transactions importantes.

4. Gestion des risques, contrôles internes et structure organisationnelle

- 4.1 s'assurer que les processus sont en place pour repérer les principaux risques des secteurs d'activité de la Banque et exiger la mise en œuvre de systèmes appropriés d'évaluation et de gestion de ces risques;
- 4.2 examiner et approuver, au moins une fois par année, le cadre de l'appétence au risque (terme défini dans la charte du Comité d'évaluation des risques);
- 4.3 surveiller les activités de gestion des risques pour s'assurer que leur indépendance, leur situation et leur visibilité sont adéquates;
- 4.4 examiner et approuver, au moins tous les ans, les politiques et les pratiques importantes qui doivent être conformes aux exigences juridiques, réglementaires et internes applicables et obtenir l'assurance raisonnable que la Banque s'y conforme;
- 4.5 superviser les contrôles internes de la Banque et les systèmes d'information de gestion et surveiller leur intégrité et leur efficacité;

- 4.6 examiner les rapports fournis par la direction sur l'efficacité des contrôles internes à l'égard de l'information financière;
- 4.7 passer en revue et approuver, au moins une fois l'an la structure organisationnelle de la Banque;
- 4.8 s'assurer, dans la mesure du possible, que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction promeuvent une culture de gestion des risques solide et appropriée dans l'ensemble de l'organisation.

5. Communications et divulgation publique

- 5.1 passer en revue et approuver les documents d'information importants de la Banque, notamment les états financiers;
- 5.2 approuver la politique de la Banque en matière de communication de l'information qui prévoit la diffusion, en temps opportun, de renseignements exacts aux analystes, aux actionnaires, aux employés et au public, de manière à satisfaire à l'ensemble des lignes directrices et des exigences légales et réglementaires applicables;
- 5.3 évaluer périodiquement la politique d'engagement des actionnaires de la Banque et surveiller la rétroaction des parties prenantes de la Banque;
- 5.4 superviser un processus par lequel les actionnaires et autres parties prenantes pourraient communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'entremise du président du conseil en fournissant des renseignements accessibles au public dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque ou sur son site Web.

6. Évaluation et planification de la relève

- 6.1 superviser les processus de planification de la relève de la Banque, notamment la nomination, la formation, la rémunération et l'évaluation du rendement du président du Conseil, des présidents des comités du Conseil, des administrateurs indépendants, du chef de la direction et des autres hauts dirigeants, ainsi que des responsables des fonctions de surveillance;
- 6.2 définir, sur une base annuelle, des attentes en matière de rendement et des objectifs à l'échelle de l'organisation pour le chef de la direction, suivre les progrès accomplis pour satisfaire ces attentes, et le congédier et le remplacer au besoin;
- 6.3 approuver les critères de sélection des nouveaux administrateurs, soumettre les candidatures en vue de l'élection des administrateurs, nommer les membres des comités du Conseil, contrôler l'indépendance des administrateurs et superviser l'orientation et la formation continue des nouveaux administrateurs;
- 6.4 définir les attentes et les responsabilités du président du conseil, du chef de la direction, du président de chaque comité du Conseil et des autres administrateurs, ce qui comprend l'approbation de la description de chacun des postes mentionnés ci-dessus.

7. Définitions

- « Banque » s'entend de la Banque de Montréal et, selon le contexte, de ses filiales.
- « Conseil » s'entend du Conseil d'administration de la Banque de Montréal.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

À la connaissance de la Banque, au 31 janvier 2016 et sauf les « prêts de caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières) et comme il est indiqué ci-après, les administrateurs, candidats aux postes d'administrateur, membres de la haute direction et employés actuels et anciens de la Banque ou de ses filiales ainsi que les personnes avec lesquelles ils ont respectivement des liens ne devaient aucune somme à la Banque ou à ses filiales et ne devaient à aucune autre entité une somme faisant l'objet d'une garantie, d'une convention de soutien, d'une lettre de crédit ou d'une autre convention ou d'un autre engagement similaire fourni par la Banque ou ses filiales.

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

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

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou de la filiale	Encours le plus élevé au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2015 (\$)	Encours au 31 janvier 2016 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2015	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2015 (\$)
Cameron Fowler, Chef, Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada	Banque de Montréal (prêteur)	3 215 622,21 \$	3 132 575,18 \$ ^{a)}	—	0
Surjit Rajpal Chef de la gestion globale des risques	BMO Harris Bank, N.A. (prêteur)	1 134 000,00 \$ US	1 109 623,45 \$ US ^{b)}	—	0
Connie Stefankiewicz Chef du marketing	Banque de Montréal (prêteur)	1 598 038,50 \$	1 555 795,73 \$ ^{c)}	—	0

a) Constitué d'un prêt hypothécaire de 1 973 807,71 \$ garanti par une résidence, d'une durée de cinq ans débutant en octobre 2014 et portant intérêt au taux fixe de 2,89 % et d'un prêt hypothécaire de 1 158 767,47 \$ garanti par des biens, d'une durée de cinq ans débutant en janvier 2013 et portant intérêt au taux fixe de 2,99 %.

b) Prêt hypothécaire de 1 134 000,00 \$ US garanti par une résidence, d'une durée de cinq ans débutant en juillet 2015 et portant intérêt au taux fixe de 3,375 %.

c) Prêt hypothécaire de 1 555 795,73 \$ garanti par une résidence, d'une durée de 15 ans débutant en juin 2014 et portant intérêt au taux fixe de 2,97 %.

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente, au 31 janvier 2016, l'encours total des prêts que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, membres de la haute direction et employés, anciens et actuels, de la Banque et de ses filiales. Cette somme ne tient pas compte des « prêts de caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières).

Finalité	Consentis par nous ou nos filiales (\$)
Autre	42 240 742 \$

Assurance des administrateurs et des dirigeants

La Banque a souscrit, à ses frais, une assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants pour elle-même et ses filiales. Cette assurance couvre les administrateurs et dirigeants dans des circonstances où la Banque n'indemnise pas ou n'est pas autorisée à indemniser ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes et omissions. Cette police prévoit une limite de 300 000 000 \$ par année d'assurance, n'est assujettie à aucune franchise et la prime annuelle est d'environ 1,34 million de dollars.

Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

Le 28 janvier 2016, nous avons annoncé une offre publique de rachat dans le cours normal des activités commençant le 1^{er} février 2016 et se terminant le 31 janvier 2017, aux termes de laquelle nous pouvons racheter aux fins d'annulation jusqu'à 15 millions d'actions de BMO représentant environ 2,3 % du « flottant » (terme défini par la TSX) de nos actions. Les actionnaires peuvent obtenir sans frais un exemplaire de l'avis déposé auprès de la TSX, en communiquant avec nous à :

Banque de Montréal
Secrétariat général
100 King Street West
1 First Canadian Place, 21st Floor
Toronto (Ontario)
Canada M5X 1A1
Téléphone : 416 867-6785
Télécopieur : 416 867-6793
Courriel : corp.secretary@bmo.com

Propositions d'actionnaires

Le Mouvement d'Éducation et de Défense des Actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 a soumis la proposition suivante. Cette proposition et l'argumentaire soumis par le MÉDAC sont reproduits intégralement, en italique, ci-dessous.

Proposition n° 1

Simplification de l'information financière

Il est proposé que le conseil d'administration adopte un plan d'action afin de simplifier et de rendre plus accessibles les états financiers ou crée un comité avec les petits actionnaires afin de simplifier et de rendre plus accessibles les états financiers.

Depuis maintenant près de vingt ans, le MÉDAC fait lecture d'un très grand nombre d'états financiers et de rapports annuels. Au cours des années, nous avons pu observer une surcharge d'information et constater que l'information financière est devenue un lourd exercice de conformité dont la pertinence pour les actionnaires diminue. Bref, les rapports annuels sont de plus en plus volumineux et mêlent les lecteurs plus souvent qu'ils les informent.

Il est impérieux que la Banque réfléchisse à cette problématique et s'engage sur une période donnée à revoir la présentation de son information financière afin de la simplifier et de la rendre plus accessible. À cet égard, nous donnons comme exemple la Fiche du MÉDAC qui, présente sur une feuille 8 1/2 x 11 recto verso, les faits saillants de la performance extrafinancière et financière du dernier exercice annuel d'une organisation..

Sur le plan financier, ces fiches contiendront des informations qui permettent à l'investisseur peu aguerri d'évaluer la capacité de l'entreprise à générer des profits de façon soutenue et d'évaluer le niveau de sécurité financière que l'entreprise peut procurer, en fonction de son taux d'endettement, de sa capitalisation boursière, ainsi que de sa cote de crédit auprès des agences de notation. Sur le plan extrafinancier, ces fiches permettent d'avoir un aperçu des améliorations apportées par la direction à des aspects de sa gouvernance d'entreprise, notamment en matière de rôles et de composition du conseil d'administration, de rémunération des hauts dirigeants, d'écart salariaux entre le personnel et les dirigeants, de présence des femmes sur le conseil d'administration, etc.

Nous offrons notre collaboration pour participer à votre comité de simplification et entreprenons des efforts auprès des autorités de réglementation et de l'Association des Banquiers canadiens afin de concrétiser ce projet.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION CAR NOTRE INFORMATION ACTUELLE EST CONFORME EN TOUS POINTS AUX OBLIGATIONS D'INFORMATION QUI S'APPLIQUENT À NOUS, COMPREND UN CERTAIN NOMBRE DE SOMMAIRES UTILES POUR LES ACTIONNAIRES ET A ÉTÉ RECONNUE POUR SON EXCELLENCE.

La Banque se conforme pleinement à ses obligations en matière d'information continue, y compris ses obligations en matière d'information financière. De plus, nous mettons à la disposition de nos actionnaires un certain nombre d'outils pour rendre notre information financière plus accessible et utilisable :

- Chaque trimestre, nous publions un communiqué qui résume des aspects importants de notre rapport aux actionnaires pour le trimestre et l'exercice concernés.
- Chaque trimestre, nous publions sur notre site Web (www.bmo.com) la Présentation aux investisseurs (en anglais seulement), qui rend nos résultats plus accessibles pour les actionnaires.
- Au cours du dernier exercice, nous avons simplifié la section Relations avec les investisseurs de notre site Web pour la rendre plus intuitive et facile d'utilisation.
- Nous publions chaque trimestre sur notre site Web un document intitulé « Fiche technique de la société » ainsi qu'une information résumée pour les actionnaires.

- Les actionnaires peuvent écouter nos conférences téléphoniques trimestrielles avec les analystes pour obtenir plus d'information sur nos résultats et activités. Ils peuvent également accéder aux présentations aux investisseurs sur notre site Web, qui contiennent des résumés de nos résultats.
- Le rapport annuel 2015 de BMO comprend ce qui suit :
 - un aperçu financier à la page 2;
 - une section intitulée « Résultats financiers et situation financière en bref » aux pages 24 et 25;
 - des sections intitulées « Analyse des résultats financiers de 2015 » et « Données complémentaires »;
 - de nombreux graphiques et diagrammes qui résument des renseignements importants pour les actionnaires.
- Les rapports aux actionnaires trimestriels de la Banque contiennent des résumés similaires de nos résultats d'exploitation.
- Notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction annuelle contient de l'information sur les pratiques de gouvernance de la Banque (y compris les fonctions et la composition du Conseil et de ses comités), la rémunération des membres de la haute direction et la présence des femmes au Conseil et dans les postes de haute direction. Notre Énoncé des pratiques en matière de gouvernance qui figure dans celle-ci débute par un aperçu de la gouvernance, et chacune de ses sections comprend un bref résumé.

Il y a également lieu de préciser que la Banque de Montréal a remporté le Prix d'excellence en information d'entreprise 2015 décerné par Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada) pour le secteur des services financiers. Chaque année, CPA Canada évalue des sociétés inscrites à la TSX qui exercent des activités dans divers secteurs, en fonction de leur information financière, de leur information sur la gouvernance d'entreprise, de leur présentation de l'information par voie électronique et de leur information sur le développement durable. Ces prix sont les plus prestigieux en leur genre et ils ont pour but de hausser la barre en matière de pratiques exemplaires concernant l'information d'entreprise.

BMO est fière d'être une banque gérée de façon responsable et de rendre compte à toutes ses parties prenantes, ce qui se traduit par le maintien de normes de gouvernance élevées et la transparence dans nos communications avec nos collègues, clients, collectivités et actionnaires. Raconter notre histoire financière de façon claire et détaillée et avec transparence est important pour nous, et c'est ainsi que nous obtenons la confiance de nos parties prenantes. C'est pourquoi nous continuons d'avoir des discussions à l'interne et avec les autorités de réglementation externes appropriées sur la façon de rendre l'information financière et autre de la Banque encore plus conviviale.

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

Propositions d'actionnaires retirées

Les trois propositions suivantes soumises par le MÉDAC ont été retirées. Le MÉDAC a demandé que le libellé de chacune d'entre elles et la réponse de la Banque à celles-ci soient inclus dans la circulaire.

Proposition n° 2

LE MÉDAC A RETIRÉ CETTE PROPOSITION. AUCUN VOTE N'EST REQUIS.

Service à la clientèle

Il est proposé que le conseil d'administration dépose un rapport sur les moyens qu'il a entrepris au cours de la dernière année pour accroître le taux de satisfaction de la clientèle tant à court qu'à moyen terme.

Selon un rapport publié le 31 juillet 2015 par la firme J.D.Power¹⁾, l'une des firmes les plus réputées au monde dans l'évaluation des produits et services aux consommateurs, la recherche de profits à court terme par les banques canadiennes s'effectue au détriment de la satisfaction de la clientèle. Deux exemples : l'augmentation significative du temps moyen d'attente en succursale et la hausse des frais divers.

Pour un actionnaire, cette performance est fort préoccupante puisqu'elle peut avoir de graves répercussions sur la performance de la Banque à moyen et long terme. Selon une étude d'Accenture²⁾, 27 % de tous les clients bancaires canadiens qui pourraient envisager de changer de banque le feraient pour une banque numérique, c'est-à-dire sans succursale. Autre résultat de cette étude soulevant des inquiétudes : les plus jeunes clients des banques nord-américaines seraient ouverts au fait que des entreprises technologiques leur offrent des services bancaires tels que Google, Amazon ou Apple. Selon une représentante d'Accenture Canada :

« Le jeu est en train de changer quant aux services bancaires au Canada et aux États-Unis, et les clients de demain ont une perception différente de ce qu'une banque devrait être. Les attentes de ces nouveaux consommateurs auront un effet perturbateur sur les banques, si le phénomène des banques sans succursale prend de l'ampleur et qu'elles ne s'adaptent pas rapidement. »

Nous formulons donc cette proposition pour obtenir davantage d'information sur la stratégie de la banque en regard de ces nouvelles tendances et des actions qu'elle entend prendre à court terme pour mieux répondre aux attentes de leur clientèle.

LA POSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU SUJET DE LA PROPOSITION EST ÉNONCÉE CI-APRÈS.

L'expérience client et la satisfaction de la clientèle figurent au centre de la vision de la Banque et de sa stratégie à long terme. Notre vision s'énonce comme suit : « Être la banque modèle en matière d'expérience client exceptionnelle », et nous la prenons très au sérieux. Elle est au cœur de tout ce que nous faisons.

Nous avons pris nombre de mesures pour améliorer la satisfaction de la clientèle, et les actionnaires peuvent consulter une multitude de renseignements sur notre site Web (www.bmo.com) à cet égard. Nous vous invitons à consulter, par exemple, nos nombreux communiqués sur le sujet ou le rapport annuel 2015 de BMO, en particulier les pages 5 à 7 et 11 à 16.

- 1) Sondage réalisé auprès de 14 000 clients particuliers de banques canadiennes au Canada. <http://affaires.lapresse.ca/economie/services-financiers/201507/31/01-4889437-plus-dinsatisfaction- envers-les-banques-canadiennes.php>
- 2) <http://www.conseiller.ca/nouvelles/services-bancaires-que-veut-la-generation-y-47955>

Contrairement à ce qui est affirmé dans la proposition, la Banque n'est pas à la recherche de profits à court terme au détriment de nos objectifs à moyen et à long terme, qui comprennent l'atteinte de l'un des meilleurs taux de fidélisation de la clientèle dans le secteur par la concrétisation de notre promesse de marque.

En outre, le Conseil et la direction ont discuté de stratégies qu'ils ont approuvées pour faire face aux nombreux changements touchant le secteur bancaire, qui vont de l'évolution numérique aux nouveaux types de concurrence en passant par les attentes des clients en constante évolution. Voici certains des moyens que nous utilisons pour faciliter les interactions avec les clients :

Services bancaires aux particuliers – en 2015

- Tablant sur le succès de notre nouvelle application mobile, BMO a lancé la première application pour iPad intégrée qui permet aux clients d'accéder aux services bancaires et à leurs placements autogérés. Les clients ont également accès aux outils de gestion de finances personnelles qui permettent d'analyser les dépenses, de faire un budget et de se fixer des objectifs d'épargne.
- Nous avons lancé Touch ID pour iPhones, qui permet aux clients d'ouvrir, de façon sécuritaire et intégrée, une session rapidement dans l'application pour iPhone de BMO à l'aide de leur empreinte digitale. BMO est la première grande banque à lancer cette nouvelle caractéristique, qui a été extrêmement bien reçue.
- Avec le lancement de transferts transfrontaliers, les clients peuvent maintenant transférer des fonds de leur compte BMO à leur compte BMO Harris Bank à l'aide des Services bancaires en ligne.
- BMO Harris Bank a lancé une solution novatrice appelée Mobile Cash, qui permet aux clients de retirer de l'argent à un guichet automatique avec leur téléphone intelligent plutôt qu'une carte de guichet automatique. Mobile Cash est le plus important réseau de guichets automatiques « sans carte » des États-Unis, qui a valu à BMO Harris d'être nommée l'institution financière la plus novatrice en 2015 par Mobile Payments Today et ATM Marketplace.
- BMO a adopté un certain nombre de mesures au cours de la dernière année afin de transformer les succursales. Elle a notamment dirigé un plus grand nombre de clients ayant migré vers des canaux de choix et créé ainsi la possibilité pour le personnel de succursales de s'engager efficacement auprès des clients en éliminant les processus sans valeur ajoutée.

Services bancaires aux entreprises – en 2015

- Le Forfait Pratique de BMO a été lancé en juin pour satisfaire aux besoins des petites entreprises et des clients commerciaux dont le volume d'opérations est faible. Ce compte est offert aux nouveaux clients et comme compte de remplacement aux clients actuels ayant un compte à faible volume.
- Les clients commerciaux peuvent maintenant déposer des chèques directement de leur bureau grâce à FlexiDépôt BMO^{MC}, qui utilise un numériseur de bureau et un processus d'authentification par l'intermédiaire des Services bancaires en ligne pour entreprises. FlexiDépôt BMO^{MC} permet aux clients qui sont des entreprises d'ouvrir une session en toute sécurité, de numériser des chèques et de les déposer directement dans leur compte.
- Le service de transfert électronique Interac pour les transferts de personne à personne est maintenant offert aux entreprises également. Il permet aux clients qui utilisent les services bancaires en ligne, mobiles ou les services bancaires pour tablette d'envoyer des fonds canadiens à quiconque et de recevoir des fonds canadiens de quiconque, instantanément et de manière sécuritaire, à l'aide d'une adresse électronique et d'un compte bancaire canadien.

LE MÉDAC A RETIRÉ CETTE PROPOSITION. AUCUN VOTE N'EST REQUIS.

Durée des mandats

Il est proposé que le conseil d'administration (« CA ») adopte une politique de renouvellement de ses administrateurs en fixant à 15 ans, la durée maximale d'un mandat d'administrateur indépendant.

Actuellement, 2 administrateurs siègent depuis 15 ans et plus au conseil d'administration de la Banque de Montréal. Il s'agit des administrateurs suivants : M. Philip S. Orsino et M. J. Robert Prichard.

Au cours de la dernière année, l'AMF et certains autres régulateurs canadiens ont invité les entreprises canadiennes à considérer un renouvellement plus soutenu de leurs administrateurs afin de faire la place à de nouveaux talents, notamment les femmes. Dans certains pays, comme la France, l'Angleterre et l'Australie, la question de limite de mandat est soulevée dans la perspective de l'indépendance des administrateurs. Il est en effet permis de penser qu'après une certaine période, les administrateurs ne peuvent plus procurer le recul nécessaire pour créer de la valeur ajoutée dans le processus de décision. Une routine s'installe et il devient plus difficile de voir l'entreprise autrement que dans ses paradigmes de développement traditionnels. Tout en reconnaissant qu'il faut un équilibre entre les administrateurs d'expérience et les administrateurs fraîchement nommés, il est essentiel d'avoir cet apport de sang neuf, notamment provenant d'administratrices féminines et plus jeunes.

Dans une étude récente intitulée de *Zombie Boards : Board Tenure and Firm Performance*, il est suggéré que la contribution d'un administrateur atteint un plateau après 12 ans de participation à un CA. Cette contribution moindre après une certaine période s'exprimerait notamment dans les décisions portant sur les fusions et acquisitions, les stratégies d'affaires, l'innovation, la reddition de compte financière et la rémunération.

À l'instar de l'ensemble des entreprises québécoises et canadiennes, la Banque de Montréal doit se mesurer à des contextes économique, technologique et politique de plus en plus complexes. Tout en reconnaissant que la fonction d'administrateur exige une période de familiarisation de la part des nouveaux administrateurs, il est dans l'intérêt des entreprises de renouveler régulièrement leur conseil d'administration en faisant appel à des personnes qui non seulement apportent de nouvelles compétences, mais peuvent analyser les défis de l'entreprise avec un nouveau regard.

Enfin, nous préconisons que cette limitation s'exprime sous forme de durée de mandats plutôt que d'âge, pratique que nous jugeons discriminatoire à l'égard des aînés.

Les administrateurs concernés

Philip S. Orsino*	60 ans, siège depuis 17 ans (depuis 1999)
J. Robert Prichard*	67 ans, siège depuis 16 ans (depuis 2000)

LA POSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU SUJET DE LA PROPOSITION EST ÉNONCÉE CI-APRÈS.

La Banque de Montréal a une politique sur les limites applicables à la durée des mandats des administrateurs depuis janvier 2010. Celle-ci est décrite plus en détail à la page 41 de la présente circulaire. Comme il est indiqué à la page 41, en date de la présente circulaire, les administrateurs indépendants actuels cumulent en moyenne sept années de service, quatre des 11 administrateurs indépendants étant dans la jeune ou la mi-cinquantaine et quatre d'entre eux, dans la fin cinquantaine ou la jeune soixantaine. De plus, notre Conseil prend la diversité des genres très au sérieux et a adopté en 2012 une politique en matière de diversité du Conseil, qui a notamment pour objectif de faire en sorte que les hommes et les femmes constituent respectivement au moins le tiers des administrateurs indépendants, et dont le comité de gouvernance et de mise en candidature tient compte au moment d'entreprendre le processus de recrutement de nouveaux membres du Conseil.

Nous estimons que notre programme de renouvellement du Conseil actuel fonctionne bien et qu'il continuera de servir les intérêts de la Banque à l'avenir.

LE MÉDAC A RETIRÉ CETTE PROPOSITION. AUCUN VOTE N'EST REQUIS.

Payer sa juste part d'impôts

Il est proposé que la Banque comme l'ensemble des autres citoyens québécois participe à l'effort d'optimisation des finances publiques du Québec.

Lors de sa dernière mise à jour économique, le ministre des Finances du Québec, Carlos Leitão annonçait une augmentation, applicable à partir du 3 décembre 2014 jusqu'au 31 mars 2017, de la contribution temporaire pour les salaires versés par les institutions financières. Cette taxe temporaire sur la masse salariale passerait de 2,8 % à 4,48 %. À la suite de cette annonce, il a été rapporté, dans les médias, que l'Association des banquiers canadiens (ABC)¹⁾ s'activait en coulisses pour tenter de faire reculer le gouvernement québécois.

Dans une telle situation où tous doivent mettre l'épaule à la roue, on peut se questionner sur cette réaction des banques canadiennes d'autant plus qu'au cours de la dernière année financière, les sept grandes banques canadiennes ont engrangé des profits de l'ordre de 33,4 milliards \$.

LA POSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU SUJET DE LA PROPOSITION EST ÉNONCÉE CI-APRÈS.

La Banque se conforme pleinement à la législation fiscale canadienne (et québécoise) applicable et elle continuera de le faire. Pour l'exercice 2015, nous avons versé au gouvernement du Québec des impôts sur le résultat de 80,1 millions de dollars, soit 12 % de l'ensemble des impôts que nous avons payés au Canada pour l'exercice 2015. Ce chiffre comprend la surtaxe gouvernementale sur les salaires versés par les banques, qui s'est établie à 17,5 millions de dollars.

Le 5 décembre 2014, l'Association des banquiers canadiens (ABC) a écrit une lettre à l'honorable Carlos Leitão, député, ministre des Finances du Québec, en réponse à sa mise à jour économique et financière de 2014. Dans cette lettre, l'ABC encourageait le ministre à éliminer la surtaxe sur les salaires versés par les banques (tant la hausse temporaire que la surtaxe temporaire initiale) à l'intérieur du délai fixé par le ministre, dans les termes suivants :

[TRADUCTION] Nous soutenons le Québec dans ses efforts visant à assainir ses finances publiques par un retour à l'équilibre budgétaire et comprenons l'importance de s'assurer que tous les éléments de la société québécoise contribuent à l'atteinte de cet objectif. Cependant, l'ABC estime que le maintien d'un cadre fiscal concurrentiel pour stimuler la croissance économique constitue aussi un élément clé des efforts que fournit tout gouvernement pour rétablir l'équilibre budgétaire. Des impôts concurrentiels améliorent le niveau de vie de tous les Québécois, car ils permettent d'attirer et de conserver des emplois de qualité et des investissements, et donc de soutenir des programmes gouvernementaux importants. Nous croyons de plus que les impôts des sociétés devraient être neutres dans leur portée et éviter de cibler un secteur de l'économie plutôt qu'un autre.

Nous sommes d'accord avec l'ABC, mais nous nous conformerons, bien sûr, aux lois fiscales qui s'appliquent à nous.

1) <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/economie/2014/12/16/004-banque-surtaxe-quebec-equilibre-budgetaire-lobbyisme.shtml>

Message du président du comité des ressources humaines

La Banque de Montréal a pour vision d'être la banque modèle en matière d'expérience client exceptionnelle, et ses cinq priorités stratégiques orientent la façon dont nous réalisons cette vision et créons une valeur supérieure pour nos actionnaires.

Nous estimons que le succès de BMO dans la réalisation de cette vision dépend de la vigueur et de la performance de son équipe. En tant que comité des ressources humaines, il nous revient de nous assurer que la Banque a à son service des dirigeants solides et d'harmoniser leur rémunération directement avec l'atteinte des objectifs de la Banque.

Pour atteindre ces priorités stratégiques, la Banque établit un plan d'affaires annuel en tenant compte de ses cibles financières à moyen terme ainsi que des facteurs environnementaux et propres à la Banque pertinents pour l'année visée. Elle fixe ensuite des objectifs de performance annuels auxquels elle associe un montant global d'incitatifs selon que les objectifs ont été atteints ou non. Vous trouverez des renseignements supplémentaires à ce sujet à la page 70. Conformément à notre philosophie qui consiste à mettre la barre haute, les objectifs de performance annuels sont ambitieux. De fait, cette année, certains des objectifs que nous nous sommes fixés étaient plus difficiles à atteindre que la performance publiée des banques de notre groupe de référence canadien pour l'exercice.

BMO a affiché une bonne performance en 2015. En effet, elle a réalisé une performance record pour l'ensemble de la Banque et pour les Services bancaires Particuliers et entreprises ainsi que la Gestion du patrimoine. Plus précisément, le BPA ajusté s'est établi à 7,00 \$, ce qui représente une hausse de 6 % par rapport à l'exercice dernier, la croissance des revenus nets ajustés a atteint 8 % et contribué à la croissance du bénéfice net ajusté de 5 % et notre rendement total des capitaux propres sur un et trois ans était supérieur à la moyenne de notre groupe de référence canadien. Nous avons atteint ces résultats en dépit du fait que la croissance du PIB réel au Canada et aux États-Unis a été sensiblement inférieure à ce qui avait été prévu au moment où les objectifs ont été établis. Cependant, ces résultats ont été partiellement annulés par la vigueur du dollar américain. En outre, les taux d'intérêt aux États-Unis n'ont pas monté comme prévu et ont diminué au Canada, ce qui a eu une incidence négative sur les résultats financiers eu égard aux objectifs.

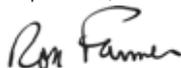
Il y a lieu de préciser que la Banque a fait des progrès importants à l'égard de l'ensemble de ses priorités stratégiques. Elle a développé d'autres compétences dans les services bancaires numériques, revu son infrastructure technologique, amélioré sa structure de coûts afin d'offrir de meilleures efficacités et acquis les activités de financement du transport de General Electric Capital Corporation, en tablant sur la position de BMO en tant que leader sur le marché en matière de services bancaires commerciaux. En outre, M. Downe et le Conseil ont réalisé d'énormes progrès au chapitre de la formation de la prochaine génération de dirigeants organisationnels et augmenté la représentation générale des femmes au sein de notre équipe de direction. Les résultats obtenus en matière d'engagement des employés ont été supérieurs à la moyenne des institutions financières nord-américaines et mondiales dans 16 catégories, dont l'innovation, la participation des employés, l'inclusion et la confiance dans les hauts dirigeants.

Nous sommes très heureux de ces résultats et des progrès effectués par BMO sous le leadership de M. Downe. Ce dernier est le chef de la direction le plus expérimenté de tous les chefs de la direction des banques canadiennes et sous sa gouverne, la Banque est bien placée pour réaliser une croissance et obtenir du succès dans les années à venir.

Le résultat net pour l'exercice est le suivant : la performance de la Banque et celle des groupes d'exploitation étaient légèrement inférieures à nos objectifs de performance annuels ambitieux. Par conséquent, nous avons établi le montant global des incitatifs à un niveau légèrement inférieur à la cible. M. Downe touche son salaire en dollars américains du fait qu'il a occupé un poste précédemment aux États-Unis auprès de la Banque. Pour atténuer l'incidence de la vigueur du dollar américain sur son salaire de base, nous avons réduit sa rémunération en espèces variable, en ramenant sa rémunération directe totale à 10,155 millions de dollars, soit 96,7 % de sa rémunération cible totale. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet du montant global des incitatifs et de la rémunération de M. Downe aux pages 84 et 85 et 87, respectivement.

Le comité estime que la rémunération est harmonisée avec la performance, les intérêts des actionnaires et la rémunération versée par les banques de nos groupes de référence. Cela a été confirmé année après année par les bons commentaires que vous, nos actionnaires, nous avez formulés.

Le président,



Ron Farmer

Analyse de la rémunération

APERÇU DE 2015

BMO a terminé l'exercice 2015 en beauté avec des résultats et une performance record et concurrentielle par rapport à celui de ses groupes de référence.

Résultats de 2015^{a)}

Bénéfice net comptable : **4,4 G\$**
(en hausse de 2 %)

Bénéfice net ajusté : **4,7 G\$**
(en hausse de 5 %)

Bénéfice par action comptable : **6,57 \$**
(en hausse de 2 %)

Bénéfice par action ajusté : **7,00 \$**
(en hausse de 6 %)

Revenus comptables et ajustés, déduction faite des SCVPI^{b)} : **18,1 G\$ (en hausse de 8 %)**

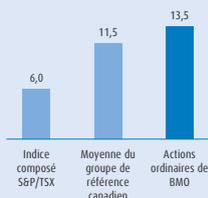
Rendement des capitaux propres sur une base comptable : **12,5 %**
(en baisse de 150 points de base)

Rendement des capitaux propres ajusté : **13,3 %**
(en baisse de 110 points de base)

RTCP sur trois ans^{c)} : **13,5 % sur une base annualisée**

RTCP sur un an^{c)} : **-3,0 %**

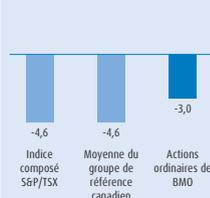
Rendement total des capitaux propres sur trois ans (%)



Tous les rendements représentent des rendements totaux.

BMO a réalisé une performance annuelle moyenne sur 3 ans élevée.

Rendement total des capitaux propres sur un an (%)



Tous les rendements représentent des rendements totaux.

Le RTCP sur un an de BMO était supérieur au RTCP moyen de notre groupe de référence canadien.

- Les résultats ajustés ne sont pas des mesures conformes aux PCGR et sont analysés à la rubrique Mesures non conformes aux PCGR qui figure à la page 33 du rapport annuel de 2015 de BMO.
- Depuis le premier trimestre de 2015, les sinistres, commissions et variations des passifs au titre des indemnités (SCVPI) sont publiés séparément. Auparavant, ils étaient publiés en tant que réduction des revenus autres que d'intérêts.
- Le rendement total des capitaux propres (« RTCP ») annuel moyen est calculé à l'aide du cours de clôture des actions le 31 octobre 2015 et dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes versés durant cette période. Le groupe de référence canadien est constitué des cinq autres plus grandes banques canadiennes, à l'exclusion de BMO.

En 2015, le bénéfice net ajusté de BMO était de 4 681 millions de dollars, en hausse de 228 millions de dollars ou 5 %. Le BPA ajusté a atteint 7,00 \$, ce qui représente une hausse de 0,41 \$ ou de 6 % par rapport aux résultats record obtenus en 2014. Le taux de croissance du BPA ajusté annuel moyen sur cinq ans de la Banque s'est établi à 8 %, conformément à l'objectif à moyen terme qui consistait à obtenir une croissance du BPA ajusté annuel moyen de l'ordre de 7 % à 10 %.

Au cours des cinq dernières années, BMO a doublé sa présence aux États-Unis, a introduit des technologies destinées aux clients qui ont été primées et est devenue l'un des 50 meilleurs gestionnaires d'actifs à l'échelle mondiale, tout en renouvelant la marque BMO afin de miser sur la valeur de la confiance et des relations pour fidéliser davantage les clients.

La Banque a continué de produire un rendement total des capitaux propres supérieur. Son RTCP sur un an et son RTCP sur trois ans étaient tous deux supérieurs au RTCP moyen du groupe de référence canadien et à l'ensemble des rendements réalisés sur le marché au Canada.

La Banque a affiché une croissance supérieure à celle des banques de son groupe de référence canadien sur le plan tant des revenus nets ajustés que des profits, compte non tenu de la dotation à la provision et des impôts, ce qui reflète une bonne performance des activités principales. Le bénéfice net ajusté a été touché par une baisse des recouvrements de créances et une hausse du taux d'imposition effectif par rapport à ceux de 2014.

Les services bancaires PE Canada, les services bancaires PE États-Unis et Gestion du patrimoine ont tous connu des exercices record en 2015. PE Canada a réalisé un bénéfice de 2,1 milliards de dollars, qui était en hausse de 4 % par rapport à celui de l'exercice précédent. En dollars canadiens, le bénéfice net ajusté de 880 millions de dollars de PE États-Unis était en hausse de 25 % par rapport à celui de l'exercice précédent et de 9 % en dollars américains. Le bénéfice net ajusté de Gestion du patrimoine a atteint 955 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 13 % par rapport à l'exercice précédent. Cette hausse est attribuable à une bonne croissance interne et au fait que nous avons bénéficié pour la première année complète des avantages de l'acquisition de F&C Asset Management plc, qui fait maintenant partie de BMO Gestion mondiale d'actifs. Le bénéfice net de BMO Marchés des capitaux a atteint un peu plus de 1 milliard de dollars, ce qui représente une légère baisse par rapport à l'exercice dernier en raison en partie de la prudence dont la Banque a fait preuve envers le risque au deuxième semestre de l'exercice, qui s'est caractérisé par une volatilité importante.

BMO a terminé l'exercice avec de solides assises financières, ce qui lui a donné de la flexibilité pour établir un équilibre entre les occasions de croissance et le remboursement de capital aux actionnaires afin de maximiser la valeur à long terme. Les attentes accrues en matière de capitaux envers les banques à l'échelle internationale ont donné lieu à une hausse des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires au cours des dernières années, ce qui, toutes choses étant égales par ailleurs, a eu une incidence défavorable sur le rendement des capitaux propres. Le RCP ajusté de la Banque était de 13,3 % en 2015 comparativement à 14,4 % en 2014, et son rendement des capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires ajustés a atteint 16,4 % comparativement à 17,4 %. La majeure partie de cette baisse était attribuable à l'incidence du raffermissement du dollar américain, qui a eu un effet à la hausse sur les capitaux propres.

La Banque a gardé le cap sur ses priorités stratégiques, qui ont su nous orienter dans un contexte où les attentes évoluent constamment, où la concurrence est de plus en plus vive et où les marchés continuent d'être incertains. Dans le cadre de la gestion des activités et des risques, BMO reconnaît l'importance d'établir un équilibre entre la rentabilité courante et la capacité d'atteindre ses objectifs au cours d'une seule période, et la nécessité d'investir dans les activités de la Banque aux fins du maintien de sa solidité à long terme et de ses perspectives de croissance futures. La Banque a fait de bons progrès sur le plan de ses priorités stratégiques, qui consistent notamment à acquérir d'autres compétences en matière de services bancaires numériques, à revoir son infrastructure technologique, à optimiser sa structure de coûts afin d'offrir de meilleures efficacités et à acquérir les activités de financement du transport de General Electric Capital Corporation, en tablant sur la position de BMO en tant que chef de file sur le marché des services bancaires commerciaux.

Les cinq priorités stratégiques de BMO en 2015

1. Se démarquer en matière de fidélisation de la clientèle en concrétisant notre promesse de marque.
2. Augmenter la productivité pour renforcer la performance et la valeur pour les actionnaires.
3. Mettre pleinement à profit notre plateforme consolidée en Amérique du Nord pour soutenir la croissance d'un bénéfice net de qualité.
4. Poursuivre une expansion stratégique dans certains marchés mondiaux dans une perspective de croissance future.
5. S'assurer que nos forces en gestion des risques sous-tendent tout ce que nous faisons pour nos clients.

Les bons résultats de la Banque reflètent une stratégie de croissance bien exécutée, les avantages d'une diversification des activités et une exécution réussie compte tenu des priorités stratégiques. BMO continue d'axer ses efforts sur l'amélioration de l'efficacité et un levier d'exploitation positif, par une stimulation de la croissance des revenus en mettant fortement l'accent sur le client et en maintenant une discipline dans la gestion des coûts.

Performance et attributions pour 2015

Chez BMO, la rémunération est principalement établie en fonction de la performance réelle par rapport aux objectifs financiers qui sont directement liés aux priorités stratégiques de la Banque.

Les cibles financières à moyen terme de BMO permettent d'établir une fourchette de performances prévues au fil du temps. La Banque dresse un plan d'affaires annuel en fonction de ces cibles ainsi que de facteurs environnementaux et propres à la Banque pertinents pour l'année en cause. Elle établit ensuite des objectifs de performance annuels auxquels elle associe un montant global des incitatifs selon que ces objectifs ont été atteints ou non.

Le montant global des incitatifs pour l'exercice est calculé en fonction de la performance réelle, selon qu'elle atteint ou non ces objectifs et il est exprimé en pourcentage de la cible.

BMO estime que le fait de placer la barre haute motive l'organisation à livrer une performance élevée. Par conséquent, elle établit des objectifs de performance annuels qui sont ambitieux. Les cadres touchent une rémunération plus élevée durant les exercices où les résultats surpassent les objectifs et une rémunération moins élevée lorsqu'ils sont inférieurs à ceux-ci. Vous trouverez des renseignements supplémentaires à ce sujet à la page 70.

La Banque a affiché une bonne performance cette année même si les résultats ont été légèrement inférieurs à nos objectifs ambitieux. Le montant global des incitatifs était donc inférieur à la cible conformément aux formules établies au début de l'exercice, qui reflètent la performance réelle des activités.

Le comité des ressources humaines du Conseil (le « comité ») a également examiné la performance par rapport à celle de nos groupes de référence ainsi que d'un nombre de facteurs secondaires pour la Banque dans son ensemble et pour chacun des groupes d'exploitation, mais il n'a pas ajusté les facteurs d'évaluation de la performance calculés ni le montant global de la rémunération incitative des cadres.

Se reporter aux pages 84 et 85 pour obtenir une analyse détaillée des résultats par rapport aux résultats cibles et connaître l'incidence que cela a eu sur les décisions au sujet de la rémunération pour 2015. Les décisions prises à l'égard de chaque membre de la haute direction visé sont énoncées aux pages 87 et suivantes.

Le comité a évalué la performance de M. Downe cette année et est satisfait des résultats de la Banque et des progrès qu'elle a réalisés cette année sous son leadership. M. Downe est le chef de la direction le plus expérimenté de tous les chefs de la direction des banques canadiennes et cette année, il a continué de faire des progrès dans l'atteinte des priorités stratégiques de la Banque et dans la formation, conjointement avec le comité des ressources humaines et le Conseil, de la nouvelle génération de dirigeants organisationnels. Sous son leadership, la Banque est bien placée pour réaliser une croissance et obtenir du succès dans les années à venir.

D'après les résultats obtenus par la Banque cette année, la rémunération directe totale de M. Downe pour 2015 a été établie à un niveau légèrement inférieur à sa cible. M. Downe touche son salaire en dollars américains du fait qu'il a occupé un poste précédemment aux États-Unis auprès de la Banque. Pour atténuer l'incidence de la vigueur du dollar américain sur son salaire de base, nous avons réduit sa rémunération en espèces variable et ramené sa rémunération directe totale à 10,155 millions de dollars, soit 96,7 % de sa rémunération cible totale. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la rémunération de M. Downe à la page 87.

Harmonisation de la rémunération avec la performance

La rémunération du chef de la direction pour 2015 demeure harmonisée avec les intérêts des actionnaires. Pour le démontrer, la Banque a effectué encore une fois cette année une étude visant à analyser le RTCP sur un an, trois ans et cinq ans historiques des cinq plus grandes banques canadiennes. Cette étude, qui a été examinée par le conseiller indépendant de la Banque, a confirmé que la rémunération du chef de la direction demeure dûment harmonisée avec la performance de l'ensemble de la Banque.

Le tableau ci-après indique la rémunération réalisable du chef de la direction sur cinq ans par rapport au RTCP sur cinq ans. Ce tableau couvre la période allant de 2010 à 2014 uniquement, car les données relatives à la rémunération des groupes de référence pour 2015 n'étaient pas disponibles au moment de l'analyse.

Le RTCP sur cinq ans de BMO était supérieur à la moyenne et s'est hissé au troisième rang des RTCP sur cinq ans des cinq plus grandes banques canadiennes, et la rémunération réalisable du chef de la direction au cours de la même période s'est classée au cinquième rang. Tout comme l'an dernier, le conseiller indépendant de la Banque a noté que la rémunération réalisable de M. Downe était inférieure à celle des autres chefs de la direction, étant donné qu'historiquement, sa rémunération cible relative était inférieure à la médiane du groupe de référence de BMO. En raison du RTCP élevé de BMO, l'écart entre la rémunération réalisable entre BMO et ses groupes de référence continue de se rétrécir.

Société	RTCP annualisé	Rémunération réalisable annualisée ^{a)}
Banque de Montréal	15,5 %	12,4 M\$
Groupe de référence A	12,1 %	16,0 M\$
Groupe de référence B	16,7 %	15,5 M\$
Groupe de référence C	15,9 %	12,5 M\$
Groupe de référence D	13,1 %	13,7 M\$

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

Structure et démarche solides

Le comité des ressources humaines estime que le processus de rémunération des cadres chez BMO possède les éléments essentiels à une structure et à une démarche solides.

Les programmes de rémunération de BMO sont conformes aux principes du Conseil de stabilité financière en matière de saines pratiques de rémunération, aux exigences du BSIF, aux lignes directrices de la Réserve fédérale américaine intitulées *Guidance on Sound Incentive Compensation Policies* ainsi qu'aux exigences des autorités de réglementation de chacun des territoires dans lesquels la Banque exerce des activités.

Chaque année, le comité applique également une méthode disciplinée aux fins de l'évaluation de la structure des régimes incitatifs et des processus de prise de décisions au sujet de la rémunération dans le cadre du programme de rémunération des cadres de BMO. Cela permet d'assurer que la rémunération est concurrentielle par rapport à celle des groupes de référence de BMO, que la rémunération est directement harmonisée avec la performance et que le programme de rémunération des cadres de BMO favorise la prudence dans la prise de risques.

Se reporter à la page 63 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du comité, de son expérience et de sa démarche en matière de gestion des risques. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres aux pages 67 et suivantes.

GUIDE AU SUJET DE L'ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION DE CETTE ANNÉE

Utilisez ce guide pour en apprendre davantage sur la rémunération des cadres chez BMO et sur les principales pratiques de rémunération et de gouvernance que celle-ci utilise pour harmoniser efficacement la rémunération des cadres avec les résultats de la Banque et les rendements financiers pour les actionnaires sans encourager une prise de risques excessifs ou inappropriés.

Gouvernance et surveillance de la rémunération

Administrateurs compétents	63
Promotion d'une culture favorisant la prudence dans la prise de risques	63
Surveillance efficace	64
À propos des deux comités de surveillance de la direction	64
À propos du conseiller en rémunération indépendant	65
Politiques et pratiques rigoureuses	66
Conseils indépendants	66

63 ◀ Une structure et une surveillance efficaces ainsi qu'un processus discipliné assurent une gouvernance et une prise de décisions appropriées

Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres

Quatre principes de rémunération	67
--	----

67 ◀ La rémunération des cadres est harmonisée avec la stratégie de la Banque et quatre principes de base

PRINCIPE : Attirer et garder à notre service des cadres talentueux

Rémunération et groupes de référence	68
--	----

68 ◀ La rémunération nous aide à attirer et à garder à notre service des gens talentueux et à les encourager à exceller pour atteindre les objectifs

PRINCIPE : Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque

À propos de l'incitatif à court terme	70
À propos des incitatifs à moyen et à long terme	73
Processus de prise de décisions annuel	77

70 ◀ La structure et la mise en œuvre de la rémunération des cadres doivent être harmonisées avec la stratégie de BMO ainsi que la performance de la Banque et des groupes d'exploitation

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

Accent sur la rémunération reportée	78
Exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres	79

78 ◀ Une tranche importante de la rémunération variable de chaque cadre est fondée sur des titres de capitaux propres

79 Chaque cadre doit satisfaire à des exigences en matière de propriété d'actions

PRINCIPE : Favoriser la prudence dans la prise de risques

Structure des régimes	80
Surveillance	81
Simulation de crise	81
Indépendance des fonctions de contrôle	81
Politiques et autres mécanismes	81

80 ◀ La structure de la rémunération n'encourage pas une prise de risques excessifs et récompense l'utilisation appropriée du capital.

81 Une tranche importante de la rémunération de chaque cadre est reportée

Résultats et rémunération en 2015

Résultats en 2015	83
Création d'une valeur pour les actionnaires	85
Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2015	87

83 ◀ Renseignements au sujet de la façon dont BMO rémunère la performance et le rendement de ses actions au fil du temps

Tableaux de la rémunération des cadres

100 ◀ Détails supplémentaires au sujet de la rémunération des cadres de BMO

Autres renseignements

111 ◀ Renseignements au sujet de la rémunération des employés pouvant avoir une incidence importante sur l'information relative au risque de la Banque

GOVERNANCE ET SURVEILLANCE DE LA RÉMUNÉRATION

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

Six administrateurs indépendants siègent à ce comité. La durée moyenne d'occupation des postes au sein de ce comité est de sept ans. Se reporter aux pages 12 à 20 pour consulter la biographie des administrateurs.

Tous les membres du comité satisfont aux exigences de la Bourse de New York en ce qui concerne l'indépendance du comité de rémunération, qui ont été établies en 2013.

	Membre du comité depuis
Ronald H. Farmer (président du comité depuis 2014)	2003
George A. Cope	2010
Christine Edwards (également membre de 2011 à 2014)	2015
Lorraine Mitchelmore	2016
J. Robert S. Prichard (président du Conseil) (également membre de 2000 à 2010)	2012
Don M. Wilson III	2009

Administrateurs compétents

Les membres du comité doivent avoir, ou acquérir dans un délai raisonnable après leur nomination, une solide compréhension des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération de sorte que le comité dispose des compétences dont il a besoin pour s'acquitter de son mandat.

Trois membres du comité ont acquis de l'expérience en ressources humaines et en rémunération en occupant un poste de chef de la direction (ou un poste équivalent) au sein d'une importante entreprise. Trois membres du comité ont déjà siégé au comité de rémunération d'autres sociétés cotées en bourse.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine la composition des compétences et de l'expérience des administrateurs du comité chaque année pour s'assurer qu'elles demeurent appropriées. Le tableau ci-après fait état de l'expérience des membres actuels.

	Nombre de membres du comité ayant une expérience précise
Expérience en ressources humaines Expérience dans les programmes d'avantages sociaux, de retraite et de rémunération (en particulier, la rémunération de cadres)	6 sur 6
Expérience dans la gestion des risques Connaissances et expérience dans les contrôles de risque internes ainsi que l'évaluation et la communication des risques	5 sur 6
Expérience en leadership Expérience en tant que membre de la haute direction/dirigeant d'une société ouverte ou d'une importante entreprise	6 sur 6

Nouveautés pour 2015

Le Conseil a apporté trois modifications au comité des ressources humaines cette année :

- Robert Astley n'est plus membre du comité depuis qu'il s'est retiré du Conseil le 31 mars 2015.
- Christine Edwards a repris ses activités au sein du comité le 1^{er} septembre 2015 en remplacement de D^{re} Martha Piper. M^{me} Edwards a siégé au comité de 2011 à 2014.
- Lorraine Mitchelmore s'est jointe au comité le 1^{er} janvier 2016.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de ces administratrices dans leurs biographies qui figurent aux pages 12 et suivantes, respectivement.

Promotion d'une culture favorisant la prudence dans la prise de risques

L'une des priorités stratégiques de BMO consiste à assurer que ses forces en gestion des risques soutiennent tout ce qu'elle fait pour ses clients. Cette philosophie s'applique également au programme de rémunération des cadres de la Banque, et les administrateurs qui siègent au comité des ressources humaines sont choisis en partie pour leurs connaissances en matière de gestion des risques.

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

Les administrateurs sont également des actionnaires de BMO

Tous les membres du comité ont dépassé les exigences en matière de propriété d'actions de la Banque qui s'appliquent aux administrateurs, sauf M^{me} Mitchelmore, qui s'est jointe au Conseil le 31 mars 2015 (se reporter aux pages 24 et 25).

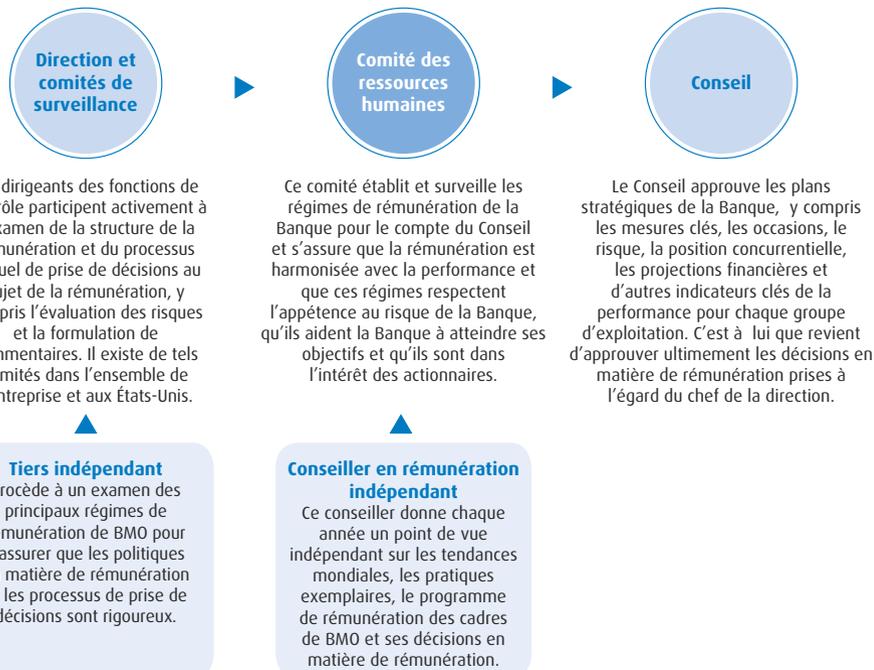
Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs ainsi que du comité et de ses activités en 2015 dans les profils qui figurent aux pages 12 et suivantes ainsi qu'aux pages 32 et suivantes, respectivement.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la façon dont les politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque favorisent la prudence dans la prise de risques aux pages 80 et suivantes :

Surveillance efficace

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

En outre, le comité travaille en collaboration avec un conseiller en rémunération externe chaque année afin d'obtenir un point de vue indépendant sur les tendances mondiales, les pratiques exemplaires, le programme de rémunération des cadres de BMO et les décisions de celle-ci en matière de rémunération. Le comité tient compte de l'information et des recommandations fournies par le conseiller, mais également d'autres facteurs, et il est ultimement responsable de ses propres décisions.



À propos des deux comités de surveillance de la direction

Deux comités de surveillance de la direction participent activement à l'examen de la structure de la rémunération et du processus annuel de prise de décisions au sujet de la rémunération qui comprend l'évaluation des risques et des autres commentaires formulés par les fonctions de contrôle.

Comité de surveillance de la rémunération global

- a été fondé en 2011;
- est constitué du chef de la gestion globale des risques, du chef des finances, du chef de la conformité et des hauts dirigeants des ressources humaines ainsi que de l'auditeur en chef, du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent et du conseiller général, à titre d'observateurs;
- s'est réuni à 8 reprises en 2015.

Comité de surveillance de la rémunération américain

- a été fondé en 2012;
- est constitué des chefs américains de la Gestion des risques, des Finances, de la Conformité et des Ressources humaines, du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent, du chef, É.-U., du conseiller général américain et du chef de la rémunération et de la performance de BMO ainsi que de l'auditeur en chef américain, à titre d'observateur;
- s'est réuni à 8 reprises en 2015.

À propos du conseiller en rémunération indépendant

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

En 2015, Pay Governance a touché 244 808 \$ US pour des travaux liés aux comités suivants :

- des mises jour sur les nouvelles tendances en matière de rémunération de cadres et de réglementation mondiale, les pratiques exemplaires et la rémunération comparative des hauts dirigeants;
- un examen indépendant et des conseils sur les principaux régimes de rémunération importants de la Banque, y compris les régimes des cadres et de BMO Marchés des capitaux, la rémunération du chef de la direction et des recommandations sur la rémunération du chef de la direction à l'intention des membres de la haute direction;
- un examen de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
- la participation périodique aux réunions du comité des ressources humaines, y compris des rencontres avec des membres.

	Facturés en 2015	Facturés en 2014
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération des cadres	244 808 \$ US	276 208 \$ US
Autres honoraires	0 \$	0 \$

Vérification de l'indépendance

Pour s'assurer que le conseiller en rémunération est indépendant, le comité prend les mesures suivantes :

- il examine l'indépendance du conseiller chaque année;
- il établit le mandat et les honoraires du conseiller;
- il exige que le conseiller obtienne l'approbation écrite du président du comité s'il est appelé à l'occasion à fournir des services à la direction;
- il n'approuve pas les travaux qui, à son avis, pourraient compromettre l'indépendance du conseiller;
- il indique dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction tous les travaux que le conseiller a effectués et les honoraires qui lui ont été versés pour ceux-ci.

Le comité vérifie également l'indépendance du conseiller en fonction des six exigences en matière d'indépendance de la Securities and Exchange Commission des États-Unis. En 2015, il a confirmé que le conseiller :

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

Politiques et pratiques rigoureuses

Le comité estime que :

- les politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO n'encouragent pas les cadres ou les employés à prendre des risques inappropriés ou excessifs;
- les politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque n'ont décelé aucun risque qui pourrait raisonnablement avoir une incidence défavorable importante sur la Banque.

Les politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO sont pleinement harmonisées avec les pratiques, normes et lignes directrices requises par les autorités de réglementation et les pratiques exemplaires dans le secteur :

- les principes publiés par le Conseil de stabilité financière en matière de saines pratiques de rémunération (les « principes du CSF »);
- les pratiques, normes et lignes directrices du BSIF;
- les politiques de la Réserve fédérale américaine intitulées *Guidance on Sound Incentive Compensation Policies* (les « lignes directrices du FRB »);
- les lignes directrices internationales applicables aux politiques et pratiques en matière de rémunération des institutions financières dans les territoires où nous exerçons des activités, notamment la Chine, Hong Kong, l'Irlande et le Royaume-Uni.

Conseils indépendants

Chaque année, un tiers indépendant effectue un examen des principaux régimes de rémunération importants de la Banque pour s'assurer que BMO applique des politiques en matière de rémunération et des processus de prise de décisions rigoureux.

En 2015, Global Governance Advisors (GGA) a effectué un examen et indiqué que BMO demeure un leader sur le plan de la conformité avec les principes du CSF, les exigences du BSIF et les lignes directrices du FRB. Dans le cadre de son examen, GGA a :

- évalué la structure de la rémunération;
- évalué les modifications apportées aux régimes compte tenu des principes du CSF et des lignes directrices du FRB;
- procédé à des simulations de crise et à des essais à rebours, à une analyse de la courbe de paiement, à une analyse approfondie de scénarios ainsi qu'à une analyse de la volatilité des résultats de la Banque et de ses unités d'affaires.

Le processus de surveillance du comité, qui fait appel à la direction et à deux comités de surveillance ainsi qu'aux conseils indépendants de tiers, assure une surveillance appropriée et efficace.

DÉMARCHE DE BMO EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES CADRES

Le Conseil estime que le succès de la Banque dans l'atteinte de ses objectifs dépend de la vigueur et de la performance de son équipe et que les programmes de rémunération des cadres sont des outils importants pour le succès de la Banque et l'augmentation de la valeur pour les actionnaires.

Le comité a structuré le programme en vue de soutenir la vision et les priorités stratégiques de BMO et de donner aux cadres une participation financière personnelle importante dans la croissance à long terme de l'organisation. Les résultats de la Banque, la rémunération des cadres et les rendements financiers pour les actionnaires sont tous étroitement liés, d'une manière qui n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques inappropriés.

Se reporter à la page 59 pour un exposé des priorités stratégiques de BMO en 2015.

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

Le comité a structuré le programme et les politiques de rémunération de BMO en vue de soutenir sa vision et ses priorités stratégiques et de donner aux cadres une participation personnelle importante dans la croissance à long terme et la santé de l'organisation.

Les cadres touchent une rémunération plus élevée lorsque les résultats dépassent nos objectifs de performance et moins élevée lorsqu'ils sont inférieurs à ceux-ci. En effet, les attributions octroyées aux cadres sont harmonisées avec les objectifs en matière de performance de la Banque et des groupes et de performance individuelle qui soutiennent la concrétisation de notre vision et de nos priorités stratégiques.

Le comité tient également compte d'autres facteurs financiers et non financiers, dont la performance par rapport à celle des groupes de référence de la Banque, la qualité de son bénéficiaire et d'autres facteurs (pour plus d'information au sujet de ces facteurs, se reporter aux pages 72 et 76) afin de valider que la rémunération touchée est conforme aux principes de saine gouvernance et de gestion prudente des risques.

Les résultats de la Banque, la rémunération des cadres et les rendements financiers pour les actionnaires sont tous étroitement interreliés d'une manière qui n'encourage ni ne récompense une prise de risques inappropriés.

Attirer et garder à notre service des cadres talentueux

La rémunération nous aide à attirer et à garder à notre service des gens talentueux et à les encourager à exceller pour atteindre les objectifs

Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque

La structure et la mise en œuvre de la rémunération des cadres doivent être harmonisées avec la stratégie de BMO ainsi que la performance de la Banque et des groupes d'exploitation

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

Une tranche importante de la rémunération variable de chaque cadre est fondée sur des titres de capitaux propres.
Chaque cadre doit satisfaire à des exigences en matière de propriété d'actions

Favoriser la prudence dans la prise de risques

La structure de rémunération n'encourage pas une prise de risques excessifs et récompense l'utilisation appropriée du capital.
Une tranche importante de la rémunération de chaque cadre est reportée.

PRINCIPE : Attirer et garder à notre service des cadres talentueux

La rémunération nous aide à attirer et à garder à notre service des gens talentueux et à les encourager à exceller pour atteindre les objectifs

Le programme de rémunération des cadres de BMO est conçu pour être concurrentiel avec le marché de façon à attirer et à garder à notre service les cadres les plus talentueux dont nous avons besoin afin de réaliser la stratégie de la Banque et il comprend une rémunération directe totale et des avantages.

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE			
FIXE	VARIABLE		
Salaires de base	Incitatif à court terme	Incitatif à moyen terme	Incitatif à long terme
Rémunération de base versée au cadre pour qu'il s'acquitte des responsabilités quotidiennes liées à son poste. Il s'agit d'une somme en espèces fixe.	Prime en espèces annuelle fondée sur la performance qui est versée au cadre afin de l'encourager à atteindre les priorités et les objectifs individuels qui ont été fixés pour l'année.	Rémunération incitative reportée fondée sur la performance et versée pour récompenser la performance à moyen terme sous forme de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions ou de droits à la valeur d'actions liés au rendement.	Rémunération incitative reportée fondée sur la performance qui est versée pour motiver les membres de la haute direction à créer une valeur soutenue pour les actionnaires à long terme. Cette rémunération est octroyée sous forme d'options d'achat d'actions ou de droits différés à la valeur d'actions.

BMO offre à tous ses employés des avantages et un régime de retraite concurrentiels par rapport au marché, notamment des programmes d'actionnariat à l'intention des employés canadiens ou des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés américains et, à l'intention des cadres, une allocation en espèces imposable annuelle afin de les soutenir dans leurs activités d'expansion des affaires et leur rôle en tant qu'ambassadeurs de la Banque.

Rémunération et groupes de référence

Le comité évalue le caractère concurrentiel de son programme de rémunération en le comparant au programme de rémunération de deux groupes, soit un groupe de référence canadien composé des quatre autres grandes banques canadiennes pour les cadres affectés au Canada et un groupe de référence américain composé de 10 banques régionales de taille moyenne pour les cadres affectés aux États-Unis. Il utilise également des sondages sur la rémunération effectués dans le secteur pour des postes occupés auprès de sociétés d'autres secteurs afin d'obtenir une analyse comparative plus globale de la rémunération versée par la concurrence.

Pour le chef de la direction, le comité examine principalement les banques canadiennes concurrentes et, de façon secondaire, tient compte de certaines sociétés d'assurances établies au Canada. Pour un meilleur étalonnage et une plus vaste étendue, le comité examine également les pratiques en matière de rémunération de sociétés inscrites à la cote du TSX 60 dont la capitalisation boursière est similaire, de certaines entreprises financières américaines de taille et d'envergure similaires, et du ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération d'autres employés de la Banque et au revenu familial médian canadien, ainsi que d'autres facteurs.

	Sociétés de référence	
Chef de la direction	Banques du groupe de référence principal La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion	Institutions visées par un examen secondaire Banque Nationale du Canada Financière Manuvie Financière Sun Life La Great-West, compagnie d'assurance-vie BB&T Corporation Bank of New York Mellon Fifth Third Bancorp KeyCorp The PNC Financial Service Group Inc. Regions Financial SunTrust Banks, Inc. U.S. Bancorp
Membres de la haute direction et autres cadres affectés au Canada	La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion Banque Nationale du Canada La Great-West, compagnie d'assurance-vie Financière Manuvie Financière Sun Life	
Membres de la haute direction et autres cadres affectés aux États-Unis	BB&T Corporation Bank of New York Mellon Fifth Third Bancorp Huntington Bancshares Inc. KeyCorp M&T Financial The PNC Financial Service Group Inc. Regions Financial SunTrust Banks, Inc. U.S. Bancorp	

Au moment d'établir le niveau et la composition de la rémunération des cadres, le comité examine les données publiées sur le marché pour des emplois comparables au sein du groupe visé par l'examen principal, compte tenu de la performance et de la taille relatives de chaque institution, ainsi que de l'importance stratégique du poste examiné. Le niveau de la rémunération cible pour chaque cadre reflète également l'expérience du cadre, sa performance soutenue dans son rôle et son potentiel.

Le conseiller indépendant du comité a procédé à une analyse comparative de la rémunération versée par des sociétés comparables pour des fonctions comparables afin d'évaluer la rémunération cible et la composition de la rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction, et il a conclu qu'elles étaient appropriées.

PRINCIPE : Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque

La structure et la mise en œuvre de la rémunération des cadres doivent être harmonisées avec la stratégie de BMO ainsi que la performance de la Banque et des groupes d'exploitation

La Banque de Montréal a pour vision d'être la banque modèle en matière d'expérience client exceptionnelle. Elle a pour principe directeur d'obtenir un RTCP se classant au plus haut niveau et de trouver l'équilibre entre ses engagements à l'égard de la performance financière, de la fidélisation de la clientèle et de l'engagement des employés. Les cinq priorités stratégiques de la Banque indiquent comment atteindre ces objectifs.

Une tranche substantielle de la rémunération des cadres est variable ou « fondée sur la performance ». Les cadres touchent une rémunération plus élevée lorsque les résultats dépassent nos objectifs de performance et moins élevée lorsqu'ils sont inférieurs à ceux-ci. Ainsi, le montant global des attributions incitatives à court, à moyen et à long terme est lié directement à des mesures d'évaluation de la performance qui :

- soutiennent les objectifs d'entreprise et renforcent la vision et les priorités stratégiques de la Banque;
- prévoient des objectifs de performance ambitieux, mais atteignables qui peuvent être atteints dans le respect du degré d'appétence au risque de la Banque ainsi que de ses exigences en matière de conformité et d'éthique.

Les cibles financières à moyen terme de BMO reposent sur l'atteinte de certains seuils de performance prévus au fil du temps, dont un RTCP se classant au plus haut niveau. La Banque établit un plan d'affaires annuel en tenant compte de ces cibles ainsi que de facteurs environnementaux et propres à la Banque pertinents pour un exercice en particulier. Elle fixe ensuite des objectifs de performance annuels et établit le montant global des incitatifs en fonction de l'atteinte ou non de ces objectifs. Conformément à notre philosophie qui consiste à placer la barre haute, les objectifs de performance annuels sont ambitieux.

Le montant global des incitatifs pour l'exercice est ensuite calculé en fonction du niveau d'atteinte des objectifs et est exprimé en pourcentage de la cible.

Des objectifs de performance individuels sont utilisés aux fins de l'atteinte des objectifs stratégiques et d'harmonisation des attributions incitatives annuelles des cadres avec :

- des objectifs quantitatifs comme la croissance des revenus, l'efficacité, le rendement du capital, la croissance des profits et les résultats en matière de fidélisation de la clientèle;
- les objectifs qualitatifs comme l'apport du cadre à l'organisation par son leadership, son engagement démontré envers les clients, son travail d'équipe et son sens de l'innovation.

Dans le cadre de son évaluation globale de l'harmonisation entre la rémunération et la performance, le comité examine également d'autres facteurs financiers et non financiers qui contribuent à l'atteinte des objectifs stratégiques de la Banque. Se reporter à la page 72 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des facteurs secondaires qui sont examinés.

À propos de l'incitatif à court terme

L'incitatif à court terme est une prime annuelle fondée sur la performance conçue pour stimuler la performance pour l'exercice selon certaines mesures d'évaluation propres à la Banque et aux groupes d'exploitation harmonisées avec les priorités stratégiques de la Banque et les objectifs individuels du cadre. L'incitatif à court terme est versé en espèces une fois que les résultats de fin d'exercice de la Banque ont été établis, soit habituellement en décembre.

Qui participe	Harmonisation avec la performance	Modalités
Tous les cadres	L'attribution est ajustée en fonction de la performance par rapport à des mesures d'évaluation propres à la Banque et aux groupes d'exploitation harmonisées avec les priorités stratégiques de la Banque et la performance individuelle.	Les attributions ne peuvent excéder 150 % de l'incitatif à court terme cible du cadre et peuvent être récupérées (se reporter à la page 81). Avant de commencer l'exercice, les participants peuvent également décider de reporter le paiement et de recevoir des DDVA. Les reports sont irréversibles et les DDVA s'acquièrent à la réception, mais ne peuvent être rachetés qu'au moment où le cadre quitte la Banque.

Comment l'incitatif à court terme est financé

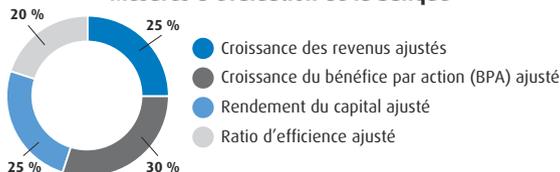
Le financement du montant global des incitatifs à court terme est fondé sur la performance de BMO et établi en fonction d'un facteur d'évaluation de la performance des secteurs qui accroît ou diminue le financement par rapport à la cible. Il peut également être ajusté en fonction d'un examen des risques et de l'examen, par le comité, de facteurs secondaires. Le montant global des incitatifs à court terme annuels est calculé à l'aide de la formule indiquée ci-après et à la page 72.



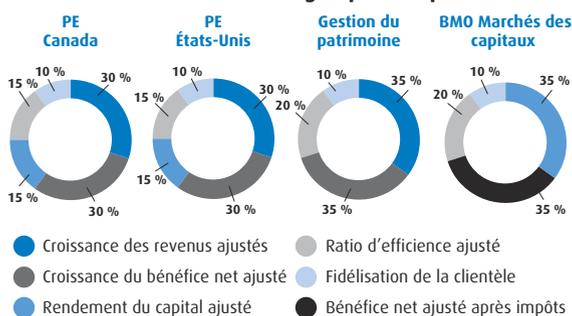
Facteur d'évaluation de la performance des secteurs – pondérations en fonction du poste en 2015

	Mesures d'évaluation de la performance de la Banque	Mesures d'évaluation de la performance des groupes d'exploitation
Chef de la direction, chef de l'exploitation, chef des finances et chef de la gestion globale des risques	100 %	-
Cadres des groupes d'exploitation	25 %	75 % - mesure d'évaluation de la performance du groupe d'exploitation du cadre
Cadres des unités	25 %	75 % - moyenne pondérée de toutes les mesures d'évaluation du groupe d'exploitation

Mesures d'évaluation de la Banque



Mesures d'évaluation des groupes d'exploitation



+/- Examen des risques et facteurs secondaires

Le chef de la gestion globale des risques examine les facteurs de risque (y compris le crédit, le marché, la liquidité et les autres mesures importantes d'évaluation du risque) durant l'exercice et à la fin de celui-ci pour s'assurer que le risque est reflété de façon appropriée dans les recommandations en matière de financement.

Les comités de surveillance de la direction examinent les événements qui représentent des risques importants tout au long de l'exercice et recommandent les ajustements qu'ils jugent appropriés.

Le comité peut également ajuster les montants globaux des incitatifs à la hausse ou à la baisse pour tenir compte d'autres facteurs financiers et autres qui ne sont pas explicitement inclus dans le facteur d'évaluation de la performance des secteurs.

= Montant global des incitatifs final

Le financement du montant global des incitatifs varie d'un minimum de 0 % à un maximum de 150 % de la cible.

Le total des sommes attribuées aux termes de chaque régime incitatif ne peut excéder le montant global des incitatifs approuvé.

Facteurs secondaires

Le comité a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le montant global des incitatifs en raison d'autres facteurs :

Mesures d'évaluation de la performance ajustée^{a)} par rapport aux mesures d'évaluation de la performance de concurrents canadiens

- croissance du BPA
- croissance du bénéfice net
- croissance du RCP (réglementaire)
- provisions pour pertes sur créances exprimées en pourcentage des prêts et des acceptations
- croissance des revenus
- croissance des charges

Autres mesures financières et non financières

- élément non récurrent important (non reflété dans les éléments d'ajustement)
- incidence d'acquisitions
- RCP (fondé sur le capital économique)
- incidence de la provision pour pertes sur créances par rapport aux pertes prévues
- leadership et engagement des employés
- paramètres d'évaluation de la croissance future (qualité du bénéfice)
- résultats en matière d'audit/de conformité

a) Les mesures ajustées ne sont pas conformes aux PCGR et excluent l'incidence de certains éléments énoncés et décrits plus en détail à la page 33 du rapport annuel de la Banque. La direction évalue la performance comptable et ajustée et considère que ces deux mesures sont utiles pour évaluer la performance des activités poursuivies sous-jacentes. La présentation des résultats de ces deux façons permet au lecteur de mieux comprendre comment la direction évalue les résultats. Elle permet également au lecteur d'évaluer l'incidence de certains éléments sur les résultats pour les périodes visées et de mieux évaluer les résultats, à l'exclusion des éléments qui, selon lui, ne reflètent pas les résultats courants, ce qui peut faciliter l'analyse des tendances ainsi que les comparaisons avec nos concurrents.

À propos des incitatifs à moyen et à long terme

Les incitatifs à moyen et à long terme constituent des formes de rémunération reportée fondée sur la performance. Ils sont des véhicules liés aux titres de capitaux propres qui sont conçus pour stimuler la performance à long terme. Le comité ne tient pas compte des attributions incitatives à moyen et à long terme que le cadre détient au moment d'octroyer de nouvelles attributions.

Incitatif à moyen terme

L'incitatif à moyen terme est conçu pour être axé sur la performance sur une période de trois ans. Il est attribué en tant que droits à la valeur d'actions liés au rendement (« DVAR ») et droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (« DVAAR »).

Les attributions de DVAR et de DVAAR sont assujetties à des conditions d'octroi liées à la performance des secteurs et à la performance individuelle. Les paiements sont liés à la performance également – les paiements sous forme de DVAR et de DVAAR sont fondés sur le cours des actions ordinaires de BMO à l'acquisition des droits. Les DVAR sont également assortis d'une condition d'acquisition liée à la performance qui ajuste le nombre d'actions dont les droits peuvent être acquis au paiement selon un pourcentage variant de 80 % à 120 % d'après le rendement des capitaux propres moyen sur trois ans de BMO.

Le comité a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster à la baisse le montant global des incitatifs à moyen terme ainsi que le nombre final d'actions dont les droits sont acquis pour le ramener à 0 % d'après son évaluation d'autres facteurs financiers et non financiers (se reporter à la page 76).

Nouveauté en 2015

Pour harmoniser davantage la rémunération avec la performance et mettre l'accent sur l'importance de générer un rendement des capitaux propres élevé, à compter de 2015, les attributions incitatives à moyen terme de tous les membres de la haute direction sont octroyées sous forme de DVAR. Le chef de la direction reçoit son incitatif à moyen terme sous forme de DVAR depuis 2013.

Incitatif à long terme

L'incitatif à long terme vise à motiver les membres de la haute direction à créer une croissance soutenue du cours des actions sur une période d'au moins 10 ans. Il est attribué sous forme d'options d'achat d'actions ou de droits différés à la valeur d'actions (« DDVA »). Les options d'achat d'actions et les DDVA sont attribués selon des conditions d'octroi liées à la performance des secteurs et à la performance individuelle et sont versés en fonction du cours des actions ordinaires de BMO à l'exercice ou au rachat.

Le comité a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster à la baisse le montant global des incitatifs à long terme ainsi que le nombre final d'actions rachetées ou d'options exercées pour le ramener à 0 % d'après son évaluation d'autres facteurs financiers et non financiers (se reporter à la page 76).

L'utilisation d'options d'achat d'actions a été réduite au cours des dernières années aux fins d'harmonisation avec les intérêts de nos actionnaires et les pratiques plus générales sur le marché :

- en 2013, l'utilisation des options d'achat d'actions a été ramenée à 15 % de la rémunération variable totale pour plusieurs postes de hauts dirigeants;
- en 2014, l'utilisation des options d'achat d'actions a été éliminée pour les vice-présidents et ramenée à 10 % de la rémunération variable totale pour les premiers vice-présidents. La somme auparavant attribuée aux options a été attribuée à d'autres formes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres d'après l'échelon du cadre (se reporter à la page 74).

	Droits à la valeur d'actions liés au rendement Attribution fondée sur la performance dont l'acquisition des droits est fondée sur la performance	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions Attribution fondée sur la performance	Options d'achat d'actions Attribution fondée sur la performance (se reporter à la page 107 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du régime)	Droits différés à la valeur d'actions Attribution fondée sur la performance (ne comprend pas les droits différés à la valeur d'actions reçus volontairement aux termes du régime incitatif à court terme)
Pourquoi c'est important	Accent sur la création d'une valeur pour les actionnaires sur une période de trois ans et acquisition des droits en fonction de la performance	Accent sur la création d'une valeur pour les actionnaires sur une période de trois ans	Accent sur la création d'une valeur pour les actionnaires sur une période de 10 ans	Accent sur la création d'une valeur pour les actionnaires jusqu'au départ à la retraite ou au départ de la Banque
Qui participe	Membres de la haute direction	Cadres de la Banque occupant un poste inférieur aux postes occupés par les membres de la haute direction Les cadres de BMO Marchés des capitaux participent au régime de rémunération variable de BMO Marchés des capitaux (se reporter à la page 110)	Premiers vice-présidents et cadres occupant un poste supérieur	Vice-présidents à la direction et cadres occupant un poste supérieur
Harmonisation avec la performance^{a)}	Les conditions d'octroi liées à la performance sont établies en fonction des mesures d'évaluation de la performance absolue de la Banque et des groupes d'exploitation, du RTPC relatif pour la période de trois ans et de la performance individuelle La valeur ultime réalisée dépend du cours des actions de BMO à la fin de la période de trois ans et d'une condition d'octroi liée à la performance si le nombre de droits acquis à la fin d'une période de trois ans varie de 80 % à 120 % du nombre initial octroyé d'après le rendement des capitaux propres (« RCP ») ajusté moyen ^{b)} comparativement au régime	Les conditions d'octroi liées à la performance sont établies en fonction des mesures d'évaluation de la performance absolue de la Banque et des groupes d'exploitation, du RTPC relatif pour la période de trois ans et de la performance individuelle. La valeur ultime réalisée des droits dépend du cours des actions de BMO au moment de l'acquisition des droits.	Les conditions liées à la performance sont établies en fonction des mesures d'évaluation de la performance absolue de la Banque et des groupes d'exploitation, du RTPC relatif pour la période de trois ans et de la performance individuelle. La valeur ultime réalisée des options dépend du cours des actions de BMO au moment où les options sont exercées.	Les conditions d'octroi liées à la performance sont établies en fonction des mesures d'évaluation de la performance absolue de la Banque et des groupes d'exploitation, du RTPC relatif pour la période de trois ans et de la performance individuelle. La valeur ultime réalisée des DDVA dépend du cours des actions de BMO au moment où les DDVA sont rachetés.
Modalités^{c)}	Les droits sont acquis à la fin d'une période de trois ans et les valeurs de paiement sont fondées sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur une période de 20 jours des actions de BMO à la TSX au moment de l'acquisition. Les DVAR donnent droit à des équivalents de dividendes crédités en tant que droits supplémentaires.	Les droits sont acquis sur une période de trois ans et les valeurs de paiement sont fondées sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur une période de 20 jours des actions de BMO à la TSX au moment de l'acquisition. Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes qui sont crédités en tant que droits supplémentaires.	Les droits sont acquis en tranches égales de 50 % au troisième et au quatrième anniversaires de leur date d'octroi et expirent à la fin d'une période de 10 ans. Le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions de BMO le jour précédant la date d'octroi. Les options ne peuvent être exercées qu'après l'acquisition des droits y afférents. Les valeurs de paiement sont fondées sur la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours des actions de BMO le jour où l'option est exercée.	Les droits sont acquis à la fin d'une période de trois ans, mais peuvent être rachetés aux fins de paiement seulement à la cessation de l'emploi du cadre auprès de BMO. La valeur de paiement est fondée sur le cours de clôture des actions de BMO à la TSX au moment du rachat. Les DDVA donnent droit à des équivalents de dividendes qui sont crédités en tant que droits supplémentaires.

- a) Sous réserve du pouvoir discrétionnaire du comité d'ajuster à la baisse le montant global des attributions incitatives sous forme de titres de capitaux propres ou le nombre d'actions rachetées ou d'options exercées pour le ramener à 0 % d'après son évaluation d'autres facteurs financiers et non financiers.
- b) Le RCP ajusté est calculé en tant que bénéfice net ajusté, moins la participation ne donnant pas le contrôle dans les filiales et les dividendes privilégiés, exprimés en pourcentage des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires.
- c) Les attributions peuvent être frappées de déchéance ou récupérées (se reporter à la page 81).

Financement des incitatifs à moyen et à long terme

Le financement du montant global des incitatifs à moyen et à long terme est fondé sur la performance absolue et relative et exprimé en tant que facteur d'évaluation de la performance des secteurs qui a une incidence à la hausse ou à la baisse sur le financement par rapport à la cible. Il peut également être ajusté d'après un examen des risques et un examen, par le comité, de facteurs secondaires.

La performance absolue est évaluée à l'aide des mêmes mesures d'évaluation de la performance que celles qui sont utilisées pour le régime incitatif à court terme, qui sont toutes liées aux priorités stratégiques de la Banque. La performance relative est évaluée à l'aide du RTCP sur trois ans par rapport à celui du groupe de référence canadien. Le report du paiement et l'harmonisation de celui-ci avec le cours des actions encouragent les cadres à voir dans une gestion des risques efficace une composante clé des décisions qu'ils prennent pour nos clients.

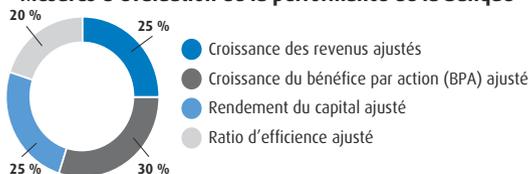
Le montant global des incitatifs à moyen et à long terme annuels est calculé à l'aide de la formule indiquée ci-après et à la page 76.



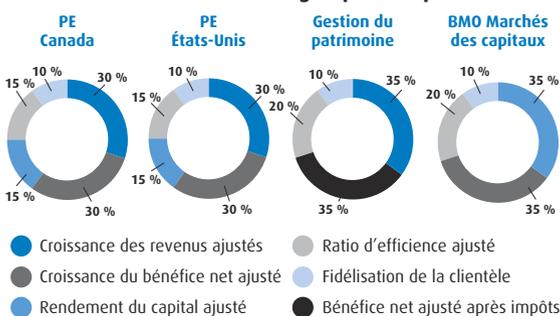
Facteur d'évaluation de la performance des secteurs - pondérations en fonction du poste en 2015

	Performance absolue (50 %)	Performance relative (50 %)
Chef de la direction	Mesures d'évaluation de la performance de la Banque	RTCP sur trois ans relatif par rapport à celui du groupe de référence canadien :
Membres de la haute direction	Mesures d'évaluation de la performance de la Banque	La Banque de Nouvelle-Écosse
Cadres des groupes d'exploitation	Mesures d'évaluation du groupe d'exploitation du cadre	Banque Canadienne Impériale de Commerce
Cadres des unités	Moyenne pondérée des mesures d'évaluation de tous les groupes d'exploitation	Banque Royale du Canada
		La Banque Toronto-Dominion
		Banque Nationale du Canada

Mesures d'évaluation de la performance de la Banque



Mesures d'évaluation des groupes d'exploitation



+/-

Examen des risques et facteurs secondaires

Le chef de la gestion globale des risques examine les facteurs de risque (y compris le crédit, le marché, la liquidité et les autres mesures importantes d'évaluation du risque) durant l'exercice et à la fin de celui-ci pour s'assurer que le risque est reflété de façon appropriée dans les recommandations en matière de financement.

Les comités de surveillance de la direction examinent les événements qui représentent des risques importants tout au long de l'exercice et recommandent les ajustements qu'ils jugent appropriés.

Le comité peut également ajuster les montants globaux des incitatifs à la hausse ou à la baisse pour tenir compte d'autres facteurs financiers et autres qui ne sont pas explicitement inclus dans le facteur d'évaluation de la performance des secteurs.

=

Montant global des incitatifs

Le financement du montant global des incitatifs varie d'un minimum de 80 % à un maximum de 120 % de la cible, sous réserve du pouvoir discrétionnaire du comité d'ajuster à la baisse le pourcentage et de le ramener à 0 %.

Le total des sommes attribuées aux termes de chaque régime incitatif ne peut excéder le montant global des incitatifs approuvé.

Facteurs secondaires

Le comité a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le montant global des incitatifs en raison d'autres facteurs :

Mesures d'évaluation de la performance^{a)} ajustée par rapport aux mesures d'évaluation de la performance de concurrents canadiens

- croissance du BPA
- croissance du bénéfice net
- croissance du RCP (réglementaire)
- provisions pour pertes sur créances exprimées en pourcentage des prêts et des acceptations
- croissance des revenus
- croissance des charges

Autres mesures financières et non financières

- élément non récurrent important (non reflété dans les éléments d'ajustement)
- incidence d'acquisitions
- RCP (fondé sur le capital économique)
- incidence de la provision pour pertes sur créances par rapport aux pertes prévues
- leadership et engagement des employés
- paramètres d'évaluation de la croissance future (qualité du bénéfice)
- résultats en matière d'audit/de conformité

a) Les mesures ajustées ne sont pas conformes aux PCGR et excluent l'incidence de certains éléments énoncés et décrits plus en détail à la page 33 du rapport annuel de la Banque. La direction évalue la performance comptable et ajustée et considère que ces deux mesures sont utiles pour évaluer la performance des activités poursuivies sous-jacentes. La présentation des résultats de ces deux façons permet au lecteur de mieux comprendre comment la direction évalue les résultats. Elle permet également au lecteur d'évaluer l'incidence de certains éléments sur les résultats pour les périodes visées et de mieux évaluer les résultats, à l'exclusion des éléments qui, selon lui, ne reflètent pas les résultats courants, ce qui peut faciliter l'analyse des tendances ainsi que les comparaisons avec nos concurrents.

Nouveautés pour 2016 : modifications apportées aux incitatifs à court, à moyen et à long terme

Des modifications sont apportées en vue d'améliorer davantage l'harmonisation du montant global des incitatifs avec les priorités stratégiques de la Banque :

1. *Clientèle* : une mesure d'évaluation de la fidélisation de la clientèle sera ajoutée aux mesures d'évaluation de la performance de la Banque et sa pondération sera majorée pour les mesures d'évaluation de la performance des groupes d'exploitation.
2. *Efficience* : une pondération supérieure sera accordée à la mesure d'évaluation du ratio d'efficience tant pour la Banque que pour les groupes d'exploitation afin de renforcer l'importance de la productivité à l'échelle de la Banque.

Processus de prise de décisions annuel

Chaque année, le comité a recours à un processus rigoureux en cinq étapes pour s'assurer que ses politiques en matière de rémunération et ses processus de prise de décisions sont rigoureux.

Au début de l'exercice	<p>Examen de la stratégie d'entreprise Le Conseil examine et approuve les plans stratégiques de la Banque, y compris les mesures clés, les occasions, les risques, la situation concurrentielle, les projections financières et les autres indicateurs de performance clés pour chaque groupe d'exploitation.</p> <p>Il travaille en collaboration avec la direction afin de mieux comprendre les priorités de l'exercice et leurs liens avec le plan stratégique global et de formuler à la direction ses commentaires sur l'harmonisation des priorités.</p> <p>Établissement des cibles de performance pour les régimes incitatifs afin d'assurer l'harmonisation avec la stratégie Le chef de la direction et la direction recommandent les mesures d'évaluation de la performance des secteurs, les objectifs de performance pour chacun et les pondérations à l'appui des priorités globales de la Banque pour chaque groupe d'exploitation et en fonction desquelles le montant global des incitatifs est établi. Ces éléments sont examinés par les comités de surveillance de la direction et les fonctions de contrôle avant d'être recommandés au comité aux fins d'approbation.</p> <p>Examen des modifications apportées aux régimes incitatifs et établissement de la rémunération cible des cadres Le comité examine les modifications apportées à la structure des régimes incitatifs et approuve la rémunération cible des membres de la haute direction. Il approuve également les objectifs de performance individuels du chef de la direction et recommande la rémunération de ce dernier au Conseil.</p>
À la fin de l'exercice	<p>Examen et approbation des résultats découlant de l'application du facteur d'évaluation de la performance des secteurs et établissement du montant global des incitatifs Les Finances déterminent les résultats d'entreprise et calculent le facteur d'évaluation de la performance des secteurs pour chaque régime incitatif (se reporter aux pages 84 et 85).</p> <p>La direction et les comités de surveillance de la direction travaillent conjointement pour :</p> <ul style="list-style-type: none">• tenir compte des implications liées au risque au moment d'évaluer les résultats d'entreprise et les calculs du montant global des incitatifs;• recommander des ajustements ou des retenues en vue de refléter le risque, la conformité ou d'autres facteurs au besoin. <p>La direction et les comités de surveillance de la direction examinent le montant global pour chaque régime incitatif et le recommandent au chef de la direction, qui présente ensuite ses recommandations au comité aux fins d'approbation.</p> <p>Les fonctions de contrôle effectuent un examen annuel des événements qui ont excédé un seuil de risque prédéterminé aux États-Unis et à l'échelle de la Banque, et elles peuvent recommander au comité d'apporter des ajustements au montant global des incitatifs ou aux attributions individuelles.</p> <p>Le comité a également le pouvoir discrétionnaire d'ajuster la taille du montant global des incitatifs ou des paiements sous forme de titres de capitaux propres en fonction de son évaluation d'autres facteurs financiers et non financiers qui ne sont pas explicitement inclus dans le facteur d'évaluation de la performance des secteurs (se reporter aux pages 72 et 76).</p>

Évaluation de la performance individuelle et de la rémunération incitative attribuée aux membres de la haute direction

Le comité :

- détermine les attributions incitatives individuelles du cadre en fonction de formules de calcul des incitatifs établies au début de l'exercice;
- évalue la rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction en fonction de la performance des secteurs et de la performance compte tenu des objectifs individuels, notamment la présence de déficiences du contrôle interne pouvant être déclarées à l'égard des risques, de la conformité ou de l'audit au sein de la Banque et des groupes d'exploitation;
- recommande au Conseil la rémunération du chef de la direction;
- approuve les attributions individuelles des membres de la haute direction et les attributions des autres employés qui excèdent un certain seuil exprimé en dollars.

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

Une tranche importante de la rémunération variable de chaque cadre est fondée sur des titres de capitaux propres.

Des exigences en matière de propriété d'actions s'appliquent à chaque cadre.

Une tranche importante de la rémunération des cadres est reportée. Cette méthode, conjuguée aux exigences en matière de propriété d'actions applicables aux cadres, oblige l'équipe de direction à se concentrer sur l'exécution des stratégies d'entreprise, une performance soutenue et l'accroissement de la valeur pour les actionnaires à long terme.

Cela encourage également les cadres à demeurer au service de la Banque et, comme les paiements futurs dépendent de leurs décisions actuelles, les incite à la prudence lors de la prise de risques.

Accent sur la rémunération reportée

Comme une partie importante de la rémunération des cadres est une rémunération reportée variable, elle est harmonisée avec la performance à long terme.

Chaque composition de la rémunération cible reflète la capacité du cadre d'influer sur les résultats d'entreprise à court terme (un an), à moyen terme (trois ans) et à long terme (au moins 10 ans). Les cadres peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur incitatif à court terme sous forme de droits différés à la valeur d'actions plutôt que d'espèces, ce qui augmente le montant de leur rémunération reportée.

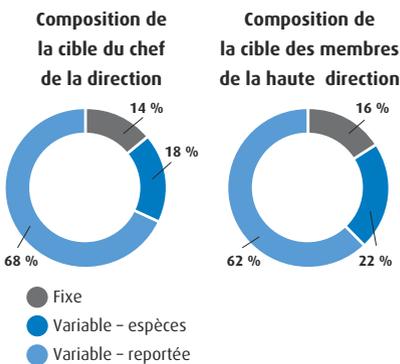
Le pourcentage de la rémunération variable du chef de la direction, des membres de la haute direction et des vice-présidents à la direction est sensiblement supérieur au pourcentage de la rémunération variable des autres cadres du fait qu'ils participent directement à la prise de décisions stratégiques et à la gérance de la Banque.

Le processus de rémunération de BMO est conforme aux principes du CSF, qui recommandent que la rémunération reportée de la Banque constitue :

- au moins 60 % de la rémunération variable totale des membres de la haute direction;
- de 40 % à 60 % de la rémunération variable totale de chaque employé occupant un poste de premier vice-président ou un poste supérieur et de certains employés de BMO Marchés des capitaux qui pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la Banque.

La rémunération reportée constitue 68 % de la rémunération totale cible du chef de la direction et 79 % de sa rémunération variable totale cible, ce qui est supérieur aux principes du CSF.

Composition de la cible de rémunération



Les cadres sont tenus de détenir des titres de capitaux propres

Les cadres sont tenus de détenir des titres de capitaux propres de la Banque, comme il est indiqué dans le tableau ci-après. Ils peuvent tenir compte des actions, des droits à la valeur d'actions liés au rendement, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions ou des droits différés à la valeur d'actions aux fins du respect de ces exigences, auxquelles ils doivent satisfaire au cours de la période de trois ans qui suit leur nomination à leur poste (cinq ans pour les vice-présidents).

La propriété d'actions est évaluée chaque année, à la valeur marchande au moment de l'évaluation ou à la valeur d'achat ou à la valeur à la date d'octroi (selon la plus élevée d'entre elles). Le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés détiennent actuellement un nombre d'actions supérieur à celui qui est prévu par les lignes directrices qui s'appliquent à eux (se reporter aux pages 89 à 99 pour obtenir des détails à ce sujet).

Le chef de la direction et les membres de la haute direction doivent continuer de détenir leurs actions après avoir quitté la Banque, ce qui atténue le risque et fait la promotion de pratiques de gouvernance solides.

Le tableau ci-après indique la composition de la rémunération cible de chaque niveau de cadre. Les attributions incitatives à moyen terme sont octroyées sous forme de DVAR au chef de la direction et, à compter de 2015, à tous les membres de la haute direction afin de renforcer la philosophie de la Banque en matière de rémunération à la performance.

	En pourcentage de la rémunération cible						% total variable	% total reporté	Actions qu'ils doivent détenir pendant qu'ils sont au service de la Banque	Nombre d'années pendant lesquelles ils doivent détenir leurs actions après leur départ de la Banque
	Espèces		Titres de capitaux propres (rémunération reportée)							
	Fixe	Variable								
		Salaire de base	Prime en espèces	Droits différés à la valeur d'actions liés au rendement / droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions	Options d'achat d'actions	Droits différés à la valeur d'actions				
Banque										
Chef de la direction	14 %	18 %	35 %	8 %	25 %	86 %	68 %	7x le salaire de base	2 ans	
Membres de la haute direction	16 %	22 %	41 %	8 %	13 %	84 %	62 %	5x le salaire de base	1 an	
Vice-présidents à la direction	27 %	23 %	35 %	7 %	8 %	73 %	50 %	3x le salaire de base	—	
Premiers vice-présidents	34 %	26 %	34 %	6 %	0 %	66 %	40 %	2x le salaire de base	—	
Vice-présidents	46 %	24 %	30 %	0 %	0 %	54 %	30 %	1,5x le salaire de base	—	
BMO Marchés des capitaux										
Chef	6 %	34 %	39 %	9 %	12 %	94 %	60 %	1x la rémunération directe totale cible	1 an	

La rémunération variable peut être frappée de déchéance ou récupérée en totalité (se reporter à la page 81).

PRINCIPE: Favoriser la prudence dans la prise de risques

La structure de la rémunération n'encourage pas une prise de risques excessifs et récompense une utilisation appropriée du capital.

Une tranche importante de la rémunération de chaque cadre est reportée.

L'accent mis par la Banque sur la gestion des risques est appliqué dans son programme de rémunération des cadres, dans le respect de l'appétence au risque de la Banque et de ses exigences en matière de conformité et d'éthique.

La direction recommande le degré d'appétence au risque de la Banque et le Conseil l'approuve. L'objectif est de trouver un équilibre approprié entre le niveau de prise de risques au sein de la Banque et l'atteinte de ses priorités stipulées, d'une part, et sa responsabilité de s'assurer de la solidité et de la stabilité des marchés des capitaux sur lesquels elle exerce ces activités.

Le comité établit la philosophie et stratégie de rémunération de la Banque dans ce contexte et approuve les programmes de rémunération conçus pour satisfaire à ces exigences. Il surveille également un examen indépendant annuel en vue de soumettre les régimes de rémunération importants de la Banque à des simulations de crise et à des essais à rebours et de confirmer leur harmonisation avec les principes du CSF.

Travailler dans le respect du degré d'appétence au risque de la Banque

En tant que société de services financiers diversifiée active dans les services bancaires, les placements, les assurances et la gestion de patrimoine, BMO est exposée à une variété de risques inhérents à l'exercice de nos activités commerciales. Avoir une approche intégrée et disciplinée par rapport à la gestion des risques est essentiel au succès de notre entreprise.

Pour réussir à appliquer un processus de prise de risques prudent et mesuré, harmonisé avec la stratégie commerciale de BMO, la Banque est guidée par un cadre de gestion des risques intégré à ses activités quotidiennes et à son processus de planification.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la gestion des risques chez BMO dans le rapport annuel, aux pages 86 et suivantes.

Structure des régimes

Le programme de rémunération des cadres comporte plusieurs caractéristiques visant à atténuer le risque :

- une tranche importante de la rémunération des cadres est reportée;
- le recours aux options d'achat d'actions est limité (en 2014, l'utilisation des options d'achat d'actions a été éliminée pour les vice-présidents et ramenée à 10 % de la rémunération variable totale des premiers vice-présidents et des cadres occupant un poste supérieur);
- la performance tant absolue que relative est utilisée pour établir le montant global des incitatifs;
- un plafond est appliqué au montant global des incitatifs à court, à moyen et à long terme;
- les attributions individuelles aux termes du RICT des cadres sont plafonnées à 150 % de la rémunération cible d'un cadre;
- les résultats d'entreprise utilisés pour établir le montant global des incitatifs sont examinés en fonction des provisions pour les risques de crédit, de marché et de liquidité et d'autres mesures importantes d'évaluation du risque;
- le rendement des capitaux propres constitue la principale mesure d'évaluation de la performance utilisée pour établir le nombre de droits à la valeur d'actions liés au rendement qui s'acquiescent à la fin d'une période de trois ans.



Surveillance

Les comités de surveillance de la direction (se reporter aux pages 64 et 65) procèdent à des examens de la structure des régimes incitatifs pour s'assurer que les éléments liés aux risques, à la conformité, aux finances, à l'audit et aux mesures visant à contrer le blanchiment d'argent sont dûment intégrés et pour évaluer pleinement les risques avant d'établir le montant global final des incitatifs et des attributions de rémunération individuelles octroyées aux employés qui prennent des risques importants.

Simulation de crise

BMO applique un processus de simulation de crise rigoureux durant la planification des affaires et au moment d'établir des cibles financières. Elle procède également à des simulations de crise à trois étapes du processus de rémunération pour s'assurer que les décisions en matière de rémunération à chaque étape sont harmonisées avec la philosophie et les principes de rémunération de la Banque :

- elle analyse et vérifie l'incidence sur la rémunération de la structuration et/ou de la restructuration des régimes de rémunération;
- elle examine l'incidence de la rémunération variable à la fin de l'exercice sur les exigences en matière de capital minimales des autorités de réglementation et/ou des marchés avant d'effectuer un paiement;
- chaque exercice, un examen indépendant est effectué afin de soumettre à des simulations de crise et à des essais à rebours les régimes de rémunération importants de la Banque et de confirmer qu'ils sont harmonisés avec les principes du CSF.

Indépendance des fonctions de contrôle

La rémunération des employés affectés à la Gestion des risques, aux Finances, à l'Audit, aux Services juridiques, à la Conformité, à la Lutte contre le blanchiment d'argent et aux Ressources humaines est harmonisée avec la performance globale de la Banque et la performance eu égard aux objectifs individuels.

Ces employés ne relèvent pas des secteurs d'activité qu'ils soutiennent, et le succès ou la performance financière des secteurs d'activité qu'ils soutiennent ou surveillent n'a pas d'incidence directe sur l'évaluation de leur performance ou de leur rémunération. Cette indépendance atténue le risque et encourage ses employés à veiller au succès global de BMO.

Politiques et autres mécanismes

Attribution	Employés visés	Fonctionnement
Récupération		
Espèces	Cadres et employés de BMO Marchés des capitaux qui occupent un poste de directeur général ou un poste supérieur	La totalité ou une partie de la rémunération variable versée au cours des 12 derniers mois peut être récupérée en cas de redressement des états financiers de la Banque ou d'inconduite d'un employé. Cela inclut les primes en espèces et les paiements effectués dans le cadre de régimes incitatifs de titres de capitaux propres.
Titres de capitaux propres	Tous les participants aux régimes de titres de capitaux propres	Les DVAAR non acquis, DVAR et DDVA acquis et non acquis octroyés en 2013 et par la suite peuvent être récupérés ou éliminés sur le fondement d'une information qui aurait eu pour effet de réduire le montant d'une attribution au moment où elle a été octroyée. Par exemple : <ul style="list-style-type: none">• la Banque redresse ses états financiers;• la performance financière a été sensiblement inférieure à la performance cible en raison d'une prise de risques excessifs;• la réputation de la Banque a été entachée;• le montant de l'attribution était fondé en totalité ou en partie sur de l'information qui s'est ensuite révélée erronée à un égard important. Les options d'achat d'actions octroyées après 2008 peuvent être récupérées si la Banque redresse ses états financiers. Les avantages associés aux options non exercées d'un participant peuvent être récupérés ou éliminés si, en raison d'une fraude, de l'inconduite ou d'une faute lourde du cadre, BMO ou BMO Financial Corp. subit une perte financière ou est tenue de redresser ses états financiers.

Attribution	Employés visés	Fonctionnement
Déchéance		
Titres de capitaux propres	Tous les participants aux régimes de titres de capitaux propres	Tous les DVAR, DVAAR et DDVA non acquis ainsi que les options dont les droits sont acquis et celles dont les droits ne sont pas acquis sont frappés de déchéance lorsque : <ul style="list-style-type: none"> • un participant démissionne ou qu'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante; • on découvre qu'un participant qui ne travaille plus pour la Banque a posé un geste pendant qu'il était au service de la Banque qui aurait entraîné la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante; • un participant qui ne travaille plus pour la Banque sollicite des employés de la Banque; • un participant à la retraite sollicite des employés ou des clients de la Banque.
Anti-couverture		
Titres de capitaux propres	Tous les participants aux régimes de titres de capitaux propres (y compris les administrateurs)	Il est interdit aux employés et aux administrateurs de recourir à toute forme de couverture personnelle (par exemple des contrats variables prépayés, des swaps de titres de capitaux propres, des tunnels ou des parts de fonds d'échange) afin de réduire les risques et de contourner le principe d'harmonisation des risques avec les intérêts des actionnaires qui est intégré aux attributions incitatives à moyen et à long terme ou à d'autres actions ou titres de la Banque qu'ils détiennent.
Autres mécanismes		
Considérations relatives à la performance individuelle	Tous les employés	Les directeurs tiennent compte des responsabilités en matière de risque, d'audit et de conformité dans le cadre des évaluations de performance individuelles et lorsqu'ils prennent des décisions au sujet de la rémunération.
Limites sur les garanties	Tous les employés	La rémunération incitative reçue par les nouveaux employés peut être garantie pendant au plus 12 mois, ce que le comité juge suffisant pour assurer leur transition au sein de la Banque.
Changement de contrôle ^{a)}	Tous les participants aux régimes de titres de capitaux propres	Le régime d'options d'achat d'actions prévoit un double critère de déclenchement aux fins de l'acquisition anticipée des droits afférents aux options d'achat d'actions en cas de changement de contrôle de la Banque. Les droits afférents aux options d'achat d'actions s'acquerront immédiatement s'il est mis fin à l'emploi d'un participant sans cause juste et suffisante. L'acquisition des droits afférents aux DVAAR et aux DVAR est maintenue en cas de changement de contrôle ou s'il est mis fin à l'emploi de l'employé sans cause juste et suffisante.

a) Un changement de contrôle survient dans les circonstances suivantes : i) au moins 50 % des titres comportant droit de vote en circulation sont acquis; ii) la totalité ou la quasi-totalité des actifs de la société sont vendus, cédés ou transférés, sauf à une filiale; iii) la Banque est acquise par voie de fusion, de regroupement ou autrement ou de dissolution de la Banque ou iv) un changement survient dans la majorité de nos membres du Conseil.

RÉSULTATS ET RÉMUNÉRATION EN 2015

Résultats en 2015

Mesure	Ajusté pour 2015	Ajusté pour 2014	Ajusté pour 2013	2015 par rapport à 2014
Bénéfice net	4 681 M\$	4 453 M\$	4 223 M\$	+5 %
RCP	13,3 %	14,4 %	15,0 %	-110 points de base
BPA	7,00 \$	6,59 \$	6,21 \$	+6 %
Ratio de fonds propres sous forme d'actions ordinaires de catégorie 1 selon Bâle III	10,7 %	10,1 %	9,9 %	+60 points de base

Mesure	Ajusté pour 2015	Ajusté pour 2014	Ajusté pour 2013	2015 par rapport à 2014
Bénéfice net	4 405 M\$	4 333 M\$	4 195 M\$	+2 %
RCP	12,5 %	14,0 %	14,9 %	-150 points de base
BPA	6,57 \$	6,41 \$	6,17 \$	+2 %
Ratio de fonds propres sous forme d'actions ordinaires de catégorie 1 selon Bâle III	10,7 %	10,1 %	9,9 %	+60 points de base

Autres mesures	2015		2014		2013	
	Banque	Groupe de référence canadien	Banque	Groupe de référence canadien	Banque	Groupe de référence canadien
RTCP sur un an ^{a)}	-3,0 %	-4,6 %	17,1 %	18,8 %	28,8 %	22,4 %
RTCP sur trois ans ^{a)}	13,5 %	11,5 %	16,7 %	18,0 %	11,5 %	12,0 %

a) Le rendement total des capitaux propres annuel moyen est calculé en fonction du cours de clôture des actions le 31 octobre 2015 et dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes versés au cours de la période. Le groupe de référence canadien est constitué des cinq autres plus grandes banques canadiennes, à l'exclusion de BMO.

Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR et sont décrites à la page 33 du rapport annuel de 2015 de la Banque.

En 2015, le bénéfice net ajusté a atteint 4 681 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 228 millions de dollars ou 5 %. Le BPA ajusté s'est établi à 7,00 \$, ce qui représente une augmentation de 0,41 \$ ou 6 % par rapport aux résultats record de 2014. Le taux de croissance du BPA ajusté annuel moyen sur cinq ans de la Banque s'est établi à 7,9 %, ce qui est conforme à notre objectif à moyen terme de réaliser une croissance du BPA ajusté annuel moyen variant de 7 % à 10 %.

La croissance du bénéfice net ajusté a été touchée par une baisse des recouvrements de créances et une hausse du taux d'imposition effectif par rapport à 2014. La croissance a été élevée comparativement à celle des banques de notre groupe de référence canadien sur le plan tant des revenus nets ajustés que du profit établi avant la dotation à la provision et les impôts, ce qui reflète une bonne performance d'exploitation de base.

PE Canada, PE États-Unis et Gestion du patrimoine ont tous connu des exercices record en 2015. PE Canada a réalisé un bénéfice de 2,1 milliards de dollars, qui était en hausse de 4 % par rapport à celui de l'exercice précédent et amélioré sa performance au cours du deuxième semestre de l'exercice. En dollars canadiens, le bénéfice net ajusté de 880 millions de dollars de PE États-Unis était en hausse de 25 % par rapport à celui de l'exercice précédent et de 9 % en dollars américains. Le bénéfice net ajusté de Gestion du patrimoine a atteint 955 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 13 % par rapport à l'exercice précédent. Cette hausse est attribuable à une bonne croissance interne et au fait que nous avons bénéficié pour la première année complète des avantages de l'acquisition de F&C Asset Management plc, qui fait maintenant partie de BMO Gestion mondiale d'actifs. Le bénéfice net ajusté de BMO Marchés des capitaux a atteint un peu plus de 1 milliard de dollars, ce qui représente une légère baisse par rapport à l'exercice dernier en raison en partie l'approche prudente adoptée par la Banque envers le risque au deuxième semestre de l'exercice, qui s'est caractérisé par une volatilité importante.

BMO a maintenu de solides assises financières tout au long de l'exercice, ce qui lui a donné de la flexibilité pour maximiser la valeur à long terme en tirant avantage des occasions de croissance et en remboursant du capital aux actionnaires sous forme de hausses de dividendes et de rachats d'actions. Les attentes accrues en matière de capitaux envers les banques à l'échelle internationale ont donné lieu à une hausse des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires au cours des dernières années, ce qui, toutes choses étant égales par ailleurs, a eu une incidence défavorable sur le rendement des capitaux propres. Le RCP ajusté de la Banque était de 13,3 % en 2015 comparativement à 14,4 % en 2014, et son rendement des capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires ajusté a atteint 16,4 % comparativement à 17,4 %. La majeure partie de cette baisse était attribuable à l'incidence du raffermissement du dollar américain, qui a eu un effet à la hausse sur la valeur comptable et le capital détenu par la Banque en 2015.

La Banque n'a pas atteint son objectif en matière de levier d'exploitation cette année. Néanmoins, elle continue de mettre l'accent sur l'amélioration de l'efficacité et un levier d'exploitation positif, tout en investissant dans les activités et en stimulant la croissance des revenus en mettant fortement l'accent sur le client et en maintenant une discipline dans la gestion des coûts. Il en est résulté un levier d'exploitation ajusté positif sur la base des revenus nets au cours de chacun des deux derniers trimestres de 2015.

La Banque a gardé le cap sur ses priorités stratégiques, qui ont su nous orienter dans un contexte où les attentes évoluent constamment, où la concurrence est de plus en plus vive et où les marchés continuent d'être incertains. Dans le cadre de la gestion des activités et des risques, BMO reconnaît l'importance d'établir un équilibre entre la rentabilité courante et la capacité d'atteindre ses objectifs au cours d'une seule période, et la nécessité d'investir dans les activités de la Banque aux fins du maintien de sa solidité à long terme et de ses perspectives de croissance futures. La Banque a fait de bons progrès sur le plan de ses priorités stratégiques, qui consistent notamment à acquérir d'autres compétences en matière de services bancaires numériques, à revoir son infrastructure technologique, à optimiser sa structure de coûts afin d'offrir de meilleures efficacités et à acquérir les activités de financement du transport de General Electric Capital Corporation, en tablant sur la position de BMO en tant que chef de file du marché des services bancaires commerciaux.

Les bons résultats de la Banque reflètent une stratégie de croissance bien exécutée, les avantages d'une diversification des activités et une exécution réussie compte tenu des priorités stratégiques. BMO continue d'axer ses efforts sur l'amélioration de l'efficacité et un levier d'exploitation positif, par une stimulation de la croissance des revenus en mettant fortement l'accent sur le client et en maintenant une discipline dans la gestion des coûts.

Montant global des attributions octroyées aux termes des régimes incitatifs

Afin de continuer de stimuler la croissance, la Banque a pour philosophie de fixer des cibles financières qui sont conçues pour faire progresser l'organisation. Nous estimons que le fait de placer la barre haute encourage l'organisation à produire une performance élevée et est conforme à notre objectif de produire une performance de premier quartile par rapport à la performance des banques de notre groupe de référence canadien. Le rendement total des capitaux propres sur trois ans supérieur à la moyenne que BMO a réalisé reflète les progrès qu'elle a effectués dans l'atteinte de cet objectif.

Les cibles financières à moyen terme de BMO permettent d'établir une fourchette de performances prévues au fil du temps, y compris livrer un RTCP supérieur. La Banque dresse un plan d'affaires annuel en fonction de ces cibles ainsi que de facteurs environnementaux et propres à la Banque pertinents pour l'année en cause. Elle fixe ensuite des objectifs de performance annuels auxquels elle associe un montant global incitatif selon que ces objectifs ont été atteints ou non. Vous trouverez des renseignements supplémentaires à ce sujet à la page 70. Conformément à notre philosophie qui consiste à placer la barre haute, les objectifs de performance annuels sont ambitieux.

La Banque a affiché une bonne performance en 2015. En fait, elle a réalisé une performance record pour l'ensemble de la Banque et pour les Services bancaires Particuliers et entreprises ainsi que Gestion du patrimoine, et ce, même si la croissance du PIB réel au Canada et aux États-Unis a été sensiblement inférieure à ce qui avait été prévu au moment où les objectifs ont été établis. Cette performance a été partiellement annulée par un dollar américain plus fort que prévu. En outre, les taux d'intérêt n'ont pas monté comme prévu aux États-Unis et ont diminué au Canada, ce qui a eu une incidence négative sur les résultats financiers eu égard aux objectifs. Dans ce contexte économique changeant, bien que la Banque n'ait pas atteint tous ses objectifs de performance pour l'exercice, son rendement total des capitaux propres sur un an et son rendement total des capitaux propres sur trois ans ont été supérieurs à la

moyenne pour le groupe de référence canadien et à la performance globale sur le marché canadien. Si la Banque avait atteint son objectif en matière de bénéfice par action ajusté, elle se serait classée première parmi les banques de son groupe de référence canadien.

Le montant global des incitatifs à court terme était inférieur à la cible conformément à la formule établie au début de l'exercice, qui reflète la performance réelle des activités. Le comité a également examiné la performance par rapport à celle de nos groupes de référence ainsi qu'un certain nombre de facteurs secondaires pour la Banque dans son ensemble et pour chacun des groupes d'exploitation, mais il n'a pas ajusté les facteurs d'évaluation de la performance calculés ni le montant global des incitatifs des cadres.

Le montant global des incitatifs à moyen et à long terme était également inférieur à la cible conformément aux formules établies, qui reflètent la performance réelle des activités.

Mesures d'évaluation de la performance de la Banque	Manière dont elles sont utilisées	Objectif pour 2015	Résultats pour 2015	Incidence combinée sur le montant global des incitatifs
Croissance des revenus ajustés, déduction faite des SCVP ^{a)}	La performance absolue détermine le montant global des incitatifs à court terme et 50 % du montant global des incitatifs à moyen et à long terme	7,6 %	8,5 % (supérieurs)	
Croissance du bénéfice par action (BPA) ajusté		7,5 %	6,2 % (inférieurs)	
Rendement du capital ajusté		14,1 %	13,3 % (inférieurs)	
Ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVP ^{a)}		62,7 %	65,2 % (inférieurs)	
RTCP sur trois ans par rapport à celui du groupe de référence canadien ^{b)}	La performance relative représente 50 % du montant global des incitatifs à moyen et à long terme	Égal ou supérieur à la moyenne	75 points de base au-dessus de la moyenne (supérieurs)	

Incitatifs à court terme : inférieurs à la cible

Incitatifs à moyen et à long terme : inférieurs à la cible

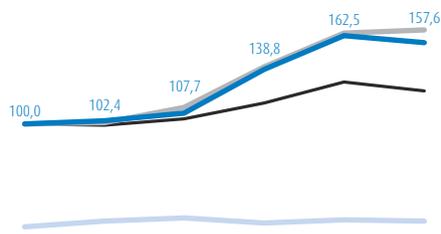
- Depuis le premier trimestre de 2015, les sinistres, commissions et variations des passifs au titre des indemnités (SCVP) sont publiés séparément. Auparavant, ils étaient publiés en tant que réduction des revenus autres que d'intérêts.
- Le RTCP sur trois ans calculé aux fins de la rémunération diffère du RTCP sur trois ans indiqué ci-dessus et publié dans notre rapport annuel de 2015, car il est calculé en fonction du cours moyen des actions sur une période de 90 jours se terminant le 31 octobre plutôt que par rapport au cours de clôture le 31 octobre.

Création d'une valeur pour les actionnaires

Rendements des actionnaires

Le graphique ci-après compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions de BMO le 31 octobre 2010 à la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans chacun de deux indices de la TSX pour la même période. Ce graphique compare également la rémunération totale attribuée au chef de la direction, au chef des finances et aux trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés au cours de chaque exercice. Se reporter à la page 88 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'harmonisation de la rémunération de M. Downe avec les rendements des actionnaires.

Rendement cumulatif (\$)



	2010	2011	2012	2013	2014	2015
— Rendement des actions de BMO ^(a)	100,0	102,4	107,7	138,8	162,5	157,6
— Indice composé S&P/TSX	100,0	99,2	103,6	115,0	129,5	123,5
— Sous-indice des services financiers de l'indice composé S&P/TSX	100,0	100,9	112,0	140,5	164,2	166,3
— Rémunération totale des membres de la haute direction visés ^{(b)(c)}	27,7	31,7	33,8	30,2	32,5	31,6

- Il s'agit de la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2010, qui tient compte de la variation du cours des actions et des dividendes réinvestis.
- Comprend le salaire de base, la rémunération incitative à court terme annuelle, la valeur des attributions à moyen terme au moment de l'octroi, la juste valeur marchande des attributions à long terme au moment de l'octroi, toute autre rémunération et la charge annuelle liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour les membres de la haute direction visés au cours de chaque exercice.
- En 2015, en 2014, en 2013, en 2012 et en 2011, les membres de la haute direction visés étaient W.A. Downe, T.E. Flynn et les trois membres de la direction les mieux rémunérés à part le chef de la direction et le chef des finances. En 2010, les membres de la haute direction visés étaient W.A. Downe, R.C. Robertson, en plus des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés à part le chef de la direction et le chef des finances.

Ratio du coût de la direction

En réponse à une proposition d'actionnaire reçue en 2005, BMO s'est engagée à élaborer, en collaboration avec d'autres institutions financières, un ratio du coût de la direction devant être déclaré chaque année. Cette mesure indique que la rémunération des cadres de BMO est demeurée relativement stable au cours des trois derniers exercices et demeure inférieure à 1 % du bénéfice net après impôts.

	2015	2014	2013
Bénéfice net comptable après impôts (M\$)	4 405	4 333	4 195
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (M\$)	31,6	32,5	30,2
Ratio du coût de la direction exprimé en pourcentage du bénéfice net après impôts (%)	0,72	0,75	0,72

La rémunération totale correspond à la somme du salaire de base, des incitatifs à court terme, à moyen terme et à long terme, de toute autre rémunération et de la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération des membres de la haute direction visés selon les circulaires de sollicitation de procurations de la direction de la Banque publiées en 2013, en 2014 et en 2015.

Les profils présentés ci-après font état de la rémunération qui a été attribuée à chaque membre de la haute direction visé pour l'exercice 2015, y compris la proportion de la rémunération à risque et la proportion de la rémunération fondée sur la performance reportée. Il y a lieu de préciser que le montant de la rémunération incitative que chaque cadre a réellement reçue était fondé sur le montant global des incitatifs ainsi que sur la performance par rapport aux objectifs individuels.

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2015

William A. Downe, chef de la direction



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

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

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

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

Rémunération en 2015

(\$ CA)	2015	2014	2013
Espèces			
Salaire en \$ US ^{a)}	1 500 000	1 458 333	1 250 000
Salaire ^{b)}	1 882 050	1 594 979	1 279 375
Incitatif à court terme (prime)	1 361 700	1 750 000	1 300 000
Montant total en espèces	3 243 750	3 344 979	2 579 375
Titres de capitaux propres			
Droits à la valeur d'actions liés au rendement	3 516 250	3 400 000	3 500 000
Options d'achat d'actions	873 000	800 000	1 250 000
Droits différés à la valeur d'actions	2 522 000	2 400 000	2 150 000
Montant total des titres de capitaux propres	6 911 250	6 600 000	6 900 000
Rémunération directe totale	10 155 000	9 944 979	9 479 375
La rémunération directe totale de M. Downe représente 96,7 % de sa cible.			

84%
tranche de la
rémunération
variable reportée
de M. Downe
pour 2015

- a) 1,5 million de dollars américains depuis le 1^{er} janvier 2014.
- b) M. Downe touche son salaire en dollars américains. La somme qu'il reçoit est convertie en dollars canadiens aux fins de la rémunération à l'aide des taux de change moyens suivants pour chaque exercice :
 - 2015 : 1,00 \$ US = 1,2547 \$ CA;
 - 2014 : 1,00 \$ US = 1,0937 \$ CA;
 - 2013 : 1,00 \$ US = 1,0235 \$ CA.

Cible pour 2015

Le Conseil a examiné la rémunération directe totale cible de M. Downe qui s'élève à 10,5 millions de dollars et il n'y a apporté aucune modification pour 2015.

Performance en 2015

Le comité a évalué la performance de M. Downe cette année et est satisfait des résultats de la Banque et des progrès qu'elle a réalisés cette année sous son leadership. M. Downe est le chef de la direction le plus expérimenté de tous les chefs de la direction des banques canadiennes, et la performance de BMO en 2015 a été bonne puisqu'elle a surpassé les records de 2014. De plus, PE Canada, PE États-Unis et Gestion du patrimoine ont livré des résultats record et le rendement total des capitaux propres a été supérieur à la moyenne de son groupe de référence canadien. Ces résultats solides reflètent une stratégie de croissance bien exécutée. Grâce à la diversification des activités de la Banque et aux travaux réalisés par M. Downe conjointement avec le comité des ressources humaines et le Conseil pour former la nouvelle génération de dirigeants organisationnels, la Banque est bien placée pour réaliser une croissance et obtenir du succès au cours des prochaines années.

Se reporter aux pages 28 et 29 du rapport annuel de 2015 de la Banque pour obtenir une analyse complète de la performance de la Banque eu égard à ses priorités stratégiques en 2015.

D'après les résultats obtenus par la Banque par rapport à ses objectifs ambitieux cette année, la rémunération directe totale de M. Downe en 2015 a été établie à un niveau légèrement inférieur à sa cible. M. Downe touche son salaire en dollars américains du fait qu'il a occupé un poste précédemment aux États-Unis auprès de la Banque. Pour atténuer l'incidence de la vigueur du dollar américain sur son salaire de base, nous avons également réduit sa rémunération en espèces variables et ramené sa rémunération directe totale à 10,155 millions de dollars, soit 96,7 % de sa rémunération cible totale.

Attributions incitatives

Les attributions incitatives de M. Downe sont fondées sur la performance de la Banque. La Banque a affiché une bonne performance, mais dans l'ensemble, elle a obtenu des résultats légèrement inférieurs aux objectifs ambitieux qu'elle s'était fixés en 2015. Par conséquent, le montant global des incitatifs à court terme était inférieur à la cible. Le montant global des incitatifs à moyen et à long terme était également inférieur à la cible, mais dans une moindre mesure du fait que le RTCP sur trois ans de la Banque était supérieur à celui de son groupe de référence canadien. Se reporter aux pages 84 et 85 pour obtenir des détails à ce sujet.

Cible pour 2016

Le Conseil a examiné la rémunération directe cible totale de M. Downe et n'y a apporté aucune modification pour 2016.

Harmonisation de la rémunération avec la performance

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

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

Exercice	Rémunération directe totale			Valeur pour les actionnaires (\$) ^{c)}
	Valeur au moment de l'attribution (\$)	Valeur au 31 octobre 2015 (\$) ^{a)}	Valeur au 31 octobre 2015 exprimée en pourcentage de la valeur au moment de l'attribution (%) ^{b)}	
2010	9 542 600	12 719 715	133	158
2011	9 876 250	14 592 577	148	154
2012	9 204 000	11 948 093	130	146
2013	9 479 375	9 679 377	102	114
2014	9 944 979	8 967 145	90	97
Moyenne pondérée			121	134

a) La rémunération directe totale de M. Downe calculée au 31 octobre 2015 comprend ce qui suit :

- le salaire réel et les paiements incitatifs en espèces reçus durant l'année d'attribution;
- la valeur réelle tirée de droits à la valeur d'actions acquis et d'options exercées qui ont été octroyés durant la période d'évaluation;
- la valeur au 31 octobre 2015 de droits à la valeur d'actions qui n'ont pas été acquis;
- la valeur dans le cours au 31 octobre 2015 d'options d'achat d'actions octroyées;
- la rémunération reçue en dollars américains a été convertie en dollars canadiens (se reporter à la page 87 pour connaître les taux de change).

b) Représente la valeur de la rémunération directe totale de M. Downe calculée au 31 octobre 2015, exprimée en pourcentage de sa rémunération directe totale durant l'année de l'attribution.

c) Représente la valeur cumulative au 31 octobre 2015 d'un placement de 100 \$ dans les actions le 1^{er} novembre de l'année de l'attribution, y compris les dividendes réinvestis.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2015						
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DVAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
7,0	19 516 564	0	11 033 827	27 021 828	57 572 219	30,59

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

Régime de retraite

Le comité des ressources humaines a plafonné les prestations de retraite de M. Downe à 1 million de dollars américains (valeur actuelle de 1 307 500 \$ CA), plafond qu'il a atteint en 2012 (se reporter à la page 103). Cette somme est payable immédiatement sans réduction et n'augmentera pas à mesure que des d'années de service décomptées ou des gains futurs supplémentaires seront cumulés.

M. Downe participe à ce qui suit :

- le régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (maintenant appelé Régime de retraite de BMO – Canada), qui est un régime de retraite à prestations déterminées agréé par le gouvernement fédéral à l'intention des employés canadiens admissibles;
- une convention d'allocation de retraite, soit une entente non agréée financée par la Banque qui définit ses ententes de retraite, clarifie ses droits en cas de changement de contrôle et limite à 1 million de dollars américains ses prestations de retraite annuelles, et ce, sans égard à ses années de service, à son salaire ou à ses primes.

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

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

Thomas E. Flynn, chef des finances



M. Flynn est responsable de la gouvernance financière et des communications de l'entreprise. Il dirige les activités de gestion et de surveillance de la gouvernance et de l'information financières, de gestion de la trésorerie et du capital, de développement de l'organisation, de relations avec les investisseurs, de fiscalité et de communications d'entreprise à l'échelle de la Banque.

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

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

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

Rémunération en 2015

(\$ CA)	2015	2014	2013
Espèces			
Salaire	500 000	500 000	500 000
Incitatif à court terme (prime)	750 000	765 000	700 000
Montant total en espèces	1 250 000	1 265 000	1 200 000
Titres de capitaux propres			
Incitatif à moyen terme (DVAR)	1 250 000	1 250 000	900 000
Incitatif à long terme			
• options d'achat d'actions	270 000	270 000	540 000
• droits différés à la valeur d'actions	430 000	415 000	360 000
Montant total des titres de capitaux propres	1 950 000	1 935 000	1 800 000
Rémunération directe totale	3 200 000	3 200 000	3 000 000

* Avant 2015, les incitatifs à moyen terme étaient octroyés sous forme de DVAAR.

72%
tranche de la
rémunération
variable reportée
de M. Flynn
pour 2015

Cible pour 2015

La rémunération directe totale cible de M. Flynn pour 2015 n'a pas varié par rapport à 2014.

Performance en 2015

Le chef de la direction a évalué la performance de M. Flynn pour 2015 eu égard à ses principaux objectifs individuels :

- il a réparti de façon équilibrée les investissements dans les mesures clés et la gestion des frais;
- il a pris un rôle de leadership important dans l'acquisition des activités de financement du transport de General Electric Capital Corporation;
- il a amélioré les contrôles financiers et contribué à la performance globale de la Banque en matière de risques et de réglementation;
- il a fait des progrès substantiels au chapitre de la planification des compétences et de la relève dans les fonctions de finances et de communications.

M. Flynn a obtenu une bonne performance eu égard à ses objectifs individuels. Son discernement, sa perspective équilibrée et ses compétences professionnelles sont importants pour l'atteinte des objectifs stratégiques de la Banque. Sa rémunération directe totale était fondée sur le montant global des incitatifs calculé. Par conséquent, elle était inférieure à la cible étant donné que la Banque n'a pas atteint tous ses objectifs.

Attributions incitatives

Le montant global des attributions incitatives de M. Flynn était fondé sur la performance de la Banque. La Banque a affiché une bonne performance, mais n'a pas atteint tous ses objectifs ambitieux pour 2015.

Par conséquent, le montant global des incitatifs à court terme était inférieur à la cible. Le montant global des incitatifs à moyen terme et à long terme était également inférieur à la cible cette année, mais dans une moindre mesure étant donné que le RTPC sur trois ans de la Banque par rapport à celui de son groupe de référence s'était amélioré par rapport à 2014. Se reporter aux pages 84 et 85 pour obtenir des détails à ce sujet.

Cible pour 2016

La rémunération directe totale cible de M. Flynn a diminué pour 2016, mais son salaire de base est demeuré le même. Le comité estime que ce changement reflète mieux les responsabilités inhérentes à son rôle et rend sa rémunération concurrentielle par rapport au marché.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 72 % de la rémunération variable totale de M. Flynn pour 2015 est reportée.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2015						
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DVAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale\ d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	1 041 353	2 287 106	1 280 001	1 792 189	6 400 649	12,80

Régime de retraite

M. Flynn participe à ce qui suit :

- le régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (maintenant appelé Régime de retraite de BMO – Canada), qui est un régime de retraite à prestations déterminées agréé par le gouvernement fédéral à l'intention des employés canadiens admissibles;
- le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction (le « régime complémentaire »), qui est une convention non agréée financée par la Banque à l'intention des cadres, des directeurs généraux désignés et des dirigeants désignés.

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

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

Les prestations de retraite annuelles de M. Flynn totalisent à ce jour 216 373 \$ et sont payables, sans réduction, à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Flynn accumulera des années de service décomptées et des gains. Se reporter aux pages 103 et 104 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

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



M. Techar assume la responsabilité générale des Services bancaires Particuliers et entreprises et de la Gestion de patrimoine de BMO en Amérique du Nord ainsi que des circuits de distribution au détail de la Banque, qui servent plus de neuf millions de clients. Il doit également superviser certains aspects des fonctions liées au marketing, à la technologie et à l'exploitation afin que la Banque puisse offrir une expérience client exemplaire et réagir de façon appropriée aux conditions du marché, aux tendances et aux nouvelles technologies.

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

- 1984 Il entre au service de la Banque
- 2001 Il est nommé président et chef de la direction de Harris Bankcorp, Inc.
- 2006 Il est nommé président et chef de la direction, Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada
- 2013 Il est nommé à son poste actuel le 1^{er} novembre

Il a commencé sa carrière auprès de la Banque dans le secteur des Services bancaires aux grandes entreprises, puis a acquis plusieurs années d'expérience internationale aux États-Unis et en tant que premier vice-président et directeur général à Londres, en Angleterre.

M. Techar est titulaire d'un baccalauréat ès sciences et d'un diplôme en génie de l'université Princeton ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires de l'université de Denver.

Rémunération en 2015

(\$ CA)	2015	2014	2013
Espèces			
Salaire en \$ US ^{a)}	741 667	700 000	600 000
Salaire ^{b)}	930 569	765 590	614 100
Incitatif à court terme (prime)	925 000	970 000	1 000 000
Montant total en espèces	1 855 569	1 735 590	1 614 100
Titres de capitaux propres			
Incitatif à moyen terme (DVAR)*	2 550 000	2 550 000	1 200 000
Incitatif à long terme			
• options d'achat d'actions	465 000	470 000	600 000
• droits différés à la valeur d'actions	710 000	710 000	600 000
Montant total des titres de capitaux propres	3 725 000	3 730 000	2 400 000
Rémunération directe totale	5 580 569	5 465 590	4 014 100

*Avant 2015, les incitatifs à moyen terme étaient octroyés sous forme de DVAAR.

a) 750 000 \$ US depuis le 1^{er} janvier 2015.

b) M. Techar touche son salaire en dollars américains. La somme qu'il reçoit est convertie en dollars canadiens aux fins de la rémunération à l'aide des taux de change moyens suivants pour chaque exercice :

- 2015 : 1,00 \$ US = 1,2547 \$ CA;
- 2014 : 1,00 \$ US = 1,0937 \$ CA;
- 2013 : 1,00 \$ US = 1,0235 \$ CA.

Cible pour 2015

La rémunération directe totale cible de M. Techar pour 2015 n'a pas changé. Cependant, son salaire de base a été majoré de 50 000 \$.

Performance en 2015

Le chef de la direction a évalué la performance de M. Techar pour 2015 eu égard à ses principaux objectifs individuels :

- il a dirigé l'élaboration du modèle de valeurs et de comportements de la Banque *Être BMO* pour amorcer un changement de culture et faciliter le déploiement réussi de la marque rafraîchie de BMO;
- il a livré des résultats solides au sein de PE États-Unis et de Gestion de patrimoine et il a concrétisé des occasions intergroupes;

- il a établi le processus de planification et de gestion des investissements d'entreprise en harmonisant financement, stratégies relatives aux clients et technologie;
- il a aidé à renforcer l'équipe de direction actuelle et la relève.

M. Techar a obtenu une bonne performance eu égard à ses objectifs individuels cette année. Il a fait preuve de leadership dans la concrétisation de la vision de BMO, soit être la banque modèle en matière d'expérience client exceptionnelle, et réussi à fidéliser davantage la clientèle et à respecter la promesse de la Banque au sujet de la marque. Sa rémunération directe totale a été calculée en fonction du montant global des incitatifs et était donc légèrement inférieure à la cible étant donné que la Banque n'a pas atteint tous ses objectifs.

Attributions incitatives

Les attributions incitatives de M. Techar ont été établies en fonction de la performance de la Banque. La Banque a affiché une bonne performance, mais n'a pas atteint tous ses objectifs pour 2015. Par conséquent, le montant global des attributions incitatives à court terme était inférieur à la cible. Le montant global des incitatifs à moyen terme et à long terme était également inférieur à la cible, mais dans une moindre mesure du fait que le RTCP sur trois ans de la Banque par rapport à celui de son groupe de référence canadien s'était amélioré par rapport à celui de 2014. Se reporter aux pages 84 et 85 pour obtenir des détails à ce sujet.

Cible pour 2016

En raison de la performance élevée et du leadership de M. Techar dans l'ensemble de la Banque, sa rémunération directe totale cible sera majorée pour 2016, mais son salaire de base demeurera le même.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 80 % de la rémunération variable totale de M. Techar pour 2015 est reportée.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2015

Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DVAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	3 907 436	3 932 807	2 611 201	9 843 700	20 295 144	21,81

Régime de retraite

M. Techar participe à ce qui suit :

- le régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque (maintenant appelé Régime de retraite de BMO – Canada), qui est un régime de retraite à prestations déterminées agréé par le gouvernement fédéral à l'intention des employés canadiens admissibles;
- la portion à prestations déterminées basées sur les gains moyens de fin de carrière du régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris (le « régime de Harris »), régime financé par l'entreprise offert à tous les employés admissibles de BMO Harris, y compris les cadres, qui est maintenant fermé aux nouveaux membres;
- une convention d'allocation de retraite non agréée et financée par la Banque, qui définit l'ensemble de ses ententes de retraite et clarifie ses droits en cas de changement de contrôle.

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

- elles correspondent à 2 % de la somme de ses gains ouvrant droit à pension, multipliés par ses années de service décomptées;
- les gains ouvrant droit à pension de M. Techar sont établis en dollars américains et plafonnés à 145 % de son salaire de base. Ils se définissent comme la somme de son salaire pour les 12 derniers mois et de la moyenne des cinq attributions consécutives les plus élevées qui lui ont été octroyées aux termes du régime incitatif à court terme;

- elles sont fondées sur son salaire en dollars américains et l'équivalent en dollars américains des attributions qui lui ont été octroyées aux termes du régime incitatif à court terme canadien;
- elles sont payables à l'âge de 60 ans, mais peuvent être versées plus tôt, moyennant une réduction (une réduction de 3 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 60 ans), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- la tranche prise en charge par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal est versée sous forme de paiements périodiques;
- la tranche prise en charge par le régime admissible de Harris est versée sous forme de paiements périodiques ou de somme forfaitaire (au gré de M. Techar); la tranche prise en charge par le régime non admissible de Harris est versée sous forme de somme forfaitaire;
- le reste est converti en espèces et versé sous forme de somme forfaitaire conformément aux modalités de la convention d'allocation de retraite.

Les prestations de retraite annuelles de M. Techar totalisent à ce jour 873 371 \$ et sont payables immédiatement sans réduction. Cette somme augmentera à mesure que M. Techar accumulera des années de service décomptées et des gains supplémentaires. Se reporter aux pages 103 et 104 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

Darryl White, chef, BMO Marchés des capitaux



M. White dirige les activités de BMO Marchés des capitaux et il est responsable des interactions de BMO Groupe financier avec les entreprises, les institutions et les administrations publiques. Il préside les comités d'exploitation, de direction et de gestion de BMO Marchés des capitaux.

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

- 1994 Il se joint au Groupe de services bancaires d'investissement de BMO à Toronto et gravit les échelons de l'organisation en occupant divers postes au sein des secteurs Fusions et acquisitions, Secteurs diversifiés et Médias et communications
- 2006 Il est nommé premier directeur général et chef, Investissements et services aux grandes entreprises Montréal. Il a aussi occupé le poste de cochef du secteur Médias et communications
- 2010 Il est nommé chef délégué, Investissements et services aux grandes entreprises, Canada et chef mondial, Marchés des titres de capitaux
- 2014 Il est nommé à son poste actuel le 1^{er} novembre

M. White a été lauréat du prix *Top 40 under 40* décerné aux 40 leaders canadiens de moins de 40 ans les plus prometteurs, et figure sur la liste d'honneur du doyen de l'Ivey Business School de l'université Western. De plus, il a suivi le programme en gestion avancée de la Harvard Business School.

Rémunération en 2015

(\$ CA)	2015	2014	2013
Espèces			
Salaires ^{a)}	400 000	241 667	200 000
Incentif à court terme (prime)	1 975 000	1 986 923	2 525 000
Montant total en espèces	2 375 000	2 228 590	2 725 000
Titres de capitaux propres			
Incentif à moyen terme (DVAR) [*]	2 600 000	2 385 877	2 287 490
Incentif à long terme			
• options d'achat d'actions	625 000	247 950	237 510
• droits différés à la valeur d'actions	800 000	0	0
Montant total des titres de capitaux propres	4 025 000	2 633 827	2 525 000
Rémunération directe totale	6 400 000	4 862 417	5 250 000

* Avant 2015, les incitatifs à moyen terme étaient octroyés sous forme de DVAAR.

a) 250 000 \$ depuis le 1^{er} janvier 2014.

67%⁻
tranche de la
rémunération
variable reportée
de M. White
pour 2015

Cible pour 2015

Lorsque M. White a été nommé chef, BMO Marchés des capitaux le 1^{er} novembre 2014, sa rémunération totale cible a été établie en fonction des responsabilités inhérentes à son rôle.

Performance en 2015

Le chef de la direction a évalué la performance de M. White pour 2015 eu égard à ses objectifs individuels :

- il a acquis une part de marché prépondérante au Canada, en haussant de 4 % les revenus, qui se sont établis à 3 873 millions de dollars;
- il a réorganisé avec succès l'équipe de direction de Marchés des capitaux tout en faisant avancer la stratégie de gestion des compétences de la Banque;
- il a stimulé la performance liée aux activités axées sur les clients aux États-Unis en vue de soutenir la croissance du bénéfice futur;
- il a amélioré les pratiques en matière de gestion des risques, de réglementation et de conformité de BMO Marchés des capitaux.

Se reporter aux pages 58 à 61 de notre rapport annuel pour obtenir une analyse complète des objectifs et réalisations de ce groupe en 2015.

M. White a obtenu une excellente performance eu égard à ses objectifs individuels pour l'exercice. Ses solides compétences et son importante contribution constituent des atouts pour la Banque. Sa rémunération directe totale était inférieure à la cible étant donné que BMO Marchés des capitaux n'a pas atteint tous ses objectifs.

Attributions incitatives

Les incitatifs à court terme de M. White ont été établis dans une proportion de 25 % en fonction de la performance de la Banque et dans une proportion de 75 % en fonction de la performance de BMO Marchés des capitaux. Le montant global des incitatifs à court terme était inférieur au montant cible compte tenu des résultats de la Banque et des résultats des groupes d'exploitation. Le montant global des incitatifs en vertu des régimes incitatifs à moyen terme et à long terme a été établi dans une proportion de 50 % en fonction du RTCP relatif sur trois ans et de 50 % en fonction de la performance de BMO Marchés des capitaux. Il était légèrement inférieur à sa cible cette année en raison des résultats de la Banque des groupes d'exploitation. Se reporter aux pages 84 et 85 pour obtenir des détails à ce sujet.

Régime incitatif à court terme			Incidence sur le montant global des incitatifs
Mesures d'évaluation de BMO Marchés des capitaux ^{a)}	Rendement pour 2015 ^{b)}		
Bénéfice net ajusté	Inférieur à la cible	Le bénéfice net ajusté était inférieur à la cible en raison de revenus inférieurs à la cible.	Inférieur à la cible
Ratio d'efficacité ajusté	Inférieur à la cible	Le ratio d'efficacité ajusté de 64,2 % était inférieur à la cible également en raison d'incitatifs inférieurs à la cible.	
Rendement des capitaux propres ajusté - RCP et PEN	Inférieur à la cible	Le RCP ajusté était inférieur à la cible en raison d'un bénéfice net ajusté inférieur à la cible et d'un capital inférieur à la cible.	
Fidélisation de la clientèle/ expérience client	Supérieur à la cible	La mesure d'évaluation de la fidélisation de la clientèle était légèrement supérieure à la cible.	

a) Les résultats ajustés excluent l'amortissement des actifs incorporels liés aux acquisitions (2 millions de dollars après impôts en 2015). Les mesures ajustées sont non conformes aux PCGR et expliquées plus en détail à la page 33 du rapport annuel de 2015 de la Banque.

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

Se reporter à la page 71 pour connaître les mesures d'évaluation de la performance de la Banque aux termes du régime incitatif à court terme.

Cible pour 2016

Le comité a approuvé une hausse de la rémunération totale cible de M. White pour 2016, y compris une augmentation de son salaire de base, qui a été porté à 500 000 \$. Le comité estime que cette modification reflète les responsabilités inhérentes à son rôle et rend sa rémunération concurrentielle par rapport au marché.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 67 % de la rémunération variable totale de M. White pour 2015 est reportée.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2015						
Multiple requis de la rémunération directe cible totale	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DVAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple de la rémunération directe cible totale
1,0	7 261	3 703 859	2 662 401	800 000	7 173 521	Dépasse les exigences

Régime de retraite

M. White est admissible à participer au régime de retraite des employés de Nesbitt Burns, qui est un régime de retraite à cotisations déterminées. Il ne participe pas à ce régime à l'heure actuelle.

Jean-Michel Arès, chef, Technologie et opérations, BMO Groupe financier



M. Arès assume la responsabilité générale de diverses activités et fonctions au sein de Technologie et opérations : Développement technologique et Infrastructure d'entreprise, Opérations - Produits, Affaires immobilières et Stratégies d'approvisionnement. Il stimule l'innovation et aide les secteurs d'activité à tirer pleinement parti de l'utilisation des technologies de l'information et de procédés supérieurs comme outils stratégiques pour fournir un avantage concurrentiel dans la concrétisation de la vision de BMO, soit être la banque modèle en matière d'expérience client.

M. Arès s'est joint à la Banque en avril 2010 et il exerçait alors ses fonctions actuelles. Avant de se joindre à la Banque, il a occupé les postes suivants :

- 1993 Il est consultant chez McKinsey & Company au service de clients des secteurs des télécommunications et des services bancaires
- 1996 Il entre au service de Générale Électrique et est nommé plus tard cette année-là chef de l'information de GE Énergie
- 2000 Il est nommé vice-président et chef de l'information, GE Énergie
- 2002 Il entre au service de la société Coca-Cola à titre de vice-président et chef de l'information et il est nommé ensuite premier vice-président et chef de l'information

M. Arès est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en génie électrique ainsi que d'un MBA de l'Université McGill, à Montréal.

Rémunération en 2015

(\$ CA)	2015	2014	2013
Espèces			
Salaire ^{a)}	500 000	500 000	500 000
Incitatif à court terme (prime)	627 350	546 850	511 750
Montant total en espèces	580 000	700 000	700 000
Titres de capitaux propres			
Incitatif à moyen terme (comprend des DVAR et des DVAAR en 2015)^{b)}			
Incitatif à long terme	3 075 000 ^{b)}	3 190 000 ^{b)}	900 000
options d'achat d'actions			
• droits différés à la valeur d'actions	210 000	250 000	540 000
• Montant total des titres de capitaux propres	320 000	360 000	360 000
Rémunération directe totale	3 605 000	3 800 000	1 800 000
	4 812 350	5 046 850	3 011 750

^{a)} Avant 2015, les incitatifs à moyen terme étaient octroyés sous forme de DVAAR.

a) M. Arès touche son salaire de base en dollars américains. La somme qu'il reçoit est convertie en dollars canadiens aux fins de la rémunération à l'aide des taux de change moyens suivants pour chaque exercice :

- 2015 : 1,00 \$ US = 1,2547 \$ CA;
- 2014 : 1,00 \$ US = 1,0937 \$ CA;
- 2013 : 1,00 \$ US = 1,0235 \$ CA.

b) Comprend les DVAAR attribués dans le cadre d'un projet pluriannuel.

Cible pour 2015

La rémunération directe totale cible de M. Arès est concurrentielle et n'a pas changé pour 2015.

Performance en 2015

Le chef de la direction a évalué la performance de M. Arès pour 2015 eu égard à ses objectifs individuels clés :

- il a fait preuve d'excellence dans l'exploitation et géré efficacement les risques;
- il a revu les plateformes de canaux, mis sur pied des solutions analytiques ainsi que rationalisé et numérisé des processus en vue de créer une expérience client distinctive et un avantage concurrentiel;
- il a mis sur pied des solutions qui satisfont aux exigences en matière de réglementation immédiates et en évolution;
- il a renforcé l'équipe, les processus et la technologie au sein de Technologie et opérations.

M. Arès a obtenu une bonne performance eu égard à ses objectifs individuels cette année. Sa rémunération directe totale était inférieure à la cible cette année du fait que la Banque n'a pas atteint tous ses objectifs et elle comprend un ajustement aux fins d'harmonisation interne.

Attributions incitatives

Les attributions incitatives à court terme de M. Arès ont été établies dans une proportion de 25 % en fonction de la performance de la Banque et dans une proportion de 75 % en fonction de la moyenne pondérée de toutes les mesures d'évaluation des groupes d'exploitation. Le montant total des attributions incitatives à court terme était inférieur à la cible compte tenu des résultats enregistrés par les groupes d'exploitation de la Banque. Le montant global des attributions incitatives à moyen terme et à long terme était également inférieur à la cible cette année pour les mêmes motifs. Se reporter aux pages 84 et 85 pour obtenir des détails à ce sujet.

Cible pour 2016

La rémunération directe totale cible de M. Arès est concurrentielle et n'a pas changé pour 2016. M. Arès demeurera admissible à recevoir des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions dans le cadre d'un projet pluriannuel.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 86 % de la rémunération variable totale de M. Arès pour 2015 est reportée.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2015

Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DVAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	33 418	6 275 106	1 100 801	2 941 827	10 351 152	16,50

Régime de retraite

M. Arès participe à ce qui suit :

- le régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque (maintenant appelé Régime de retraite de BMO - Canada), qui est un régime de retraite à prestations déterminées agréé par le gouvernement fédéral à l'intention des employés canadiens admissibles;
- le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction (le « régime complémentaire »), qui est une convention non agréée financée par la Banque à l'intention des cadres, des directeurs généraux désignés et des dirigeants désignés;
- les dispositions fondées sur le compte du régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris (le « régime de Harris »), régime financé par l'entreprise offert à tous les employés admissibles de BMO/Harris, y compris les cadres.

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

- elles correspondent à 1,25 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certaines limites), multiplié par ses années de service décomptées aux termes du régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque et du régime complémentaire, déduction faite d'une somme au titre du Régime de pensions du Canada (« RPC »), plus 1,25 % de la moyenne de ses cinq attributions incitatives à court terme consécutives les plus élevées, plafonnées à 45 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds) et multipliées par ses années de service décomptées au titre du régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque et du régime complémentaire;

- les prestations de retraite attribuées au régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque et au régime complémentaire sont payables à l'âge de 65 ans, mais peuvent être versées au cours de la période de 10 ans antérieure moyennant une réduction (une réduction de 4 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 65 ans), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- les prestations de retraite attribuées au régime de Harris sont des prestations fondées sur le compte. Les crédits annuels fournissent de 3 % à 8 % de la rémunération admissible en fonction de l'âge et des points de service. Les soldes du compte s'accumulent annuellement avec intérêt fondé sur le taux des obligations du Trésor de 10 ans, sous réserve d'un taux minimum de 5,03 %. Le régime non admissible de Harris prévoit des prestations en sus des limites de rémunération prévues par la loi pour le régime admissible de Harris;
- la tranche versée par le régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque et le régime complémentaire est versée sous forme de paiements périodiques;
- la tranche versée par le régime admissible de Harris est versée sous forme de paiements périodiques ou de somme forfaitaire (au gré de M. Arès) et la tranche versée par le régime non admissible de Harris est versée sous forme de somme forfaitaire.

Les prestations de retraite annuelles de M. Arès totalisent à ce jour 41 856 \$ et sont payables sans réduction à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Arès accumulera des années de service décomptées et des gains supplémentaires. Se reporter aux pages 103 et 104 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

TABLEAUX DE LA RÉMUNÉRATION DES CADRES

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération octroyée aux membres de la haute direction visés au cours de chacun des trois derniers exercices.

Nom et poste principal	Exercice	Salaires (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) ^(a)	Attributions fondées sur des options (\$) ^(b)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$) ^(d)	Autre rémunération (\$) ^(e)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels ^(c)				
William A. Downe Chef de la direction	2015	1 882 050	6 038 250	873 000	1 361 700	0	16 625	10 171 625	
	2014	1 594 979	5 800 000	800 000	1 750 000	0	14 218	9 959 197	
	2013	1 279 375	5 650 000	1 250 000	1 300 000	0	13 050	9 492 425	
Thomas E. Flynn Chef des finances	2015	500 000	1 680 000	270 000	750 000	104 624	14 959	3 319 583	
	2014	500 000	1 665 000	270 000	765 000	89 199	14 959	3 304 158	
	2013	500 000	1 260 000	540 000	700 000	87 992	118 974	3 206 966	
Frank J. Techar Chef de l'exploitation	2015	930 569	3 260 000	465 000	925 000	61 132	85 905	5 727 606	
	2014	765 590	3 260 000	470 000	970 000	866 323	14 218	6 346 131	
	2013	614 100	1 800 000	600 000	1 000 000	1 410 262	316 633	5 740 995	
Darryl White Chef, BMO Marchés des capitaux	2015	400 000	3 400 000	625 000	1 975 000	0	1 726	6 401 726	
	2014	241 667	2 385 877	247 950	1 986 923	0	0	4 862 417	
	2013	200 000	2 287 490	237 510	2 525 000	0	0	5 250 000	
Jean-Michel Arès Chef, Technologie et opérations	2015	627 350	3 395 000 ^(f)	210 000	580 000	50 570	1 087 197	5 950 117	
	2014	546 850	3 550 000 ^(f)	250 000	700 000	44 006	720 462	5 811 318	
	2013	511 750	1 260 000	540 000	700 000	53 556	602 556	3 667 862	

La rémunération en espèces versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change moyens indiqués ci-après pour chaque exercice : 1,00 \$ US = 1,2547 \$ CA en 2015; 1,00 \$ US = 1,0937 \$ CA en 2014 et 1,00 \$ US = 1,0235 \$ CA en 2013.

La valeur des régimes de retraite en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change au comptant au 31 octobre indiqués ci-après pour chaque exercice : 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA en 2015; 1,00 \$ US = 1,1271 \$ CA en 2014 et 1,00 \$ US = 1,0427 \$ CA en 2013.

- Les attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des actions indiquées sont les plus récentes qui ont été approuvées et non celles attribuées il y a 12 mois. Les montants indiqués représentent les valeurs à la date d'octroi au cours de chacune des années civiles 2015, 2014 et 2013. Le tableau ne présente pas la valeur des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des actions octroyées à chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2013, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2012.
 - La valeur des options octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. Downe : 2 100 000 \$; M. Flynn : 508 500 \$; M. Techar : 630 000 \$; M. White : 255 780 \$ et M. Arès : 724 000 \$.
 - La valeur des attributions fondées sur des actions octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. Downe : 4 850 000 \$; M. Flynn : 1 186 500 \$; M. Techar : 1 470 000 \$; M. White : 1 894 220 \$ et M. Arès : 1 356 000 \$.
- Un tiers consultant a préparé une estimation de la valeur des options à la date d'octroi, qui a été examinée par le groupe Gestion du risque de marché de la Banque. Le consultant utilise un modèle d'établissement des prix binomial, qui constitue une méthode d'évaluation couramment utilisée. Il s'est fondé sur des hypothèses clés aux fins du calcul de la valeur des options : rendement en dividendes historique : 4,64 %; volatilité du cours des actions historique : 25,11 %; taux de rendement sans risque : 1,60 % et durée jusqu'à l'exercice : 10 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur de rémunération de chaque option octroyée aux membres de la haute direction visés en décembre 2015 est de 13,90 \$ par option. À des fins comptables, la méthode et les hypothèses utilisées pour l'évaluation des options sont conformes aux lignes directrices énoncées dans la Norme internationale d'information financière 2, *Paiement fondé sur des actions*. Une méthode binomiale d'établissement du prix des options a été utilisée avec les hypothèses suivantes : rendement en dividendes prévu : 5,5 %; volatilité prévue du cours des actions de la Banque : 19,8 % - 20,0 %; taux de rendement sans risque : 1,4 % et durée prévue jusqu'à l'exercice : 6,5 ans - 7,0 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur moyenne pondérée de chaque option octroyée en décembre 2015 est d'environ 7,60 \$ par option. La valeur de rémunération des options octroyées en décembre 2014 et en décembre 2013 s'établissait à 15,62 \$ et à 13,72 \$, respectivement et leur valeur comptable, à 7,45 \$ et à 6,36 \$, respectivement.
- Les cadres peuvent reporter une partie de leurs attributions en espèces à court terme et recevoir plutôt des DDVA. M. Techar est le seul membre de la haute direction visé qui a fait le choix de reporter une tranche de sa prime annuelle à un certain moment au cours des trois derniers exercices, et c'est en 2013 qu'il a choisi pour la dernière fois de reporter une tranche de 25 % de celle-ci.
- La valeur du régime de retraite comprend le coût des prestations de retraite actuelles relatives au service et l'incidence des écarts entre la rémunération réelle et la rémunération estimative à des fins actuarielles. (Se reporter aux pages 103 et 104 pour obtenir des renseignements au sujet de ces régimes et obligations de retraite.) La valeur du régime de retraite de M. Downe pour les exercices 2013, 2014 et 2015 est de zéro étant donné qu'il n'a pas accumulé d'autres prestations de retraite durant ces années, car il a atteint le plafond de 1 000 000 \$ US des prestations de retraite totales auxquelles il a droit au cours de l'exercice 2012.
- Ces montants représentent les cotisations effectuées par la Banque pour les membres de la haute direction visés aux termes des régimes d'achat d'actions des employés, majorées de la valeur totale des avantages accessoires et avantages sociaux en sus de 50 000 \$, ou 10 % du salaire annuel total (selon le moins élevé des deux). Le montant indiqué pour M. Techar en 2015 comprend une allocation versée aux cadres de 31 000 \$ et des frais de préparation fiscale de 29 732 \$. Le montant indiqué pour M. Arès en 2015 comprend un paiement de péréquation fiscale de 767 641 \$.
- Comprend les droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions attribués dans le cadre d'un projet pluriannuel.

Attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau ci-après présente la valeur des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des actions en cours pour chaque membre de la haute direction visé en date du 31 octobre 2015.

Nom	Date d'octroi	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions			
		Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options ⁽¹⁾ (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$) ⁽²⁾	Valeur des options exercées (\$) ⁽³⁾	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis (non payées ou distribuées) (\$) ⁽⁴⁾
W.A. Downe	8 décembre 2005	0	62,99	8 décembre 2015	—	192 974			
	8 décembre 2005	15 279	62,99	8 décembre 2015	199 391				
	8 décembre 2005	15 742	62,99	8 décembre 2015	205 433				
	14 décembre 2006	32 439	68,97	14 décembre 2016	229 344				
	14 décembre 2006	32 439	68,97	14 décembre 2016	229 344				
	14 décembre 2006	33 422	68,97	14 décembre 2016	236 294				
	13 décembre 2007	54 582	60,23	13 décembre 2017	862 941				
	13 décembre 2007	54 582	60,23	13 décembre 2017	862 941				
	13 décembre 2007	56 236	60,23	13 décembre 2017	889 091				
	10 décembre 2009	183 194	53,45	10 décembre 2019	4 138 352				
	22 décembre 2010	199 408	57,78	22 décembre 2020	3 641 190				
	13 décembre 2011							2 264 907	
	13 décembre 2011	178 572	56,00	13 décembre 2021	3 578 583				
	14 décembre 2012			14 décembre 2022				1 858 241	
	14 décembre 2012					67 916	5 164 317		
	14 décembre 2012	166 362	60,11		2 650 147			2 506 853	
	16 décembre 2013			16 décembre 2023					
16 décembre 2013					51 111	3 886 451			
16 décembre 2013	91 108	68,60		677 844					
15 décembre 2014					30 967	2 354 761			
15 décembre 2014					42 613	3 240 301			
15 décembre 2014	51 223	78,09	15 décembre 2024	—					
Total		1 164 588			18 400 895	192 974	192 607	14 645 830	21 233 451
Thomas E. Flynn	8 décembre 2005	10 800	62,99	8 décembre 2015	140 940				
	14 décembre 2006	6 800	68,97	14 décembre 2016	48 076	47 506			
	14 décembre 2006	11 800	68,97	14 décembre 2016	83 426				
	13 décembre 2007	17 300	60,23	13 décembre 2017	273 513				
	13 décembre 2007	17 300	60,23	13 décembre 2017	273 513				
	11 décembre 2008	8 645	34,13	11 décembre 2018	362 312	427 055			
	10 décembre 2009	58 466	53,45	10 décembre 2019	1 320 747				
	22 décembre 2010	60 951	57,78	22 décembre 2020	1 112 965				
	13 décembre 2011	72 671	56,00	13 décembre 2021	1 456 327				
	14 décembre 2012						6 373	484 572	
	14 décembre 2012						16 214	1 232 890	
	14 décembre 2012								
	14 décembre 2012	40 284	60,11	14 décembre 2022	641 724				
	16 décembre 2013						5 520	419 753	
	16 décembre 2013						13 143	999 374	
	16 décembre 2013								
	16 décembre 2013	39 359	68,60	16 décembre 2023	292 831				
15 décembre 2014						5 355	407 178		
15 décembre 2014						15 667	1 191 287		
15 décembre 2014	17 288	78,09	15 décembre 2024	—					
Total		361 664			6 006 374	474 561	62 272	4 735 054	—

Nom	Date d'octroi	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
		Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix des options (\$) (a)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$) (b)	Valeur des options exercées (\$) (c)	Nombre d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) (d)
Frank J. Techar	8 décembre 2005	17 061	62,99	8 décembre 2015	222 646			
	8 décembre 2005	17 578	62,99	8 décembre 2015	229 393			
	14 décembre 2006	20 988	68,97	14 décembre 2016	148 385			
	14 décembre 2006	21 624	68,97	14 décembre 2016	152 882			
	13 décembre 2007	26 136	60,23	13 décembre 2017	413 210			
	13 décembre 2007	26 928	60,23	13 décembre 2017	425 732			
	22 décembre 2010	63 581	57,78	22 décembre 2020	1 160 989			
	13 décembre 2011	77 231	56,00	13 décembre 2021	1 547 709			
	14 décembre 2012					7 895	600 355	
	14 décembre 2012					20 088	1 527 475	
	14 décembre 2012	49 909	60,11	14 décembre 2022	795 050			
	16 décembre 2013					9 200	699 587	
	16 décembre 2013					17 524	1 332 497	
	16 décembre 2013	43 732	68,60	16 décembre 2023	325 366			
	15 décembre 2014					9 161	696 617	
15 décembre 2014					31 960	2 430 226		
Total		394 862	78,09	15 décembre 2024	—	95 828	7 286 757	6 797 285
Darryl White	14 décembre 2012					18 119	1 377 796	
	14 décembre 2012	20 263	60,11	14 décembre 2022	322 790			
	16 décembre 2013					25 053	1 905 047	
	16 décembre 2013	17 312	68,60	16 décembre 2023	128 801			
	15 décembre 2014					29 903	2 273 812	
Total		15 876	78,09	15 décembre 2024	—	73 075	5 556 655	—
Jean-Michel Arès	22 décembre 2010	30 175	57,78	22 décembre 2020	550 996			
	31 décembre 2010							451 867
	13 décembre 2011							80 890
	13 décembre 2011	62 431	56,00	13 décembre 2021	1 251 117			
	14 décembre 2012					10 640	809 050	
	14 décembre 2012					15 114	1 149 243	
	14 décembre 2012	57 356	60,11	14 décembre 2022	913 681			
	16 décembre 2013					5 520	419 753	
	16 décembre 2013					13 143	999 374	
	16 décembre 2013	39 359	68,60	16 décembre 2023	292 831			
	15 décembre 2014					4 645	353 215	
	15 décembre 2014					14 915	1 134 106	
	15 décembre 2014					25 067	1 906 059	
Total		205 329	78,09	15 décembre 2024	—	89 044	6 770 800	942 254

- Le prix d'exercice des options équivaut à la valeur marchande de clôture des actions ordinaires de BMO le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.
- La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2015 (76,04 \$). Cela comprend les options dont les droits n'ont pas encore été acquis ou qui ne peuvent être exercées étant donné que la condition selon laquelle le cours des actions doit augmenter de 50 % ou de 100 % n'a pas été satisfaite.
- La valeur des options exercées correspond au produit reçu au cours de l'exercice 2015 de l'exercice d'options octroyées au cours des exercices antérieurs, déduction non faite des impôts et commissions.
- Le total représente la valeur globale des primes en espèces annuelles des membres de la haute direction visés qui ont volontairement choisi de reporter leur rémunération et de toucher des DDVA, qui se sont vu attribuer des DDVA dont les droits ont été acquis et les équivalents de dividendes gagnés sous forme de DDVA supplémentaires. Seuls les DDVA attribués individuellement sont inclus dans cette colonne.

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

Le tableau ci-après présente la valeur des attributions fondées sur des options, des attributions fondées sur des actions et de la rémunération versée en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres dont les droits ont été acquis ou qui a été gagnée durant l'exercice 2015.

Nom	Attributions fondées sur des options - valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ^{a)}	Attributions fondées sur des actions - valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ^{b)}	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres - valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) ^{c)}
William A. Downe	2 884 554	6 546 767	1 361 700
Thomas E. Flynn	934 101	1 914 930	750 000
Frank J. Techar	1 220 658	2 010 677	925 000
Darryl White	91 087	2 903 104	1 975 000
Jean-Michel Arès	776 712	1 359 600	580 000

- La valeur des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice est fondée sur la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions à la TSX à la date d'acquisition.
- La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice comprend les équivalents de dividendes gagnés sur ces attributions fondées sur des actions durant la période. Les attributions fondées sur des actions sont évaluées en fonction de la moyenne pondérée en fonction du volume sur 20 jours d'une action ordinaire à la TSX calculée au 1^{er} décembre 2014 pour les attributions fondées sur des DVAAR.
- Il s'agit des attributions en espèces annuelles pour 2015. Ce tableau fait état du montant intégral de la prime en espèces annuelle même si une portion de celle-ci a été volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA.

Prestations de retraite

Tableau des régimes de retraite à prestations déterminées

Quatre des membres de la haute direction visés participent à un régime de retraite à prestations déterminées parrainé par la Banque. M. White est admissible à participer au régime de retraite des employés de Nesbitt Burns, qui est un régime à cotisations déterminées. Cependant, il ne participe pas à ce régime à l'heure actuelle. Le tableau ci-après indique les prestations de retraite versées aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées, notamment les prestations de retraite annuelles payables aux membres de la haute direction visés à trois dates d'admissibilité aux prestations de retraite - à la fin de l'exercice, estimées à l'âge normal de la retraite et estimées à l'âge de 65 ans - et les obligations cumulées au titre des prestations déterminées.

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$) ^{a)b)}			Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) ^{c)}		Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) ^{c)}	
		À la fin de l'exercice ^{c)}	À l'âge normal de la retraite ^{d)}	À 65 ans	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) ^{e)}	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) ^{f)}		
William A. Downe	32,42	1 307 500 ^{g)}	1 307 500 ^{g)}	1 307 500 ^{g)}	17 803 333	0	2 249 010	20 052 343
Thomas E. Flynn	22,92	216 373	255 385	359 072	2 143 907	104 624	63 285	2 311 816
Frank J. Techar	31,00	873 371 ^{h)}	910 020 ^{h)}	1 042 732 ^{h)}	12 209 362	61 132	2 247 132	14 517 626
Jean-Michel Arès	5,58	41 856 ^{h)}	153 274 ^{h)}	153 274 ^{h)}	259 232	50 570	56 551	366 353

- Les prestations annuelles payables comprennent tous les droits à pension obtenus de la Banque.
- Toutes les prestations annuelles indiquées pour MM. Flynn, Techar et Arès reflètent les gains en date du 31 octobre 2015.
- Les prestations annuelles payables reflètent les prestations de retraite gagnées à la fin de l'exercice et ne reflètent pas les réductions des prestations appliquées en cas de départ à la retraite anticipé.
- Aux termes de leurs ententes de retraite, l'âge normal de la retraite pour MM. Downe et Techar est de 60 ans. Une tranche des prestations de retraite de M. Flynn ne sera pas réduite à l'âge de 60 ans et le montant total de ses prestations de retraite ne sera pas réduit à l'âge normal de la retraite, soit 65 ans. Le montant indiqué correspond à la somme payable à l'âge de 60 ans.
- L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actualisée des prestations constituées, calculée à l'aide des mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que celles qui sont utilisées pour calculer la charge au titre des prestations constituées indiquée dans les états financiers consolidés. Les hypothèses reflètent une meilleure estimation d'événements futurs, de sorte qu'il se pourrait que les valeurs indiquées ne puissent être directement comparées à des estimations similaires de la charge au titre des prestations constituées que d'autres sociétés ont publiées. De plus, si un membre de la haute direction visé a droit à un paiement forfaitaire au moment de la retraite, ce paiement pourrait différer sensiblement de l'obligation au titre des prestations constituées en raison des écarts entre les hypothèses utilisées pour le calcul de la somme forfaitaire (qui dépendent de la conjoncture économique au moment de la retraite) et les hypothèses utilisées pour dresser les états financiers consolidés.
- La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente principalement le coût des prestations au titre des services rendus (la valeur actualisée des prestations supplémentaires gagnées durant l'exercice en raison des services accumulés) et les différences entre la rémunération réelle et la rémunération estimative à des fins actuarielles. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend l'intérêt sur l'obligation et les variations des hypothèses, les variations des taux de change, les éléments non rémunérateurs réels du régime (tel qu'un comportement à la retraite différent de celui qui avait été prévu) et les cotisations des employés.
- Une partie des prestations de retraite annuelles de M. Downe seront payables en tant que rente par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (maintenant appelé Régime de retraite de BMO - Canada). Le reste de la valeur totale des droits à des prestations de retraite annuelles sera converti en somme forfaitaire à la retraite. Les prestations de retraite annuelles sont assujetties à des droits à des prestations de retraite d'une valeur maximale totale de 1 000 000 \$ US. La prestation annuelle payable de 1 000 000 \$ US a été convertie (1 307 500 \$ CA) au taux de change indiqué dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération.

- h) Une tranche des prestations de retraite annuelles de M. Techar sera payable par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, une tranche peut être payée par le régime agréé de Harris sous forme de paiements périodiques ou de somme forfaitaire (au gré de M. Techar) et une tranche, par le régime non agréé de Harris sous forme de somme forfaitaire. Le reste de la valeur totale des prestations de retraite annuelles sera converti en somme forfaitaire au moment du départ à la retraite. Les prestations libellées en dollars américains qui sont indiquées ont été converties au taux de change mentionné dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération.
- i) Une tranche des prestations de retraite annuelles de M. Arès sera payable par le régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque et le régime complémentaire et une tranche du régime admissible de Harris peut être versée sous forme de paiements périodiques ou de somme forfaitaire (au gré de M. Arès). Le solde des prestations auxquelles il a droit aux termes du régime non admissible de Harris sera payable sous forme de somme forfaitaire. Le montant des prestations en dollars américains indiqué a été converti au taux de change indiqué dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération.

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Le tableau ci-après explique comment les éléments du programme de rémunération des cadres à l'intention des membres de la haute direction visés sont traités selon cinq scénarios de cessation d'emploi et indique pour chacun d'entre eux si un paiement supplémentaire est effectué.

Élément de la rémunération	Démision	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Rémunération de base (salaire)	Cessation immédiate	Cessation immédiate	Indemnité de départ versée sous forme de somme forfaitaire ou de maintien du salaire	Cessation au moment du départ volontaire à la retraite	Aucun paiement supplémentaire
Régime incitatif à court terme (prime)	Déchéance	Déchéance	Tel que négocié	Au prorata pour l'exercice	Aucun paiement supplémentaire
Régime incitatif à moyen terme de la Banque (DVAAR et DVAR)	Déchéance	Déchéance	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles Les droits sont frappés de déchéance en cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou d'inconduite d'un employé pendant la période d'emploi	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles Les droits sont frappés de déchéance en cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation et de non-concurrence ou d'inconduite d'un employé pendant la période d'emploi.	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles
Régime incitatif à long terme (options d'achat d'actions)	Annulation de toutes les options	Annulation de toutes les options	Expiration de toutes les options dont les droits sont acquis à la date d'expiration habituelle ou, s'il est antérieur, le 90 ^e jour suivant la cessation d'emploi. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation, toutes les options sont annulées. Toutefois, si l'employé a atteint l'âge de la retraite, les dispositions en matière de retraite s'appliquent	Expiration de toutes les options cinq ans après le départ à la retraite ou l'expiration, selon la première de ces éventualités à survenir. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-concurrence et de non-sollicitation, toutes les options sont annulées	Au moment de la cessation d'emploi sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, les droits afférents à toutes les options seront pleinement acquis et les options expireront dans les 90 jours suivants

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Droits différés à la valeur d'actions (« DDVA »)	Rachat des droits en cas d'acquisition ou déchéance dans les autres cas	Rachat des droits en cas d'acquisition ou déchéance dans les autres cas ^{a)}	Rachat des droits en cas d'acquisition ou déchéance dans les autres cas	Rachat des droits	Maintien de la participation
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (maintenant appelée Régime de retraite de BMO - Canada) Régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire du régime de retraite de la Société de la Caisse de la Banque de Montréal. Pour le régime complémentaire, avant l'âge de 55 ans, une prestation de retraite liée à la prime (correspondant à 1,25 % des gains moyens les plus élevés moins le salaire ouvrant droit à pension moyen, multipliés par les années de service décomptées au Canada) est payable	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire
Régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns Régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire
Convention d'allocation de retraite ^{b)}	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Deux années de service décomptées supplémentaires sont accordées plus une indemnité de départ correspondant à deux fois la somme du salaire annuel et de la moyenne des cinq primes consécutives les plus élevées	Aucun paiement supplémentaire	Même paiement qu'en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante en cas de changement de contrôle et dans les 24 mois suivant la cessation d'emploi du cadre sans cause juste et suffisante
Avantages sociaux	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Avantages accessoires	Cessation	Cessation	Scénario assujéti à des négociations	Cessation	Aucun paiement supplémentaire

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

b) Pour MM. Downe et Techar, la cessation d'emploi sans cause juste et suffisante comprend la cessation d'emploi volontaire par le cadre dans les 24 mois suivant un changement de contrôle dans l'une ou l'autre des situations suivantes : i) une réduction importante du rôle, des responsabilités et/ou des fonctions du cadre ou de la personne de qui il relève; ii) une réduction importante du salaire de base du cadre ou iii) un changement d'emplacement géographique.

Le tableau ci-après présente les paiements supplémentaires estimatifs qui pourraient être versés à chaque membre de la haute direction visé dans le cadre de chacun des scénarios de cessation d'emploi suivants, après ceux-ci ou relativement à ceux-ci au 31 octobre 2015^{a)}.

Nom	Type de paiement	Démission (\$)	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante (\$)	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante (\$)	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite) (\$)	Changement de contrôle (\$) ^{b)}
William A. Downe	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	9 546 713	0	9 546 713
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	5 520 056
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	9 546 713	0	15 066 769
Thomas E. Flynn	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	0	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	1 475 659
	Prestations de retraite	0	0	57 292	0	0
	Total	0	0	57 292	0	1 475 659
Frank J. Techar	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	4 125 328	0	4 125 328
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	2 793 021
	Prestations de retraite	0	0	55 220	0	55 220
	Total	0	0	4 180 548	0	6 973 569
Darryl White	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	0	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	290 204
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	290 204
Jean-Michel Arès	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	0	0	0
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	1 062 456
	Prestations de retraite	0	0	2 344	0	0
	Total	0	0	2 344	0	1 062 456

- a) Les prestations supplémentaires estimatives reçues par le membre de la haute direction visé excluent les prestations prévues par la loi. Les calculs sont effectués d'après l'hypothèse selon laquelle le membre de la haute direction visé a cessé d'être un employé le 31 octobre 2015. Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2015 (76,04 \$). Les paiements supplémentaires en dollars américains ont été convertis au taux de change de 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA.
- Les conventions d'allocation de retraite de MM. Downe et Techar régissent leurs indemnités de départ et la cessation d'emploi sans cause juste et suffisante comprend la cessation d'emploi volontaire par le cadre dans les 24 mois suivant un changement de contrôle si l'une ou l'autre des situations suivantes se produit : i) une réduction importante du rôle, des responsabilités et/ou des fonctions du cadre ou de la personne dont il relève; ii) une réduction importante du salaire de base du cadre ou iii) un changement d'emplacement géographique. La common law détermine les indemnités de départ de MM. Flynn, White et Arès.
 - Les valeurs indiquées pour les options d'achat d'actions correspondent au montant dans le cours des options dont les droits seraient acquis de façon anticipée. L'acquisition anticipée des droits relatifs à toutes les options d'achat d'actions aurait lieu s'il était mis fin à l'emploi du membre de la haute direction visé, sans cause juste et suffisante, dans les 24 mois suivant le changement de contrôle et toutes les options expireraient dans un délai de 90 jours par la suite. Les droits afférents aux options ne s'acquiescent pas automatiquement lors d'un changement de contrôle sans cessation d'emploi.
 - Les conventions d'allocation de retraite de MM. Downe et Techar régissent leurs prestations de retraite. M. Downe a atteint le plafond de 1 000 000 \$ US et aucune autre somme ne lui est payable aux termes de sa convention d'allocation de retraite. Les paiements versés à M. Flynn sont régis par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (maintenant appelé Régime de retraite de BMO - Canada) et le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction et ceux qui sont versés à M. Arès, par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction et le régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris. M. White est admissible à participer au régime de retraite des employés de Nesbitt Burns, qui est un régime à cotisations déterminées. Toutefois, il ne participe pas à ce régime à l'heure actuelle.
- b) Pour connaître la définition de « changement de contrôle » aux fins du régime d'options d'achat d'actions, se reporter à la page 82. Aux fins des conventions d'allocation de retraite de MM. Downe et Techar, un changement de contrôle désigne une fusion, un regroupement d'activités ou autre ou l'achat de la Banque. Aux termes des conventions d'allocation de retraite, une indemnité de départ n'est versée qu'en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante.

Information supplémentaire au sujet des régimes incitatifs à long terme

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

Le régime d'options d'achat d'actions et les régimes d'options d'achat d'actions de Marshall & Ilsley (« M&I ») que BMO a pris en charge lorsqu'elle a acquis M&I sont les seuls régimes de retraite aux termes desquels la Banque émet des titres de capitaux propres.

Régime d'options d'achat d'actions – Les actionnaires ont approuvé ce régime en 1995 ainsi qu'une modification visant à augmenter le nombre d'actions pouvant être émises aux termes de celui-ci à l'assemblée générale annuelle des actionnaires qui a eu lieu le 3 mars 2009. Au cours de l'exercice 2014, le Conseil a modifié le régime d'options d'achat d'actions pour élargir les circonstances dans lesquelles l'avantage devant être réalisé dans le cadre d'un octroi d'options d'achat d'actions après décembre 2013 peut être récupéré et y inclure les circonstances dans lesquelles la Banque ou ses activités américaines subissent une perte financière importante. Une autre modification a également été apportée au régime d'options d'achat d'actions pour que les options octroyées après octobre 2014 expirent cinq ans au lieu de trois ans après la cessation d'emploi attribuable à un décès ou à une invalidité permanente tout comme dans le cadre d'un départ à la retraite. Des modifications mineures ont été également apportées au libellé du régime aux fins d'uniformité. Selon les modalités du régime, ces modifications ne requerraient pas l'approbation des actionnaires.

Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants – Les actionnaires ont approuvé ce régime en 2002. Le Conseil a décidé de mettre fin à l'octroi d'options en date du 1^{er} novembre 2003 et le régime n'est plus actif. Les dernières options qui ont été octroyées aux termes de ce régime ont expiré le 28 février 2013.

Effet de dilution du régime incitatif à long terme

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

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

	Mesure (indiquée en % des actions émises et en circulation en date du 31 octobre 2015)		
	2015	2014	2013
Nombre d'options pouvant être octroyées et d'options en cours non exercées nombre total d'options disponibles aux fins d'émission, majoré de toutes les options en cours qui n'ont pas encore été exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice, soit 642 583 341.	2,55 %	2,71 %	3,13 %
Dilution nombre d'options émises, mais non exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice	1,88 %	2,05 %	2,32 %
Taux d'émission nombre d'options d'achat d'actions émises au cours de l'exercice, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice.	0,10 %	0,25 %	0,31 %

Titres autorisés aux fins d'émission aux termes des régimes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-après indique (au 31 octobre 2015) ce qui suit :

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

Les actionnaires ont approuvé tous les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui comportent l'émission d'actions.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options et des bons de souscription en circulation ^{a)}	Prix d'exercice moyen pondéré des options et des bons de souscription en circulation ^{b)}	Nombre de titres demeurant disponibles aux fins d'émission future aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (exclusion faite des titres indiqués à la colonne ^{a)})
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	12 111 153	74,08 \$	4 275 858
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	12 111 153	74,08 \$	4 275 858

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

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

Admissibilité	Options attribuées à des employés et à des employés en congé autorisé de la Banque et d'entités du même groupe qu'elle, au gré du comité
Nombre maximum d'actions pouvant être émises	75 876 632 actions (représentant 11,80 % des actions émises et en circulation au 8 février 2016)
Nombre d'actions actuellement émises (dilution)	11 753 026 actions peuvent être émises à l'exercice d'options en cours (représentant 1,83 % des actions émises et en circulation de la Banque au 8 février 2016)
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission	3 940 062 actions demeurent disponibles aux fins d'émission (représentant 0,61 % des actions émises et en circulation de la Banque au 8 février 2016)
Autres restrictions	Le nombre d'actions pouvant être émises en faveur d'initiés, à tout moment, aux termes de toutes les ententes de rémunération fondées sur des titres ne peut excéder 10 % des actions émises et en circulation. Le nombre d'actions émises en faveur d'initiés, au cours d'une période d'un an, aux termes de toutes les ententes de rémunération fondées sur des titres ne peut excéder 10 % des actions émises et en circulation. Le nombre maximum d'actions réservées aux fins d'émission aux termes d'options en faveur d'un participant ne peut excéder 5 % des actions alors émises et en circulation.
Ligne directrice du comité (nombre d'options pouvant être octroyées et d'options en cours non exercées)	Le comité a adopté une ligne directrice selon laquelle le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours qui n'ont pas encore été exercées doit correspondre à au plus 7,5 % du nombre total d'actions émises et en circulation de la Banque.

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

Durée maximale	Les options expirent 10 ans après la date d'octroi. Si l'expiration a lieu durant une période d'interdiction d'opérations de la Banque, la durée est prolongée jusqu'au cinquième jour ouvrable suivant la levée de la période d'interdiction d'opérations. Les titulaires d'options qui sont des contribuables américains ne sont pas visés par cette disposition.
Prix d'exercice	Égal au cours de clôture des actions à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.
Acquisition des droits et exercice d'options	Les options d'achat d'actions ne peuvent être exercées que lorsque les droits y afférents ont été acquis. Les droits afférents aux options d'achat d'actions octroyées en décembre 2013 ou par la suite s'acquiescent en tranches égales de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date d'octroi. Pour les options octroyées avant décembre 2013, ils s'acquiescent en tranches sur une période de quatre ans à compter de la date d'octroi. En ce qui concerne les options d'achat d'actions assujetties à une condition relative à la croissance du cours des actions, outre la condition relative à l'acquisition, certaines options d'achat d'actions ne peuvent être exercées que si le cours des actions atteint ou dépasse un certain seuil. Depuis 2013, le comité peut indiquer, dans les relevés transmis aux participants, des modalités d'acquisition différentes. Le comité a le pouvoir discrétionnaire de déterminer le nombre d'options devant être octroyées sous forme d'options standard et d'options assujetties à la condition relative à la croissance du cours des actions.

Expiration des options	<p>La première des éventualités suivantes à survenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) le cinquième anniversaire de la date de départ à la retraite du participant; ii) le cinquième anniversaire (troisième anniversaire dans le cas des options octroyées avant novembre 2014) de la date de cessation d'un emploi à temps plein en raison d'une invalidité ou d'un décès; iii) le 10^e anniversaire de la date d'octroi. <p>Les options sont frappées de déchéance si un participant démissionne ou s'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante. S'il est mis fin à son emploi sans cause juste et suffisante, le participant peut exercer les options en cours dont les droits ont été acquis dans les 90 jours suivant la cessation de son emploi. Toutes les options restantes sont ensuite frappées de déchéance.</p>
Transfert/cession	Par testament ou conformément à la législation sur les successions seulement.
Déchéance en cas de geste préjudiciable posé pendant la période d'emploi	La totalité ou une partie des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis et qui ont été octroyées à un cadre peut être frappée de déchéance si l'on constate que l'ancien cadre a posé un geste préjudiciable à la Banque pendant la période d'emploi.
Déchéance en cas de concurrence	Les options peuvent être frappées de déchéance si un participant à la retraite ou qui souffre d'une invalidité permanente livre concurrence à la Banque ou sollicite ses employés ou ses clients ou qu'un participant à l'emploi duquel il a été mis fin sans cause juste et suffisante sollicite des employés ou des clients de la Banque.
Changement de contrôle	S'il est mis fin à l'emploi d'un cadre (autrement que pour une cause juste et suffisante) dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, les droits relatifs à ses options seront acquis immédiatement et le cadre disposera de 90 jours pour exercer celles-ci.
Modifications apportées au régime	<p>Le comité ou le Conseil d'administration peut modifier ou résilier le régime à tout moment, pourvu que les modifications n'aient pas pour effet de réduire les droits accumulés avant la date de la modification.</p> <p>Les actionnaires doivent approuver les types de modification suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) l'augmentation du nombre d'actions réservées aux fins d'émission aux termes du régime; ii) la réduction du prix d'exercice d'une option (l'annulation ou la résiliation de l'option d'un participant à un régime avant sa date d'expiration aux fins de réémission, en faveur du même participant, à un prix d'exercice inférieur sera traitée comme une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une option); iii) le prolongement de la durée d'une option au-delà de la date d'expiration (sauf si la date d'expiration tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations de la Banque); iv) l'autorisation pour les administrateurs non-salariés de participer au régime; v) l'autorisation de transférer des options ou des droits à la plus-value d'actions, sauf dans le cadre du processus habituel de règlement d'une succession; vi) le report de la date d'expiration d'une option à plus de 10 ans après sa date d'octroi (sauf si la date d'expiration tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations de la Banque); vii) l'autorisation d'octroyer des attributions, sauf des octrois d'options et de droits à la plus-value d'actions, aux termes du régime. <p>Les modifications pouvant être apportées sans l'approbation des actionnaires sont les modifications de nature administrative, l'ajout d'engagements de la Banque visant à protéger les participants, l'ajustement d'options en cours par suite de certaines opérations de la Banque, l'ajout de dispositions prévoyant des pratiques à adopter relativement aux retenues d'impôts applicables, la modification des dispositions en matière d'acquisition des droits relatifs à une option et la modification des dispositions en matière de résiliation d'une option qui n'entraîne pas la prolongation de la durée de l'option au-delà de sa date d'expiration initiale.</p>
Processus d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> i) les cadres doivent ouvrir un compte de courtage auprès de BMO; ii) lorsqu'une option est exercée, le compte est débité du prix d'exercice et, dans la mesure où le montant débité excède les fonds disponibles dans le compte, de l'intérêt est facturé au cadre au même taux que celui qui est facturé aux clients pour l'achat de titres sur marge; iii) si le cadre a choisi de vendre la totalité ou une partie des actions émises après l'exercice des options, la maison de courtage conserve une partie du produit de la vente pour couvrir le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts; iv) si le cadre a choisi de conserver les actions émises après l'exercice des options, il lui incombe de régler le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts. <p>Un cadre peut également choisir de remettre ses options dans le cours la veille de leur expiration en échange d'actions d'une valeur équivalente aux options en question.</p>
Mesures de récupération	<p>Jusqu'à 100 % des avantages associés aux options non exercées d'un cadre peuvent être récupérés si, en raison d'une fraude, de l'inconduite ou d'une faute lourde du cadre, BMO ou BMO Financial Corp. subit une perte financière importante ou est tenue de redresser ses états financiers.</p> <p>Jusqu'à 100 % des avantages reçus par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions au cours des 12 derniers mois peuvent être récupérés en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite conformément à la politique de la Banque.</p>

Régime de rémunération variable de BMO Marchés des capitaux – principales caractéristiques

Admissibilité	Employés de BMO Marchés des capitaux (à l'exclusion du chef de la direction de BMO Marchés des capitaux)
Forme d'attribution	Espèces, droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (« DVAAR ») ou droits différés à la valeur d'actions (« DDVA »)
Montant global des attributions	Le montant global des incitatifs est établi en fonction d'un modèle de passation en charges totale fondée sur le bénéfice net avant prime et impôts. Le montant global des incitatifs tient compte de la mesure d'évaluation du RCP de BMO Marchés des capitaux et de la performance de l'ensemble de la Banque. Le montant global des incitatifs est pleinement ajusté en fonction des pertes sur prêts réelles et peut également être ajusté en fonction d'autres facteurs tels que le risque.
Forme des attributions	La proportion des espèces et des DVAAR qui constituent les attributions individuelles est établie en fonction de la nature du poste et de l'échelle de rémunération. La tranche en espèces peut être volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA. Tous les employés qui prennent des risques importants de BMO Marchés des capitaux reçoivent au moins 40 % de leur attribution incitative sous forme de DVAAR. Se reporter aux pages 111 à 112 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des employés qui prennent des risques importants.
Modalités des DVAAR	<ul style="list-style-type: none"> • La valeur des DVAAR est fondée sur le cours des actions. • L'acquisition et le paiement s'effectuent a) en versements au cours d'une période de trois ans ou b) à la fin de la période de trois ans. • Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DVAAR supplémentaires. • Les DVAAR non acquis sont annulés en cas de démission. • La possibilité d'acquiescer des DVAAR est maintenue en cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, sous réserve des dispositions en matière de non-concurrence et/ou de non-sollicitation. • Les DVAAR non acquis sont annulés si le participant pose un geste pendant qu'il est au service de la Banque qui aurait entraîné la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante.
Modalités des DDVA	Les employés de BMO Marchés des capitaux occupant un poste de directeur général ou un poste à un échelon supérieur peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur attribution en espèces sous forme de DDVA. DDVA : <ul style="list-style-type: none"> • La valeur des DDVA est fondée sur le cours des actions. • Les DDVA donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DDVA supplémentaires. • Les DDVA peuvent être rachetés seulement lorsque les employés cessent de fournir des services à la Banque et aux entités du même groupe qu'elle.
Récupération	Les attributions en espèces, sous forme de DVAAR et sous forme de DDVA versées au cours des 12 derniers mois peuvent être récupérées en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite, conformément à la politique de la Banque. Les paiements d'attributions de DVAAR peuvent être réduits ou éliminés sur le fondement d'une information qui aurait eu une incidence défavorable sur le montant d'une attribution au moment où elle a été octroyée.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

La présente rubrique de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction comprend de l'information au sujet des régimes de rémunération et des employés pouvant avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la Banque (les « régimes et employés importants ») et est conforme aux obligations d'information du troisième pilier du Comité de Bâle.

Le comité est chargé d'établir et d'approuver les politiques et la philosophie en matière de rémunération relatives aux régimes et employés importants de BMO Groupe financier. Sa démarche générale est conforme à celle qu'il applique à la rémunération des cadres, compte tenu des modifications qui s'imposent aux fins de conformité avec les exigences des territoires dans lesquels nous exerçons des activités :

- les attributions et paiements de rémunération sont liés à la performance des secteurs, à la stratégie et aux rendements des actionnaires, et équilibrés en fonction des risques;
- la performance individuelle est prise en compte dans l'établissement de la rémunération variable;
- les employés prenant des risques importants doivent reporter une tranche de leur rémunération variable.

(Se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » qui figure aux pages 58 et suivantes pour obtenir des renseignements au sujet de la rémunération des cadres et du rôle du comité.)

Régimes importants

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

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

Le comité doit approuver ce qui suit :

- la liste annuelle des régimes importants;
- les modifications apportées aux régimes importants une fois examinées par les comités de surveillance de la rémunération américain et global et le chef de la direction (se reporter aux pages 64 et 65 pour obtenir de plus amples détails au sujet des comités de surveillance de la rémunération américain et global);
- l'établissement du montant global des attributions incitatives variables une fois examiné par les comités de surveillance de la rémunération américain et global et le chef de la direction.

Employés qui prennent des risques importants

Le comité a approuvé les catégories suivantes d'employés qui prennent des risques importants : tous les premiers vice-présidents et les employés des échelons supérieurs de la Banque ainsi que les employés de BMO Marchés des capitaux qui pourraient avoir une incidence importante sur le risque de la Banque.

Les normes suivantes s'appliquent à la rémunération des employés qui prennent des risques importants :

- les paramètres non financiers (tels que les limites relatives au risque excédées et les rapports d'audit insatisfaisants) sont regroupés dans les évaluations de performance et les décisions en matière de rémunération;
- la rémunération reportée de ce groupe varie de 40 % à 60 % de la rémunération totale. À compter de 2016, afin d'être mieux harmonisée avec le marché et les principes du CSF, la rémunération reportée sera établie selon un pourcentage de la rémunération variable totale;
- la rémunération variable reflète la rémunération à la performance et des paramètres d'évaluation des risques appropriée.

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

La rémunération en espèces versée a été convertie en dollars canadiens au cours des exercices et à l'aide des taux de change moyens suivants : 2015 : 1,00 \$ US = 1,2547 \$ CA et 2014 : 1,00 \$ US = 1,0937 \$ CA et 1 £ = 1,8157 \$ CA.

Les titres de capitaux propres attribués ont été convertis en dollars canadiens à l'aide du taux de change au comptant à la fin du mois de novembre au cours des exercices suivants : 2015 : 1,00 \$ US = 1,3353 \$ CA et 2014 : 1,00 \$ US = 1,1440 \$ CA et 1 £ = 1,7890 \$ CA.

Rémunération directe totale attribuée au cours des exercices 2015 et 2014

Catégorie ^{a)}	2015		2014	
	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants
Nombre d'employés	12	99	10	95
Rémunération fixe totale (non reportée) (\$)	8 232 945	29 704 579	6 640 430	26 585 202
Rémunération variable globale				
En espèces (non reportée) (\$)	10 076 320	49 602 375	9 615 550	50 562 678
En espèces (reportée) (\$)	275 000	1 251 818	289 100	556 967
Fondée sur des actions (reportée) (\$)	26 323 383	66 611 085	25 802 080	61 341 357
Fondée sur des options (reportée) (\$)	3 815 532	6 574 544	3 664 520	6 259 609
Rémunération variable totale (\$) ^{b)}	36 305 235	124 039 821	39 371 250	118 720 611
Rémunération directe totale (\$)	43 910 830	153 744 400	46 011 680	145 305 813

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

b) La rémunération variable totale représente la valeur totale de la rémunération en espèces (à l'exclusion de la rémunération fixe), ainsi que de la rémunération fondée sur des actions et des options.

Rémunération reportée versée ou non au cours des exercices 2015 et 2014

Catégorie	2015		2014	
	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants
Espèces				
Droits acquis	4 515 480	1 327 442	3 705 826	1 089 424
Fondée sur des actions ^{a)b)}				
Droits acquis	49 810 555	47 085 824	76 526 127	38 479 594
Droits non acquis	62 065 933	174 895 731	55 679 661	193 790 556
Fondée sur des options ^{a)c)}				
Droits acquis	41 351 760	45 546 194	55 321 328	52 572 280
Droits non acquis	11 004 230	17 763 056	30 975 549	40 781 494
Versée durant l'exercice	23 938 357	101 496 757	24 624 925	72 817 789

a) D'après le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2015 (76,04 \$) et le 31 octobre 2014 (81,73 \$).

b) La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis et dont les droits ne sont pas acquis correspond au nombre de droits en cours le 31 octobre multiplié par le cours de clôture des actions.

c) La valeur des options dans le cours dont les droits sont acquis et dont les droits ne sont pas acquis correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions le 31 octobre. Les options dont les droits sont acquis comprennent les options dont les droits sont acquis et qui ne peuvent être exercées étant donné qu'elles n'ont pas satisfait à la condition relative au cours des actions.

Les attributions fondées sur des actions et sur des options en cours sont susceptibles de faire l'objet d'ajustements implicites (fluctuation du cours des actions) et d'ajustements explicites (c.-à-d. des ajustements en fonction du risque, des mesures de récupération ou une annulation). En 2015 et en 2014, aucune réduction n'a été effectuée en raison d'ajustements explicites. En 2015 et en 2014, aucune réduction implicite n'a été effectuée.

Autre rémunération versée

En 2015, les indemnités de départ convenues s'établissaient à 26,6 millions de dollars pour sept employés prenant des risques importants et 17,8 millions de dollars ont été versés à 15 employés prenant des risques importants. En 2014, les indemnités de départ convenues ont atteint 18,0 millions de dollars pour quatre employés prenant des risques importants et 26,1 millions de dollars ont été versés à 15 employés prenant des risques importants. Les indemnités de départ attribuées étaient conformes à la pratique de common law. Aucun membre de la haute direction n'a reçu ni ne s'est vu attribuer d'indemnité de départ au cours de l'exercice 2015 ou 2014.

Les renseignements sur les primes d'entrée en fonction, les primes garanties et les indemnités de départ les plus élevées attribuées en 2015 et en 2014 ont été communiqués au BSIF à titre confidentiel aux fins de protection des renseignements personnels des employés.

Approbation des administrateurs

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

La secrétaire générale,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Barbara Muir', written in a cursive style.

BARBARA M. MUIR

Le 23 février 2016

[PAGE LAISSÉE INTENTIONNELLEMENT EN BLANC]

L'engagement de prêcher par l'exemple

Être une banque gérée de façon responsable signifie aider quiconque dont le succès contribue à notre réussite. C'est un engagement que nous prenons personnellement. Non seulement parce que nous sommes des banquiers, mais parce que nous sommes d'abord et avant tout des personnes. Et tandis que nous sommes à la recherche de nouvelles occasions, nous avons comme principe directeur de trouver le bon équilibre entre ce qui fera croître notre entreprise et ce qui est le mieux pour nos parties prenantes. Nous avons une responsabilité envers toutes les parties prenantes de BMO. Notre permis social d'exploitation dépend de notre capacité de tenir compte des besoins et points de vue variés de nos clients – aujourd'hui et à long terme.

Vous trouverez des renseignements supplémentaire au sujet de notre engagement dans les documents suivants :

Le Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle de BMO (Rapport ESG et Déclaration annuelle) à : www.bmo.com/responsabilitesocietale;

Le Rapport sociétal de BMO à : www.bmo.com/responsabilitesocietale.

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

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

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

 www.bmo.com/environnement

