

Assemblée annuelle

16 avril 2024 | Banque de Montréal

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





Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Vous êtes invité à participer à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2024 de BMO.

Comment participer

Vous pouvez participer à l'assemblée virtuelle en vous connectant à la webdiffusion en direct. Vous pouvez également assister en personne à L'Académie BMO (**L'Académie**), au 3550 Pharmacy Avenue, Toronto (Ontario). Vous trouverez la carte et les directions en troisième de couverture de la présente circulaire.

Veillez consulter les éventuelles mises à jour sur notre site Web (bmo.com/assemblee-annuelle) ainsi que le site Web de notre agent des transferts (www.envisionreports.com/BM02024).



Votre vote compte.

Se reporter à la page 5 pour de l'information détaillée sur qui peut voter et comment.

Nous vous encourageons à voter immédiatement.

Date et heure

Le mardi 16 avril 2024
à 9 h 30 (heure de l'Est)

Webdiffusion en direct

<https://web.lumiagm.com/445402762>
Entrez votre mot de passe : bmo2024
(sensible à la casse)

En personne

L'Académie BMO, au 3550 Pharmacy Avenue,
Toronto (Ontario)

Qui peut voter

Vous pouvez voter si vous déteniez des actions de BMO à la fermeture des bureaux le 16 février 2024, sauf comme il est indiqué à la page 5. Vous pouvez exprimer une voix par action. Le 16 février 2024, il y avait 725 443 685 actions ordinaires en circulation. Toutefois, le nombre de droits de vote admissibles pourrait être inférieur en raison des restrictions de vote – se reporter à la page 5.

Comment voter

Vous pouvez voter à l'avance par procuration ou au moyen d'un formulaire d'instructions de vote, ou encore à l'assemblée en vous connectant à la webdiffusion en direct, ou en assistant en personne à l'assemblée. Le vote au moyen du formulaire que vous avez reçu constitue la manière la plus facile de voter. La façon dont vous exercerez vos droits de vote dépend de la façon dont vous détenez vos actions (se reporter à la page 6 pour plus de détails).



Des questions au sujet du vote?

Communiquez avec notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada :



Par téléphone

1 800 340-5021 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis)
1 514 982-7555 (de l'extérieur de l'Amérique du Nord)



Par courriel

service@computershare.com

Ordre du jour de l'assemblée de 2024

	Recommandation du conseil	Pour en savoir plus
1. Recevoir les états financiers consolidés de BMO pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 et le rapport des auditeurs y afférent	> Télécharger un exemplaire à www.bmo.com	page 2
2. Élire les membres du Conseil d'administration	> Voter POUR chaque candidat au poste d'administrateur	page 2
3. Nommer les auditeurs	> Voter POUR	page 2
4. Tenir un vote (consultatif) sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction	> Voter POUR	page 3
5. Examiner les propositions d'actionnaire qui seront soumises à un vote, dans la mesure où elles sont dûment soumises à l'assemblée	> Voter CONTRE	page 4

Vous examinerez également toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Pour que les points 2, 3, 4 et 5 soient approuvés par les actionnaires, ils doivent obtenir la majorité (plus de 50 %) des voix exprimées en faveur (*POUR*) de ceux-ci. Les résultats des votes des actionnaires à l'égard des points 4 et 5 sont non contraignants, mais ils influenceront l'examen de ces questions par le Conseil.

Veuillez prendre un moment pour voter. Votre participation est importante pour nous.

Par ordre du Conseil d'administration



Paul Noble

Premier vice-président et chef des affaires juridiques, Contentieux et secrétaire général

Le 7 février 2024

Comment poser des questions à l'assemblée

Vous pouvez poser des questions par l'entremise de la webdiffusion, en personne ou nous envoyer vos questions avant l'assemblée :



corp.secretary@bmo.com



Banque de Montréal
Secrétariat général
100 King Street West
1 First Canadian Place,
9th Floor
Toronto (Ontario) Canada
M5X 1A1

Où obtenir un exemplaire des documents relatifs à l'assemblée de 2024

Nous afficherons la circulaire de sollicitation de procurations de la direction en ligne plutôt que de l'envoyer par la poste conformément à un ensemble de règles élaborées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et appelées *procédures de notification et d'accès* et à une dispense obtenue du Bureau du surintendant des institutions financières. Nous avons également recours aux procédures de notification et d'accès pour transmettre notre rapport annuel à nos actionnaires véritables. Si vous nous avez déjà donné l'instruction de vous envoyer des documents imprimés, vous trouverez ci-joint vos documents relatifs à l'assemblée.

Vous pouvez télécharger la circulaire et le rapport annuel sur le site Web de notre agent des transferts, à www.envisionreports.com/BMO2024, sur notre site Web, à www.bmo.com/assemblee-annuelle, ou sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca. Si vous préférez obtenir un exemplaire papier, communiquez avec notre agent des transferts, Computershare, qui se chargera de vous le faire parvenir.

Vérifier régulièrement les mises à jour

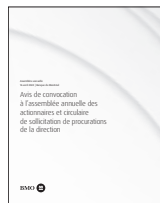
Veillez surveiller le site Web de notre agent des transferts, à www.envisionreports.com/BMO2024, notre site Web, à www.bmo.com/assemblee-annuelle, ou SEDAR+, à www.sedarplus.ca. Assurez-vous de vérifier régulièrement les mises à jour.

Résultats du vote tenu en 2023

Les résultats du vote à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023 peuvent être consultés sur notre site Web (choisissez 2023 à bmo.com/assemblee-annuelle).

Obtenez plus d'information en ligne

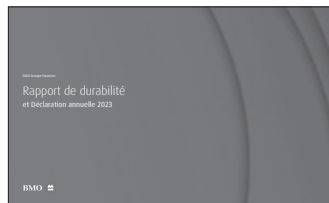
www.bmo.com/gouvernance



Circulaire de sollicitation de procurations 2024



Rapport annuel aux actionnaires 2023



Rapport de durabilité et Déclaration annuelle 2023



Rapport climatique 2023



Résultats du vote tenu en 2023



Circulaire de sollicitation de procurations

Message aux actionnaires

Chers actionnaires,

Nous vous encourageons à participer à l'assemblée annuelle des actionnaires de cette année. L'assemblée est prévue pour le mardi 16 avril 2024, avec la possibilité d'une participation virtuelle ou en personne à Toronto. À l'assemblée, vous entendrez directement la direction vous parler de la performance de la Banque en 2023 et vous voterez sur toutes les questions commerciales soumises, notamment l'élection des membres du Conseil d'administration pour la prochaine année.

Les points à l'ordre du jour de l'assemblée sont indiqués dans les pages de l'avis de convocation et circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Nous vous suggérons de lire la présente circulaire de sollicitation de procurations conjointement avec le Rapport annuel 2023, qui expose les résultats financiers de la Banque pour l'exercice clos le 31 octobre 2023. Nous vous invitons également à prendre connaissance de notre Rapport de durabilité et Déclaration annuelle 2023, ainsi que de notre Rapport climatique, qui examinent les progrès que nous réalisons pour concrétiser notre raison d'être – Avoir le cran de faire une différence *dans la vie, comme en affaires* – grâce à nos engagements envers une économie florissante, un avenir durable et une société inclusive.

L'économie mondiale a continué de faire face à des défis en 2023, notamment la hausse des taux d'intérêt, les pressions inflationnistes, l'affaiblissement des conditions financières et l'escalade des crises géopolitiques. Dans ce contexte macroéconomique, BMO a renforcé les assises de la Banque afin de nous préparer pour l'avenir. Grâce à l'acquisition et à l'intégration réussies de Bank of the West, BMO est désormais la banque la plus intégrée du continent sur le plan nord-sud. Nous avons considérablement élargi notre accès aux marchés des régions à forte croissance des États-Unis et consolidé notre position concurrentielle en tant que huitième banque en Amérique du Nord selon la valeur de l'actif.

Grâce à des investissements stratégiques qui ont fait croître la Banque, nous avons continué à offrir de la valeur aux actionnaires, ayant terminé l'année 2023 avec une augmentation du dividende trimestriel à 1,51 \$ par action ordinaire, soit une hausse de 6 % par rapport à l'année précédente, et à être la société qui verse des dividendes depuis le plus longtemps au Canada, soit depuis 195 ans.



George A. Cope
Président du Conseil



Darryl White
Chef de la direction

En 2024, nous vous demandons d'élire 13 candidats pour siéger au Conseil. Douze candidats ont été élus administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2023 de la Banque et renouvellent leur candidature. Sophie Brochu, qui siège au Conseil depuis 2011, ne renouvelle pas sa candidature. Nous tenons à remercier M^{me} Brochu pour ses nombreuses contributions, notamment au sein du comité d'audit et de révision, du comité des ressources humaines et du comité de gouvernance et de mise en candidature. Ses idées opportunes et son expérience approfondie en matière de leadership nous manqueront. Une administratrice récemment nommée, Hazel Claxton, se porte candidate à l'élection. Jusqu'à son départ à la retraite en 2018, M^{me} Claxton était chef des ressources humaines de Morneau Shepell Inc. (qui fait maintenant partie de TELUS Santé) et, auparavant, elle était associée principale au sein de PwC Canada. Elle a été nommée au Conseil de BMO le 30 août 2023 et s'est également jointe au comité d'audit et de révision du Conseil.

En considérant les candidats qui présenteront leur candidature à l'élection, vous constaterez que nous proposons les candidatures de six femmes et de sept hommes aux postes d'administrateur, ce qui s'inscrit dans notre engagement en faveur de l'équilibre entre les sexes. Six de nos candidats à un poste d'administrateur sont Américains et sept sont Canadiens, ce qui assure une représentation équilibrée des deux principaux marchés que nous servons. Nous pouvons compter sur des administrateurs bien informés, qui sont dotés de solides capacités de leadership, d'un bagage de connaissances variées ainsi que de compétences et d'expériences pertinentes et complémentaires, en plus d'être indépendants de la direction. Nous remercions les actionnaires de la Banque pour leur soutien.

Une fois encore, nous vous invitons à participer à l'assemblée annuelle de cette année et nous vous encourageons vivement à soumettre votre vote sur les différents points à l'ordre du jour avant l'assemblée. Vous trouverez des explications sur les instructions de vote dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction. Veuillez prendre le temps d'examiner l'information qui figure

dans le présent document. Votre participation active est importante pour votre Conseil d'administration et l'équipe de direction.



George A. Cope



Darryl White

Guide de consultation de la circulaire de sollicitation de procurations de 2024

Dans la présente circulaire :

- *nous, notre, nos, BMO et la Banque* désignent la Banque de Montréal et nos filiales;
- *vous, votre, vos et actionnaire* désignent les porteurs d'actions ordinaires de BMO;
- les *actions* désignent les actions ordinaires de BMO;
- la *circulaire* désigne la présente circulaire de sollicitation de procurations;
- le *Conseil* désigne le conseil d'administration de BMO.

L'information qui figure dans la présente circulaire est à jour au 7 février 2024 et les sommes d'argent sont exprimées en dollars canadiens, sauf indication contraire.

Points dont nous discuterons lors de notre assemblée annuelle de 2024, renseignements importants au sujet du vote et détails concernant la composition proposée du Conseil	1	L'assemblée annuelle 2 2 Ordre du jour de l'assemblée de 2024 5 Instructions de vote 9 À propos des candidats aux postes d'administrateur
Tout ce que vous devez savoir au sujet de notre Conseil et des pratiques de gouvernance, des raisons pour lesquelles ces pratiques font partie intégrante de notre performance et de notre durabilité à long terme	2	Gouvernance 17 18 À propos du Conseil d'administration 27 Constituer un Conseil efficace 38 Rémunération des administrateurs 40 Rapports des comités pour 2023
De quelle façon la rémunération de la haute direction harmonise efficacement les résultats de la Banque, la rémunération de la haute direction, les rendements financiers pour les actionnaires et notre engagement à maintenir la croissance de manière responsable et durable	3	Rémunération de la haute direction 48 49 Message de la présidente du comité des ressources humaines 53 Gouvernance et surveillance de la rémunération 58 Démarche de BMO en matière de rémunération de la haute direction 72 Performance et rémunération en 2023 90 Tableaux de la rémunération de la haute direction et autre information financière
Information administrative et mandat du Conseil	4	Autres renseignements 104
Les propositions d'actionnaire reçues cette année, y compris les cinq propositions qui seront soumises à un vote	5	Propositions d'actionnaire 107

L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

Ordre du jour de l'assemblée de 2024

1. Recevoir les états financiers de BMO

Nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 figurent dans notre Rapport annuel 2023 qui est affiché sur notre site Web, à www.bmo.com et dans notre profil sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca.

2. Élire les membres du Conseil d'administration

Les actionnaires éliront 13 administrateurs au Conseil cette année. Chaque candidat à un poste d'administrateur possède l'expérience et les compétences nécessaires pour siéger à notre Conseil. Vous trouverez des renseignements au sujet de chaque candidat aux pages 10 et suivantes.

La totalité des 13 administrateurs ont été élus lors de notre assemblée annuelle de 2023, à l'exception de Hazel Claxton, qui a été nommée au Conseil en date du 30 août 2023, et renouvellent leur candidature pour un mandat d'un an qui se termine à notre prochaine assemblée annuelle ou à l'élection ou à la nomination de leur remplaçant.

Si, pour quelque raison que ce soit, au moment de l'assemblée, l'un des candidats ne peut siéger au Conseil, votre fondé de pouvoir pourra voter pour un autre candidat à son gré, sauf si vous lui avez fourni des directives contraaires sur votre procuration ou votre formulaire d'instructions de vote. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de l'exercice des droits de vote aux pages 5 et suivantes.

Le Conseil vous recommande de voter POUR chaque candidat.

Si vous avez choisi les représentants de BMO (George Cope ou Darryl White) en tant que fondés de pouvoir et que vous n'avez donné aucune instruction de vote, ceux-ci voteront *pour* tous les candidats énumérés dans la présente circulaire.

Vote majoritaire pour l'élection des administrateurs

Selon notre politique concernant le vote majoritaire, un administrateur qui présente sa candidature ou renouvelle sa candidature afin d'être élu au Conseil dans le cadre d'une élection sans opposition doit donner sa démission s'il reçoit plus d'*abstentions* de vote que de votes *pour*. Le comité de gouvernance et de mise en candidature examinera la question et recommandera au Conseil d'accepter la démission, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Le candidat ne participera pas aux discussions à ce sujet.

3. Nommer les auditeurs

Le Conseil propose de nommer KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs des actionnaires pour l'exercice 2024. KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit comme l'un des cabinets d'audit de BMO depuis 1990 et est devenu notre seul cabinet d'audit le 1^{er} novembre 2003.

Honoraires des auditeurs

Le tableau ci-après fait état des honoraires versés à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour les exercices clos les 31 octobre 2023 et 2022 :

Honoraires (M\$) ¹⁾	2023	2022
Honoraires d'audit²⁾	34,4 \$	23,5 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	3,0	4,8
comprennent les honoraires versés pour les procédures particulières relatives à la circulaire et d'autres services ainsi que pour les services de traduction vers le français des états financiers, des documents d'information continue connexes et d'autres documents d'information publics contenant de l'information financière		
Honoraires pour services fiscaux	0,2	0,3
comprennent les honoraires versés pour les services de conformité fiscale fournis à diverses grandes familles de sociétés d'investissement gérées par BMO		
Autres honoraires	0,9	0,7
comprennent les honoraires versés par les grandes familles de sociétés d'investissement gérées par BMO		
Total	38,5 \$	29,3 \$

1) La ventilation des honoraires est fondée sur les définitions prévues par la législation en valeurs mobilières canadienne applicable et la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

2) L'augmentation des honoraires d'audit pour l'exercice 2023 est liée en grande partie à des éléments non récurrents relativement à l'acquisition de Bank of the West.

Le Conseil vous recommande de voter POUR la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en qualité d'auditeurs.

Si vous avez choisi les représentants de BMO (George Cope ou Darryl White) en tant que fondés de pouvoir et que vous n'avez donné aucune instruction de vote, ceux-ci voteront *pour* la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. en qualité d'auditeurs.

Indépendance des auditeurs

Nous avons une politique stricte qui restreint les autres services que les auditeurs 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 conformément à notre Norme sur l'indépendance des auditeurs, 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. Un processus rigoureux est appliqué pour assurer que tous les services fournis par les auditeurs sont conformes à notre norme ainsi qu'aux normes professionnelles et aux règlements sur les valeurs mobilières, notamment aux règles en matière de rotation obligatoire de l'associé responsable de l'audit. Chaque année, le comité évalue les auditeurs du point de vue de l'indépendance et de l'esprit critique et examine en particulier les risques et les avantages de la rotation des cabinets d'audit et de leur maintien en fonction.

4. Tenir un vote (consultatif) sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction

Nous vous demandons de voter sur la façon dont nous rémunérons nos hauts dirigeants.

Le succès de BMO dépend de la vigueur et de la performance de son personnel. Le programme de rémunération de la haute direction est conçu pour soutenir notre raison d'être et nos priorités stratégiques et il harmonise les récompenses des hauts dirigeants à la croissance à long terme et à la santé de l'organisation. Les résultats de la Banque, la rémunération des hauts dirigeants, les rendements financiers pour les actionnaires et l'engagement de BMO à maintenir la croissance de façon responsable et durable sont tous étroitement liés d'une façon qui n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques inappropriés.

Il s'agit d'un vote consultatif et non contraignant, mais les résultats influenceront la façon dont le comité des ressources humaines examinera la rémunération dans l'avenir.

Vous voterez sur la résolution 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 de la haute direction décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations distribuée avant notre assemblée annuelle des actionnaires de 2024.

Si vous avez des questions ou des commentaires au sujet de notre programme de la rémunération de la haute direction, vous pouvez communiquer avec le Secrétariat général de la Banque ou directement avec le Conseil d'administration (se reporter à la page 26 pour plus de détails).

Le Conseil vous recommande de voter POUR notre démarche en matière de rémunération de la haute direction.

Si vous avez choisi les représentants de BMO (George Cope ou Darryl White) en tant que fondés de pouvoir et que vous ne leur avez donné aucune instruction de vote, ceux-ci voteront *pour* cette résolution.

L'an dernier, 95,77 % des voix exprimées à notre assemblée annuelle des actionnaires de 2023 ont été exprimées *pour* notre démarche en matière de rémunération de la haute direction.

5. Examiner les propositions d'actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC) a présenté à la Banque huit propositions d'actionnaire, dont trois seront soumises à un vote, aux fins d'inclusion dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction. InvestNow Inc. a présenté une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et soumise au vote. L'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE) au nom de l'Atkinson Foundation, de la Hamilton Community Foundation, du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada et de la trésorerie de l'Église Unie du Canada ainsi que le B.C. General Employees' Union General Fund et B.C. General Employees' Union Defence Fund (BCGEU) ont soumis conjointement une proposition d'actionnaire. Æquo Services d'engagement actionnarial au nom de Bâtirente, régime de retraite des membres de la CSN, a présenté une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. Vancity Investment Management a présenté une proposition d'actionnaire qui sera incluse dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et soumise au vote. Les propositions d'actionnaire sur lesquelles vous serez appelé à voter, dans la mesure où elles sont dûment soumises à l'assemblée, ainsi que les réponses de la Banque à celles-ci figurent aux pages 107 et suivantes.

Après des discussions avec la Banque, i) le MÉDAC a accepté de ne pas présenter cinq de ses propositions, ii) la SHARE au nom de l'Atkinson Foundation, de la Hamilton Community Foundation, du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada et de la trésorerie de l'Église Unie du Canada ainsi que le BCGEU ont accepté de ne pas présenter leur proposition et iii) Æquo Services d'engagement actionnarial au nom de Bâtirente, régime de retraite des membres de la CSN, a accepté de ne pas présenter sa proposition, chacune des propositions à l'égard d'un vote des actionnaires. Chacune des propositions retirées est reproduite intégralement, ainsi que la réponse de la Banque à celle-ci, aux pages 116 et suivantes. Ces sept propositions retirées ne sont pas à l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Se reporter à la page 107 pour obtenir le libellé complet de chaque proposition d'actionnaire et notre réponse à celle-ci.

Le Conseil vous recommande de voter CONTRE les propositions d'actionnaire.

Si vous avez choisi les représentants de BMO (George Cope ou Darryl White) en tant que fondés de pouvoir et que vous ne leur avez donné aucune instruction de vote, ceux-ci voteront *contre* ces propositions.

Comment soumettre une proposition d'actionnaire

Si vous souhaitez soumettre une proposition pour la prochaine assemblée annuelle, vous devez nous la faire parvenir au plus tard le 12 novembre 2024.

Vous trouverez des instructions sur la façon de proposer des candidats aux postes d'administrateur dans la *politique d'accès aux procurations*, sur notre site Web à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/gouvernance/selectionner-les-documents/.

Instructions de vote

Vous pouvez assister à l'assemblée virtuelle en vous connectant à la webdiffusion en direct. Vous pouvez également assister en personne à **L'Académie BMO**, au 3550 Pharmacy Avenue, Toronto (Ontario). Vérifiez notre site Web (bmo.com/assemblee-annuelle) régulièrement pour ne pas manquer les éventuelles mises à jour.

Date et heure

Le mardi 16 avril 2024
à 9 h 30 (heure de l'Est)

Webdiffusion

<https://web.lumiagm.com/445402762>
Entrez le mot de passe : bmo2024 (sensible à la casse)

En personne

L'Académie BMO, au 3550 Pharmacy Avenue, Toronto (Ontario)



Votre vote compte.

Nous vous encourageons à lire le présent document et à voter immédiatement.

Qui peut voter

Vous pouvez voter si vous déteniez des actions de BMO à la fermeture des bureaux le 16 février 2024, sauf comme il est indiqué ci-après. Vous pouvez exprimer une voix par action.

Les droits de vote rattachés aux actions suivantes ne peuvent être exercés (sauf avec l'approbation du ministre des Finances) :

- les actions appartenant en propriété effective :
 - au gouvernement du Canada ou à l'un de ses organismes;
 - au gouvernement d'une province ou à l'un de ses organismes;
 - au gouvernement d'un pays étranger ou d'une subdivision politique d'un pays étranger ou à l'un de ses organismes;
 - à toute personne qui a acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de BMO,
- les actions appartenant à une personne ou à une entité contrôlée par une personne qui a la propriété effective d'actions représentant plus de 20 % des droits de vote admissibles pouvant être exercés à l'assemblée.

Le 16 février 2024, il y avait 725 443 685 actions ordinaires en circulation. À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de BMO, aucune personne ou entité n'avait la propriété effective, directement ou indirectement, de plus de 10 % de nos actions en circulation à cette date, ni n'exerçait une emprise sur un tel pourcentage d'entre elles.

Sollicitation de votre procuration

La direction vous a donné accès à la présente circulaire de sollicitation de procurations ou, si vous en avez fait la demande, vous la fait parvenir afin de vous encourager à voter à l'assemblée annuelle de 2024 de BMO.

Nous sollicitons les procurations par la poste. Cependant, notre agence externe, Morrow Sodali (Canada) Ltd., pourrait également communiquer avec vous par la poste, par courriel ou par téléphone pour vous demander de voter. BMO paie les coûts de la sollicitation de procurations, y compris l'envoi de documents relatifs à l'assemblée aux actionnaires inscrits et à tous les actionnaires non inscrits. Nous nous attendons à verser environ 42 500 \$ à Morrow Sodali (Canada) Ltd. pour ses services, plus les frais connexes. Vous pouvez communiquer avec elle au numéro sans frais 1 888 999-1787 ou par courriel à assistance@morrrowsodali.com.

Votre vote est confidentiel

Computershare compte tous les votes par procuration et en discutera avec la Banque uniquement si cela est nécessaire pour des raisons juridiques, si un actionnaire entend clairement communiquer avec la direction ou s'il y a une course aux procurations.

Les points sur lesquels vous voterez

Vous voterez à l'égard des quatre points énumérés ci-après et examinerez toute autre question dûment soumise à l'assemblée. Pour que chacun de ces points soit approuvé par les actionnaires, ceux-ci doivent obtenir la majorité (plus de 50 %) des voix exprimées en faveur (*POUR*) de ceux-ci. Les résultats des votes des actionnaires dans le cadre du vote consultatif et à l'égard des propositions d'actionnaire sont non contraignants, mais ils influenceront l'examen de ces questions par le Conseil.

	Recommandation du Conseil	Information supplémentaire
Élire les membres du Conseil d'administration Vous pouvez voter <i>pour</i> ou cocher la case <i>Abstention</i>	> Voter POUR chaque candidat à un poste d'administrateur	page 2
Nommer les auditeurs Vous pouvez voter <i>pour</i> ou cocher la case <i>Abstention</i>	> Voter POUR	page 2
Tenir un vote (consultatif) sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction Vous pouvez voter <i>pour</i> ou <i>contre</i>	> Voter POUR	page 3
Examiner les propositions d'actionnaire qui seront soumises à un vote, dans la mesure où elles sont dûment soumises à l'assemblée Vous pouvez voter <i>pour</i> ou <i>contre</i> ou cocher la case <i>Abstention</i>	> Voter CONTRE	page 4

Comment voter

Vous pouvez voter à l'avance par procuration ou au moyen d'un formulaire d'instructions de vote ou encore en temps réel à l'assemblée virtuelle ou en personne à l'assemblée. Le vote au moyen du formulaire que vous avez reçu constitue la manière la plus facile de voter. La façon dont vous exercerez vos droits de vote dépend de la façon dont vous détenez vos actions.

Si vous détenez vos actions de BMO directement auprès ou par l'intermédiaire du régime d'actionnariat des employés, du régime d'achat d'actions à l'intention des employés ou du régime d'épargne 401(k) de BMO

Vous avez reçu un *formulaire de procuration* ou un *formulaire d'instructions de vote* de Computershare.

Comment voter à l'avance

Veillez transmettre vos instructions de vote en ligne ou par téléphone ou remplir toutes les sections de votre formulaire d'instructions de vote, puis signer le formulaire et le faire parvenir à Computershare.



Transmettez vos instructions de vote en ligne à www.voteendirect.com et suivez les instructions.



Composez le 1 866 732-VOTE (8683) (numéro sans frais).



Postez votre formulaire signé dans l'enveloppe prévue à cette fin (ou à Banque de Montréal, a/s de Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto (Ontario) M5J 2Y1).

ou



Télécopiez votre formulaire signé au 1 866 249-7775 (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis) 1 416 263-9524 (de l'extérieur de l'Amérique du Nord).

Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 15 chiffres qui figure sur votre formulaire pour pouvoir transmettre vos instructions de vote en ligne ou par téléphone.

Assurez-vous d'envoyer vos instructions de vote immédiatement. Computershare doit les recevoir au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 12 avril 2024 (ou l'avant-dernier jour ouvrable avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement).

Comment voter à l'assemblée virtuelle

Pour voter à l'assemblée virtuelle :

- Connectez-vous en ligne à <https://web.lumiagm.com/445402762>. Nous vous recommandons de vous connecter au moins quinze minutes avant le début de l'assemblée.
- Cliquez sur « J'ai une clé d'accès », puis entrez le numéro de contrôle à 15 chiffres qui figure sur votre formulaire de procuration (votre nom d'utilisateur).
- Entrez votre mot de passe : bmo2024 (sensible à la casse).
- Suivez les instructions pour accéder à l'assemblée et votez lorsqu'on vous invite à le faire.

Comment voter en personne

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

Comment modifier votre vote

Si vous changez d'idée après avoir voté à l'avance, vous devez envoyer un avis de modification écrit et signé à l'une des personnes suivantes :

- notre secrétaire avant 17 h (heure de l'Est) le 12 avril 2024 (ou l'avant-dernier jour ouvrable avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement) à l'adresse ou à l'adresse de courriel qui figure dans l'avis de convocation ci-dessus;
- le président du Conseil avant le début de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Vous pouvez également modifier votre vote en votant à l'assemblée virtuelle ou en personne (se reporter aux instructions qui figurent ci-dessus).

À propos des fondés de pouvoir

Vous pouvez nommer une autre personne que les représentants de BMO (George Cope ou Darryl White) à titre de fondé de pouvoir en écrivant son nom dans l'espace prévu à cette fin dans votre formulaire ou, si vous transmettez vos instructions de vote en ligne, en suivant les instructions en ligne. Cette personne ne doit pas nécessairement être un actionnaire de BMO. Assurez-vous qu'elle comprend qu'elle doit assister à l'assemblée et voter en votre nom en suivant vos instructions de vote. Si vous remplissez et retournez dûment votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, mais que vous ne donnez pas d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir pourra voter comme bon lui semble.

Une fois que vous aurez nommé votre fondé de pouvoir :

1. **Étape supplémentaire très importante** si vous votez virtuellement à l'assemblée – inscrivez le nom de votre fondé de pouvoir et ses coordonnées auprès de Computershare à www.computershare.com/BankofMontreal.
2. Computershare confirmera l'inscription et vous enverra un courriel renfermant un code à quatre caractères alphabétiques (son numéro d'utilisateur) la veille de l'assemblée.
3. Votre fondé de pouvoir peut voter en ligne en suivant les instructions qui figurent à la page 7.

Veillez vous assurer que votre fondé de pouvoir se soit inscrit auprès de notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, avant son arrivée à l'assemblée. Si vous ne nommez pas de fondé de pouvoir, George Cope ou Darryl White,

administrateurs de la Banque, seront vos fondés de pouvoir. Si vous remplissez et retournez dûment votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, mais que vous ne fournissez pas d'instructions de vote, ceux-ci voteront pour vous comme suit :

- *pour* chaque candidat à un poste d'administrateur;
- *pour* la nomination des auditeurs;
- *pour* notre démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants;
- *contre* chaque proposition d'actionnaire.

Si d'autres points sont soumis à l'assemblée, votre fondé de pouvoir votera comme bon lui semble à l'égard de ceux-ci.



Des questions au sujet du vote?

Communiquez avec notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada :



Par téléphone

1 800 340-5021
(numéro sans frais au Canada et aux États-Unis)
1 514 982-7555
(si vous appelez de l'extérieur de l'Amérique du Nord)



Par courriel

service@computershare.com

Si vous détenez vos actions par l'intermédiaire d'une banque ou d'un courtier (votre *intermédiaire*)

Vous êtes un actionnaire non inscrit, et vous avez reçu un *formulaire d'instructions de vote* de votre intermédiaire. BMO a fourni les autres documents relatifs à l'assemblée à votre intermédiaire afin qu'il vous les envoie. La plupart des actionnaires de BMO sont des actionnaires non inscrits.

Il se pourrait que votre participation à titre d'actionnaire non inscrit ne figure pas dans nos registres – veuillez vous assurer de suivre les instructions qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote pour voter.

Comment voter à l'avance

Veuillez transmettre vos instructions de vote en ligne, par téléphone ou en remplissant toutes les sections de votre formulaire d'instructions de vote, puis signer le formulaire et le faire parvenir à votre intermédiaire en suivant les instructions ci-après ou les instructions qui figurent sur le formulaire. Votre intermédiaire votera pour vous en suivant les instructions de vote que vous aurez fournies dans le formulaire.



Transmettez vos instructions de vote en ligne à www.proxyvote.com et suivez les instructions.



Composez le 1 800 474-7493 (en anglais) / 1 800 474-7501 (en français) (numéro sans frais au Canada et aux États-Unis).

ou



Postez votre formulaire signé dans l'enveloppe prévue à cette fin.

Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 16 chiffres qui figure sur votre formulaire d'instructions de vote pour pouvoir transmettre vos instructions de vote en ligne ou par téléphone.

Assurez-vous d'envoyer vos instructions de vote immédiatement. Pour que votre vote soit comptabilisé, votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir les envoyer à Computershare. Computershare doit recevoir vos instructions de vote de votre intermédiaire au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 12 avril 2024 (ou l'avant-dernier jour ouvrable avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement).

Comment voter à l'assemblée virtuelle

Avant l'assemblée virtuelle, vous devez faire ce qui suit :

- 1. Vous nommer en tant que fondé de pouvoir** en inscrivant votre nom dans l'espace prévu à cette fin dans votre formulaire d'instructions de vote et en signant le formulaire. Ne remplissez pas la section relative à l'exercice des droits de vote du formulaire étant donné que vous voterez à l'assemblée virtuelle.
- Envoyer votre formulaire d'instructions de vote à votre intermédiaire en suivant les instructions qui figurent sur le formulaire.
- 3. Étape supplémentaire très importante :** Enregistrer votre nom et vos coordonnées auprès de Computershare à www.computershare.com/BankofMontreal. La veille de l'assemblée, Computershare vous enverra un courriel renfermant un code à quatre caractères alphabétiques (votre nom d'utilisateur).
- Voter à l'assemblée virtuelle :
 - Connectez-vous en ligne à <https://web.lumiagm.com/445402762>. Nous vous recommandons de vous connecter au moins quinze minutes avant le début de l'assemblée.
 - Cliquez sur « J'ai une clé d'accès », puis entrez le code à quatre caractères alphabétiques que vous avez reçu par courriel de Computershare (votre nom d'utilisateur).
 - Entrez votre mot de passe : `bmo2024` (sensible à la casse).
 - Suivez les instructions pour accéder à l'assemblée, et votez lorsqu'on vous invitera à le faire.

Comment voter en personne

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. S'il n'y a pas d'espace où inscrire votre nom à titre de fondé de pouvoir sur le formulaire, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour obtenir des instructions. 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.

Nous vous encourageons par ailleurs à vous nommer vous-même à titre de fondé de pouvoir et à enregistrer votre nom et vos coordonnées auprès de Computershare à www.computershare.com/BankofMontreal, de sorte que, si vous ne pouvez assister à l'assemblée en personne, vous pourrez tout de même voter à l'assemblée virtuelle.

Comment modifier votre vote

Si vous changez d'avis après avoir envoyé vos instructions de vote, vous pouvez peut-être soumettre de nouvelles instructions de vote en ligne. Si vous ne pouvez pas le faire ou que vous décidez de voter à l'assemblée virtuelle, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour savoir quoi faire.

Renseignements importants pour les actionnaires non inscrits situés aux États-Unis

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, que vous vous trouvez aux États-Unis et que vous souhaitez vous nommer vous-même ou nommer un tiers à titre de fondé de pouvoir, **vous devez d'abord obtenir une procuration légale valide de votre intermédiaire et inscrire votre fondé de pouvoir auprès de Computershare.**

Pour ce faire, vous devez suivre les étapes suivantes :

- Suivez les instructions indiquées sur le formulaire d'instructions de vote que vous a fait parvenir votre intermédiaire. Cochez la case appropriée sur le formulaire d'instructions de vote afin de confirmer que vous souhaitez assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à ces actions. Veuillez retourner le formulaire d'instructions de vote à votre intermédiaire d'une manière autorisée par celui-ci avant la date limite qu'il a fixé en demandant qu'une procuration légale vous soit envoyée. Veuillez communiquer avec votre intermédiaire si vous ne recevez pas la procuration légale ou si vous avez des questions.
- Après avoir obtenu un formulaire de procuration légale valide de votre intermédiaire, vous devez le soumettre à Computershare. Vous pouvez soumettre votre procuration :
 - par courriel à l'adresse : USLegalProxy@computershare.com (Objet : Legal Proxy (procuration légale)); ou
 - par service de messagerie à Société de fiducie Computershare du Canada, 100 University Avenue, 8th Floor, Attn: Legal Proxy, Toronto (Ontario) M5J 2Y1 et, dans les deux cas, votre procuration doit être reçue au plus tard à 17 h (HE) le 12 avril 2024.
- Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel après que Computershare aura reçu vos documents relatifs à l'inscription.
- Veuillez noter que vous devez ensuite inscrire votre nomination à titre de fondé de pouvoir à www.computershare.com/BankofMontreal comme il est mentionné ci-dessus (Comment voter à l'assemblée virtuelle).

Si vous ne suivez pas cette procédure, le fondé de pouvoir que vous avez nommé ne pourra se connecter à l'assemblée qu'à titre d'invité et ne pourra voter ni par ailleurs participer à l'assemblée ou y exercer des droits de vote à titre de fondé de pouvoir, pas plus qu'il ne pourra présenter une proposition d'actionnaire. Toutefois, si vous avez reçu la confirmation de l'inscription, le fondé de pouvoir que vous avez nommé pourra assister et participer en personne à l'assemblée.

Renseignements importants au sujet de l'assemblée virtuelle et de la façon de poser des questions

Voter à l'assemblée

- **Vous avez besoin d'un nom d'utilisateur pour voter à l'assemblée.** Si vous n'avez pas de nom d'utilisateur, vous pourrez vous joindre à l'assemblée en tant qu'invité seulement. Veuillez suivre les instructions qui figurent ci-dessus pour obtenir un nom d'utilisateur si vous voulez voter (Comment voter à l'assemblée virtuelle).
- **Vous ne pouvez pas voter par téléphone.** Vous devez vous connecter à la webdiffusion et être branché à Internet en tout temps pour pouvoir voter à l'assemblée.
- **Si vous détenez vos actions dans plusieurs comptes,** assurez-vous de vous nommer en tant que fondé de pouvoir pour tous les comptes afin de recevoir un seul code à quatre caractères alphabétiques (un nom d'utilisateur). Sinon, vous devrez vous brancher à l'aide d'un appareil différent pour chaque compte.
- **Vous devez vous assurer de demeurer connecté pendant toute la durée de l'assemblée.** Veuillez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter en ligne à l'assemblée. Vous trouverez de plus amples renseignements dans notre guide au sujet de l'assemblée virtuelle, y compris la liste des navigateurs compatibles. Vous pouvez en télécharger un exemplaire sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, ou sur le site Web de notre agent des transferts, à www.envisionreports.com/BM02024, ou sur notre site Web, à www.bmo.com/assemblee-annuelle.

Renseignements importants concernant la façon de présenter une proposition d'actionnaire

Présenter une proposition d'actionnaire

Seuls les actionnaires inscrits ou leurs fondés de pouvoir dûment nommés sont autorisés à présenter une proposition d'actionnaire. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous devez suivre les instructions ci-dessus pour vous nommer vous-même à titre de fondé de pouvoir, y compris les instructions spéciales à l'intention des actionnaires non inscrits situés aux États-Unis. Dans l'éventualité où une proposition d'actionnaire n'a pas été dûment présentée à l'assemblée, elle ne pourra être soumise à un vote, à moins d'avoir fait l'objet d'une renonciation de la part du président de l'assemblée, ce qui ne se produit que dans certaines circonstances exceptionnelles.

Poser des questions

- Autant en ligne qu'en personne, les actionnaires ou leurs fondés de pouvoir peuvent soumettre des questions en temps réel. Pendant la webdiffusion en direct, des questions ou des commentaires peuvent être soumis en ligne à tout moment durant l'assemblée jusqu'à ce que le président de l'assemblée mette un terme à la période de questions et de réponses.
- Pour assurer que le processus est équitable pour tous, le président de l'assemblée déterminera l'ordre dans lequel il sera répondu aux questions et le temps qui sera alloué à chacune. Il pourra modifier ou rejeter les questions qu'il juge inappropriées. Si votre question est de nature personnelle, un représentant de BMO communiquera avec vous après l'assemblée.
- Nous ferons de notre mieux pour répondre à toutes vos questions durant l'assemblée. Nous répondrons à celles auxquelles nous n'aurons pu répondre après l'assemblée.
- Les procès-verbaux de l'assemblée seront affichés à www.bmo.com/assemblee-annuelle après l'assemblée.

Se joindre à l'assemblée en tant qu'invité

- **Les invités ne peuvent voter, poser des questions ou participer autrement à l'assemblée.** Si vous avez nommé un fondé de pouvoir (autre que vous-même), vous pouvez néanmoins vous joindre à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité. Si vous accédez à l'assemblée en tant qu'actionnaire inscrit, les instructions de vote que vous pourriez avoir déjà fournies seront révoquées.

À propos des candidats aux postes d'administrateur

Un conseil efficace est indépendant, qualifié et diversifié. Les administrateurs doivent posséder les compétences appropriées et exercer leurs fonctions avec dévouement. Avoir la bonne composition d'administrateurs permet de prendre de meilleures décisions et d'exercer une surveillance plus efficace.

Indépendance

Tous les candidats sont indépendants, sauf Darryl White, étant donné qu'il est notre chef de la direction. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le chef de la direction de la Banque doit être membre du Conseil. Se reporter à la page 28 pour plus d'information au sujet de la façon dont nous déterminons l'indépendance.

Compétences

Tous les candidats aux postes d'administrateur ont de l'expérience dans la comptabilité et les finances, les ressources humaines, les fusions et acquisitions, la gestion des risques, la planification stratégique, le leadership de direction et auprès d'autres conseils. Se reporter à la page 31 pour plus d'information au sujet de la composition des compétences du Conseil.

Engagement

On s'attend à ce que les administrateurs assistent à au moins 75 % des réunions du Conseil et des comités. La présence moyenne

Les points sur lesquels vous voterez

Vous élirez 13 administrateurs pour un mandat d'un an. La totalité des 13 candidats aux postes d'administrateur siègent actuellement au Conseil.

Le Conseil vous recommande de voter POUR chaque candidat.

globale aux réunions au cours de l'exercice 2023 des administrateurs indépendants qui renouvellent leur candidature s'est établie à 98 %. Se reporter à la page 35 pour plus d'information au sujet de l'assiduité aux réunions.

Diversité

Les candidats aux postes d'administrateur indépendants reflètent l'évolution de la démographie des marchés dans lesquels nous exerçons des activités, le bassin de candidats disponibles possédant les compétences requises ainsi que notre clientèle et notre personnel en évolution. Nous croyons également en l'importance de faire en sorte que chaque genre constitue au moins le tiers des administrateurs indépendants. En outre, deux de nos administrateurs indépendants s'identifient comme des personnes de couleur (asiatique et noire). Tous nos candidats aux postes d'administrateur maîtrisent l'anglais. Trois candidats aux postes d'administrateur maîtrisent le français, un maîtrise l'hébreu et un maîtrise l'hindi. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de nos politiques concernant la diversité au sein du Conseil à la page 30 et de la durée du mandat des administrateurs à la page 35.

92 %

indépendants

50 %

des administrateurs indépendants sont des femmes

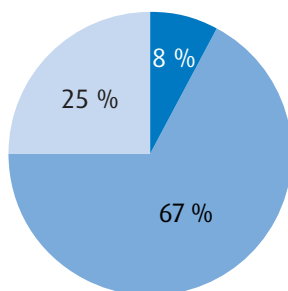
64 ans

âge moyen des administrateurs indépendants

98 %

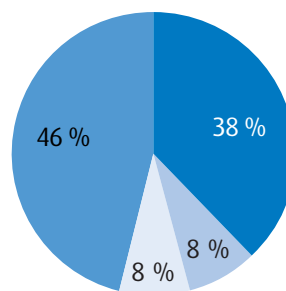
taux de participation des administrateurs indépendants aux 41 réunions du Conseil et des comités en 2023

Âge



< 60
60 à 65
> 65

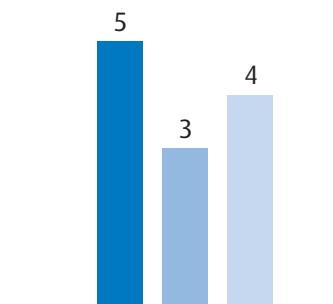
Composition géographique



Ontario
Québec
Ouest canadien
É.-U.

Comprend le chef de la direction, qui n'est pas indépendant

Durée du mandat



≤ 5 ans
6 à 10 ans
> 10 ans

8 ans

durée moyenne du mandat

Profils des administrateurs

Cette année, il y a 13 candidats aux postes d'administrateur. Tous se sont engagés à occuper un mandat d'un an.

La composition et la taille du Conseil sont examinées chaque année en fonction de plusieurs critères, notamment le calibre et l'étendue de l'expertise de l'administrateur, son niveau d'engagement, la qualité des discussions avec la direction, la relève des administrateurs et la composition des membres du comité (se reporter à la page 30 pour plus d'information au sujet du processus de sélection).

Actionnariat

Tous les candidats qui renouvellent leur candidature sont des actionnaires de BMO et 11 des 13 candidats aux postes d'administrateur satisfont à nos exigences en matière de propriété d'actions. Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des exigences en matière de propriété d'actions applicables aux administrateurs et aux hauts dirigeants de BMO aux pages 38 et 68.

Le nombre d'actions détenues est calculé au 7 février 2024 et la valeur est fondée sur le cours de clôture de nos actions à la Bourse de Toronto (TSX) à cette date, soit 123,58 \$.

Les actions détenues comprennent celles dont chaque administrateur a la propriété véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise ou qu'il détient directement ou indirectement ainsi que les titres détenus aux termes de notre régime de droits différés à la valeur d'actions (DDVA) pour les administrateurs. Les titres détenus par M. White comprennent des actions, des DDVA, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR) ainsi que des droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR) octroyés aux termes de nos régimes incitatifs à l'intention des hauts dirigeants.

George A. Cope, C.M.

Président du Conseil (depuis le 31 mars 2020)

Indépendant

Âge : 62 ans

Administrateur depuis : 2006

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Résultat du vote en 2023 : 95,57 % pour

Présence aux réunions en 2023 : 100 %



A occupé des postes de chef de la direction et compte plus de 25 ans d'expérience auprès de sociétés ouvertes dans le secteur canadien des communications. Il s'est taillé une réputation de stratège novateur en matière d'exploitation et de gestion des finances et de chef d'équipe de haut calibre.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada (de 2008 à 2020).

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Planification stratégique / Fusions et acquisitions / Politiques publiques

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- CGI Inc. (depuis janvier 2020, administrateur principal depuis février 2022)
(comité de gouvernance, comité des ressources humaines)
- Bell Canada (2008 à 2020)
- BCE Inc. (2008 à 2020)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Nommé chef de la direction de l'année par le Report on Business (2019), l'un des 100 chefs de la direction les plus performants au monde par le *Harvard Business Review* (2019), P.-D. G. de l'année au Canada (2015), Ivey Business Leader of the Year (2013)
- Nommé membre de l'Ordre du Canada (2014) et intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne (2018)
- Président de Centraide Toronto (2013)
- Médaille du jubilé de diamant de la Reine (Bell Cause pour la cause, 2012)

FORMATION

- HBA, Ivey School of Business, Western University
- Doctorats honorifiques (Western University, University of Windsor, Trent University et Queen's University)

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 7 février 2024)

Actions : 80 160 / 9 906 173 \$

DDVA : 73 488 / 9 081 647 \$

Total : 153 648 / 18 987 820 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 217x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 38)

* Des définitions et d'autres compétences figurent dans la grille de compétences à la page 31.

Janice M. Babiak, CPA (É.-U.), CA (R.-U.), CISM, CISA

Administratrice de sociétés



Indépendante

Âge : 65 ans

Administratrice depuis : 2012

Résidence : Nashville, Tennessee,
États-Unis

Présidente du comité d'audit et de
révision et membre du comité de
gouvernance et de mise en candidature

Résultat du vote en 2023 : 97,87 % pour

Présence aux réunions en 2023 : 96 %

Possède une solide expérience en comptabilité en Amérique du Nord et à l'échelle internationale, notamment comme membre de la haute direction et dans divers secteurs de pratique, dont les risques liés aux TI et à la cybersécurité, les politiques publiques, les changements climatiques et la durabilité.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Ancienne associée directrice générale au cabinet d'experts-comptables Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY)
- A travaillé chez EY de 1982 à 2009 et s'est établie au Royaume-Uni en 1990
- 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, a également créé et dirigé les Services en changements climatiques et développement durable mondiaux d'EY; est responsable de la stratégie en matière de transformation commerciale de l'entreprise pour tenir compte des changements climatiques et de durabilité ainsi que de la prestation des services connexes aux clients à l'échelle mondiale; a dirigé les équipes chargées de la prestation des services liés aux technologies propres, à l'énergie renouvelable, à l'échange de droits d'émission de carbone, aux politiques environnementales et à la fiscalité en matière d'environnement, à la certification de constructions écologiques, aux chaînes d'approvisionnement durables et à la mesure et à la modélisation des émissions de carbone
- A siégé au conseil de gestion d'EY en Europe du Nord, au Moyen-Orient, en Inde et en Afrique

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Technologies de l'information et sécurité / Environnement, responsabilité sociale ou gouvernance / Comptabilité et finance / Services financiers

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- Walgreens Boots Alliance, Inc. (depuis avril 2012) (comité d'audit (présidente), comité des finances)
- Euromoney Institutional Investor PLC (de décembre 2017 à novembre 2022), à titre d'administrateur indépendant principal (comité de mise en candidature et comité de rémunération)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Membre du conseil (de 2011 à 2019) et membre à l'heure actuelle d'un certain nombre de groupes de travail, Institute of Chartered Accountants, en Angleterre et au pays de Galles
- Membre du conseil consultatif (depuis octobre 2019), Nashville Chapter of the National Association of Corporate Directors (NACD)
- Fondatrice du Nashville Chapter of Women Corporate Directors
- Nommée par la revue *NACD Directorship* comme l'une des personnes les plus influentes parmi les membres de conseils d'administration (2017)

FORMATION

- Baccalauréat en administration des affaires (comptabilité), University of Oklahoma
- M.B.A., Baldwin Wallace University
- Possède des qualifications en matière de sécurité et de contrôle de systèmes d'information internationaux de même qu'en matière de comptabilité américaine et britannique

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 7 février 2024)

Actions : 500 / 61 790 \$
DDVA : 39 451 / 4 875 355 \$
Total : 39 951 / 4 937 145 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 56x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 38)

Craig W. Broderick

Administrateur de sociétés



Indépendant

Âge : 64 ans

Administrateur depuis : 2018

Résidence : Greenwich, Connecticut,
États-Unis

Président du comité d'évaluation des
risques, membre du comité d'audit et
de révision et membre du comité de
gouvernance et de mise en candidature

Résultat du vote en 2023 : 98,91 % pour

Présence aux réunions en 2023 : 100 %

Possède de solides antécédents dans les services bancaires d'investissement aux États-Unis ainsi qu'une grande expérience dans le secteur des risques, ayant occupé le poste de chef de la gestion des risques et de président ou de coprésident de comités de gestion des risques principaux.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- A mené une carrière de 32 ans auprès de la société de services bancaires d'investissement Goldman Sachs et a occupé divers postes dans le secteur des risques, notamment celui de chef de la gestion des risques (de 1986 à 2018)
- A été membre du comité de la gestion de Goldman Sachs et président ou coprésident de comités de gestion des risques principaux

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Gestion des risques / Services financiers / Comptabilité et finance / Leadership de direction

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- RMG Acquisition Corp III (depuis février 2021) (comité d'audit (président), comité de la rémunération (président))
- McDermott International Inc. (depuis juin 2020)
- RMG Acquisition Corp. II (décembre 2020 à août 2021)
- RMG Acquisition Corp. (février 2019 à décembre 2020) (comité d'audit)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Conseil consultatif, International Association of Credit Portfolio Managers
- Membre du comité de direction du Global Risk Forum, Global Association of Risk Professionals
- Membre du conseil, Street Squash. Cet organisme apporte son soutien aux enfants, aux familles et aux écoles de Harlem et de Newark en offrant aux élèves des expériences scolaires et sportives
- Membre du conseil, FREE (Finance Requires Effective Education). Cet organisme enseigne les rudiments des finances personnelles aux étudiants de collectivités mal desservies
- Président du comité de placement, College of William and Mary (2009 à 2017)

FORMATION

- Baccalauréat ès arts, College of William and Mary

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 7 février 2024)

Actions : 5 000 / 617 900 \$
DDVA : 15 637 / 1 932 420 \$
Total : 20 637 / 2 550 320 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 29x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 38)

Hazel Claxton

Administratrice de sociétés



Indépendante
Âge : 63 ans
Nouvelle candidate
Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Membre du comité d'audit et de révision

Résultat du vote en 2023 : s. o.
Présence aux réunions en 2023 : 100 %

Possède des connaissances approfondies en améliorations organisationnelles, en finance et en comptabilité ainsi qu'une expérience en ressources humaines acquise dans des postes de haute direction. Elle a mis sur pied des équipes des plus performantes.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Vice-présidente à la direction et de chef des ressources humaines de Morneau Shepell Inc. (qui fait maintenant partie de TELUS Santé) (de 2013 à 2018)
- Cumule 29 ans de carrière chez PwC Canada, où elle a occupé plusieurs postes de direction, dont celui de membre de l'équipe de direction canadienne, de directrice du capital humain et d'associée principale au sein du groupe de restructuration et de conseils aux entreprises
- Compte 20 ans dans le domaine des restructurations, à travailler auprès de prêteurs, de sociétés et de leurs parties prenantes afin de se consacrer à l'évaluation et à la gestion des risques et de tirer profit des occasions d'amélioration

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Comptabilité et finance / Ressources humaines / Planification stratégique

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- Fonds de placement immobilier Allied (depuis mai 2022) (comité de la gouvernance, de la rémunération et des candidatures)
- TELUS Corporation (depuis mai 2021) (comité d'audit et comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Administratrice, Unity Health Toronto (depuis 2015, y compris pour son prédécesseur, l'hôpital St. Michael's) (comité des ressources (présidente jusqu'en juin 2023), sous-comité d'audit (présidente), comité de la planification et de la construction (jusqu'en juin 2023), comité de la gouvernance et des candidatures)
- Administratrice, Université Queen's (de 2016 à 2022) (vice-présidente du conseil, comité de la gouvernance et des candidatures (présidente), comité d'audit et de gestion des risques, comité des ressources humaines, administratrice émérite (depuis 2022))
- Shaw Festival Theatre (de 2009 à 2014) (comité d'audit et des finances (présidente), comité des ressources humaines)
- Membre de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario

FORMATION

- B. Com. (avec distinction) de l'Université Queen's
- Désignation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 7 février 2024)

Actions : - / - \$
DDVA : 388 / 47 949 \$
Total : 388 / 47 949 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 0,5x

> Doit acquérir des actions avec le temps pour satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 38)

Stephen Dent

Associé directeur général et cofondateur, Birch Hill Equity Partners



Indépendant
Âge : 62 ans
Administrateur depuis : 2021
Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Membre du comité d'évaluation des risques

Résultat du vote en 2023 : 99,69 % pour
Présence aux réunions en 2023 : 100 %

Compte plus de 30 ans d'expérience en capital-investissement et une grande expertise en répartition du capital, en planification stratégique, en comptabilité et en finance.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Associé directeur général et cofondateur, Birch Hill Equity Partners, société de capital-investissement de Toronto qui possède des participations dans plusieurs sociétés ouvertes et fermées, depuis 2005
- A travaillé 15 ans auprès d'une grande banque canadienne où il a occupé la tête de la division de capital-investissement canadien de la banque

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Planification stratégique / Fusions et acquisitions / Gestion des risques

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

-

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Membre du Conseil canadien des affaires
- A participé à la fondation de Our Children's Medicine et apporte un soutien continu à cet organisme qui fait la promotion de l'emploi des autochtones auprès de grandes sociétés canadiennes
- A participé à la fondation du Birch Hill Scholarship Program et apporte un soutien continu à ce programme qui appuie la formation des jeunes autochtones dans les écoles de commerce

FORMATION

- Baccalauréat spécialisé en administration des affaires avec distinction, Wilfred Laurier University
- M.B.A., Ivey School of Business, Western University

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 7 février 2024)

Actions : 25 000 / 3 089 500 \$
DDVA : 5 015 / 619 754 \$
Total : 30 015 / 3 709 254 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 42x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 38)

M. Dent était un administrateur de Mastermind GP Inc. lorsqu'elle a annoncé, le 23 novembre 2023, qu'elle avait demandé et obtenu une ordonnance initiale visant la protection contre les créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*. Il a cessé d'être un administrateur de Mastermind le 16 janvier 2024.

Christine A. Edwards

Administratrice de sociétés



Indépendante

Âge : 71 ans

Administratrice depuis : 2010

Résidence : Lake Forest, Illinois, États-Unis

Présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature et membre du comité des ressources humaines

Résultat du vote en 2023 :

97,34 % pour

Présence aux réunions en 2023 : 100 %

A occupé des postes de chef des services juridiques et apporte une vaste expérience des exigences juridiques, réglementaires et de conformité dans le secteur des services financiers aux États-Unis.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Ancienne associée et présidente du groupe de pratique en réglementation bancaire de Winston & Strawn LLP, cabinet d'avocats international établi aux États-Unis, de 2003 au 31 janvier 2021
- A mené une carrière de 37 ans durant laquelle elle a occupé des postes de vice-présidente à la direction et de chef des services juridiques de plusieurs sociétés de services financiers du classement Fortune 250, dont Bank One Corporation et Morgan Stanley, sociétés où elle assumait la responsabilité des questions juridiques, de la conformité, de la réglementation et des relations avec les administrations publiques
- Dirigeante, The Red Bee Group LLC (depuis février 2021), un cabinet d'experts-conseils qui aide les entreprises et les cabinets d'avocats à favoriser la croissance et l'innovation à l'aide de stratégies axées sur les données proposant des solutions diversifiées et inclusives

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Droit et réglementation / Services financiers / Gouvernance

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

-

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Vice-présidente du conseil des fiduciaires, présidente du comité d'audit et membre du comité de direction, du comité de mise en candidature et du comité de gouvernance du Rush University Medical Center, établissement médical universitaire de pointe de Chicago
- Membre du conseil sur le leadership du Center for Capital Markets Competitiveness de la Chambre de commerce des États-Unis, à Washington, D.C.
- Coprésidente de l'association Women Corporate Directors, à Chicago
- 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
- Reconnue Super Lawyer en Illinois et figure sur la liste de The Legal 500

FORMATION

- Baccalauréat ès arts (anglais et éducation), University of Maryland
- Baccalauréat spécialisé en droit (J.D.) avec distinction, University of Maryland School of Law

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 7 février 2024)

Actions : 3 325 / 410 904 \$

DDVA : 64 753 / 8 002 176 \$

Total : 68 078 / 8 413 079 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 96x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 38)

D^r Martin S. Eichenbaum

Professeur titulaire de la chaire d'économie Charles Moskos, Université Northwestern



Indépendant

Âge : 69 ans

Administrateur depuis : 2015

Résidence : Glencoe, Illinois, États-Unis

Membre du comité d'audit et de révision et membre du comité d'évaluation des risques

Résultat du vote en 2023 :

99,28 % pour

Présence aux réunions en 2023 : 100 %

Possède une vaste expérience en sciences économiques à titre de professeur universitaire et de chercheur et de conseiller en politiques économiques et fiscales pour certains des organismes les plus prestigieux dans le monde.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Professeur titulaire de la chaire d'économie Charles Moskos à la Northwestern University, à Chicago, où il enseigne depuis 1988
- Codirecteur du Center for International Economics and Development de la Northwestern University

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Gestion des risques / Comptabilité et finance / Services financiers / Politiques publiques

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

-

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Membre du comité, Roundtable on Macroeconomics and Climate Risks and Opportunities de la National Academy of Sciences, Engineering and Medicine
- Fellow, Société royale du Canada
- Chercheur invité à la Banque du Canada (depuis février 2023)
- Consultant auprès de la Commission européenne
- Fellow international, Institut C.D. Howe
- Fellow, American Academy of Arts and Sciences
- Fellow, Econometric Society
- Associé, National Bureau of Economic Research et corédacteur de sa publication Macro Annual
- Ancien corédacteur de l'American Economic Review (2011 à 2015)
- Ancien consultant auprès de la Federal Reserve Bank d'Atlanta et de celle de Chicago
- Ancien consultant auprès du Fonds monétaire international

FORMATION

- Baccalauréat en commerce, Université McGill
- Ph.D. (économie), University of Minnesota

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 7 février 2024)

Actions : 1 724 / 213 052 \$

DDVA : 25 852 / 3 194 790 \$

Total : 27 576 / 3 407 842 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 39x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 38)

David E. Harquail

Président du conseil, Franco-Nevada Corporation



Indépendant

Âge : 67 ans

Administrateur depuis : 2018

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Membre du comité des ressources humaines et membre du comité d'évaluation des risques

Résultat du vote en 2023 : 99,39 % pour

Présence aux réunions en 2023 : 96 %

Apporte des compétences de gestion approfondies comme haut dirigeant, de l'expérience comme chef de la direction ainsi qu'une excellente connaissance du secteur de l'exploitation aurifère et de l'énergie.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Cofondateur de Franco-Nevada Corporation, société de redevances de premier plan du secteur de l'exploitation aurifère et de l'énergie, dont il a été le chef de la direction de 2007 à 2020
- Au cours de son mandat de chef de la direction et, à l'heure actuelle, en tant que président du conseil, il a supervisé l'adoption par Franco-Nevada, à titre de chef de file du secteur, des paramètres ESG et de communication de l'information
- Ancien administrateur et ancien président du World Gold Council, organisme qui travaille à stimuler la demande pour l'or pour le compte d'importants producteurs d'or
- En tant que président du conseil du World Gold Council, il a supervisé la mise en place des principes en matière d'exploitation aurifère responsable (*Responsible Gold Mining Principles*), qui sont composés de 51 principes en matière d'ESG et qui sont devenus des normes incontournables pour les membres de ce conseil. Il a également présidé les panels portant sur des questions ESG liées à la recherche menée par le World Gold Council sur les émissions de carbone de l'industrie aurifère ainsi que les avenues possibles vers la carboneutralité

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Comptabilité et finance / Gestion des risques / Environnement, responsabilité sociale ou gouvernance

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- Franco-Nevada Corporation (depuis 2007) (président du conseil depuis le 6 mai 2020)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Administrateur, Prospectors & Developers Association of Canada
- Fiduciaire, The Midas Touch Foundation
- Gouverneur, conseil des gouverneurs, Université Laurentienne
- Ancien président du World Gold Council
- Ancien membre du cabinet de direction de la campagne de Centraide dans la région du Grand Toronto
- Membre du Conseil consultatif, École des mines Goodman, Université Laurentienne
- Administrateur et président intérimaire, centre de recherche sur l'exploration minérale, Université Laurentienne
- Bienfaiteur de la Harquail School of Earth Sciences et de son centre de recherche sur l'exploration minérale de l'Université Laurentienne située à Sudbury
- Bienfaiteur du Harquail Centre for Neuromodulation du Sunnybrook Health Sciences Centre de Toronto
- Compte plus de 40 ans d'expérience auprès de conseils de sociétés ouvertes et à but non lucratif et de conseils consultatifs de groupes de travail

FORMATION

- Baccalauréat ès sciences (génie géologique), University of Toronto
- Ingénieur agréé (Ontario)
- M.B.A., Université McGill

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 7 février 2024)

Actions : 18 174 / 2 245 943 \$

DDVA : 13 620 / 1 683 160 \$

Total : 31 794 / 3 929 103 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 45x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 38)

Linda S. Huber

Chef des finances, FactSet Research Systems Inc.



Indépendante

Âge : 65 ans

Administratrice depuis : 2017

Résidence : New York, New York, États-Unis

Membre du comité d'audit et de révision et membre du comité d'évaluation des risques

Résultat du vote en 2023 : 99,35 % pour

Présence aux réunions en 2023 : 100 %

Possède une solide expérience en financement d'entreprises comme dirigeante chevronnée et chef des finances dans le secteur des services financiers.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Chef des finances de FactSet Research Systems Inc. (depuis octobre 2021)
- Chef des finances et trésorière de MSCI Inc. d'avril 2019 à septembre 2020, où elle gérait les fonctions des relations avec les investisseurs et des finances à l'échelle mondiale de l'entreprise
- S'est jointe à Moody's Corporation en 2005 où elle a occupé les postes de vice-présidente à la direction et de chef des finances de mai 2005 à juin 2018 et était responsable des activités financières mondiales, des services en matière de technologies de l'information et de communications mondiales et des services aux entreprises ainsi que de la fondation Moody's
- Auparavant, a occupé des postes de haute direction de plus en plus importants dans le secteur des services financiers, notamment ceux de vice-présidente à la direction et de chef des finances de U.S. Trust Company (filiale de Charles Schwab & Company, Inc.), de directrice générale de Freeman & Co.; et de vice-présidente, Stratégie d'entreprise et expansion des affaires, et de vice-présidente et trésorière adjointe de PepsiCo

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Comptabilité et finance / Fusions et acquisitions / Services financiers

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

-

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- A occupé le rang de capitaine dans l'armée américaine et au cours de ses quatre années de service militaire, a reçu deux médailles pour service méritoire et s'est qualifiée dans la division aéroportée

FORMATION

- Baccalauréat (avec mention très bien) (en commerce et économie), Lehigh University
- M.B.A., Stanford Graduate School of Business

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 7 février 2024)

Actions : 1 631 / 201 559 \$

DDVA : 16 151 / 1 995 941 \$

Total : 17 782 / 2 197 500 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 25x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 38)

Eric R. La Flèche

Président et chef de la direction, Metro Inc.



Indépendant
Âge : 62 ans
Administrateur depuis : 2012
Résidence : Montréal (Québec) Canada

Membre du comité des ressources humaines

Résultat du vote en 2023 :
99,01 % *pour*

Présence aux réunions en 2023 : 90 %

Apporte des compétences de gestion approfondies comme haut dirigeant, de l'expérience comme chef de la direction ainsi qu'une excellente connaissance du secteur de la vente au détail d'aliments et du secteur pharmaceutique au Canada.

EXPÉRIENCE D'AFFAIRES

- Président et chef de la direction de Metro Inc., important détaillant et distributeur canadien de produits alimentaires et pharmaceutiques, depuis avril 2008
- S'est joint à Metro en 1991 et a occupé des postes de plus en plus importants
- A occupé les postes de vice-président exécutif et de chef de l'exploitation de 2005 à 2008

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Ressources humaines / Planification stratégique / Commerce de détail

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- Metro Inc. (depuis 2008)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Nommé P.-D. G. de l'année au Canada (2020)
- Fait du bénévolat depuis longtemps auprès de Centraide du Grand Montréal, dont il a coprésidé la campagne de 2015
- Coprésident d'une campagne d'envergure de l'Institut et hôpital neurologiques de Montréal
- Siège au conseil consultatif de Tel-jeunes, service d'aide téléphonique de première ligne qui s'adresse aux jeunes du Québec

FORMATION

- Diplôme en droit civil (avec distinction), Université d'Ottawa
- M.B.A., Harvard Business School

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 7 février 2024)

Actions : 7 000 / 865 060 \$
DDVA : 35 177 / 4 347 174 \$
Total : 42 177 / 5 212 234 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 60x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 38)

Lorraine Mitchelmore

Administratrice de sociétés



Indépendante
Âge : 61 ans
Administratrice depuis : 2015
Résidence : Calgary (Alberta) Canada

Présidente du comité des ressources humaines, membre du comité de gouvernance et de mise en candidature et membre du comité d'évaluation des risques

Résultat du vote en 2023 : 98,76 % *pour*
Présence aux réunions en 2023 : 100 %

Apporte des compétences approfondies comme haut dirigeant et compte plus de 30 ans d'expérience dans le secteur pétrolier et gazier à l'échelle internationale, dont une expertise approfondie en matière de stratégie commerciale, d'exploitation, de santé et sécurité des employés et de politique publique et d'innovation dans le cadre d'une transition énergétique à faibles émissions de carbone.

EXPÉRIENCE D'AFFAIRES

- Présidente et chef de la direction d'Enlighten Innovations Inc. de mai 2017 à septembre 2018
- Ancienne vice-présidente à la direction - pétrole lourd de Shell et ancienne présidente de Shell Canada Limitée au Canada de 2009 à 2015
- Avant de se joindre à Shell en 2002, elle a occupé des postes de direction à responsabilités croissantes au sein de trois autres sociétés de pétrole et de gaz naturel d'envergure internationale

DOMAINES D'EXPERTISE*

- Leadership de direction / Planification stratégique / Environnement, responsabilité sociale ou gouvernance / Ressources humaines

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- Chenièr Energy, Inc. (depuis 2021) (membre du comité de gouvernance et de mise en candidature et membre du comité d'audit)
- Suncor Énergie Inc. (depuis 2019) (membre du comité d'audit et membre du comité de l'environnement, de la santé, de la sécurité et du développement durable (présidente))

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Administratrice, Alberta Investment Management Corporation (depuis 2022)
- Membre du conseil consultatif, Catalyst Inc. (de 2014 à 2023)
- Fondatrice et coprésidente, IntelliProsperité (jusqu'à 2023)
- Associée du Creative Destruction Lab (CDL Rockies - Energy Stream) (de 2019 à 2022)
- Administratrice de TransMountain Corporation (présidente du comité des ressources humaines et de la gouvernance) de 2018 à 2019
- Présidente des Tables sectorielles de stratégies économiques du Canada - Les ressources de l'avenir (2018)
- Récipiendaire du prix Clean16 au Canada en 2016 pour son leadership dans les progrès réalisés en matière de développement durable au Canada
- Récipiendaire du prix en politique publique Peter Lougheed (2016)

FORMATION

- Baccalauréat ès sciences (géophysique), Memorial University of Newfoundland
- Maîtrise ès sciences (géophysique), University of Melbourne, Australie
- M.B.A., Kingston Business School, Londres, Angleterre

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 7 février 2024)

Actions : 600 / 74 148 \$
DDVA : 28 099 / 3 472 474 \$
Total : 28 699 / 3 546 622 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 41x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 38)

Madhu Ranganathan

Vice-présidente à la direction et chef des finances, OpenText Corporation



Indépendante

Âge : 59 ans

Administratrice depuis : 2021

Résidence: Saratoga, Californie, États-Unis

Membre du comité d'audit et de révision

Résultat du vote en 2023 :

90,42 % pour

Présence aux réunions en 2023 : 95 %

Apporte plus de 30 ans d'expérience dans la direction des activités financières, avec des antécédents orientés vers les technologies novatrices de la Silicon Valley. Dotée d'un esprit stratégique et possède une expertise mondiale, fortement axée sur l'exploitation, des entreprises de services liées aux logiciels, aux ordinateurs et aux technologies.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Vice-présidente à la direction et chef des finances, OpenText (depuis avril 2018)
- Chef des finances de [24]7.ai, une entreprise de services et de logiciels mondiale axée sur l'expérience client (juin 2008 à mars 2018)
- Première vice-présidente et chef des finances, Rackable Systems, Inc., un fournisseur de serveurs et de matériel de stockage pour les centres de données de grande envergure (décembre 2005 à mai 2008)
- Redback Networks, Inc., un fournisseur mondial de matériel perfectionné pour réseaux de télécommunications (août 2002 à novembre 2005)
- Jamcracker, Inc., une société de plateforme de services Web à l'intention des entreprises (janvier 2000 à août 2002)
- BackWeb Technologies Inc., un fournisseur de logiciels de technologies du pousser pour solutions d'affaires électroniques (décembre 1996 à janvier 2000)
- Price Waterhouse LLP (avril 1995 à décembre 1996)
- Grant Thornton LLP (janvier 1994 à avril 1995)
- La Compagnie d'Assurance Liberté Mutuelle (novembre 1989 à juin 1993)

DOMAINES D'EXPERTISE*

• Comptabilité et finance / Technologies de l'information et sécurité / Fusions et acquisitions / Planification stratégique

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

- Akamai Technologies (depuis juin 2019) (présidente du comité des finances et comité d'audit)
- ServiceSource International, Inc. (2017 à 2019)

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- Membre du conseil, Watermark, organisme dédié au leadership féminin qui compte le plus de membres dans la région de la baie de Californie (2016 à 2018)
- Membre et présidente du conseil, Pacific Autism Center for Education (PACE)
- Membre, American Institute of Certified Public Accountants
- Membre, Institute of Chartered Accountants, Inde
- Membre, Institute of Cost & Management Accountants, Inde
- Invitée à plusieurs reprises à donner des conférences sur le leadership en finance et l'autonomisation des femmes

FORMATION

- M.B.A. (finance), University of Massachusetts
- Baccalauréat en comptabilité, University of Madras, Inde

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 7 février 2024)

Actions : 329 / 40 658 \$
DDVA : 5 014 / 619 630 \$
Total : 5 343 / 660 288 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la tranche en espèces de sa rémunération annuelle) : 8x

> Doit acquérir des actions avec le temps pour satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions de 11 fois la tranche en espèces de la rémunération annuelle (se reporter à la page 38)

Darryl White

Chef de la direction de BMO Groupe financier (depuis 2017)



Non indépendant

Âge : 52 ans

Administrateur depuis : mai 2017

Résidence : Toronto (Ontario) Canada

Résultat du vote en 2023 : 99,30 % pour

Présence aux réunions en 2023 : 100 %

Apporte des compétences de gestion approfondies comme haut dirigeant et compte à son actif une longue carrière dans les services financiers, dont plus de 30 ans dans les investissements et les services bancaires aux entreprises.

EXPÉRIENCE DES AFFAIRES

- Chef de la direction de BMO Groupe financier depuis 2017
- S'est joint à l'équipe des investissements et des services bancaires aux entreprises de BMO en 1994 et est administrateur de BMO Financial Corp., la filiale américaine de la Banque.

AUTRES CONSEILS DE SOCIÉTÉS OUVERTES (au cours des cinq dernières années)

-

SERVICE ET RECONNAISSANCE

- En 2018, est devenu coprésident de la table ronde sur le développement économique local inclusif, un partenariat entre BMO et Centraide du Grand Toronto unissant des leaders communautaires et du monde des affaires dans le cadre d'approches pour réduire les disparités économiques dans la région
- Coprésident du cabinet de direction de la campagne, Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants et coprésident honoraire de la campagne, Jeunesse, J'écoute
- Membre du Conseil canadien des affaires (situé à Ottawa) et de l'organisation The Business Council (située à Washington, D.C.)
- Membre du Conseil consultatif international des dirigeants d'entreprise du maire de Beijing
- Administrateur du Bank Policy Institute, un groupe de politiques publiques, de recherche et de revendication non partisan, représentant les principales banques des États-Unis
- Administrateur, Conférence monétaire internationale (CMI), un forum permettant aux principales autorités financières mondiales de coopérer à la création d'un système économique plus efficace
- Administrateur et membre du comité de direction, Catalyst Inc.
- Président du conseil d'administration des Canadiens de Montréal, Ligue nationale de hockey
- Administrateur de Canada Alpin, l'organisme qui régit les compétitions de ski alpin, de ski para-alpin et de ski cross au Canada

FORMATION

- H.B.A., Ivey Business School, Western University
- Programme de gestion avancée, Harvard Business School
- Doctorat honorifique en droit, Ivey Business School, Western University

PROPRIÉTÉ D' ACTIONS (au 7 février 2024)

Actions : 46 248 / 5 715 328 \$
DDVA : 65 788 / 8 130 081 \$
DVAAR : - / - \$
DVAR : 155 318 / 19 194 198 \$
Total : 267 354 / 33 039 607 \$

Montant total à risque (exprimé en un multiple de la rémunération annuelle) : 30x

> Satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions de huit fois son salaire de base (se reporter à la page 80)

Des bases solides

GOUVERNANCE

La gouvernance est importante, non seulement pour nos actionnaires, nos clients, nos employés et les collectivités dans lesquelles nous sommes présents, mais également pour nous. Une saine gouvernance constitue le fondement d'un comportement d'affaires responsable et fait partie intégrante de notre performance et de notre durabilité à long terme.

Nos normes élevées en matière de gouvernance s'harmonisent avec les pratiques exemplaires émergentes et satisfont aux exigences juridiques et réglementaires de la TSX et de la Bourse de New York (NYSE) qui s'appliquent à nous, ou vont au-delà de celles-ci.

Expertise des membres du Conseil

Une bonne gouvernance commence au sein de notre Conseil d'administration. 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.

- > Indépendants
- > Élus chaque année
- > Élus individuellement (et non en groupe)
- > Politique concernant le vote majoritaire
- > Orientation, formation permanente et évaluation
- > Politique sur la durée des mandats
- > Politique sur les conflits d'intérêts
- > Politique d'accès aux procurations

Pratiques en matière de gouvernance de premier plan

Nous faisons le suivi des modifications réglementaires et des pratiques exemplaires émergentes en matière de gouvernance pour nous assurer de demeurer à la fine pointe.

- > Code de conduite fondé sur nos valeurs
- > Séparation des fonctions de président du Conseil et de chef de la direction
- > Limites applicables à la durée des mandats du président du Conseil et des présidents des comités
- > Politique sur les administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils
- > Politique en matière de diversité du Conseil
- > Absence de couverture des titres de BMO
- > Lignes directrices en matière de propriété d'actions applicables aux administrateurs et aux hauts dirigeants
- > Vote consultatif annuel sur la rémunération
- > Interdiction pour les administrateurs non-dirigeants de participer aux régimes d'options d'achat d'actions de BMO
- > Pratiques en matière de gouvernance des filiales de premier plan

Reconnaissance

Nous avons été reconnus au fil des ans pour nos pratiques en matière de gouvernance.

- > Classement des 100 sociétés les plus durables au monde en 2023 – *Corporate Knights*
- > Classement des sociétés les plus éthiques au monde en 2023 (World's Most Ethical Companies®) – Ethisphere Institute
- > Classement parmi les sociétés les plus durables selon l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones (DJSI)
- > Indice de l'égalité des genres de Bloomberg 2023
- > Classement des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada en 2023 – *Corporate Knights*
- > Meilleurs employeurs pour la diversité en 2023 (États-Unis) – Forbes
- > Médaille d'or pour l'excellence dans le développement du leadership – Brandon Hall Group

À propos du Conseil d'administration

BMO a une raison d'être et une stratégie clairement définies.

Le rôle du Conseil consiste à superviser la direction, à établir une orientation générale et à prendre des mesures qui sont dans l'intérêt de la Banque, en tenant compte des intérêts des parties prenantes, en fournissant un point de vue indépendant et une expérience générale.

Les Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil établissent les fonctions et responsabilités spécifiques du Conseil et de la direction et précisent les responsabilités en matière de reddition de comptes au sein de la Banque. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), certaines responsabilités ne peuvent être déléguées aux comités comme celle d'approuver les états financiers et les dividendes.

BMO continue de bâtir une banque numérique hautement performante et prête pour l'avenir.

Elle a une raison d'être clairement définie, Avoir le cran de faire une différence *dans la vie, comme en affaires*, qui contribue à une économie florissante, à un avenir durable et à une société inclusive. Sans déroger aux bases de notre stratégie, nous avons renouvelé nos priorités pour l'exercice 2024 afin de tenir compte de notre excellente lancée dans un contexte de transformation continue :

- > Une fidélisation de la clientèle et une croissance **de premier ordre**, optimisées par l'approche Un seul et même client, offrant à nos clients l'accès à la gamme complète des produits, des services et des conseils de BMO
- > Une **culture de réussite** reposant sur une action concertée, le pouvoir d'agir et la reconnaissance
- > Le **numérique au premier plan** pour la vitesse, la portée et l'élimination de la complexité
- > **Être le principal partenaire de nos clients** dans la **transition** vers un **monde carboneutre**
- > Une **gestion du risque** et une performance du **capital** et du **financement supérieures**

Structure de gouvernance de BMO

Conseil d'administration

(se reporter à la page 105 pour consulter le mandat du Conseil)

- Assure la gerance, établit l'orientation générale, voit au respect de la raison d'être et surveille la direction et les activités
- Définit le rôle du président du Conseil, des présidents des comités, des administrateurs et du chef de la direction, et revoit les descriptions de poste chaque année
- Surveille les activités des filiales (164 filiales réparties dans 15 territoires au 31 octobre 2023)

Comités du Conseil

(se reporter à notre site Web pour consulter la charte de chaque comité, et aux pages 40 à 46 pour les rapports des comités de 2023)

- Aident le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités
- Sont dirigés par un président indépendant et tous les membres sont des administrateurs indépendants
- Le comité de gouvernance et de mise en candidature revoit la composition des comités chaque année afin de s'assurer qu'ils possèdent les compétences appropriées compte tenu de leur mandat

Comité d'audit et de révision

- Intégrité de l'information financière
- Efficacité des contrôles internes
- Qualifications, indépendance et performance des auditeurs indépendants
- Opérations avec des parties liées, conflits d'intérêts et information confidentielle
- Normes de conduite professionnelle éthique
- Gouvernance de la durabilité et information, notamment en matière de changements climatiques
- Attestations externes concernant la supervision des paramètres de durabilité
- Conformité aux exigences législatives et réglementaires

Comité de gouvernance et de mise en candidature

- Principes et lignes directrices en matière de gouvernance
- Composition du Conseil; il effectue notamment des recherches publiques et retient les services d'agences de recrutement indépendantes afin de trouver des candidats qualifiés diversifiés
- Formation, évaluation et planification de la relève des administrateurs
- Rémunération des administrateurs
- Surveillance des filiales
- Coordination de la surveillance des comités
- Répartition des questions en matière d'ESG entre le Conseil et ses comités

Comité des ressources humaines

- Stratégies en matière de ressources humaines
- Formation, fidélisation et planification de la relève des talents
- Diversité au sein des employés, équité et inclusion et santé et bien-être
- Surveillance des principes et des politiques en matière de rémunération ainsi que leur harmonisation avec la gestion des risques et la durabilité, et gouvernance
- Nomination et rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction
- Liens entre la rémunération des dirigeants, les priorités stratégiques et les enjeux de durabilité prioritaires de BMO

Comité d'évaluation des risques

- Cadre d'appétit pour le risque et gouvernance
- Gestion des risques environnementaux et sociaux de la Banque, y compris les risques liés aux changements climatiques
- Repérage et gestion des risques
- Respect des politiques internes en matière de gestion des risques
- Conformité aux exigences réglementaires concernant les risques

Le comité de gouvernance et de mise en candidature définit l'approche de BMO à l'égard de la gouvernance et s'assure que notre cadre, nos lignes directrices et nos pratiques en matière de gouvernance satisfont aux exigences des autorités de réglementation, aux attentes du secteur et des parties prenantes et aux pratiques exemplaires, ou vont au-delà de celles-ci.

Il incombe au président du Conseil de voir à ce que le Conseil fonctionne efficacement et qu'il s'acquitte de ses obligations, y compris envers les parties prenantes. Le président du Conseil fixe

l'ordre du jour des réunions du Conseil en consultation avec le chef de la direction et le secrétaire et préside toutes les réunions du Conseil. La description de tâches du président du Conseil est affichée sur notre site Web, à www.bmo.com/gouvernance. George Cope a été nommé président du Conseil en date du 31 mars 2020. Son mandat a été prolongé d'une période de deux ans prenant fin au moment de son départ prévu pour la retraite à l'assemblée annuelle de 2027 de la Banque. Il est administrateur indépendant et siège au Conseil de BMO depuis 2006.

Conduite professionnelle

BMO adhère aux normes les plus élevées en matière d'éthique. Notre engagement envers des pratiques commerciales éthiques fait partie intégrante de notre réputation dans le secteur financier et l'économie mondiale, et nous aide à cultiver une confiance et des liens solides avec nos employés, clients et collectivités.

La responsabilité de promouvoir une culture éthique au sein de la Banque est partagée par l'ensemble des administrateurs, des dirigeants et des employés de BMO. Le chef de l'éthique s'assure que les attentes de BMO en matière de comportement éthique sont claires et bien comprises par tous les employés à l'échelle mondiale. Les communications regroupées à la haute direction et au Conseil donnent un aperçu global des activités de gestion de la culture et de la conduite au sein de la Banque.

> BMO a été nommée l'une des sociétés les plus éthiques du monde par Ethisphere en 2023 pour la sixième année consécutive. BMO est l'une des quatre banques dans le monde à avoir été reconnues en 2023. Elle est également la seule banque au Canada à avoir été reconnue de la sorte depuis la création du prix en 2007.

Raison d'être de BMO

Avoir le cran de faire une différence *dans la vie, comme en affaires.*

Ancrée dans nos valeurs

Intégrité : Faire ce qui est bien.

Empathie : Penser d'abord aux autres.

Diversité : Apprendre de nos différences.

Responsabilité : Bâtir un avenir meilleur.

Intégrée à notre Code de conduite

Notre Code de conduite s'applique à chaque administrateur, dirigeant et employé de BMO.

Notre Code de conduite à l'intention des fournisseurs fait état de nos attentes envers les fournisseurs concernant l'intégrité, le traitement équitable et la durabilité.

Le Code de conduite de BMO (le Code) est ancré dans notre raison d'être et nos valeurs fondamentales. Il définit les principes et les normes de rendement qui nous guident à faire ce qui est bien et à offrir des expériences exceptionnelles. Le Code constitue notre guide éthique et ses principes ne sont pas négociables.

On s'attend à ce que tout le monde chez BMO, soit les administrateurs, les dirigeants et les employés, respecte le Code. Tous les employés participent à la formation annuelle, et tous les dirigeants, employés et administrateurs doivent confirmer qu'ils ont lu et compris le Code et qu'ils s'y conforment et qu'ils continueront de s'y conformer. Le Code est passé en revue annuellement et approuvé par le Conseil tous les deux ans.

Le Code de conduite à l'intention des fournisseurs énonce les principes que BMO s'attend à ce que les fournisseurs respectent, soit nos normes d'intégrité, d'équité et de durabilité. Il est mis à jour tous les deux ans pour tenir compte de l'évolution des tendances, des enjeux et des exigences législatives. Le Code de

conduite et le Code de conduite à l'intention des fournisseurs de BMO peuvent être consultés sur notre site Web à <https://notre-impact.bmo.com/pratiques/conduite/code-de-conduite/> et à https://www.bmo.com/pdf/Supplier_Code_of_Conduct_Final_FR.pdf.

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 mettons à la disposition de nos employés différents circuits qui leur permettent de soulever des préoccupations à l'interne et nous avons une politique de tolérance zéro à l'égard des représailles. Nous offrons également la possibilité aux employés, aux dirigeants et aux autres parties prenantes d'accéder à un service de signalement indépendant qui est sécuritaire, confidentiel et, au besoin, anonyme pour soumettre des préoccupations, des questions ou des commentaires sur notre site Web à <https://www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/gouvernance/ligne-d-alerte-ethique>.

Toutes les préoccupations sont traitées de manière appropriée et les violations au Code entraînent des conséquences.

Nous fournissons de la formation et publions des communications au sujet de l'importance de s'exprimer, des différents moyens mis à la disposition des employés afin de leur permettre de soulever des préoccupations ainsi que de la façon de repérer les représailles et de s'en protéger.

Politiques sur les opérations d'initiés

Les politiques de BMO interdisent à l'ensemble des administrateurs, des dirigeants et des employés de participer à des opérations d'initiés. En outre, BMO a des mesures de contrôle et de protection qui lui permettent de surveiller les opérations personnelles effectuées par les membres de la haute direction ainsi que d'autres dirigeants et employés qui occupent des postes clés pour les opérations d'initiés. Tous les dirigeants et employés assujettis à nos politiques sur les opérations d'initiés sont tenus d'indiquer au groupe de la conformité de BMO s'ils détiennent des comptes de négociation pour s'assurer que toutes les activités de négociation sont surveillées.

Planification stratégique

Le Conseil a pour fonction d'approuver et de surveiller la stratégie de la Banque ainsi que sa mise en œuvre. Cela comprend :

- examiner et approuver les priorités clés, les occasions, les risques, la position concurrentielle, les projections financières et d'autres indicateurs de performance clés pour chaque groupe d'exploitation ainsi que notre fonction Technologie et opérations;
- surveiller la planification stratégique liée à l'innovation technologique, aux données d'entreprise, à l'analyse, à l'intelligence artificielle, à la gouvernance, à la cybersécurité, aux partenariats numériques et aux questions ESG, notamment aux changements climatiques;
- examiner et approuver le plan d'affaires et de capital de la Banque.

Le Conseil tient une rencontre stratégique annuelle avec la direction portant sur ce qui suit :

- notre stratégie actuelle et les changements qui résultent de facteurs internes et externes;
- les nouvelles possibilités de croissance;
- les risques inhérents à la stratégie actuelle et future;
- les incidences financières et sur les fonds propres de la stratégie recommandée.

Plusieurs ressources internes de signalement à l'intention des employés décrivent le processus, les responsabilités et les coordonnées de personnes-ressources à l'égard de nos circuits de signalement, ainsi que l'engagement de BMO de protéger les employés contre les représailles.

En outre, les dirigeants et employés dont les activités sont surveillées doivent faire approuver au préalable toute opération sur titres par le groupe de la conformité de la Banque. En vertu des politiques de BMO, il est interdit aux administrateurs, aux membres de la haute direction et à certains autres employés d'effectuer des opérations personnelles sur les titres de BMO durant les périodes d'interdiction préalables à la publication des résultats financiers de BMO.

- > La direction élabore la stratégie globale de BMO.
- > Le Conseil surveille le processus de planification stratégique en plus d'examiner et d'approuver nos plans stratégiques.
- > Le comité des ressources humaines s'assure que la rémunération de la haute direction est harmonisée avec nos priorités stratégiques et les priorités clés figurent dans notre carte de pointage en matière de durabilité (se reporter à la page 64.)

À la fin de la réunion, le Conseil formule des commentaires sur le plan stratégique, approuve ce dernier et formule des commentaires sur la rencontre même.

La direction fait régulièrement le point avec le Conseil au sujet des progrès réalisés par la Banque et chaque groupe d'exploitation dans la mise en œuvre des stratégies.

Surveillance des risques

La Banque a une approche intégrée et disciplinée vis-à-vis de la gestion des risques qui est essentielle au maintien d'une solide culture de gestion des risques et au succès de ses activités.

L'approche de BMO à l'égard de la gestion des risques s'articule autour de cinq principes clés :

- comprendre et gérer le risque;
- protéger notre réputation;
- diversifier, restreindre les risques extrêmes;
- maintenir une situation enviable pour ce qui est du capital et de la liquidité;
- optimiser le rapport risque-rendement.

Ces principes clés orientent notre approche à l'égard de la gestion des risques dans l'ensemble de l'entreprise et l'énoncé d'appétit pour le risque. Le Conseil approuve l'énoncé d'appétit pour le risque chaque année.

Dans le cadre de ses fonctions de surveillance des risques, le Conseil doit également s'assurer que les objectifs généraux de la Banque reposent sur une stratégie de gestion des risques solide et sur un cadre de gestion des risques efficace pour l'ensemble de l'entreprise. Ce cadre, qui est approuvé par le Conseil dans le cadre des politiques qui régissent notre approche à l'égard de la gestion des risques, y compris la façon dont les risques sont repérés, évalués, gérés, surveillés et communiqués. Il convient à la nature, à l'étendue, à la complexité et au profil de risque des activités de la Banque.

Vous trouverez 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 appétit pour le risque, ainsi que nos politiques et restrictions en matière de risques, dans notre Rapport annuel 2023.

- > Le comité d'évaluation des risques surveille le repérage et la gestion des risques. Se reporter au rapport de ce comité pour 2023, qui figure à la page 46, pour prendre connaissance de ces activités cette année.
- > Une approche disciplinée en matière de gestion des risques fait partie de chaque aspect des activités et de la planification stratégique.
- > La rémunération de la haute direction est harmonisée avec l'énoncé d'appétit pour le risque de BMO, soutient nos exigences en matière de conformité et d'éthique et n'encourage pas une prise de risques excessifs (se reporter à la page 69.)
- > Le comité d'évaluation des risques et le comité d'audit et de révision supervisent et reçoivent régulièrement des rapports sur les risques liés à la cybersécurité et à la technologie. Veuillez vous reporter à la rubrique Rapports des comités pour 2023 aux pages 46 et 40 pour leurs activités de cette année.

Durabilité

Notre engagement à l'égard du développement durable fait partie intégrante de notre stratégie et est un élément essentiel de notre raison d'être. Nous déterminons les répercussions les plus importantes de nos activités, de nos produits et de nos services sur nos parties prenantes et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités. Ainsi, nous prenons des mesures pour gérer nos activités conformément à notre gestion des risques et aux occasions commerciales qui correspondent à nos objectifs de durabilité, en tenant compte de notre incidence sur les communautés, la société et les parties intéressées. Nous adoptons diverses pratiques et recourons à différents indices de référence en matière de durabilité nous permettant de saisir les occasions et de gérer les risques dans des domaines clés comme la finance durable, les changements climatiques, les droits de la personne et la diversité, l'équité et l'inclusion.

La responsabilité à l'égard de la surveillance du développement durable fait partie du mandat de notre Conseil d'administration et chaque comité permanent est responsable de la surveillance du développement durable, notamment les risques et les occasions associés aux changements climatiques, qui relèvent de sa compétence. Tous les membres du Conseil rencontrent les membres du Comité de direction de BMO (qui comprend tous les membres de la haute direction de BMO) lors de la session stratégique annuelle du Conseil afin de discuter de la stratégie en matière de durabilité et de changements climatiques. Le Conseil examine également l'information de BMO relative à la durabilité et aux changements climatiques, notamment le Rapport de durabilité et le Rapport climatique. Les questions liées au climat et les considérations climatiques sont intégrées dans les rapports trimestriels du groupe d'exploitation présentés au Conseil.

Le Conseil de BMO a adopté une grille de compétences pour ses administrateurs qui comprend la compréhension et l'expérience en matière de durabilité. Plusieurs membres du Conseil possèdent une expérience en matière d'enjeux liés aux changements climatiques et à la durabilité, dont les renseignements détaillés figurent dans leurs biographies. Les membres du Conseil reçoivent tous les mois du matériel pédagogique de fond sur les questions liées au développement durable et des mises à jour sur les sujets liés au climat.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine régulièrement les chartes de notre Conseil d'administration et de ses comités afin d'évaluer la couverture et l'alignement de leurs responsabilités de surveillance liées aux questions de durabilité et leurs mandats respectifs. Le comité d'audit et de révision évalue l'efficacité de la gouvernance, par BMO, des questions de durabilité et approuve les rapports et les informations fournies sur la durabilité de BMO, dont notre Rapport de durabilité et Déclaration annuelle, et notre Rapport climatique.

Le comité d'évaluation des risques seconde le Conseil d'administration dans l'exercice de ses responsabilités de surveillance ayant trait à la détection, à l'évaluation et à la gestion de notre exposition au risque environnemental et social, notamment les risques découlant des changements climatiques, du respect global des politiques générales de gestion des risques et de la conformité aux exigences réglementaires liées aux risques. Le comité d'évaluation des risques approuve la politique d'entreprise relative aux risques environnementaux et sociaux. Le comité d'audit et de révision et le comité d'évaluation des risques examinent conjointement la quantification des cibles d'émissions financées et le plan d'action pour la transition. Le Conseil approuve l'énoncé d'appétit pour le risque, qui comprend l'énoncé d'appétit pour le risque à l'égard des risques environnementaux et sociaux. L'information sur le climat est intégrée dans les présentations trimestrielles du groupe.

Le comité des ressources humaines est responsable d'harmoniser la rémunération des membres de la haute direction avec la performance, notamment la performance à l'égard des objectifs environnementaux et sociaux de BMO. Le comité des ressources humaines surveille également les stratégies en matière de ressources humaines qui portent sur la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que sur la santé et le bien-être.

> Reconnaissance :

- Nous avons figuré dans le classement des 100 sociétés les plus durables au monde en 2023 selon *Corporate Knights* et, pour la quatrième année consécutive, nous avons été classés comme la banque la plus durable en Amérique du Nord.
- Classement parmi les sociétés les plus durables selon l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones (DJSI) – nous avons obtenu la meilleure note possible dans le domaine de la gestion des relations avec la clientèle et atteint d'excellents résultats dans de nombreux autres domaines.
- De plus, en 2023, nous avons :
 - été nommés au classement des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada de *Corporate Knights*;
 - été reconnus par l'Ethisphere Institute comme l'une des entreprises les plus étiques du monde pour une sixième année consécutive.
- Nous faisons partie de l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg pour une huitième année de suite.
- > La raison d'être de BMO, **avoir le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires**, nous permet d'explorer de nouvelles occasions qui soutiendront nos clients et nos communautés. En 2023, nous avons :
 - dépassé notre objectif visant à mobiliser 300 milliards de dollars en capital pour des clients qui cherchent à obtenir des résultats durables.
 - lancé le programme BMO EMpower 2.0 aux États-Unis – un programme d'avantages pour les communautés sur cinq ans de plus de 40 milliards de dollars visant à aider à agir sur les principaux obstacles auxquels font face les entreprises, les communautés et les familles issues de minorités, conformément aux obligations qui nous incombent en vertu des lois applicables. Le programme Des affaires sans obstacles de BMO vise à éliminer les obstacles historiques auxquels font face les groupes mal desservis et marginalisés, notamment les femmes et les membres des communautés noires, latino-américaines et autochtones aux États-Unis ainsi que les entrepreneurs noirs et autochtones au Canada.
 - publié Wicìhitowin ᐃᓱᐃᓴᓴᓴᓴ, notre troisième rapport annuel sur les partenariats et les progrès en matière autochtone, qui souligne les efforts continus de BMO pour accompagner et soutenir nos collègues, nos clients et nos partenaires autochtones.
 - déclaré notre Ambition climatique, qui consiste à être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre. Nous avons renforcé notre leadership en matière de réflexion sur le climat; continué à faire progresser l'intégration des facteurs relatifs aux risques environnementaux et sociaux dans le cadre de gestion globale des risques de BMO; mené à bien des analyses de scénarios visant à renforcer les capacités et à analyser l'incidence du risque physique et du risque de transition dans l'ensemble de notre portefeuille de prêts, de notre portefeuille de négociation et de nos opérations; développé notre expertise du marché du carbone et nos capacités à ce chapitre grâce à l'intégration de BMO Radicle; et poursuivi notre analyse de modélisation des émissions financées et du parcours de décarbonisation afin d'inclure notre portefeuille immobilier.
 - BMO vise une réduction des émissions financées nettes à zéro dans nos prêts d'ici 2050, avec des cibles intermédiaires pour les émissions financées qui seront réalisées en partenariat avec nos clients. Nous sommes déterminés à maintenir la carboneutralité et l'achat de 100 % d'électricité renouvelable pour nos activités et à établir un objectif de réduction des émissions de 30 % d'ici 2030. Veuillez vous reporter à notre Rapport climatique 2023 pour obtenir de l'information sur nos émissions opérationnelles et financées, nos cibles et nos progrès vers l'atteinte de nos cibles.
 - Nous suivons, mesurons et diffusons publiquement les progrès réalisés dans le cadre de nos initiatives en matière de développement durable et de climat dans notre Rapport de durabilité et notre Rapport climatique. Nos rapports s'appuient sur les normes et lignes directrices relatives aux rapports sur le développement durable, notamment la Global Reporting Initiative, le Sustainability Accounting Standards Board et les normes IFRS S1 et S2, le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques ainsi que la nouvelle réglementation, et sont rédigés conformément à ces normes et lignes directrices.

Gouvernance des filiales

BMO a 164 filiales réparties dans 15 territoires du monde entier au 31 octobre 2023. La gouvernance efficace de ces entités est un outil de gestion des risques indispensable.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature Conseil est chargé de surveiller la structure organisationnelle de l'entreprise ainsi que des activités des filiales.

Le comité d'audit et de révision agit à titre de comité d'audit indépendant auprès de quatre filiales de la Banque qui sont des institutions financières réglementées par le gouvernement fédéral. Un bureau de gouvernance des filiales repère les meilleures pratiques de gouvernance des filiales de leur catégorie et les met en œuvre, y compris un cadre de gouvernance des filiales qui est appliqué à l'échelle mondiale et comprend les trois éléments suivants :

Un cadre applicable aux entités juridiques

Ce cadre constitue un outil essentiel de gestion des risques. Il comprend des procédures pour centraliser la surveillance aux fins de l'établissement, de l'exploitation et de la dissolution d'entités juridiques.

La complexité de chaque filiale est évaluée en fonction de critères comme ses actifs et la question de savoir si la filiale est en exploitation, si elle fournit des services directement au client et/ou si elle est réglementée.

Chaque filiale est ensuite classée dans l'une des quatre catégories de degrés de gouvernance ascendants.

Exigences en matière de gouvernance pour chaque filiale

Les conseils des filiales ont des structures conformes aux lois qui régissent les filiales.

Ils sont constitués d'administrateurs dirigeants et peuvent comprendre des administrateurs non-dirigeants indépendants qualifiés si les lois ou les directives des organismes de réglementation l'exigent. Les candidats aux postes d'administrateur non-dirigeant sont choisis en fonction de leur indépendance par rapport aux activités, à l'aide d'une grille de compétences élaborée par le conseil de la filiale.

Le Legal Entity Manual de BMO permet d'appliquer des pratiques exemplaires en matière de gouvernance qui sont cohérentes et une surveillance appropriée de chaque entité juridique, fait la promotion de processus de gouvernance réfléchis, efficaces et efficaces et clarifie les fonctions et responsabilités des administrateurs, dirigeants et unités fonctionnelles.

Le secrétaire de la filiale travaille en collaboration avec le conseil de la filiale pour mettre en place les outils de gouvernance appropriés pour la filiale.

Surveillance par le Conseil de BMO

Le Conseil est chargé de surveiller les filiales de BMO.

Le bureau de gouvernance des filiales fournit de l'information au Conseil, notamment les renseignements suivants :

- un rapport sur les entités juridiques annuel destiné au comité de gouvernance et de mise en candidature, qui fait état de la structure des conseils des filiales, de statistiques par groupe d'exploitation, territoire et type d'actifs, du bagage des administrateurs non-dirigeants et d'autres renseignements pertinents;
- de l'information complète à propos du secteur d'activité de chaque filiale ainsi que des activités des entités juridiques, et du lien avec la stratégie d'entreprise de BMO.

Le Conseil et les présidents des comités communiquent régulièrement avec les présidents du conseil de la société de portefeuille américaine et de ses comités.

L'information relative à chaque filiale doit être transmise à un comité de gestion supérieur ou au Conseil, conformément à notre politique relative à l'approbation du Conseil et aux exigences en matière de surveillance et aux lignes directrices connexes.

Le Secrétariat général a adopté un programme de conformité afin de respecter les exigences relatives aux dépôts prévues par le droit des sociétés qui s'appliquent à la Banque et à ses filiales.

Le programme utilise à la fois des processus automatisés pour informer les membres du Secrétariat général et d'autres secteurs de l'entreprise des dépôts récurrents, et des procédures manuelles robustes pour les dépôts liés à des événements.

Diversité du leadership, formation et planification de la relève

La stratégie de BMO est ancrée dans la vigueur de son personnel.

Le Conseil et le comité des ressources humaines surveillent conjointement le leadership de BMO.

Le comité des ressources humaines est chargé de surveiller la stratégie de BMO en matière de ressources humaines, y compris de s'assurer que BMO met sur pied des équipes capables de mener à bien la stratégie d'entreprise de la Banque, qu'elle est dotée d'une culture inclusive qui soutient et responsabilise son personnel et qu'elle applique des processus de recrutement de talents simplifiés, intégrés et numérisés.

Relève de la haute direction

Le Conseil nomme le chef de la direction et les autres membres de la haute direction, et il surveille leur performance ainsi que leurs objectifs, évaluations et récompenses. Il supervise et surveille le plan de relève du chef de la direction et la stratégie de planification de la relève de tous les autres membres de la direction.

Le comité des ressources examine le bassin de hauts dirigeants dont dispose BMO chaque année et met en place des plans de relève pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction.

Diversité, équité et inclusion

BMO fournit des chances égales à tous les employés, peu importe leur genre, leur race, leur origine ethnique, leur orientation sexuelle, leur identité du genre, leur religion, leur état civil et/ou leur âge et qu'ils soient handicapés ou non. De plus, nous travaillons activement à éliminer les inégalités à l'intérieur et à l'extérieur de la Banque. Nous avons établi des priorités pour favoriser les comportements de leadership inclusifs et avons fixé des objectifs ambitieux de représentation au sein de la main-d'œuvre conjointement avec nos objectifs de performance.

En 2020, dans le cadre sa stratégie L'inclusion sans obstacles 2025, qui est la plus récente d'une série de stratégies de BMO en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, BMO a annoncé des objectifs ambitieux de représentation au sein de la main-d'œuvre, afin de refléter les collectivités que nous servons. Les objectifs clés comprennent celui d'avoir une représentation de 40 % à 60 % de femmes dans les postes de haute direction et une représentation importante de personnes de couleur au sein de la haute direction. Cette stratégie comprend également un engagement de former des talents issus de la diversité dans l'ensemble de la Banque, y compris des employés latino-américains, noirs et autochtones, ainsi que des personnes de couleur et des membres de la communauté 2ELGBTQ+.

Pour aider BMO à comprendre la représentation au sein de sa main-d'œuvre, les employés en Amérique du Nord sont invités à participer volontairement à un programme d'auto-identification, appelé « BMO, j'en fais partie! ». Ce programme permet à BMO de concentrer nos efforts d'inclusion sur des programmes qui satisfont aux besoins des employés et de créer un milieu de travail sans obstacles à l'inclusion. Tous les employés y ont accès et BMO renforce régulièrement l'utilité de l'auto-identification. En 2023,

nous avons continué à améliorer l'expérience du sondage « BMO, j'en fais partie! » pour les employés en intégrant la fonctionnalité dans notre système de gestion du capital humain, Workday, et nous continuons d'augmenter les options d'auto-identification.

- > En 2020, BMO a mis sur pied sa stratégie L'inclusion sans obstacles 2025, qui a renouvelé son engagement envers l'inclusion au sein de la haute direction, et elle s'est engagée à former des talents dans l'ensemble de la Banque, y compris des employés latino-américains, noirs et autochtones, ainsi que des personnes de couleur et des membres de la communauté 2ELGBTQ+.
- > Depuis 2016, plus de 40 % de nos hauts dirigeants et la moitié de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant sont des femmes.
- > La représentation des femmes au sein du Comité de direction de BMO au 31 octobre 2023 était de 27,3 %.
- > En 2023, BMO a figuré à l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg pour la huitième année consécutive.
- > BMO a été nommée parmi les meilleurs endroits où travailler au chapitre de l'inclusion des personnes handicapées, obtenant la meilleure note au Disability Equality Index 2023 de Disability:IN.
- > La chef des ressources humaines et chef, Talent, culture et marque, M^{me} Mona Malone, a reçu la distinction Catalyst Honours Champion pour les chefs d'entreprises.
- > La chef du marketing, M^{me} Catherine Roche et la chef, Services bancaires aux entreprises, région Centre, M^{me} Jamie Dolittle, ont figuré parmi les récipiendaires des prix Top 100 des Canadiennes les plus influentes du WXN (Women's Executive Network).
- > M^{me} Ernie Johansson, chef, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord, a reçu des distinctions d'American Banker et figure dans sa liste des femmes les plus puissantes du secteur bancaire (pour la troisième année consécutive).
- > La conseillère générale, M^{me} Sharon Haward-Laird, a été nommée membre de la haute direction championne de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein de BMO, membre de la haute direction championne du Conseil consultatif pour les communautés autochtones et coprésidente du Comité des leaders sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

Une grande importance est accordée à l'inclusion dans notre processus de planification de la relève et dans l'évaluation des talents. Afin d'évaluer nos progrès au chapitre de l'avancement des femmes et des personnes de couleur et de mettre en place un bassin solide de candidats qualifiés, BMO :

- repère les candidats les plus talentueux et met en œuvre des plans de perfectionnement destinés aux candidats à fort potentiel;
- surveille la représentation des employés qui occupent des postes de haute direction et d'employés issus de la diversité qui font partie de la relève pour ces postes;
- repère et élimine les barrières afin de permettre à tous les employés d'accéder à des postes de leadership et à de la formation.

La représentation des femmes demeure élevée à tous les niveaux chez BMO :

- Le taux de représentation global des femmes est de 53,8 % (à l'échelle de l'entreprise, au 31 oct. 2023);
- 42,3 % des hauts dirigeants de la Banque (y compris les hauts dirigeants et les directeurs généraux) sont des femmes (à l'échelle de l'entreprise, au 31 oct. 2023);
- 27,3 % (3 sur 11) des membres du Comité de direction sont des femmes.

En outre, quatre membres du Comité de direction de BMO s'identifient comme une personne de couleur. Tous les membres de notre Comité de direction maîtrisent l'anglais. Un des membres du Comité de direction maîtrise le français, un maîtrise l'hindi et un maîtrise le turc. Bien que nous ayons des objectifs ambitieux de représentation au sein de la haute direction, nous ne fixons pas d'objectifs distincts à l'échelle du Comité de direction en raison de la petite taille de ce groupe; toutefois, nous prenons soigneusement en compte un large éventail de critères pour les postes au sein de ce comité, tels que l'expérience, les caractéristiques et la diversité, ce qui peut comprendre le sexe, l'âge, l'origine ethnique et l'origine géographique. Le comité des ressources humaines et le Conseil surveillent de près la représentation équitable au sein du Comité de direction par sa surveillance des nominations de hauts dirigeants et la planification de la relève.

Pour en savoir plus sur la diversité au sein du Conseil, se reporter à la rubrique « Diversité et compétences » à la page 30.

Pratiques commerciales

L'engagement de BMO envers la diversité, l'équité et l'inclusion s'étend à la création d'occasions d'affaires durables, qui créent une société inclusive et une économie florissante, et comprend les engagements suivants :

- la mise en œuvre du programme EMpower 2.0 de BMO, un programme d'avantages pour les communautés de 40 milliards

Communications et engagement

BMO et le Conseil communiquent directement avec les actionnaires et les autres parties prenantes de diverses façons, et maintiennent le dialogue afin d'échanger des idées et de recevoir des commentaires constructifs.

- de dollars sur cinq ans à l'intention des communautés locales à l'échelle de la Banque aux États-Unis. Plus de 16 milliards de dollars serviront à venir en aide à la Californie. Cet engagement comprend ce qui suit : la progression de l'accès à la propriété; la croissance des petites entreprises; le renforcement des communautés; et la création d'une société plus équitable. Cet engagement comprend ce qui suit : la progression de l'accès à la propriété; la croissance des petites entreprises; le renforcement des communautés; et la création d'une société plus équitable.
- l'élargissement de la portée de notre programme américain Des affaires sans obstacles de 8 à 22 États. Depuis le lancement du programme à la fin 2020, 80 millions de dollars de prêts aux petites entreprises ont été approuvés, finançant plus de 3 400 entreprises sous-représentées.
- l'attribution d'une somme de 230 000 \$ dans le cadre du programme de bourse BMO rend hommage aux femmes pour soutenir les plans de croissance de haut niveau de 20 entreprises appartenant à des femmes en Amérique du Nord.
- l'obtention de l'occasion d'être l'unique fournisseur de services bancaires d'un client chargé de gérer 2,8 milliards de dollars en fiducie dans le cadre du règlement d'une action collective historique devant un tribunal autochtone au Canada.
- l'offre d'occasions de réseautage, de mentorat et d'affaires dans le cadre de notre programme de développement de la diversité des fournisseurs, Ascension de BMO, en faisant plus que doubler, d'une année à l'autre, nos dépenses d'approvisionnement auprès d'entreprises diversifiées certifiées de niveau I.
- l'amélioration nos offres de prestations pour les réservistes militaires afin de leur offrir une plus grande tranquillité d'esprit sur le plan financier pendant les périodes de formation militaire et/ou de déploiement. Un congé non rémunéré avec protection de l'emploi a également été mis à la disposition des employés dont un membre de la famille est réserviste, ce qui leur offre une plus grande souplesse pour s'occuper de leurs proches pendant qu'un membre de la famille est en service.

- > Le comité des communications de l'information de la direction voit à ce que soit publiée en temps opportun l'information importante au sujet de BMO.
- > Les contrôles et procédures d'information assurent une communication efficace de l'information importante aux membres de la direction appropriés.
- > 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.

Engagement	Communications	Commentaires
<p>La politique d'engagement des actionnaires de BMO fait état de la façon dont la direction et le Conseil communiquent avec les actionnaires et de la façon dont ils peuvent communiquer avec nous.</p> <p>Les membres du Conseil se réunissent avec les actionnaires institutionnels et le Conseil répond, par l'entremise de la direction, aux questions ou aux problèmes soulevés par les actionnaires individuels.</p> <p>Le secrétariat général, les Services aux actionnaires et les Relations avec les investisseurs, ainsi que l'équipe responsable des questions ESG et de la durabilité ont aussi des discussions avec les actionnaires et répondent rapidement aux questions, préoccupations et propositions d'actionnaire.</p>	<p>Les communications régulières avec les actionnaires comprennent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les conférences téléphoniques trimestrielles sur les résultats (webdiffusion en direct comportant une période de questions et réponses); • les communiqués; • les documents d'information (rapports annuels, circulaires de sollicitation de procurations, notices annuelles, rapports sur la durabilité et déclarations annuelles, rapports climatiques et rapports trimestriels); • les conférences sectorielles; • notre site Web; • les appels téléphoniques, lettres et courriels; • notre assemblée annuelle des actionnaires (qui est également présentée sous forme de webdiffusion en direct); • les rencontres avec les actionnaires institutionnels (individuelles et en groupe). 	<p>BMO vous invite à lui faire part de vos commentaires, qu'elle partagera avec le Conseil et les comités afin d'améliorer continuellement nos pratiques en matière de gouvernance, notre processus de communication d'information et nos communications.</p> <p>Vous pouvez joindre la direction par courriel aux coordonnées suivantes :</p> <p>Direction corp.secretary@bmo.com</p> <p>Relations avec les investisseurs investor.relations@bmo.com</p> <p>Services aux actionnaires corp.secretary@bmo.com</p> <p>Vous pouvez également communiquer avec le président du Conseil ainsi que nos administrateurs ou présidents des comités aux coordonnées fournies ci-après.</p>

Pratiques en matière de communication de l'information

La norme de communication de l'information de BMO comprend des lignes directrices permettant de déterminer si l'information est importante (au sens de la législation en valeurs mobilières), et décrit le processus de distribution appropriée et en temps opportun ainsi que l'information importante. Le comité d'audit et de révision examine et approuve cette norme tous les deux ans.

Le chef des finances et le conseiller général déterminent quelle information est importante.

Le comité de communication de l'information (présidé par le chef des finances et constitué de membres de la haute direction) examine tous les documents annuels et intermédiaires avant qu'ils soient publiés.

Un processus d'attestation rigoureux appuie les attestations faites par le chef de la direction et le chef des finances concernant le caractère adéquat de notre information financière. Nos plus hauts dirigeants font des déclarations trimestrielles et annuelles portant sur leur domaine de responsabilité au chef comptable, et déclarent notamment que des questions susceptibles d'être importantes dont ils sont au courant ont été signalées au chef comptable conformément à notre processus de gouvernance financière.

Documents complémentaires

Les documents suivants sont affichés sur notre site Web (www.bmo.com/gouvernance) :

- notre Code de conduite;
- nos règlements administratifs;
- 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 de détermination de l'indépendance des administrateurs;
- l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance;
- la politique sur les conflits d'intérêts des administrateurs;
- la politique en matière de diversité du Conseil;
- la politique d'engagement des actionnaires;
- la politique d'accès aux procurations;
- la politique concernant le vote majoritaire;
- le Rapport de durabilité et Déclaration annuelle;
- le Rapport climatique
- le Rapport annuel;
- la notice annuelle.

Trois façons de communiquer avec le Conseil

- 1. Remplissez le formulaire qui se trouve sur notre site Web**
www.bmo.com/gouvernance
- 2. Écrivez au président du Conseil**
Président du Conseil d'administration
BMO Groupe financier
P.O. Box 1, First Canadian Place
100 King Street West, 9^e étage
Toronto (Ontario) M5X 1A1
- 3. Envoyez un courriel**
board.directors@bmo.com

Constituer un Conseil efficace

Une bonne gouvernance commence par notre Conseil d'administration. Un conseil bien constitué et bien structuré est composé de candidats bien informés qui possèdent un bagage de connaissances variées et une expérience pertinente, qui sont indépendants de la direction. Cela conduit à une meilleure prise de décisions et à une surveillance plus efficace qui garantira le succès de BMO.

Le Conseil et le comité de gouvernance et de mise en candidature estiment qu'un conseil relativement plus restreint est plus efficace, bien qu'ils reconnaissent 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 taille du Conseil est examinée chaque année de façon à favoriser l'engagement et des discussions de qualité avec la direction, d'assurer que le Conseil est composé d'administrateurs possédant les compétences appropriées et une expertise suffisamment approfondie, de permettre une planification réfléchie de la relève des administrateurs et de pouvoir constituer des comités efficaces.

Cette année, le Conseil a proposé la candidature de 13 administrateurs, qui siègent tous actuellement au Conseil. Les administrateurs sont élus pour un mandat d'un an. Le Conseil peut nommer des administrateurs entre les assemblées des actionnaires.

Sélection Se reporter à la page 30

- Le comité de gouvernance et de mise en candidature trouve des candidats appropriés aux postes d'administrateur et recommande leurs candidatures, avec l'aide d'agences de recherche de professionnels au besoin.
- Le comité utilise une grille de compétences et des objectifs en matière de diversité afin de recruter des administrateurs qui renforceront et diversifieront le Conseil. Il tient compte de critères comme l'indépendance, les conflits d'intérêts potentiels, l'engagement et la disponibilité.
- Les actionnaires votent pour chaque administrateur individuellement et non *pour* une liste de candidats et les administrateurs qui ne reçoivent pas un nombre de votes pour supérieur aux *abstentions* de vote doivent remettre leur démission (se reporter à la page 2 pour prendre connaissance de notre politique concernant le vote majoritaire).

Évaluation Se reporter à la page 36

- Les administrateurs évaluent le Conseil, ses comités ainsi que leur efficacité.
- Chaque année, le président du Conseil rencontre chaque administrateur pour obtenir un retour d'information sur les performances de ses pairs et fournir une évaluation de la performance individuelle de chaque administrateur.

Orientation et formation

Se reporter à la page 32

- Les nouveaux administrateurs se familiarisent avec nos activités dans le cadre du programme d'orientation des administrateurs de BMO.
- Tous les administrateurs reçoivent les outils et l'information nécessaires pour améliorer continuellement leurs connaissances afin de pouvoir jouer leur rôle complexe et en évolution d'administrateur d'une grande banque.

Engagement et durée des mandats Se reporter à la page 35

- On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du Conseil et des comités auxquels ils siègent et à ce qu'ils se préparent à ces réunions.
- Les règles concernant l'âge et la durée limite des mandats assurent le renouvellement constant du Conseil, une performance soutenue du Conseil et l'acquisition de nouvelles compétences.
- Les administrateurs doivent remettre leur démission lorsqu'ils changent d'occupation principale ou à la fin d'un exercice durant lequel ils ont assisté à moins de 75 % des réunions du Conseil et des comités auxquels ils siègent.

Descriptions des fonctions clés

Chaque année, le Conseil examine et approuve les descriptions des fonctions (affichées sur notre site Web à www.bmo.com/gouvernance) du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs.

Le Conseil élabore aussi la description des fonctions du chef de la direction en collaboration avec celui-ci et le comité des ressources humaines l'approuve chaque année.

Indépendance

Le Conseil doit être indépendant de la direction pour être efficace.

Tous les membres du Conseil sont indépendants, sauf notre chef de la direction, qui, en vertu de la *Loi sur les banques* (Canada) doit être membre du Conseil de BMO. En vertu des politiques du Conseil, le nombre d'administrateurs internes est limité à deux.

- > Le Conseil applique les normes de détermination de l'indépendance des administrateurs pour déterminer si un administrateur est indépendant (cette politique figure sur notre site Web).
- > BMO a un président du Conseil indépendant et non-dirigeant. Cela aide le Conseil à fonctionner de façon indépendante de la direction ainsi que d'exercer un leadership auprès des administrateurs indépendants.
- > Tous les comités du Conseil sont constitués d'administrateurs indépendants.

Indépendance des administrateurs

Un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation avec la Banque ou une entité du même groupe que la Banque susceptible de nuire à l'exercice de son jugement indépendant.

Le Conseil utilise les normes de détermination de l'indépendance des administrateurs (qui figurent sur notre site Web) pour établir si un administrateur est indépendant. Ces normes tiennent compte de la définition de « groupe » selon la *Loi sur les banques* (Canada) et de la définition d'« indépendance » des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et de la NYSE.

Lorsqu'il vérifie si un administrateur est indépendant, le Conseil examine ses relations personnelles, d'affaires et autres ainsi que ses liens avec la Banque et les entités du même groupe. Il examine notamment l'information biographique, les rapports, les questionnaires remplis par les administrateurs, les registres et rapports de la Banque ainsi que les renseignements au sujet des entités auprès desquelles l'administrateur joue un rôle.

Pour être considérés comme étant indépendants, les membres de notre comité d'audit et de révision doivent satisfaire à des critères plus élevés.

Certaines relations (p. ex. être un dirigeant de la Banque) signifient automatiquement qu'un administrateur n'est pas indépendant. Conformément aux politiques du Conseil, seulement deux des administrateurs du Conseil peuvent également être employés de la Banque.

Bien que la Banque ait conclu des arrangements de prêt ou de services bancaires et d'autres arrangements commerciaux 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.

Président du Conseil indépendant

BMO a un président du Conseil indépendant et non dirigeant. Cela aide le Conseil à fonctionner de façon indépendante de la direction ainsi que d'exercer un leadership auprès des administrateurs indépendants.

Le mandat du président du Conseil est habituellement de cinq ans, avec possibilité de renouvellement pour une période supplémentaire de trois ans.

Le processus de nomination du président du Conseil est dirigé par le président du Conseil actuel ou, si on envisage de reconduire son mandat, par le président du comité de gouvernance et de mise en candidature. Le processus consiste à cerner les enjeux auxquels la Banque fait face, à effectuer des entrevues individuelles avec chaque administrateur et à établir le processus le plus approprié susceptible de permettre au Conseil de prendre une décision définitive, qui peut comprendre des délibérations et un vote si plus d'une personne jouit d'un soutien important.

Autres mécanismes assurant l'indépendance

Se réunir en l'absence de la direction
À chaque réunion du Conseil et de ses comités, les administrateurs indépendants ont la possibilité de se réunir en l'absence de la direction. Durant ces réunions, le président dirige les discussions sur les questions soulevées durant la rencontre ou d'autres questions pouvant notamment porter sur la planification de la relève, la gestion des risques et la stratégie.

Gérer des conflits d'intérêts
La politique sur les conflits d'intérêts des administrateurs est conçue pour assurer une prise de décisions indépendante par le Conseil.

Cette politique comprend des lignes directrices permettant de repérer les conflits lorsqu'ils surviennent et de les régler. 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 ils sont exclus des discussions ou des votes subséquents.

Obtenir des conseils indépendants
Le président du Conseil et chaque comité peuvent retenir les services de consultants externes payés par la Banque, sans consulter la direction. Cela leur permet de recevoir des conseils indépendants.

Siéger à d'autres conseils
Les postes d'administrateur occupés au sein du conseil d'autres sociétés sont surveillés pour s'assurer que les administrateurs peuvent exercer un jugement indépendant et ont suffisamment de temps à consacrer aux activités du Conseil de BMO. Au plus deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte sans le consentement 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 administrateurs à ce moment-là. À la date des présentes, aucun administrateur de BMO ne siégeait avec un autre administrateur au conseil d'une société.

Les membres du comité d'audit et de révision ne peuvent siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes sans l'approbation du Conseil.

Diversité et compétences

Le comité de gouvernance et de mise en candidature applique la politique en matière de diversité du Conseil lorsqu'il recrute de nouveaux administrateurs, ce qui signifie que, en plus d'effectuer ses propres recherches de candidats, il retient les services de conseillers externes indépendants afin de rechercher des candidats qui répondent aux critères du Conseil en matière de compétences et de diversité.

Le comité ne prend en considération que les candidats hautement qualifiés en fonction de leur expérience, de leur expertise fonctionnelle et de leurs compétences et qualités personnelles, et tient compte de plusieurs critères, notamment les suivants :

- Caractéristiques et expérience : indépendance, éthique et intégrité, variété des compétences, jugement d'affaires, champs d'expertise, compétences et qualité personnelles, disponibilité et engagement
- Diversité selon le genre, l'âge, l'origine ethnique et la représentation géographique, y compris les exigences en matière de résidence prévues par la *Loi sur les Banques* (Canada), en mettant particulièrement l'accent sur les candidats potentiels noirs, autochtones, de couleur, membres de la communauté 2ELGBTQ+ et ayant un handicap.

La liste de candidats aux postes d'administrateur potentiels du comité de gouvernance et de mise en candidature comprend des candidats ayant les caractéristiques de diversité qui précèdent au sein du groupe de candidats évalués. Le Conseil vise à faire en sorte que chaque genre constitue au moins le tiers des administrateurs indépendants. Six des candidats aux postes d'administrateur de cette année sont des femmes, soit 50 % des candidats aux postes d'administrateur indépendant (ou 46,2 % des candidats aux postes d'administrateur) et deux candidats qui s'identifient comme des personnes de couleur (asiatique et noire), soit 16,7 % des candidats aux postes d'administrateur indépendant.

Trois des quatre comités permanents du Conseil sont présidés par des femmes. Le Conseil reconnaît la nécessité d'assurer une meilleure représentation des peuples autochtones, des candidats de couleur, des personnes ayant un handicap et des membres de la communauté 2ELGBTQ+ au sein du Conseil. Pour ce faire, nous passons en revue une liste permanente de candidats aux postes d'administrateur potentiels à chaque réunion du comité de gouvernance et de mise en candidature. Cette liste de candidats accorde une place de choix à ces collectivités.

- > Le Conseil s'assure de pouvoir s'adjoindre d'administrateurs hautement qualifiés issus de divers milieux et qui reflètent l'évolution de la démographie des marchés dans lesquels BMO exerce ses activités, le bassin de candidats disponibles et les compétences requises ainsi que la clientèle et le personnel en évolution de la Banque.
- > La grille de compétences comprend la liste idéale des compétences dont le Conseil de BMO a besoin.
- > Le Conseil utilise la grille pour examiner les compétences des administrateurs et du Conseil dans son ensemble.

Grille de compétences

Nous dressons la liste idéale des compétences recherchées chez les administrateurs, qui sont réparties en quatre catégories générales et que nous regroupons dans une grille de compétences. Les critères qui figurent dans la liste sont examinés chaque année et d'autres critères y sont ajoutés au besoin. Nous utilisons cette information pour évaluer la vigueur et la diversité générales du Conseil et au moment de recruter de nouveaux administrateurs.

En plus des compétences que tous nos administrateurs doivent normalement posséder, les administrateurs ont ciblé leurs domaines d'expertise personnelle dans leur note biographique qui figure ci-dessus, lesquels sont tirés des compétences et des définitions indiquées ci-dessous. L'expérience de nos administrateurs, notamment en matière de questions environnementales, est décrite plus amplement dans leur profil respectif.

	Janice M. Babiak	Craig W. Broderick	Hazel Claxton	George A. Cope	Stephen Dent	Christine A. Edwards	Martin S. Eichenbaum	David E. Harquail	Linda S. Huber	Eric R. La Flèche	Lorraine Mitchellmore	Madhu Ranganathan
Leadership et stratégie												
Leadership de direction Expérience en tant que membre de la haute direction/dirigeant d'une société cotée en bourse ou d'une organisation importante	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Ressources humaines Expérience dans les programmes d'avantages sociaux, de retraite et de rémunération (en particulier, les programmes de rémunération de hauts dirigeants)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Planification stratégique Expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une orientation stratégique d'une grande entreprise	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Gestion des risques Connaissances et expérience dans les contrôles des risques internes, ainsi que l'évaluation des risques et la communication d'information à cet égard	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Fusions et acquisitions Expérience dans les services bancaires d'investissement ou les fusions et acquisitions	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Comptabilité et finance Connaissances et expérience de la comptabilité et de l'information financière, de la finance d'entreprise ainsi que des contrôles financiers/comptables internes, des PCGR du Canada ou des États-Unis et/ou des IFRS	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Politiques publiques Expérience dans le fonctionnement du gouvernement et les politiques publiques	●	●		●		●	●		●		●	
Droit et réglementation Expérience en tant qu'avocat, en pratique privée ou au sein d'une société cotée en bourse ou d'une organisation importante, ou expérience acquise dans des fonctions supérieures au sein d'un organisme de réglementation ou d'une entreprise exerçant des activités dans un environnement réglementaire complexe					●	●			●	●		
Industrie et transformation												
Services financiers 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	●	●			●	●	●	●	●			
Commerce de détail Expérience en tant que membre de la haute direction au sein d'une importante société de produits, de services ou de distribution	●			●		●			●	●		
Technologies de l'information et sécurité Expérience ou connaissances liées aux besoins en matière de technologies de l'information et de sécurité d'une organisation importante	●	●		●				●	●	●	●	●
Environnement, responsabilité sociale ou gouvernance Compréhension des pratiques que doit adopter une société responsable et de ce en quoi consistent les pratiques en matière de durabilité, et expérience dans ces domaines	●		●	●	●	●		●		●	●	●
Gouvernance												
Expérience auprès d'autres conseils Expérience en tant qu'administrateur auprès d'une société ouverte, d'une société fermée ou d'un organisme sans but lucratif ou en tant que conseiller auprès du conseil d'administration d'une société ouverte sur des questions de gouvernance	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

Orientation et formation

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de l'orientation, de la formation permanente et du perfectionnement de nos administrateurs.

Les nouveaux administrateurs se familiarisent avec nos activités dans le cadre du programme d'orientation des administrateurs de BMO. Tous les administrateurs reçoivent les outils et l'information nécessaires pour pouvoir améliorer continuellement leurs connaissances afin de jouer le rôle complexe et en évolution d'un administrateur d'une des banques les plus importantes du Canada.

Le président du Conseil tient des rencontres à huis clos à chaque réunion du Conseil, ce qui permet aux administrateurs de tisser des liens plus solides entre eux, d'échanger des propos confidentiels et de renforcer leur cohésion. Ces rencontres sont également l'occasion pour les administrateurs de formuler des commentaires sur les processus du Conseil.

- Les nouveaux administrateurs se familiarisent avec nos activités dans le cadre du programme d'orientation des administrateurs de BMO, y compris des rencontres individuelles avec les chefs de chacun de nos groupes d'exploitation et de nos fonctions.
- La formation permanente des administrateurs comprend des présentations et du matériel ainsi que des possibilités d'apprentissage à propos des activités sur place et des interactions avec la direction et les employés.
- Les administrateurs sont encouragés à participer à des formations externes pertinentes, à nos frais.

Orientation des administrateurs	+ Formation permanente	+ Communication avec la direction
Les administrateurs assistent à des séances d'orientation données par le président du Conseil, les présidents des comités et le chef de direction afin d'en apprendre davantage sur l'historique et la culture de la Banque, sa structure, son orientation stratégique, ses enjeux et possibilités actuels, y compris ce qui la distingue de ses pairs. Ces séances sont données au cours de la période de six mois qui suit la date d'entrée en fonction des nouveaux administrateurs.	Les administrateurs assistent à des présentations régulières sur les activités de BMO et la réglementation afin de compléter et d'améliorer leurs connaissances au sujet de la Banque, de ses produits et services et des risques auxquels elle fait face ainsi que de l'évolution des questions concernant la gouvernance d'entreprise et des risques et la réglementation.	Le Conseil a organisé des soupers pour renforcer la collégialité entre les administrateurs. Ces soupers sont organisés conjointement avec les réunions ordinaires du Conseil et comportent des séances d'information sur les activités et l'orientation stratégique de la Banque qui sont présentées par la haute direction ou par des experts indépendants.
Documents sur la gouvernance des administrateurs, politiques, règlements administratifs, exigences en matière de conformité et autres renseignements pour assurer une transition sans heurt dans leur rôle d'administrateur.	Matériel et recommandations de lecture du président du Conseil, des présidents des comités, du chef de la direction et du secrétaire.	Les administrateurs et hauts dirigeants communiquent régulièrement entre eux entre les réunions du Conseil.
Les administrateurs rencontrent individuellement les chefs de chacun de nos groupes d'exploitation et fonctions d'entreprise pour en apprendre davantage sur nos activités. Des rencontres et des visites sur place supplémentaires peuvent également être prévues.	Des courriels présentant une revue de presse quotidienne sont envoyés chaque matin. Des articles sont affichés dans le centre de ressources du portail du Conseil.	Les hauts dirigeants et les employés interagissent dans le cadre du programme de rencontres entre les hauts dirigeants et les administrateurs afin d'en apprendre davantage sur les activités et la sélection de candidats dans le cadre de la planification de la relève de la haute direction.

Orientation des administrateurs

Le Secrétariat général est responsable du programme d'orientation des administrateurs, qui fournit aux nouveaux administrateurs l'information dont ils ont besoin pour comprendre la Banque, le secteur financier et les activités du Conseil et faire une transition sans heurt dans leurs nouvelles fonctions de membres du Conseil et de comités du Conseil.

Chaque nouvel administrateur est immédiatement nommé membre d'au moins un comité du Conseil et chaque comité du Conseil dispose également d'un programme d'orientation.

Les nouveaux membres de comités reçoivent des documents d'orientation pour chaque comité auquel ils siègent et rencontrent individuellement le président du comité, le chef du groupe de soutien et les autres membres de la haute direction au besoin.

Le président du Conseil et le président du comité de gouvernance et de mise en candidature accueillent personnellement les nouveaux administrateurs, répondent à leurs questions et les aident à comprendre le fonctionnement des réunions du Conseil ainsi que ses processus afin de satisfaire à leurs besoins généraux.

Formation permanente

On s'attend à ce que les administrateurs mettent continuellement à jour leurs connaissances à l'égard de nos activités, des secteurs des services financiers dans lesquels nous œuvrons, des nouveaux enjeux et des tendances et des mesures stratégiques importantes. En collaboration avec le secrétaire, chaque président de comité repère de l'information pertinente et à jour pour les administrateurs. Les administrateurs déterminent également leurs besoins particuliers en matière de formation permanente avec la direction, le Conseil et les comités. Durant l'exercice 2023, les administrateurs ont participé à des formations et à des tables rondes et reçu du matériel pédagogique portant sur les sujets énumérés ci-après. Ils ont également eu droit à des exposés trimestriels et ponctuels sur les faits nouveaux dans la réglementation.

Présentation/sujet	Public cible (Conseil/comité)
Fidélisation de la clientèle	
Mise à jour sur les avancées de l'approche Un seul et même client	Conseil d'administration
Stratégies des groupes d'exploitation, y compris l'orientation client, les capacités et l'expérience	Conseil d'administration
Mise à jour sur les services bancaires aux entreprises en Amérique du Nord : programmes de prêt à vocation spéciale	Comité d'évaluation des risques
Revue des risques liés au financement des marchés mondiaux : incidence sur les clients et utilisation des ressources	Comité d'évaluation des risques
Culture de réussite	
Board Leadership Conference de KPMG : People as an Asset; Crisis Readiness & Resilience	Président du comité d'audit et de révision
Governance Week Forum : More Diverse Diversity; Manifesting Diversity for Customers & Employees with Disabilities	Président du comité d'audit et de révision
Conférence Global Institute de la WCD : How Boards & C-Suite Leaders Can Lead Through Transformative Times	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
Questionnaire relatif à la culture de réussite	Conseil d'administration
Mise à jour sur la diversité, l'équité et l'inclusion	Conseil d'administration
Tendances mondiales en matière de régimes de retraite	Comité des ressources humaines
Numérique au premier plan	
EY : Regulatory Developments in Cybersecurity and Data Privacy; How Tokenization & Blockchain will Transform Financial Services; The Board's Role in Technology and Innovation	Président du comité d'audit et de révision
Board Leadership Conference de KPMG : AI, Metaverse and More	Président du comité d'audit et de révision
Sommet mWISE CISO de Mandiant : Generative AI, Quantum Cryptography, Deglobalization, Aligning Security Initiatives with Strategy	Président du comité d'audit et de révision
Women Corporate Directors : Artificial Intelligence & Audit Committee Oversight	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
Stratégie crypto et exposition	Comité d'évaluation des risques
Club Podium Deloitte : Digital Tsunami: Generative AI	Administrateurs
Transition vers un monde carboneutre	
Balados sur le développement durable de BMO : <i>Free, Prior and Informed Consent; How Auto Dealers Are Helping Drive the Transition to Net Zero; What a Futuristic Mindset Means for Sustainability; Achieving Canada's Net-Zero Ambition Requires a Paradigm Shift; Employee Ownership: A Panel Discussion; North America's Critical Minerals Advantage: Deep Dive on Community Engagement; The Case for Climate Justice: Patricia Fuller in Conversation</i> ; Faits saillants de la conférence sur les marchés agricoles de BMO sur l'agriculture, l'alimentation, les fertilisants et les questions ESG; <i>Building Meaningful Connections with Nature: Parks California in conversation; How Carbon Capture Investments can Generate Carbon Credits; COP27 in Focus: Will Energy Security and Economic Uncertainty Impact the Climate Transition</i>	Conseil d'administration
Bulletin d'information trimestriel sur la durabilité de BMO	Conseil d'administration
Symposium sur les comités d'audit de Deloitte : Enterprise Risk in the Era of ESG: What is the Audit Committee's Role; Ethics and Compliance; Emerging Risks in a New Environment	Président du comité d'audit et de révision
Forums sectoriels du CCRC : ESG Data Quality, Process and Controls	Président du comité d'audit et de révision
Webinaire de BMO : <i>Accelerating an Indigenous-led Clean Energy Future; RoadMap Project: An Indigenous-led Paradigm Shift for Economic Reconciliation</i>	Président du comité d'audit et de révision
Mise à jour sur les changements significatifs apportés aux règles et règlements de gouvernance : Risques relatifs à l'écoblanchiment; Législation fédérale contre l'esclavage moderne; Loi de la Californie s'intitulant <i>Climate Corporate Data Accountability Act</i> sur la publication par les entreprises de données relatives au climat; Règlements de l'UE relatifs à la durabilité s'appliquant aux entreprises; État des propositions de l'ISSB liées au climat; Législation relative aux changements climatiques	Comité de gouvernance et de mise en candidature
Gestion du risque, du capital et du financement	
McGrathNicol : Cyber Incident Response; Ransomware Scenario Simulation	Président du comité d'audit et de révision
Directors' Academy : Future-Proofing Boards to Drive Success; Enterprise Risk Management Frameworks	Président du comité de gouvernance

Présentation/sujet

Public cible (Conseil/comité)

International Association of Credit Portfolio Managers : Board Members' Perspectives on Risk Issues	Président du comité d'évaluation des risques
Mise à jour trimestrielle de l'équipe Affaires juridiques et conformité réglementaire sur les faits nouveaux relatifs à la réglementation	Comité d'audit et de révision
Mise à jour sur les programmes de protection des renseignements personnels, de contrôle d'accès basé sur les attributs, de concurrence et d'antitrust	Comité d'audit et de révision
Mise à jour trimestrielle : Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes – Contexte réglementaire	Comité d'audit et de révision
Mise à jour du groupe Technologie et opérations : Renseignements sur les menaces – faits nouveaux	Comité d'audit et de révision
Bulletin d'information mensuel sur la lutte contre le blanchiment d'argent : La machine à blanchiment	Comité d'audit et de révision
Mise à jour sur les réformes de Bâle III et incidences sur l'affectation interne de capital	Comité d'évaluation des risques
Mise à jour sur la liquidité et le portefeuille d'investissement	Comité d'évaluation des risques
Mise à jour sur les institutions financières	Comité d'évaluation des risques
Expositions directes et indirectes aux partenaires financiers	Comité d'évaluation des risques
Institutions financières non bancaires	Comité d'évaluation des risques
Réformes de Bâle III : Calendrier et incidences importantes	Comité d'évaluation des risques
Symposium du CCRC : L'évolution du contexte de la fraude	Administrateurs
Gouvernance	
Échange entre pairs sur le comité de mise en candidature et de gouvernance de la WCD : Strategic Board Refreshment	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature
Conférence de McKinsey sur les conseils : Managing in Uncertain Times	Président du comité d'évaluation des risques
Mise à jour sur les changements significatifs dans les règles et les règlements relatifs à la gouvernance : Mises à jour sur la politique de vote concernant les cabinets de services-conseils en matière de procurations; Rapport du comité de l'IDS et du Groupe TMX sur l'avenir de la gouvernance; Rapport du NACD sur l'avenir des conseils aux États-Unis; Procurations universelles; Activisme politique contre le « capitalisme woke »; Consultation de l'ACVM sur les obligations d'information concernant la diversité; Nouvelles obligations d'information de la SEC sur la cybersécurité; Obligations relatives à l'information; Règles de la SEC concernant la récupération de la rémunération; Modifications à la réglementation prise en vertu de la <i>Loi sur les banques</i> relatives aux assemblées des actionnaires	Comité de gouvernance et de mise en candidature
Canada Spencer Stuart Board Index	Comité de gouvernance et de mise en candidature
Pleins feux : Vote BlackRock 2022	Comité de gouvernance et de mise en candidature
Contexte économique	
EY : How Audit Committees Navigate Economic Uncertainty and Investor Expectations	Président du comité d'audit et de révision
Global Risk Institute : Fiscal Polity in Challenging Economic Times: Risks and Opportunities Chair, Risk	Président du comité d'évaluation des risques
Université de Tel-Aviv : Fiscal Policy in the post-Covid Era	Membres du Conseil
Atelier de la Banque du Canada : Le retour d'une inflation élevée et les défis que cela pose pour la politique monétaire	Membres du Conseil
National Bureau of Economic Research : Business Cycle Analysis	Membres du Conseil
Mise à jour sur l'économie avec Brian Porter, économiste en chef de BMO Groupe financier	Conseil d'administration
Points de vue de la population sur les banques canadiennes et thèmes d'investissement	Conseil d'administration
Situation du plafond de la dette aux États-Unis	Comité d'évaluation des risques
Questions de surveillance : BMO Marchés des capitaux – <i>North American Outlook: Here Comes the Pain Again; New Year, New Problem; Softer Landing; Banking Strains Will Stress Economy; Sticking the (Soft) Landing</i>	Comité d'évaluation des risques

Engagement et durée des mandats

Les administrateurs sont tenus de 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. Les réunions du Conseil sont prévues longtemps à l'avance, et on s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du Conseil et des comités auxquelles ils siègent. Les procès-verbaux des réunions du comité sont également remis à tous les administrateurs qui ne siègent pas à celui-ci.

Les administrateurs doivent se préparer aux réunions : Ils ont accès en temps opportun à l'ensemble des documents distribués par le Conseil, y compris les procès-verbaux des réunions antérieures du Conseil et des comités, et on s'attend à ce qu'ils prennent connaissance de ces documents avant chaque réunion. Cela facilite les discussions et permet d'assurer que les administrateurs sont dûment préparés pour sonder et remettre en question la direction ainsi que d'exercer un jugement d'affaires éclairé.

- > On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du Conseil et des comités auxquels ils siègent et à ce qu'ils se préparent pour les réunions.
- > Les administrateurs qui assistent à moins de 75 % des réunions au total doivent remettre leur démission à la fin de l'exercice.
- > Les limites concernant l'âge et la durée des mandats permettent d'assurer un renouvellement constant du Conseil.

Les postes occupés au sein du conseil d'autres sociétés sont surveillés afin de s'assurer que les administrateurs puissent exercer un jugement indépendant et aient suffisamment de temps à consacrer aux activités du Conseil de BMO.

Assiduité

Le tableau ci-après fait état de l'assiduité de nos administrateurs aux réunions du Conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2023. Les administrateurs indépendants se sont réunis en l'absence de la direction à chaque réunion du Conseil.

La politique concernant les démissions exige que les administrateurs remettent leur démission lorsqu'ils changent d'occupation principale ou à la fin d'un exercice s'ils ont assisté à moins de 75 % des réunions du Conseil et des comités auxquels ils siègent. Le comité de gouvernance et de mise en candidature recommande au Conseil d'accepter ou de rejeter la démission d'un administrateur.

	Conseil				Comité d'audit et de révision (6 réunions)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (6 réunions)		Comité des ressources humaines (7 réunions) ¹⁰⁾		Comité d'évaluation des risques (8 réunions)		Présence totale
	Réunions ordinaires (9 réunions)		Réunions extraordinaires (5 réunions)										
Janice M. Babiak ¹⁾	9	100 %	4	80 %	6	100 %	6	100 %	-	-	-	-	96 %
Sophie Brochu ²⁾	9	100 %	4	80 %	-	-	6	100 %	6	86 %	-	-	93 %
Craig W. Broderick ³⁾	9	100 %	5	100 %	3 sur 3	100 %	6	100 %	-	-	8	100 %	100 %
Hazel Claxton ⁴⁾	2 sur 2	100 %	1 sur 1	100 %	1 sur 1	100 %	-	-	-	-	-	-	100 %
George A. Cope ⁵⁾	9	100 %	5	100 %	-	-	6	100 %	7	100 %	-	-	100 %
Stephen Dent	9	100 %	5	100 %	-	-	-	-	-	-	8	100 %	100 %
Christine A. Edwards ⁶⁾	9	100 %	5	100 %	-	-	6	100 %	7	100 %	-	-	100 %
Martin S. Eichenbaum	9	100 %	5	100 %	6	100 %	-	-	-	-	8	100 %	100 %
David E. Harquail ⁷⁾	9	100 %	5	100 %	3 sur 3	100 %	-	-	2 sur 3	67 %	8	100 %	96 %
Linda S. Huber	9	100 %	5	100 %	6	100 %	-	-	-	-	8	100 %	100 %
Eric R. La Flèche ⁸⁾	8	89 %	4	80 %	-	-	-	-	7	100 %	-	-	90 %
Lorraine Mitchelmore	9	100 %	5	100 %	-	-	6	100 %	7	100 %	8	100 %	100 %
Madhu Ranganathan	9	100 %	4	80 %	6	100 %	-	-	-	-	-	-	95 %
Darryl White ⁹⁾	9	100 %	5	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	100 %
Moyenne		99 %		94 %		100 %		100 %		97 %		100 %	98 %

- 1) M^{me} Babiak a assisté à sept réunions du comité d'évaluation des risques en tant qu'invitée.
- 2) M^{me} Brochu ne présentera pas sa candidature en vue d'être réélue à notre Conseil à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2024.
- 3) M. Broderick a assisté à trois réunions du comité d'audit et de révision en tant qu'invité. En date du 18 avril 2023, il est devenu membre du comité d'audit et de révision.
- 4) En date du 30 août 2023, M^{me} Claxton est devenue membre du Conseil d'administration et du comité d'audit et de révision.
- 5) M. Cope a assisté à cinq réunions du comité d'audit et de révision et à toutes les réunions du comité d'évaluation des risques en tant qu'invité.

- 6) M^{me} Edwards a assisté à toutes les réunions du comité d'audit et de révision en tant qu'invitée.
- 7) En date du 18 avril 2023, M. Harquail a cessé de siéger au comité d'audit et de révision. Il est devenu membre du comité des ressources humaines le 18 avril 2023. M. Harquail a assisté à deux réunions du comité d'audit et de révision en tant qu'invité.
- 8) M. La Flèche n'a pu participer à aucune réunion extraordinaire du Conseil en raison d'un potentiel conflit d'intérêts qui avait été communiqué.
- 9) M. White a assisté à toutes les réunions des comités, sauf une réunion du comité d'évaluation des risques, en tant qu'invité.
- 10) Inclut une réunion extraordinaire à laquelle M^{me} Brochu et M. Harquail n'ont pu assister.

Durée d'occupation des postes

La politique sur la durée d'occupation des postes d'administrateur du Conseil est conçue pour assurer le renouvellement continu du Conseil, soutenir la performance du Conseil et lui permettre de s'adjoindre de nouvelles compétences. Cette politique prévoit des limites quant à l'âge et à la durée des mandats pour les administrateurs, le président du Conseil et les présidents de comités. Dans des circonstances spéciales, le Conseil peut renoncer à faire appliquer les limites relatives à la durée des mandats ou à l'âge dans certains cas si c'est dans l'intérêt de BMO. Les administrateurs dirigeants doivent démissionner du Conseil lorsqu'ils ne sont plus au service de la Banque. Cependant, le Conseil peut demander à un ancien chef de la direction de demeurer administrateur pendant au plus deux ans.

Évaluation

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de surveiller le processus d'évaluation annuel du Conseil, qui comprend les administrateurs, le président du Conseil et les présidents de comité, ainsi que le fonctionnement général du Conseil et de ses quatre comités.

Le Conseil utilise également la grille de compétences (se reporter à la page 31) pour évaluer les compétences individuelles et la composition du Conseil.

Limite d'âge	72 ans (ou après au moins 10 ans au Conseil)
Limites quant à la durée des mandats	Administrateurs <ul style="list-style-type: none">• 15 ans (20 ans pour les administrateurs qui se sont joints au Conseil avant le 1^{er} janvier 2010) Président du Conseil <ul style="list-style-type: none">• 5 ans, avec possibilité de renouvellement pour une durée supplémentaire de trois ans, peu importe l'âge ou la durée du mandat au Conseil Présidents de comité <ul style="list-style-type: none">• 5 ans, avec possibilité de renouvellement pour une période supplémentaire de trois ans

Nous évaluons l'efficacité selon les critères suivants :

- > l'efficacité du Conseil et de ses comités;
- > l'efficacité du président du Conseil et des présidents de comité;
- > les commentaires formulés dans le cadre de l'examen par les pairs et les autres commentaires qui permettent d'évaluer la performance individuelle des administrateurs

Efficacité des administrateurs

Entrevues individuelles et commentaires formulés dans le cadre de l'examen par les pairs

Chaque administrateur rencontre le président du Conseil, qui :

- invite celui-ci à s'exprimer ouvertement sur l'efficacité du Conseil et des comités ainsi que sur la performance individuelle des administrateurs;
- formule des commentaires sur sa performance eu égard aux normes en matière de performance prévues dans sa description de tâches selon les commentaires recueillis dans le cadre de l'examen effectué par les pairs de chaque administrateur.

Commentaires

Après les entrevues, le président du Conseil résume les thèmes et élabore les objectifs du Conseil pour la prochaine année.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature surveille les progrès effectués à l'égard des points à améliorer qui ont été soulevés dans le processus d'autoévaluation. Le comité de gouvernance et de mise en candidature utilise également les résultats d'évaluations pour recommander la composition des administrateurs, des améliorations au processus et des possibilités de formation permanente.

+

Efficacité du président du Conseil et des présidents de comité

Examen annuel du président du Conseil

Le comité de gouvernance et de mise en candidature évalue la performance du président du Conseil en tenant compte de sa description de tâches et des commentaires formulés par chaque administrateur.

Les résultats sont examinés avec le Conseil et le président du Conseil.

Examen annuel des présidents de comité

Le comité de gouvernance et de mise en candidature évalue l'apport et l'efficacité de chaque président de comité eu égard aux objectifs du comité et aux descriptions de tâches.

Le président du Conseil rencontre chaque président de comité afin de lui faire part de ses commentaires.

+

Efficacité du Conseil et des comités

Sondage annuel auprès des administrateurs

Le sondage est rempli par chaque administrateur et comprend ce qui suit :

- une évaluation du Conseil et des comités eu égard :
 - au fonctionnement du Conseil et de chaque comité;
 - au caractère approprié de l'information fournie aux administrateurs qui siègent au Conseil et aux comités;
 - à la planification de l'ordre du jour des réunions;
 - à l'orientation et au processus stratégiques, y compris en matière de TI, de sécurité de l'information, aux perturbateurs du secteur, à l'évolution des critères ESG et à la mise en place d'une stratégie en matière de durabilité;
 - aux objectifs du Conseil et des comités pour l'année.

Les résultats sont compilés confidentiellement par un consultant externe.

Le Conseil et ses comités améliorent continuellement divers aspects de leurs pratiques.

Établissement d'objectifs

Les problèmes décelés chaque année aident à établir des objectifs annuels à l'intention du Conseil et de ses comités.

Évaluation continue et suivi

Les objectifs du Conseil et des comités sont énoncés dans les documents remis par le Conseil.

Il est discuté des progrès réalisés dans l'atteinte des objectifs à chaque réunion du Conseil et des comités.

Rémunération des administrateurs

Nous versons à nos administrateurs non-salariés une rémunération pour leurs services à ce titre. Darryl White est rémunéré pour ses services à titre de chef de la direction de BMO (se reporter à la page 78).

Le comité de gouvernance et de mise en candidature compare la rémunération des administrateurs à celle qui est versée aux administrateurs d'un groupe de sociétés comparables pour s'assurer que le programme est concurrentiel et qu'il tient compte des responsabilités des administrateurs, et il revoit la rémunération des administrateurs chaque année.

Les administrateurs reçoivent une rémunération annuelle qui comprend des titres de capitaux propres sous forme de DDVA et une somme en espèces. Ils peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de la portion en espèces de leur rémunération, plus leur rémunération à titre de président ou de membre d'un comité, leurs jetons de présence à des réunions extraordinaires et leur allocation de déplacement, sous forme de DDVA supplémentaires ou d'actions s'ils satisfont aux exigences minimales en matière de propriété d'actions décrites ci-après.

Structure de la rémunération

Nous versons aux administrateurs une rémunération fixe, et nous nous attendons à ce qu'ils soient disponibles pour représenter la Banque 365 jours par année. Bien que la présence aux réunions soit importante, le rôle d'un administrateur consiste à veiller aux intérêts de la Banque en tout temps, à fournir des conseils en dehors des réunions et à repérer les occasions pour la Banque, au besoin.

Nous remboursons aux administrateurs les frais qu'ils engagent dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. À l'occasion, les administrateurs non-salariés siègent également au Conseil de nos filiales et d'entités du même groupe. Ils sont rémunérés pour leurs services et remboursés des frais de déplacement et autres qu'ils engagent pour assister aux réunions du Conseil et des comités.

Tableau de la rémunération des administrateurs de 2023

Type de rémunération	Exercice 2023
Rémunération des administrateurs	
Président du Conseil (ce qui comprend la présence aux réunions des quatre comités)	485 000 \$ par année : <ul style="list-style-type: none">• 210 000 \$ sous forme de DDVA• 275 000 \$ en espèces
Administrateurs (ce qui comprend leurs services à titre de membres d'un comité)	250 000 \$ par année : <ul style="list-style-type: none">• 162 500 \$ sous forme de DDVA• 87 500 \$ en espèces
Rémunération des présidents de comité	
Comité d'audit et de révision	55 000 \$ par année
Comité des ressources humaines	
Comité de gouvernance et de mise en candidature	
Comité d'évaluation des risques	
Jetons de présence aux réunions du Conseil et des comités	
Services à titre de membre d'un comité (en sus de un)	15 000 \$ par comité
Réunions extraordinaires du Conseil (en sus de cinq)	2 000 \$ par réunion
Réunions extraordinaires des comités (en sus de cinq)	1 500 \$ par réunion
Allocation de déplacement	
Si le lieu principal de résidence d'un administrateur est situé à deux zones ou plus de Toronto ou à l'extérieur du Canada	20 000 \$ par année

Actionnariat

Pour nous assurer qu'ils ont un intérêt personnel dans notre succès, nous obligeons tous les administrateurs non-salariés à détenir, dans les cinq ans suivant leur nomination ou leur élection au Conseil, au moins 11 fois la tranche en espèces de leur rémunération annuelle sous forme d'actions de BMO ou de DDVA. M. White est tenu de satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions applicables aux hauts dirigeants (se reporter à la page 80).

Aux termes de nos lignes directrices en matière de propriété d'actions, nous calculons l'actionnariat à l'aide du cours de clôture des actions de BMO à la fin de l'exercice ou, s'il est plus élevé, du coût d'acquisition des actions ou de la valeur des DDVA au moment où ils ont été crédités.

À propos des DDVA

Les droits différés à la valeur d'actions (ou DDVA) sont des participations qui ont la même valeur économique que des actions. Les DDVA s'acquiescent immédiatement et sont crédités d'équivalents de dividendes lorsque des dividendes sont versés sur les actions de BMO.

Les administrateurs nouvellement nommés peuvent cumuler des actions au fil du temps, mais ils doivent recevoir toute leur rémunération sous forme de DDVA jusqu'à ce qu'ils satisfont aux exigences minimales en matière de propriété d'actions.

Tous les administrateurs non-salariés (élus au Conseil en avril 2021 et nommés en août 2023), sauf deux administrateurs, qui renouvellent leur candidature à l'élection, satisfont aux exigences minimales en matière de propriété d'actions en date du 31 octobre 2023 et en date de la présente circulaire. M. White a satisfait aux exigences en matière de propriété d'actions applicables aux hauts dirigeants à ces deux dates (se reporter aux pages 16 et 80).

Tous les administrateurs non-salariés durant l'année civile 2023 ont reçu la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA.

Le tableau ci-après fait état du nombre total d'actions dont nos administrateurs non-salariés ont la propriété et comprend les titres détenus par M^{me} Brochu, qui ne présentera pas sa candidature aux fins de réélection. La valeur est fondée sur le cours de clôture des actions de BMO à la TSX le 7 février 2024, soit 123,58 \$.

	Nombre total d'actions	Nombre total de DDVA	Nombre total de titres de capitaux propres
Nombre	143 943	363 235	507 178
Valeur	17 788 476 \$	44 888 581 \$	62 677 057 \$

Anti-couverture

La politique anti-couverture du Conseil interdit aux administrateurs, aux hauts dirigeants et aux employés de couvrir leur participation économique dans les actions ou les titres de la Banque ou les instruments financiers connexes (se reporter à la page 71).

Tableau de la rémunération des administrateurs de 2023

Le tableau ci-après ventile la rémunération versée aux administrateurs non-salariés au cours de l'exercice 2023. Les administrateurs qui ont siégé à quelques titres que ce soit pendant une partie de l'exercice ont été rémunérés au prorata.

	Rémunération versée aux administrateurs		Rémunération versée aux présidents de comité (\$)	Jetons de présence aux réunions du Conseil et des comités (\$)	Allocation de déplacement (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)	Tranche de la rémunération en espèces reçue sous forme de DDVA (%)	Valeur totale des DDVA acquis ou gagnés (\$) ¹⁾
	Espèces (\$)	DDVA (\$)							
Janice M. Babiak ²⁾	87 500	162 500	55 000	15 000	20 000	-	340 000	100	340 000
Sophie Brochu ³⁾	87 500	162 500	-	15 000	-	-	265 000	100	265 000
Craig W. Broderick ²⁾⁵⁾	87 500	162 500	55 000	23 048	20 000	-	348 048	100	348 048
Hazel Claxton ⁵⁾	14 980	27 819	-	-	-	-	42 799	100	42 799
George A. Cope ²⁾	275 000	210 000	-	-	-	221 853 ⁴⁾	706 853	82,8 ⁴⁾	585 506
Stephen Dent	87 500	162 500	-	-	-	-	250 000	100	250 000
Christine A. Edwards ²⁾	87 500	162 500	55 000	15 000	20 000	254 614 ⁴⁾	594 614	100 ⁴⁾	594 614
Martin S. Eichenbaum	87 500	162 500	-	15 000	20 000	-	285 000	100	285 000
David E. Harquail ⁵⁾	87 500	162 500	-	15 000	-	-	265 000	100	265 000
Linda S. Huber	87 500	162 500	-	15 000	20 000	-	285 000	100	285 000
Eric R. La Flèche	87 500	162 500	-	-	-	-	250 000	100	250 000
Lorraine Mitchelmore ²⁾	87 500	162 500	55 000	30 000	20 000	-	355 000	100	355 000
Madhu Ranganathan	87 500	162 500	-	-	20 000	-	270 000	100	270 000
Total de la rémunération versée sous forme de DDVA : 4 135 967 \$									
Total de la rémunération versée sous forme d'actions : 0 \$									
Total de la rémunération versée en espèces : 121 347 \$									

- 1) Comprend la valeur d'octroi des DDVA versée au cours de l'exercice 2023, mais non les équivalents de dividendes octroyés sur ceux-ci ni aucun autre DDVA gagné durant la période de services en tant qu'administrateur.
- 2) M. Cope est président du Conseil. M^{me} Babiak, M^{me} Edwards, M^{me} Mitchelmore et M. Broderick président un comité (se reporter à la page 35).
- 3) M^{me} Brochu ne présentera pas sa candidature aux fins de réélection à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2024.
- 4) M. Cope a gagné 165 000 \$ US en contrepartie de ses services en tant qu'administrateur de BMO Financial Corp. (notre société de portefeuille bancaire américaine). M^{me} Edwards a gagné 190 000 \$ US en contrepartie de ses services en tant qu'administratrice de BMO Financial Corp. et de BMO Bank National Association, filiale en propriété exclusive qui fournit des services bancaires ainsi que des services de fiducie et autres aux États-Unis et à l'échelle internationale (directement ou indirectement par l'intermédiaire de ses filiales). Ces sommes ont été versées en dollars américains et ont été converties en dollars canadiens aux fins de la présente information selon les taux

- suiuants : i) pour les DDVA, à l'aide des taux de change aux dates d'octroi, soit : 1,00 \$ US = 1,3404 \$ CA au 16 janvier 2023, 1,00 \$ US = 1,3399 \$ CA au 17 avril 2023, 1,00 \$ US = 1,31835 \$ CA au 17 juillet 2023, et 1,00 \$ US = 1,36165 \$ CA au 16 octobre 2023; et ii) pour la rémunération en espèces, à l'aide d'un taux de change moyen calculé à la fin du trimestre pertinent : 1,00 \$ US = 1,3594 \$ CA, pour le trimestre clos le 31 décembre 2022, 1,00 \$ US = 1,3648 \$ CA pour le trimestre clos le 31 mars 2023, 1,00 \$ US = 1,3206 \$ CA pour le trimestre clos le 30 juin 2023 et 1,00 \$ US = 1,3483 \$ CA pour le trimestre clos le 30 septembre 2023. M. Cope a reçu 100 505,63 \$ sous forme de DDVA et 121 347,00 \$ en espèces. M^{me} Edwards a reçu 254 614,26 \$ sous forme de DDVA.
- 5) M. Broderick est devenu membre du comité d'audit et de révision en date du 18 avril 2023. M. Harquail a cessé d'être membre du comité d'audit et de révision en date du 18 avril 2023. M. Harquail est devenu membre du comité des ressources humaines en date du 18 avril 2023. En date du 30 août 2023, M^{me} Claxton est devenue membre du Conseil et du comité d'audit et de révision.

Rapports des comités pour 2023

Les chartes des comités figurent sur notre site Web à www.bmo.com/gouvernance. Des renseignements supplémentaires au sujet du comité d'audit et de révision sont présentés dans notre notice annuelle pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 à la rubrique « Information sur le comité d'audit et de révision » et dans l'« annexe I ». Se reporter à la page 35 pour des détails au sujet de l'assiduité aux réunions des comités durant l'exercice 2023.

Comité d'audit et de révision

Le comité d'audit et de révision surveille l'intégrité de l'information financière et de l'information en matière de durabilité de la Banque en ce qui a trait aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (« ESG »), l'efficacité des contrôles internes, les qualifications, l'indépendance et la performance des auditeurs indépendants, la conformité aux exigences législatives et réglementaires, les opérations avec des parties liées, les conflits d'intérêts et l'information confidentielle, les normes de conduite des affaires et d'éthique, ainsi que les mesures de protection des consommateurs et les plaintes. Il agit également à titre de comité d'audit et de révision de certaines filiales désignées.

100 % indépendant

Membres : Jan Babiak (présidente), Craig Broderick, Hazel Claxton, Dr Martin Eichenbaum, Linda S. Huber et Madhu Ranganathan

Chaque membre du comité possède des compétences financières, au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (SEC) ainsi que des normes de la NYSE. Jan Babiak, Craig Broderick, Linda S. Huber et Madhu Ranganathan sont des experts financiers du comité d'audit, au sens attribué à « Audit Committee Financial Experts » dans les règles de la SEC. Les définitions des *compétences financières* et de *experts financiers du comité d'audit* sont énoncées dans la charte du comité d'audit et de révision qui figure sur notre site Web, à www.bmo.com/gouvernance.

Faits saillants de 2023

Information financière et contrôles internes

- il a soumis les états financiers consolidés préparés en conformité avec les Normes internationales d'information financière (IFRS) ainsi que le rapport de gestion connexe, les communiqués financiers et la notice annuelle au Conseil aux fins d'approbation;
- il a pris connaissance des mises à jour sur les travaux effectués par la Banque relativement à l'adoption de nouvelles normes comptables;
- il a évalué le caractère approprié de l'information comptable et financière de BMO ainsi que l'efficacité de notre cadre de contrôles internes, dans le cadre de l'évaluation continue de l'efficacité de nos fonctions de surveillance;
- il a examiné et approuvé le budget, les ressources et les priorités stratégiques de la fonction Finances pour l'exercice 2023;
- il a examiné la performance du chef des finances pour l'exercice 2023;
- il a examiné des rapports sur l'évaluation par la direction des informations financières concernant les risques émergents, les liquidités et les dépôts à la lumière des faillites de banques régionales américaines;
- il a examiné des rapports de la direction au sujet de la transition des CDOR à des taux de référence de remplacement et du remplacement du CDOR;
- il a supervisé l'évaluation par la direction de l'incidence de la nouvelle ligne directrice du BSIF intitulée *Assurance fournie par les relevés de capital/fonds propres de levier et de liquidité* et a aidé à la préparation aux fins de conformité aux attentes du BSIF

concernant les relevés de capital/fonds propres de levier et de liquidité de la Banque, conformément aux dates d'entrée en vigueur et aux périodes de présentation de l'information financière énoncées dans cette ligne directrice;

- il a reçu des rapports et des mises à jour sur l'état d'avancement de l'adoption de la norme IFRS 17, *Contrats d'assurance*;
- il a examiné des rapports de la direction au sujet des ratios de fonds propres réglementaires de la Banque;
- il a examiné des mises à jour régulières portant sur les activités de clôture, d'intégration et de conversion liées à l'acquisition de Bank of the West, y compris toutes les incidences financières du jour de la clôture, et une vue d'ensemble des activités comptables liées à l'évaluation.

Audit 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 2024, y compris la structure organisationnelle, le plan de ressources et les priorités stratégiques;
- il a examiné des rapports trimestriels portant sur la qualité et l'efficacité des systèmes de contrôle interne, de gestion du risque et de gouvernance;
- il a examiné des rapports portant sur les activités d'intégration et de conversion liées à l'acquisition de Bank of the West du point de vue de l'Audit interne;

- il a approuvé le mandat de l’Audit interne ainsi que la méthode d’évaluation du risque de cette fonction.

Auditeurs des actionnaires

- il a examiné l’indépendance, y compris les états de service et la performance, des auditeurs des actionnaires, et approuvé le plan d’audit, y compris les ressources, les qualifications et les honoraires versés pour les services d’audit et non liés à l’audit;
- il a examiné et approuvé la rotation des auditeurs des actionnaires et des membres clés de l’équipe;
- il a examiné les attentes sur le plan de la réglementation des comités d’audit envers les auditeurs externes;
- il a procédé à une évaluation annuelle des auditeurs des actionnaires, comme recommandé par Comptables professionnels agréés Canada/le Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC) et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire au sujet de la qualité de l’audit. Il a notamment évalué les connaissances sur le secteur, l’objectivité, la qualité, la franchise dans les communications et les compétences techniques;
- il a examiné les rapports trimestriels sur les indicateurs de qualité de l’audit;
- il a examiné les rapports publiés par le Public Company Accounting Oversight Board et le CCRC;
- il a examiné l’approche vis-à-vis de l’inclusion des questions d’audit clés (*key audit matters*) et des questions d’audit critiques (*critical audit matters*) dans les rapports des auditeurs des actionnaires;
- il a examiné des rapports réguliers sur les procédures effectuées par les auditeurs des actionnaires concernant l’acquisition de Bank of the West, y compris les procédures effectuées sur le bilan d’ouverture, l’évaluation de la méthode de l’acquisition et les contrôles de la méthode de l’acquisition;
- il a étudié les risques et les avantages de la rotation des cabinets d’audit et a examiné les rapports publiés par le CCRC et CPA Canada qui concluent que les exigences actuelles en matière d’indépendance des auditeurs, y compris l’examen des cabinets d’audit et la rotation des membres de l’équipe d’audit, assurent l’indépendance des auditeurs tout en maintenant et en améliorant la qualité de l’audit qui peut être compromise par la rotation des cabinets d’audit.

Conformité aux exigences juridiques et réglementaires

- il a examiné l’efficacité des principaux contrôles permettant de gérer les questions juridiques et réglementaires, notamment les rapports sur les faits nouveaux importants en matière de législation et de réglementation, y compris un examen avec le conseiller général, les enjeux importants découlant des litiges, la conformité avec les lois bancaires et les questions de réglementation et les opérations importantes avec des parties liées;
- il a examiné des rapports sur le statut des activités d’intégration et de conversion à l’égard de l’acquisition de Bank of the West;
- il a examiné des rapports sur des questions liées aux simulations et à la surveillance de la conformité ainsi que des examens des autorités de réglementation;
- il a surveillé les conditions actuelles du marché ainsi que les modifications législatives et réglementaires ayant une incidence

- sur les activités de BMO et la correspondance importante échangée avec les autorités de réglementation, notamment celle liée aux faillites de banques régionales américaines;
- il a examiné des rapports du chef de l’éthique et du chef du bureau d’appel des plaintes des clients au sujet de la dénonciation et des préoccupations des clients, du processus d’examen des plaintes et de mesures des plaintes, ainsi que du chef – Durabilité au sujet des questions ESG, notamment le changement climatique en ce qui a trait à la gouvernance, à la stratégie, à la gestion du risque et à l’information;
- il a examiné des rapports trimestriels sur le respect, par la Banque, des obligations en matière de pratiques commerciales du *Cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers* (le « Cadre ») prévu par la *Loi sur les banques*, les règlements connexes et les lignes directrices de l’Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC), notamment sur l’intégration par la Banque du Cadre et des procédures d’examen des plaintes;
- il a maintenu un dialogue ouvert avec l’ACFC lors de sa réunion annuelle avec cette dernière;
- il a surveillé et examiné l’information sur les allégations de cas d’inconduite;
- il a examiné des rapports périodiques sur les risques en matière de sécurité informatique et de cybersécurité et les plans d’atténuation en évolution, ainsi que les questions liées à la gestion des risques et à la réglementation;
- il a approuvé la charte du comité, le programme d’orientation des nouveaux membres du comité, la politique générale relative aux risques juridiques, réglementaires et de réputation, le mandat de la fonction Affaires juridiques et conformité réglementaire, la structure organisationnelle et le budget, l’énoncé d’appétit pour le risque réglementaire et les priorités stratégiques;
- il a examiné la performance du conseiller général et du chef de la conformité pour l’exercice 2023;
- il a approuvé des rapports sur la durabilité de BMO, y compris le Rapport de durabilité, le Rapport climatique et Déclaration annuelle et les informations financières connexes, ainsi que la déclaration sur la *Modern Slavery Act* de BMO;
- il a supervisé les contrôles internes sur la communication d’informations sur la durabilité et a supervisé la remise d’attestations externes concernant les paramètres de durabilité communiqués, notamment des informations liées au climat et aux processus d’attestations.

Technologies de l’information

- il s’est entretenu avec la direction au sujet des questions liées aux technologies de l’information et a examiné des exposés trimestriels portant sur des questions touchant la sécurité informatique, notamment les réseaux numériques, les données et l’analyse, la numérisation des processus, les améliorations devant être apportées à l’infrastructure de TI, la mise en œuvre obligatoire de portefeuille et le statut de l’expérience employé et client numérique, ce qui inclut l’accès à distance sécurisé, les outils de collaboration, la numérisation de bout en bout ainsi que l’analyse (du travail de n’importe où);
- il a surveillé régulièrement et examiné l’information sur les technologies, la cybersécurité ainsi que les questions qui relèvent

- de l'Unité Crimes Financiers, y compris les rapports portant sur les activités de conversion liées à l'acquisition de Bank of the West et les mises à jour relatives à l'intégration de la sécurité, ainsi que les activités postérieures à la conversion, la poursuite des rançongiciels au Canada, aux États-Unis et à l'échelle mondiale, la poursuite des cybermenaces liées à l'invasion de l'Ukraine par la Russie, les attaques de cybersécurité ciblées contre le gouvernement américain et contre les institutions et les entreprises canadiennes et américaines, l'augmentation des activités des groupes criminels, les activités frauduleuses, les pertes de dépôts et les fraudes liées aux services de paiement numérique, les campagnes d'hameçonnage de courriels et de pourriels;
- il a surveillé des mises à jour périodiques sur le système de TI d'information financière.

Mesures relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent/le financement des activités terroristes et sanctions

- il a examiné des rapports trimestriels sur l'efficacité du programme de lutte contre le blanchiment d'argent, y compris les réalisations, les risques, les tendances, les indicateurs et les mesures;
- il a examiné des mises à jour régulières sur les mesures de sanctions nouvelles et en évolution, y compris celles liées à la crise au Moyen-Orient; les activités de conversion du programme de lutte contre le blanchiment d'argent liées à l'acquisition de Bank of the West; les volumes opérationnels liés à la fraude; les nouveaux formulaires de déclaration obligatoire au Canada; et l'évolution de la réforme de la réglementation en matière de lutte contre le blanchiment d'argent dans tous les territoires où BMO exerce ses activités;

- il a examiné et approuvé le budget, les ressources et les priorités stratégiques de la fonction Lutte contre le blanchiment d'argent pour l'exercice 2024;
- il a examiné et approuvé la politique générale Mesures relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent/le financement des activités terroristes et sanctions.

Surveillance des filiales

- il a continué d'agir à titre de comité d'audit et de révision de filiales désignées;
- il a soumis les états financiers consolidés de filiales désignées à leurs conseils pour approbation;
- il a examiné des rapports sur les activités d'intégration et de conversion liées à l'acquisition de Bank of the West, y compris les incidences sur les filiales de la Banque.

Les membres du comité se sont réunis périodiquement en l'absence de la direction et avec les auditeurs des actionnaires, l'auditeur en chef, le chef des finances, le chef de la conformité et le conseiller général.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2023. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.



Jan M. Babiak
Présidente du comité d'audit et de révision

Comité de gouvernance et de mise en candidature

Le comité de gouvernance et de mise en candidature élabore les principes et lignes directrices en matière de gouvernance de BMO et du Conseil. De plus, il trouve et recommande des candidats aux fins d'élection ou de nomination au Conseil et revoit notre programme d'orientation et de formation des administrateurs ainsi que notre processus d'évaluation du Conseil. Chaque année, il examine le mandat du Conseil, les chartes des comités et leurs descriptions de tâches pour s'assurer qu'ils satisfont à toutes les exigences réglementaires ainsi qu'aux pratiques exemplaires ou vont au-delà de celles-ci. Ce comité évalue également les propositions d'actionnaire qui sont présentées pour les assemblées des actionnaires de la Banque.

100 % indépendant

Membres : Christine Edwards (présidente), Jan Babiak, Sophie Brochu, Craig Broderick, George Cope et Lorraine Mitchelmore

Faits saillants de 2023

Évaluation des administrateurs et composition du Conseil

- il a évalué la composition, la taille, la durée des mandats des administrateurs, la diversité et les compétences du Conseil, de ses comités et des membres de ses comités;
- il a entrepris l'évaluation annuelle du Conseil, y compris l'efficacité du Conseil, des comités, du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs. Il a examiné les résultats, surveillé les progrès effectués durant l'année et évalué l'efficacité du processus d'évaluation;
- il a surveillé le processus selon lequel le président du Conseil et les présidents des comités ont établi des objectifs annuels qui sont utilisés dans le cadre du processus d'évaluation du Conseil;
- il a évalué et mis à jour la grille de compétence des administrateurs;
- il a procédé à l'évaluation annuelle des compétences et de l'expérience du comité des ressources humaines;
- il a évalué l'efficacité de la séance stratégique de la Banque.

Engagement à l'égard de la gouvernance

- il a examiné les pratiques en matière de gouvernance de BMO pour s'assurer qu'elles sont conformes aux exigences législatives et réglementaires;
- il a examiné les changements importants apportés aux règles et aux règlements en matière de gouvernance et en a évalué l'incidence sur BMO;
- il a évalué l'indépendance, l'actionnariat et la présence aux réunions de chaque administrateur;
- il a comparé nos pratiques en matière de gouvernance aux nouvelles pratiques exemplaires, y compris les questions liées à l'engagement du Conseil et des actionnaires;
- il a évalué les propositions soumises par les actionnaires pour notre assemblée annuelle des actionnaires, a recommandé les réponses au Conseil aux fins d'approbation et a supervisé les mesures prises en réponse aux votes sur les propositions;
- il a approuvé nos documents liés à la gouvernance (notamment le mandat du Conseil, les chartes des comités, les descriptions de tâches ainsi que les lignes directrices concernant l'approbation et la surveillance du Conseil et la politique connexe);
- il a surveillé les échanges entre les parties prenantes et les administrateurs et la direction;
- il a contrôlé les rapports de la direction au Conseil sur les résultats des acquisitions par rapport aux hypothèses, y compris Bank of the West;

- il a évalué l'harmonisation de l'information relative aux questions ESG du Conseil avec celle de ses comités.

Formation des administrateurs

- il a supervisé l'accueil, l'orientation et l'intégration d'un nouvel administrateur, l'orientation des nouveaux membres du comité d'audit et de révision et d'un nouveau membre du comité des ressources humaines;
- il a fourni aux administrateurs du matériel pédagogique de fond périodique sur des questions liées au développement durable;
- il a élaboré un programme portant sur des sujets distincts et intégrés susceptibles d'intéresser le Conseil pour 2023-2024, tels que le rendement relatif, la croissance, le client unique, le numérique au premier plan et les facilitateurs technologiques pour les stratégies d'entreprise et de groupe;
- il a examiné les présences aux conférences et aux autres séances de formation permanente des membres du Conseil.

Surveillance des filiales

- il a examiné le rapport des entités juridiques de BMO qui porte sur la surveillance de la gouvernance des filiales en accordant une attention particulière aux filiales de Bank of the West;
- il a contrôlé l'intégration de Bank of the West dans les rapports de la direction destinés au Conseil et à ses comités afin de repérer les éventuelles lacunes et a supervisé la planification de l'intégration de Bank of the West;
- il a examiné les procès-verbaux et l'ordre du jour des réunions du comité de gouvernance de BMO Financial Corp. (BFC), la société de portefeuille américaine de la Banque, et le lien entre BMO et les conseils de BFC.

Planification de la relève et rémunération des administrateurs

- il a tenu une liste permanente de candidats aux postes d'administrateur potentiels choisis en fonction de leurs compétences, de leurs caractéristiques et de la diversité;
- il a examiné les candidatures en fonction de critères tels que les compétences, la diversité et l'expérience actuelles du Conseil, les connaissances, l'expérience et les caractéristiques qu'un nouvel administrateur devrait posséder pour pouvoir surveiller efficacement la stratégie d'affaires de la direction, la question de savoir si le candidat possède un profil qui cadre avec la raison d'être de la Banque, et des critères de diversité élargis qui sont conformes à la politique en matière de diversité de la Banque;
- il a entrepris un processus de recherche rigoureux afin de trouver et de recommander aux fins d'approbation par le Conseil un

nouveau candidat qui s'est joint au Conseil en date du 30 août 2023, notamment l'évaluation du caractère approprié de ce candidat aux termes de la Ligne directrice E-17 du BSIF;

- il a effectué l'examen annuel de la rémunération des administrateurs et a proposé de n'apporter aucune modification à leur rémunération annuelle et à la rémunération du président du Conseil et des présidents de comité, ainsi qu'aux exigences minimales en matière de propriété d'actions.

Les membres du comité se sont réunis périodiquement en l'absence de la direction.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2023. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.



Christine A. Edwards

Présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature

Comité des ressources humaines

Le comité des ressources humaines surveille les stratégies en matière de ressources humaines, y compris la rémunération, la gestion des talents, la diversité, l'équité, l'inclusion ainsi que la santé et le bien-être des employés.

100 % indépendant

Membres : Lorraine Mitchelmore (présidente), George Cope, Christine Edwards, Sophie Brochu, David Harquail et Eric La Flèche

Faits saillants de 2023

Compétences et planification de la relève

- il a mené à bien le plan de relève pour quatre postes de haute direction : chef, BMO Entreprises; chef de la direction aux États-Unis; chef, BMO Marchés des capitaux; chef de la stratégie et des opérations;
- il a présenté des candidats pour la relève du chef de la direction et des chefs de groupes/fonctions au Conseil pour approbation;
- il a examiné les autres plans de relève et les engagements en matière de formation des membres de la haute direction ainsi que l'approche de la Banque en matière de formation de ces dirigeants
- il a examiné les objectifs ambitieux et les stratégies en matière de diversité, d'équité et d'inclusion afin de soutenir la raison d'être de la Banque, et il a supervisé l'atteinte de ces objectifs;
- il a examiné ses stratégies en matière de direction et de relève afin de les arrimer à l'objectif de la Banque, soit mettre le numérique au premier plan et être prête pour l'avenir;
- il a participé à 10 rencontres dans le cadre du programme virtuel de rencontres entre les hauts dirigeants.

Culture de réussite

- il a examiné les plans d'intégration pour Bank of the West, AIR MILES et Radicle, en tenant compte des communications et de l'engagement de la direction, de la fidélisation des employés talentueux, des structures organisationnelles postérieures à la conversion ainsi que du progrès par rapport aux cibles de synergie;
- il a examiné la stratégie en matière de capital humain afin de favoriser les priorités stratégiques et de maintenir une culture de réussite solide avec des talents issus de la diversité;
- il a examiné la stratégie de la direction en matière de bien-être et à l'égard des talents, ses programmes en matière d'efficacité et le sondage sur les nouvelles façons de travailler;
- il a examiné les résultats des sondages destinés aux employés de la Banque portant sur la culture, l'engagement et le bien-être, et en a discuté;
- il a apporté de multiples améliorations en vue de simplifier et d'uniformiser les processus du comité des ressources humaines, en phase avec le souci d'efficacité de la Banque.

Surveillance de la rémunération et gouvernance

- il a examiné et approuvé les modifications apportées aux processus relatifs à la surveillance de la rémunération et à la gouvernance aux fins de simplification de l'administration et de leur mise à jour afin de refléter l'acquisition de Bank of the West;
- il a évalué la performance du chef de la direction en fonction de certains objectifs et a recommandé aux membres indépendants du Conseil d'approuver son évaluation;
- il a examiné différents aspects de la rémunération du chef de la direction en matière de performance, y compris la performance relative par rapport à ses pairs, a établi que la rémunération du chef de la direction cadrait avec la performance de la Banque et sa performance individuelle, et a recommandé aux membres indépendants du Conseil aux fins d'approbation les attributions du chef de la direction au titre de la rémunération variable finale pour l'exercice 2023;
- il a examiné et approuvé les évaluations de performance pour l'exercice 2023 à l'égard des plus hauts dirigeants de BMO et des chefs des fonctions de surveillance et approuvé leurs attributions au titre de la rémunération variable finale pour l'exercice 2023;
- il a examiné les résultats relatifs à la rémunération incitative pour d'autres employés et hauts dirigeants les mieux rémunérés;
- il a examiné et approuvé le montant global annuel des régimes importants de rémunération incitatifs pour la Banque;
- il a recommandé au Conseil une politique en matière de récupération de la rémunération incitative aux fins d'approbation;
- il a examiné la performance et l'indépendance du conseiller en rémunération indépendant du comité.

Les membres du comité se sont réunis à huit reprises et périodiquement en l'absence de la direction. En outre, ils ont rencontré le 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 2023. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.



Lorraine Mitchelmore

Présidente du comité des ressources humaines

Comité d'évaluation des risques

Le comité d'évaluation des risques surveille les activités de repérage, d'évaluation et de gestion des risques (notamment les risques environnementaux et sociaux qui comprennent les risques découlant des changements climatiques) ainsi que le respect des politiques internes de gestion des risques et des exigences réglementaires liées aux risques. Il examine également le cadre d'appétit pour le risque et la structure organisationnelle, les ressources et l'efficacité de la fonction de gestion des risques de la Banque. 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.

100 % indépendant

Membres : Craig Broderick (président), Stephen Dent, Dr Martin Eichenbaum, David Harquail, Linda S. Huber et Lorraine Mitchelmore

Faits saillants de 2023

Cadre d'appétit pour le risque et gouvernance

- il a examiné et soumis au Conseil pour approbation l'énoncé d'appétit pour le risque et les paramètres d'évaluation des risques clés;
- il a examiné et approuvé l'énoncé qualitatif d'appétit pour le risque opérationnel non financier;
- il a examiné les limites d'exposition proposées, y compris les mises à jour périodiques de certains paramètres, qui doivent être déléguées au chef de la direction et les a soumises au Conseil pour approbation;
- il a approuvé la charte du comité, le programme d'orientation des nouveaux membres des comités, le budget de la fonction de gestion des risques, le plan de ressources et les priorités stratégiques;
- il a examiné les objectifs et la performance du chef de la gestion des risques;
- il a examiné des rapports sur les conclusions relatives aux risques et les résultats de l'audit de l'auditeur en chef ainsi que les plans d'action connexes;
- il a engagé des discussions avec la direction sur l'efficacité et la solidité continues de la culture de gestion des risques de la Banque et le suivi des indicateurs de risque;
- il a examiné la conformité avec les réformes de Bâle III et l'incidence sur l'affectation du capital;
- il a examiné les résultats d'un examen indépendant des capacités et de l'organisation de BMO en matière de gestion des risques.

Repérage et gestion des risques

- il a engagé la direction dans des discussions approfondies sur les stratégies en matière de gestion et d'évaluation de risques liées aux activités et aux produits clés à chacune des réunions du comité;
- il a examiné et soumis au Conseil pour approbation l'évaluation de la suffisance du capital et la limite du capital économique d'entreprise et surveillé l'assise financière 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 évalué régulièrement les risques de crédit, de marché, de liquidité et de financement de la Banque eu égard aux limites d'exposition approuvées;
- il a examiné la qualité et le rendement du portefeuille de crédit, notamment les prêts à surveiller et prêts douteux ainsi que les provisions et allocations pour pertes sur créances;

- il a examiné des rapports portant sur les activités d'intégration et de conversion liées à l'acquisition de Bank of the West, et en a discuté;
- il a examiné des rapports sur l'évaluation par la direction des risques liés aux liquidités et aux dépôts, à la gestion du bilan et à la simulation de crise, à la lumière des faillites de banques régionales américaines, et en a discuté;
- il a examiné des rapports sur l'incidence des risques et de l'exposition directe découlant du conflit au Moyen-Orient qui s'intensifie, et en a discuté;
- il a examiné les nouveaux événements et scénarios et en a discuté, y compris les risques susceptibles de découler des défis d'emploi, d'une grave récession, du défaut technique du plafond de la dette américaine, du ralentissement du secteur immobilier commercial, de la défaillance d'une contrepartie importante, de la correction des prix de l'immobilier au Canada, de l'interruption de services par des tiers et des cyberattaques;
- il a évalué la performance par rapport aux paramètres d'évaluation des risques clés et les plans d'action de la direction afin de remédier à tout paramètre qui excède l'appétit pour le risque de la Banque;
- il a pris part à des discussions avec la direction portant sur le risque climatique et le risque environnemental et social, y compris la mise en œuvre du cadre de gestion du risque climatique de la Banque et la présentation d'informations relatives au climat.

Respect des politiques internes en matière de gestion des risques

- il a discuté des politiques internes liées aux risques et des limites relatives aux risques applicables et il les a approuvées;
- il a examiné l'exposition en fonction des limites prévues par les politiques/critères d'admissibilité au crédit ainsi que les statistiques concernant la hausse d'une telle exposition;
- il a discuté du programme de résilience opérationnelle de la Banque, notamment les produits et services essentiels pour les entreprises, ainsi que les seuils de tolérance connexes.

Conformité aux exigences réglementaires

- il a examiné et reçu des attestations du chef de la gestion des risques concernant la culture de gestion des risques et l'indépendance de la Banque, et a discuté du risque de comportement;
- il a engagé périodiquement des discussions avec les autorités de réglementation sur les risques clés inhérents à la Banque;
- il a discuté avec la direction des communications avec les autorités de réglementation et des plans d'action;

- il a examiné le programme d'assurance d'entreprise de la Banque et a approuvé certaines limites d'assurance;
- il a examiné et approuvé au besoin les rapports et présentations qui ont été soumis conformément aux exigences réglementaires.

Les membres du comité se sont réunis périodiquement en l'absence de la direction et avec le chef de la gestion des risques et le chef de la direction.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2023. Vous trouverez le mandat du comité dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.



Craig W. Broderick

Président du comité d'évaluation des risques

Assurer notre réussite

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le succès de BMO dépend de la vigueur et de la performance de son personnel. La rémunération de la haute direction représente un processus rigoureux et bien gouverné, un outil important que nous utilisons pour renforcer notre raison d'être et contribuer au succès de nos employés et à la réussite à long terme de nos stratégies commerciales.

Le programme de rémunération de la haute direction harmonise notre raison d'être avec nos priorités stratégiques qui visent à récompenser nos dirigeants et avec la croissance à long terme ainsi que la santé de l'organisation. Les résultats de la Banque, la rémunération des hauts dirigeants, les rendements financiers pour les actionnaires et la volonté de BMO d'atteindre nos priorités stratégiques axées sur la croissance, selon nos valeurs et notre approche à l'égard de la durabilité, sont tous liés d'une façon qui n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques inappropriés.

Gouvernance et surveillance de la rémunération

Une structure et une surveillance efficaces ainsi qu'un processus rigoureux permettent de gouverner de façon appropriée et de prendre de bonnes décisions

- > Nos administrateurs indépendants ont de l'expérience en ressources humaines, en gestion des risques, en responsabilité sociale d'entreprise et en durabilité et dans des postes de leadership
- > La structure de surveillance soutient une culture qui favorise une prise de risques prudente
- > Le comité des ressources humaines reçoit des conseils d'un conseiller en rémunération externe indépendant
- > Nos régimes de rémunération importants font l'objet d'un examen par un tiers indépendant
- > Les comités de surveillance de la direction exercent leurs activités au sein de l'entreprise, aux États-Unis et au Royaume-Uni, et comprennent des leaders de fonctions de contrôle

Pratiques de rémunération de premier ordre

Nos politiques et pratiques de rémunération sont harmonisées avec les pratiques, normes et lignes directrices imposées par les autorités de réglementation et sont inspirées des pratiques exemplaires du secteur

- > Une tranche importante de la rémunération des hauts dirigeants est fondée sur des titres de capitaux propres
- > Chaque haut dirigeant doit satisfaire à des exigences en matière d'actionariat
- > La structure de notre rémunération n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques excessifs
- > Une tranche importante de la rémunération variable des hauts dirigeants est reportée
- > Les objectifs en matière de développement durable nous permettent de réaliser notre raison d'être et nos objectifs stratégiques chaque année, qui représentent 25 % du montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants, ainsi que les objectifs individuels établis pour eux
- > La rémunération variable des hauts dirigeants peut être récupérée ou frappée de déchéance

Lien étroit entre la rémunération et la performance

La rémunération de la haute direction est liée à la performance de la Banque et des groupes d'exploitation ainsi qu'à la performance individuelle et à notre rendement total des capitaux propres (RTCP) comparativement à celui de nos pairs, et elle est harmonisée avec la stratégie et les quatre principes de rémunération clés de la Banque

- > Attirer et garder à notre service des hauts dirigeants talentueux
- > Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque
- > Encourager une vision à long terme afin d'accroître la valeur pour les actionnaires
- > Favoriser la prudence dans la prise de risques

Message de la présidente du comité des ressources humaines

À BMO, nous bâtissons une banque numérique hautement performante et prête pour l'avenir qui repose sur un effectif mobilisé et une culture centrée sur la réussite.

BMO a pour objectif de donner à ses clients les moyens d'améliorer leurs finances, de croître et d'innover, tout en investissant dans ses employés et leur bien-être. Animés par notre raison d'être, nous établissons des liens de confiance avec nos parties prenantes et notre croissance est portée par nos priorités stratégiques, soutenue par notre approche à l'égard de la durabilité et guidée par nos valeurs.

Cette année, la Banque a fait progresser sa stratégie de croissance nord-américaine par l'acquisition et l'intégration de Bank of the West, soit la plus importante acquisition de l'histoire du secteur bancaire au Canada. Près de 2 millions de nouveaux clients et 2,7 millions de comptes se sont ainsi ajoutés à nos activités, faisant de BMO la banque la plus intégrée du continent sur le plan nord-sud et consolidant sa position en tant que huitième banque en Amérique du Nord selon la valeur de l'actif. BMO a également fait l'acquisition du Programme de récompense AIR MILES, l'un des programmes de fidélisation les plus reconnus au Canada, ainsi que de Radicle, un chef de file des solutions et services-conseils en matière de durabilité, ce qui représente un pas en avant dans la feuille de route de la Banque pour la commercialisation en matière de changements climatiques.

La conclusion fructueuse de ces efforts découle directement des forces de l'équipe de BMO, soutenue par une culture conforme à notre raison d'être, ainsi que de ses employés engagés et d'une stratégie efficace. Le comité supervisait activement les risques liés à ces efforts. La rémunération constitue un outil important que le comité utilise pour favoriser et stimuler les réussites de BMO. J'aimerais présenter un résumé de la performance de la Banque en 2023 ainsi que son incidence sur la rémunération des dirigeants.

Domaines d'intérêt clés du comité pour 2023

Le comité des ressources humaines supervise la stratégie de la Banque en matière de ressources humaines. Cette année, le comité a concentré ses efforts sur les secteurs d'intérêt clés suivants : les employés talentueux, la culture, la rémunération et l'intégration réussie de Bank of the West.

Talents – Le succès de la stratégie de BMO repose sur une application efficace par une équipe solide. En 2023, le comité était responsable de plusieurs changements apportés à l'équipe de la haute direction et a tiré parti de la relève solide au sein de la Banque, puisque tous les hauts dirigeants nouvellement nommés étaient des candidats internes :

- Darrel Hackett a été nommé au poste de chef de la direction aux États-Unis et Nadim Hirji a été nommé chef, BMO Entreprises.



Lorraine Mitchelmore
Présidente du comité des ressources humaines

Notre raison d'être : Avoir le cran de faire une différence *dans la vie, comme en affaires*

- > Pour une économie florissante
- > Pour un avenir durable
- > Pour une société inclusive

Notre raison d'être et nos priorités stratégiques

- > Une **fidélisation et une croissance de premier ordre**, optimisées par l'approche Un seul et même client
- > Une **culture de réussite** reposant sur une action concertée, le pouvoir d'agir et la reconnaissance
- > Le **numérique au premier plan** pour la vitesse, la portée et l'élimination de la complexité
- > **Être le principal partenaire de nos clients** dans la transition vers un monde carboneutre
- > Une **gestion du risque** et une performance du **capital** et du **financement supérieures**

M. Hackett s'est joint à BMO en 2004 et est récemment devenu président, BMO Gestion de patrimoine aux États-Unis. M. Hirji s'est joint à lui en 2003 et est depuis peu le vice-président à la direction et cochef, BMO Entreprises, Canada. Leur parcours respectif témoigne d'un rendement supérieur, et leurs capacités de leadership cadrent parfaitement avec leur nouveau rôle. En outre, ils sont tous les deux membres du Comité de direction de BMO. Ernie Johannson, chef, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord, s'est vu attribuer la responsabilité de superviser l'intégration complète de Bank of the West par BMO, agissant à titre de membre du Comité de direction responsable de l'intégration. Ces changements reflètent le plan de relève à l'égard de Dave Casper, chef de la direction aux États-Unis et chef, Services bancaires aux grandes entreprises Amérique du Nord, qui a pris sa retraite après plus de 40 ans de services auprès de la Banque.

- Dans le cadre de nos plans de relève et de formation, nous avons élargi le mandat de deux membres de la haute direction de BMO. Ces deux hauts dirigeants s'illustrent du fait de leur expérience de plus de 20 ans au sein de la Banque. Sharon Haward-Laird, conseillère générale, est devenue la responsable de l'équipe Approvisionnement, a été nommée présidente de l'Institut pour le climat de BMO, et a été nommée membre de la haute direction championne et coprésidente du Comité des leaders sur la diversité, l'équité et l'inclusion de BMO. Mona Malone, chef des ressources humaines et chef, Talent et culture et marque, est devenue la responsable de l'équipe Communications et retombées sociales, Affaires immobilières et Marketing. En 2023, M^{me} Malone a également reçu la distinction Catalyst Honours Champion pour avoir fait progresser l'inclusion des femmes dans le milieu de travail.
- En novembre, Alan Tannenbaum a été nommé à titre de chef de la direction et chef, BMO Marchés des capitaux, pour faire suite au départ à la retraite de Dan Barclay, qui a quitté son poste après une carrière de 32 ans dans les activités de banque d'affaires. M. Tannenbaum s'est joint à BMO en 2010 et a connu une carrière de plus de 25 ans à Wall Street. Il occupait tout récemment le poste de chef, Banque d'affaires et services bancaires aux sociétés à l'échelle mondiale.

Culture – Le comité a continué de superviser la diffusion de la culture de résultats élevés et de réussite de BMO ainsi que la constitution d'une main-d'œuvre inclusive dans le cadre de l'intégration des nouveaux employés de Bank of the West. Citons notamment l'élargissement de la portée des programmes de bien-être des employés et des ententes de travail en formule hybride. En 2023, l'indice de mobilisation des employés de BMO a connu une augmentation. De plus, les comportements mesurés associés à la culture de réussite continuent de s'améliorer, indiquant ainsi que nos employés continuent de se sentir appréciés au travail et possèdent un solide esprit d'inclusion. BMO a continué de faire progresser sa stratégie L'inclusion sans obstacles 2025, en réalisant des progrès importants par rapport à nos objectifs ambitieux en matière de représentation de l'effectif sur cinq ans, et en se positionnant favorablement au sein du marché sur le plan de la représentation des femmes et des personnes de couleur dans un poste de cadre dirigeant et de la représentation des employés talentueux issus de peuples autochtones et de la communauté 2ELGBTQI+. La Banque a également fait d'importantes avancées dans le cadre de sa stratégie Un seul et même client, en approfondissant les relations clients au moyen d'une approche intégrée et d'une offre de produits solide.

Rémunération – La rémunération est un outil important que le comité utilise pour renforcer la raison d'être de BMO, contribuer au succès de son personnel et assurer sa réussite à long terme. Cette année, une composante importante de notre planification de la relève pour les hauts dirigeants était de nous pencher sur leur rémunération. Dans le cadre de cette démarche, nous avons examiné des analyses concurrentielles et approuvé des cibles de rémunération appropriées pour chaque poste, en plus de réviser les mises à jour de nos critères et des processus connexes en ce qui a trait aux principaux régimes de rémunération et des employés exposés à des risques importants. Nous avons également supervisé l'intégration de Bank of the West à nos processus de gouvernance de la rémunération ainsi que son incidence sur nos objectifs financiers pour 2023. Le comité est ravi de continuer à recevoir des commentaires et du soutien des actionnaires par l'entremise du vote annuel sur notre démarche en matière de rémunération de la haute direction.

Bank of the West – Le comité a mis un accent particulier sur l'intégration de Bank of the West cette année, en supervisant la planification et la mise en œuvre réussie de la Banque dans le cadre de la conversion exhaustive de ses employés, clients et systèmes. Nous avons procédé notamment à l'examen de plans d'intégration, de la gestion des répercussions de cette intégration sur les employés et les clients, des stratégies de maintien en poste d'employés talentueux, des communications de la direction, de l'élaboration de nouvelles structures organisationnelles et du progrès accompli par rapport aux cibles de synergie.

Performance de 2023

Le comité évalue la performance annuelle dans trois domaines, qui ont tous une incidence sur la rémunération que reçoivent nos dirigeants. La performance par rapport aux objectifs financiers représente 75 % de la rémunération variable reçue par nos dirigeants, tandis que la performance par rapport à notre raison d'être et à nos objectifs stratégiques représente le 25 % restant. La comparaison de notre performance au titre du rendement total des capitaux propres avec celle de notre groupe de référence de banques du Canada peut faire augmenter ou diminuer le résultat de la rémunération variable jusqu'à 20 % (se reporter aux pages 65 et 66 pour obtenir de plus amples renseignements).

Le comité examine également des éléments secondaires qui ne sont pas explicitement inclus dans les calculs du facteur d'évaluation de la performance des secteurs pour la Banque et chaque groupe, y compris la performance financière absolue et relative, la prise de risque inappropriée ou les défaillances relevées par les contrôles de gestion des risques, et le non-respect des directives législatives, réglementaires ou de surveillance, ou du Code de conduite de BMO.

1. Performance financière

Les résultats financiers se situent à l'intérieur d'une fourchette de résultats prédéterminés concernant la rémunération variable supérieurs et inférieurs aux objectifs fixés au début de l'exercice. Les objectifs financiers que nous fixons chaque année sont fondés sur notre stratégie et tiennent compte de l'évolution des besoins de nos clients et des occasions qui se présentent dans nos divers secteurs d'activité, du contexte économique, des attentes des investisseurs et des analystes, de nos objectifs financiers à moyen terme et de l'appétit pour le risque de BMO.

En 2023, nos objectifs ont tenu compte notamment de l'incertitude macroéconomique, y compris des pressions inflationnistes qui ont pour effet de modérer la croissance économique et peuvent avoir une incidence défavorable sur la performance relative au crédit. Tout au long de l'année, l'instabilité des banques régionales américaines et l'incertitude économique mondiale ont été plus fortes que prévu, et, aux fins de rémunération, nos résultats financiers à l'égard du rendement des capitaux propres (RCP) de 12,7 %¹⁾, de la croissance du bénéfice par action de (7,7 %)¹⁾ et du ratio d'efficacité, déduction faite des sinistres, des commissions et des variations des passifs au titre des indemnités (SCVPI) de 59,8 %¹⁾ n'ont pas atteint nos objectifs.

Vous trouverez plus de renseignements au sujet de ces mesures et des résultats de BMO à la page 73.

1) Les mesures ajustées ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 73 de la présente circulaire et à la page 28 de notre Rapport de gestion annuel 2023.

2. Performance en fonction de notre raison d'être et de nos objectifs stratégiques pour l'exercice 2023

En 2023, BMO a réalisé des progrès importants à l'égard de ses priorités stratégiques. Vous trouverez plus de renseignements au sujet de ces résultats aux pages 74 et 75.

Une fidélisation de la clientèle et une croissance de premier ordre, optimisées par l'approche Un seul et même client : BMO a continué d'agir sur les obstacles auxquels font face les entreprises, les communautés et les familles issues de minorités, visant à favoriser l'engagement dans la communauté et la création de changements significatifs à l'échelle locale. Nous avons fait l'acquisition du Programme de récompense AIR MILES, l'un des programmes de fidélisation les plus reconnus au Canada. De plus, la fidélisation de notre clientèle, comme le démontrent nos résultats en matière de fidélisation de la clientèle, a continué de se renforcer et s'établissait au-delà des objectifs dans l'ensemble de nos activités. Nos efforts ont d'ailleurs été soulignés : parmi les cinq grandes banques canadiennes, nous nous sommes classés au premier rang parmi les cinq grandes banques canadiennes dans l'étude de J.D. Power 2023 sur la satisfaction à l'égard des services bancaires aux particuliers au Canada¹⁾; BMO a été nommée Meilleure banque de services aux particuliers au Canada et Meilleure banque commerciale tant au Canada qu'aux États-Unis par le magazine *World Finance*; et la World Benchmarking Alliance, dans le cadre de son indice de référence mondial, a reconnu BMO comme l'institution financière la mieux classée en matière de soutien à une économie juste et durable.

Culture de réussite reposant sur une action concertée, le pouvoir d'agir et la reconnaissance : BMO a accompli des progrès importants quant à la mise en place d'une culture forte en milieu de travail, améliorant ses résultats à l'égard de l'indice de mobilisation des employés; résultats qui étaient par ailleurs déjà appréciables. En conformité avec notre stratégie L'inclusion sans obstacles 2025, nous avons réalisé des progrès importants par rapport à nos objectifs ambitieux en matière de représentation de l'effectif sur cinq ans. BMO a été nommée l'une des sociétés les plus éthiques au monde pour la sixième année de suite par Ethisphere, devenant l'une des quatre seules banques à l'échelle mondiale à faire partie de ce groupe en 2023 et la seule banque canadienne à avoir reçu cette désignation.

Le numérique au premier plan pour la vitesse, la portée et l'élimination de la complexité : BMO a continué de moderniser ses fonctionnalités de paiement numérique et d'améliorer l'expérience client, tant pour les particuliers que les entreprises clientes, faisant croître l'adoption des services numériques tout en améliorant la résilience numérique. BMO a été classée au premier rang par J.D. Power²⁾ pour la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires en ligne dans son étude de 2023 sur la satisfaction à l'égard des services bancaires en ligne au Canada; parmi les 30 entreprises figurant sur la liste de Fast Company des meilleurs milieux de travail pour les innovateurs; et au premier rang de l'étude comparative des nouvelles fonctionnalités des services bancaires mobiles au Canada d'Insider Intelligence de 2023 dans les catégories de la gestion des comptes, de la gestion numérique des fonds et des alertes.

Principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre : BMO a continué de progresser par rapport à son ambition d'être le principal partenaire de ses clients dans la transition vers un monde carboneutre. Nous avons atteint les 330 milliards de dollars de financement durable en 2023, surpassant notre objectif de 300 milliards de dollars, et ce, bien avant notre cible établie pour 2025. Cette somme comprend 116 milliards de dollars pour soutenir les résultats positifs liés aux enjeux climatiques dans plusieurs domaines. Nous avons fait l'acquisition de Radicle Group Inc. et figurons au classement des 100 sociétés les plus durables au monde de *Corporate Knights* de 2023 et figurons au classement des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada.

Une gestion du risque et une performance du capital et du financement supérieures : BMO a maintenu une situation enviable pour ce qui est du financement et de la liquidité tout au long de l'année, par suite d'une gestion efficace du risque, du capital et du financement, et ce, sur fond de période d'instabilité à l'égard du contexte bancaire américain régional, de conjoncture économique mondiale incertaine et de taux d'intérêt à la hausse. La Banque a réalisé des progrès par rapport à ses objectifs de faciliter l'affectation et l'utilisation de capital et d'améliorer le rendement du capital, tout en gérant efficacement les risques. Nous avons également continué de protéger efficacement nos clients contre les cyberfraudes.

Facteurs en matière de développement durable et rémunération

À BMO, des facteurs en matière de développement durable sont intégrés à notre structure de rémunération de la haute direction.

Les attributions au titre de la rémunération variable sont également liées au succès de notre raison d'être et de nos objectifs stratégiques, qui comprennent les facteurs en matière de développement durable.

Ces facteurs sont également compris dans les objectifs individuels annuels des membres de la haute direction, saisissant les occasions et gérant les risques dans des domaines comme la finance durable, les changements climatiques ainsi que la diversité et l'inclusion.

Cette approche est essentielle pour réaliser la stratégie, la raison d'être et les engagements audacieux de BMO pour une économie florissante, un avenir durable et une société inclusive.

Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet du lien entre les facteurs en matière de développement durable et la stratégie de BMO à la page 11 de notre Rapport de durabilité 2023.

1) BMO Banque de Montréal s'est classée au premier rang des cinq grandes banques dans le cadre de l'étude de J.D. Power de 2023 sur la satisfaction en matière de services bancaires aux particuliers au Canada, qui mesure la satisfaction de la clientèle à l'égard de leur banque principale. Pour obtenir plus de renseignements, visitez le [jdpower.com/awards](https://www.jdpower.com/awards).

2) BMO Banque de Montréal a obtenu la note la plus élevée dans le cadre de l'étude de J.D. Power de 2023 sur la satisfaction en matière de services bancaires en ligne au Canada, qui mesure la satisfaction de la clientèle à l'égard de l'expérience sur le site Web des institutions financières pour la gestion des comptes bancaires. Pour obtenir plus de renseignements, visitez le [jdpower.com/awards](https://www.jdpower.com/awards).

Intégration et conversion de Bank of the West : BMO a conclu l'acquisition de Bank of the West, a géré avec succès les activités de conversion et mène à bien les synergies de revenus et de coûts. Dans le cadre du processus, nous avons pris en charge la transition de nouveaux clients et de leurs comptes, de produits et de services bancaires en ligne dans les domaines des services bancaires aux particuliers, commerciaux, aux entreprises ainsi que les domaines de la gestion de patrimoine et des marchés des capitaux (le tout sans éprouver de panne de système ni problème généralisé touchant les clients), en plus de la gestion de l'expérience client et employé.

Ce ne sont là que quelques exemples de la performance de BMO à l'égard de sa raison d'être et de ses objectifs stratégiques cette année.

3. Performance relative

Nous utilisons le RTCP relatif sur trois ans de BMO pour modifier le montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants, le tout conformément à notre objectif d'obtenir un rendement des capitaux propres soutenu et de haut niveau par rapport à celui de notre groupe de référence de banques du Canada. Aux fins de la rémunération, notre RTCP annualisé sur trois ans s'est établi à 17 %, positionnant BMO au premier rang parmi notre groupe de référence de banques du Canada, alors qu'elle était au deuxième rang en 2022, entraînant une hausse de 20 % du multiplicateur calculé.

Résultats au titre de la rémunération pour 2023

Au sein d'un contexte économique difficile, la Banque a livré une performance financière solide en 2023, qui témoigne de notre solidité fondamentale et de la diversification de nos activités. Bien que nous n'ayons pas atteint nos objectifs financiers, nous avons dépassé les objectifs liés à notre raison d'être ainsi que nos objectifs stratégiques.

Combiné avec notre RTCP relatif sur trois ans, le montant global de la rémunération variable s'est établi à un niveau de 98 % pour l'ensemble de la Banque. Toutefois, la direction a recommandé au comité et le comité a accepté de réduire les multiplicateurs calculés pour l'ensemble de la Banque et les groupes d'exploitation en fonction de la performance relative dans certains domaines de nos résultats financiers pour l'exercice 2023.

Cette réduction a donné lieu à un pourcentage du montant global de la rémunération variable pour l'ensemble de la Banque final de 95 %. Pour en savoir plus sur la façon dont nous avons calculé les multiplicateurs pour 2023, se reporter aux pages 72 et suivantes. La majorité de la rémunération variable attribuée aux membres de la haute direction est reportée et sera ajustée une fois de plus en fonction de la performance avant le versement. Les ajustements en fonction de la performance seront effectués pour l'ensemble des droits à la valeur d'actions liés au rendement lorsqu'ils seront acquis en tenant compte des résultats de BMO en matière de rendement des capitaux propres (RCP) ajusté moyen sur trois ans par rapport à l'objectif financier de la Banque en matière de RCP à moyen terme.

Rémunération du chef de la direction en 2023

Le Conseil est très satisfait du leadership de Darryl White et de la force de l'équipe qu'il a bâtie. Il a réalisé de solides performances

dans un contexte économique difficile, a géré la clôture réussie et l'intégration harmonieuse de la plus importante acquisition de l'histoire du secteur bancaire au Canada, et a renforcé le leadership et la culture de notre clientèle, autant d'éléments qui nous placent en bonne position pour l'avenir.

L'an dernier, nous avons annoncé que la rémunération cible totale de M. White pour 2023 avait été augmentée à 11,75 millions de dollars, soit un salaire de base de 1,1 million de dollars et une rémunération variable cible de 10,65 millions de dollars, ce qui a servi de base à l'examen de la rémunération à la performance par le comité. Après une évaluation de sa performance par rapport à ses objectifs pour 2023, le comité a recommandé que la rémunération variable de M. White soit attribuée à 95 % de sa cible, ce qui représente le montant calculé, y compris une réduction discrétionnaire de trois points de pourcentage découlant des éléments secondaires examinés. Le tout s'est traduit par une rémunération directe totale pour 2023 de 11,218 millions de dollars (salaire de base de 1,1 million de dollars et rémunération variable de 10,118 millions de dollars).

Vous trouverez des renseignements détaillés au sujet de la rémunération de M. White pour 2023 aux pages 78 et suivantes, ainsi qu'un examen de la manière dont sa rémunération a été harmonisée avec les intérêts des actionnaires au fil du temps.

Commentaires constructifs des actionnaires

Le comité communique régulièrement avec les actionnaires, les groupes sectoriels et d'autres parties prenantes. Nous nous réjouissons de ces discussions, vous remercions pour vos commentaires cette année encore et nous continuons de chercher des moyens d'intégrer vos commentaires dans nos programmes.

Au nom du comité, je suis heureuse de vous informer que les actionnaires ont continué à exprimer leur confiance dans la rémunération de nos hauts dirigeants, en portant leur vote à 95,77 % pour notre démarche en matière de rémunération de la haute direction à l'assemblée annuelle de l'an dernier.

Priorités pour 2024

Grâce à l'intégration réussie de Bank of the West et à l'expansion de la présence de BMO en Amérique du Nord, la Banque est bien positionnée pour faire face à la concurrence. En 2024, le comité aura comme priorité de superviser le développement continu de l'équipe, de la culture et de stratégie *Un seul et même client* de la Banque, ce qui constitue la base d'une fidélisation et d'une croissance de la clientèle de premier ordre.

Comme toujours, je vous invite à me faire part de vos commentaires sur les activités et les décisions du comité et je vous remercie de votre confiance.

Veillez agréer, chers actionnaires, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.



Lorraine Mitchelmore

Présidente du comité des ressources humaines

Gouvernance et surveillance de la rémunération

Le comité des ressources humaines surveille et approuve les stratégies de la Banque en matière de ressources humaines, y compris la santé et le bien-être, la gestion des talents et la rémunération, et joue un rôle important dans la gouvernance. Se reporter à la page 45 pour obtenir de l'information au sujet du comité et de ses activités cette année.

Six administrateurs indépendants siègent à ce comité et la durée moyenne d'un mandat au sein de celui-ci est de 6,3 ans. Tous les membres du comité satisfont aux exigences de la NYSE en ce qui concerne l'indépendance du comité de rémunération, qui ont été établies en 2013.

Administrateurs compétents

Pour s'assurer que le comité possède les compétences nécessaires pour s'acquitter de son mandat, ses membres doivent avoir une compréhension approfondie des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération (ou acquérir une telle compréhension dans un délai raisonnable après leur nomination).

Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine la composition des compétences et de l'expérience des administrateurs du comité des ressources humaines chaque année pour s'assurer qu'elle demeure appropriée et, le 18 avril 2023, il a nommé M. David Harquail à ce comité.

Comité des ressources humaines

(se reporter aux pages 10 à 16 pour consulter les biographies)

	Membre du comité depuis
Lorraine Mitchelmore (présidente du comité depuis 2020)	2016
Sophie Brochu	2021
George A. Cope	2010
Christine Edwards (également membre de 2011 à 2014)	2015
David Harquail	2023
Eric R. La Flèche	2019

Le tableau ci-après présente l'expérience des membres actuels du comité des ressources humaines. Tous les membres ont de l'expérience dans la gestion des risques et en matière de développement durable, ont acquis de l'expérience dans les ressources humaines et la rémunération à titre de chefs de la direction (ou l'équivalent) d'une société importante, et ont siégé au comité de rémunération d'autres sociétés ouvertes.

	Nombre de membres du comité ayant une expérience ou des compétences précises
Expérience en ressources humaines Expérience dans les programmes d'avantages sociaux, de retraite et de rémunération (en particulier, les programmes de rémunération de la haute direction)	6 sur 6
Expérience dans la gestion des risques Connaissances des contrôles de risque internes ainsi que de l'évaluation et de la communication des risques, et expérience dans ces domaines	6 sur 6
Expérience dans les questions environnementales, sociales ou de gouvernance Compréhension des pratiques que doit adopter une société responsable et de ce en quoi consistent les pratiques en matière de durabilité, et expérience dans ces domaines	6 sur 6
Expérience dans la comptabilité et les finances Connaissances de la comptabilité et de l'information financière, de la finance d'entreprise ainsi que des contrôles financiers/comptables internes, des PCGR canadiens ou américains et/ou des IFRS, et expérience dans ces domaines	6 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

Promotion d'une culture favorisant une prise de risques prudente et mesurée

L'une des priorités stratégiques de BMO consiste à améliorer la gestion des risques et le rendement en matière de capitaux et de financement, et cette priorité s'applique également au programme de rémunération de la haute direction de la Banque.

Les membres du comité des ressources humaines sont choisis en partie pour leurs connaissances de la gestion des risques, et deux des membres actuels siègent également au comité d'évaluation des risques.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs ainsi que du comité et de ses activités en 2023 dans les profils qui figurent aux pages 10 et suivantes ainsi qu'à la page 45, respectivement.

Les pratiques de BMO renforcent l'harmonisation de la rémunération avec notre raison d'être, nos priorités stratégiques et notre performance, tout en maintenant une culture qui fait la promotion de la prudence dans la prise de risques et d'une croissance responsable et durable. Ces pratiques sont intégrées à tous les aspects du programme de rémunération, soit la structure

du régime, l'examen et l'approbation du montant global de la rémunération variable, l'établissement des attributions individuelles ainsi que les politiques en matière de récupération et de déchéance. Vous trouverez des renseignements supplémentaires à ce sujet à la page 71.

Des renseignements supplémentaires au sujet de la façon dont les politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque favorisent une culture de gestion des risques saine cadrant avec une prise de risques prudente se trouvent aux pages 69 et suivantes.

Les membres du comité sont également des actionnaires de BMO

Tous les membres du comité détiennent un nombre d'actions supérieur à celui qui est prévu par les exigences en matière de propriété d'actions de la Banque qui s'appliquent aux administrateurs (se reporter à la page 38).

Surveillance efficace

Le Conseil comprend le rôle de BMO dans la solidité et la stabilité des marchés financiers dans lesquels BMO œuvre et dans la nécessité pour BMO de réussir sur le plan financier tout en maintenant ses engagements envers les collectivités, les employés, les clients, l'environnement et les autres parties prenantes.

Le comité a un processus formel de surveillance des politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO afin de s'assurer qu'elles soutiennent la raison d'être et les priorités stratégiques de la Banque, tout en gérant de manière appropriée les risques actuels et futurs liés à l'établissement de la structure et à l'exécution des régimes de rémunération incitative et leurs résultats (se reporter à la page 59).

En plus de travailler en collaboration avec la direction et les comités de surveillance de la Banque (voir ci-après), le comité travaille avec un conseiller en rémunération externe chaque année

afin d'obtenir un point de vue indépendant sur les pratiques exemplaires, le programme de rémunération de la haute direction 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.

Gouvernance des filiales

BMO veille à ce qu'il existe un lien étroit entre la gouvernance globale de l'entreprise et la gouvernance des filiales. Par exemple, la présidente du comité des ressources humaines tient des réunions conjointes avec le président du comité des ressources humaines de BMO Financial Corp. (U.S.), ce qui aide les deux organisations à mieux performer. Des renseignements supplémentaires au sujet de la gouvernance des filiales se trouvent à la page 23.

Conseil

Il approuve les plans stratégiques de la Banque, y compris les mesures clés, les occasions, le risque, la position concurrentielle, les projections financières et d'autres indicateurs clés de la performance pour chaque groupe d'exploitation. C'est à lui que revient d'approuver ultimement les décisions en matière de rémunération prises à l'égard du chef de la direction.

Conseiller en rémunération indépendant

Il donne chaque année un point de vue indépendant sur les tendances mondiales, les pratiques exemplaires, le programme de rémunération de la haute direction de BMO et ses décisions en matière de rémunération.

Comité des ressources humaines

Il gouverne et surveille les principaux régimes de rémunération de la Banque pour le compte du Conseil, en s'assurant que la rémunération est harmonisée avec la performance et que la prise de risques est prudente, qu'ils aident la Banque à atteindre ses objectifs et sont dans l'intérêt des actionnaires.

Tiers indépendant

Il procède à un examen des principaux régimes de rémunération de BMO pour s'assurer que les modalités des régimes et les processus de prise de décisions sont rigoureux.

Comités de surveillance de la direction

Les dirigeants des fonctions de contrôle participent activement à l'examen de la structure de la rémunération et du processus annuel de prise de décisions au sujet de la rémunération, y compris l'évaluation des risques et la formulation de commentaires par les autres fonctions de contrôle. Il existe de tels comités dans l'ensemble de l'entreprise et aux États-Unis et au Royaume-Uni.

À propos des comités de surveillance de la direction

Les comités de surveillance de la direction participent activement à l'examen de la structure de la rémunération variable et du processus annuel de prise de décisions au sujet de la rémunération. Ils soutiennent le comité des ressources humaines comme suit :

- en déterminant les critères applicables aux fonctions qui peuvent avoir une incidence importante sur le profil de risque de la Banque;
- en surveillant et en examinant de plus près la structure et le financement des régimes de rémunération importants de BMO;
- en évaluant les risques et les autres commentaires formulés par les fonctions de contrôle au moment de recommander le montant global de la rémunération variable;
- en recommandant l'apport d'ajustements discrétionnaires aux attributions au titre de la rémunération variable au besoin;
- en prenant connaissance des exigences en matière de réglementation à l'échelle internationale.

Se reporter à la page 59 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du rôle que les comités de surveillance de la direction jouent dans le processus de prise de décisions annuel.

Conseils indépendants

Le comité retient les services de Pay Governance LLC à titre de conseiller exclusif chargé d'examiner les questions de rémunération depuis 2008. Pay Governance est une entreprise de consultation en rémunération de dirigeants indépendante et non-membre du même groupe que la Banque et elle n'effectue aucun travail pour la direction.

Le comité évalue chaque année la performance de Pay Governance. En 2023, il s'est montré satisfait des travaux liés aux comités que le conseiller a effectués :

- l'évaluation du niveau de difficulté relatif à l'atteinte des objectifs annuels utilisés aux termes des régimes pour établir le montant global de la rémunération variable d'un point de vue interne et externe;
- un examen indépendant et des conseils sur les principaux régimes de rémunération importants de la Banque, y compris les régimes des hauts dirigeants, 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 et des chefs des fonctions de surveillance;
- un examen de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;

Comité de surveillance de la rémunération globale

- a été fondé en 2011;
- est constitué du chef de la gestion des risques, du chef des finances, du conseiller général, du chef de la conformité et des hauts dirigeants des ressources humaines ainsi que de l'auditeur en chef, à titre d'observateur, de BMO;
- s'est réuni à cinq reprises en 2023.

Il existe également aux États-Unis et au Royaume-Uni des comités de surveillance de la direction qui régissent la structure de la rémunération variable et le processus de prise de décisions en matière de rémunération dans ces territoires.

- la participation périodique aux réunions du comité des ressources humaines, y compris des rencontres avec des membres.

	Facturés en 2023	Facturés en 2022
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération de la haute direction	245 100 \$ US	173 674 \$ US
Autres honoraires	0 \$	0 \$

Pour s'assurer que son conseiller en rémunération est indépendant de la Banque, 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 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.

Politiques et pratiques rigoureuses

Le comité estime que :

- les politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO harmonisent efficacement la rémunération de la haute direction avec notre raison d'être, nos priorités stratégiques et notre performance;
- les politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO n'encouragent pas les hauts dirigeants ou les employés à prendre des risques excessifs;
- les politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque ne comportent aucun risque qui pourrait raisonnablement avoir une incidence défavorable importante sur la Banque.

Le comité vérifie également l'indépendance du conseiller en fonction des six exigences en matière d'indépendance de la SEC des États-Unis. En 2023, 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.

Examens supplémentaires par des tiers

Un tiers indépendant effectue des examens périodiques des régimes de rémunération importants de la Banque pour confirmer que BMO applique des politiques en matière de rémunération solides et que les régimes sont conformes aux exigences et aux lignes directrices réglementaires.

En 2023, Global Governance Advisors (GGA) a examiné trois des régimes de rémunération canadiens importants de BMO et indiqué que BMO continue de se conformer aux principes du Conseil de stabilité financière (CSF) et aux exigences du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) et de la Réserve fédérale américaine. Dans le cadre de son examen, GGA a :

- évalué la structure de la rémunération variable;
- évalué les modifications apportées au régime compte tenu des exigences des autorités de réglementation;
- procédé à des simulations de crise et à des essais à rebours, à une analyse de la courbe de paiement et à une analyse approfondie de scénarios, de même qu'évalué si les régimes encouragent la prise de risques excessifs.

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

De plus, les politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO sont harmonisées avec les pratiques, normes et lignes directrices requises par les autorités de réglementation et inspirées des pratiques exemplaires du secteur :

- les principes en matière de saines pratiques de rémunération publiés par le CSF;
- les pratiques, normes et lignes directrices du BSIF;
- les politiques intitulées *Guidance on Sound Incentive Compensation Policies* publiées conjointement par des agences bancaires américaines;
- la réglementation et les lignes directrices internationales applicables aux politiques et pratiques en matière de rémunération des institutions financières dans les autres territoires où nous exerçons des activités, notamment la Chine, la France, Hong Kong, l'Irlande, Singapour et le Royaume-Uni.

Démarche de BMO en matière de rémunération de la haute direction

Le Conseil estime que le succès de BMO dépend de la vigueur et de la performance de son personnel. La rémunération de la haute direction représente un processus rigoureux et bien gouverné, un outil important que nous utilisons pour renforcer notre raison d'être, contribuer au succès de nos employés et à la réussite à long terme de nos stratégies commerciales.

La rémunération de la haute direction de BMO repose sur quatre principes clés

Le comité a approuvé la structure du programme et des politiques de rémunération de la haute direction de BMO en vue de soutenir la raison d'être et les priorités stratégiques de la Banque et de donner aux hauts dirigeants une participation personnelle importante dans la croissance à long terme et la santé de l'organisation. Les résultats de la Banque, la rémunération de la haute direction, les rendements financiers pour les actionnaires et l'engagement de la Banque à maintenir la croissance de façon responsable et durable sont tous liés d'une manière qui n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques inappropriés.

Les hauts dirigeants 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 au titre de la rémunération variable et leurs paiements sont harmonisés avec les objectifs en matière de performance de la Banque et des groupes et de performance individuelle qui soutiennent la concrétisation de notre raison d'être et de nos priorités stratégiques. Le comité tient également compte d'autres facteurs financiers, comme la performance relative de BMO et la qualité de son bénéfice, afin d'évaluer la performance et de confirmer que les attributions et les paiements sont conformes aux principes de saine gouvernance et de gestion prudente des risques.

Attirer et garder à notre service des hauts dirigeants talentueux
(se reporter à la page 60)

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

Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque
(se reporter à la page 64)

La structure et la mise en œuvre de la rémunération de la haute direction doivent être harmonisées avec la raison d'être et les priorités stratégiques 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
(se reporter à la page 68)

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

Favoriser la prudence dans la prise de risques
(se reporter à la page 69)

La structure de rémunération n'encourage pas une prise de risques excessifs et récompense l'utilisation appropriée du capital.
La rémunération variable de chaque haut dirigeant peut être récupérée ou frappée de déchéance et une tranche importante de celle-ci est reportée.

Rémunération de la haute direction et facteurs en matière de développement durable

Partie intégrante de notre stratégie et élément essentiel de la raison d'être de la Banque, la durabilité est intégrée dans la structure de la rémunération des membres la haute direction de BMO. Une proportion de 25 % du montant global de la rémunération variable est liée à la réalisation de notre raison d'être et de nos objectifs stratégiques, qui sont des objectifs non financiers. Nous incluons chaque année des facteurs en matière de développement durable dans notre raison d'être et dans nos objectifs stratégiques, ainsi que dans les objectifs individuels de nos membres de la direction, afin de saisir les occasions et de gérer les risques dans des domaines clés comme la finance durable, les changements climatiques et la diversité, l'équité et l'inclusion. Cette approche est essentielle pour réaliser notre raison d'être et nos engagements pour une économie florissante, un avenir durable et une société inclusive. Veuillez vous reporter à la page 74 pour obtenir des renseignements au sujet de l'atteinte de nos objectifs stratégiques pour 2023 ainsi que leur corrélation avec les facteurs en matière de développement durable.

Processus de prise de décisions annuel

Chaque année, le comité entreprend un processus formel en six étapes pour une saine gouvernance de ses politiques en matière de rémunération et de son processus de prise de décisions.

Au début de l'exercice	<p>1. Examen de la stratégie d'entreprise Le Conseil examine et approuve les plans stratégiques de la Banque, y compris les mesures clés, les occasions et les risques (qui incluent les facteurs en matière de développement durable), le cadre d'appétit pour le risque, la situation concurrentielle, les projections financières et les autres indicateurs de performance clés pour chaque groupe d'exploitation. Le Conseil travaille en collaboration avec la direction afin de mieux comprendre les priorités de l'exercice et leurs liens avec le plan stratégique global et discute de l'harmonisation des priorités avec la direction.</p>
	<p>2. Établissement des objectifs de performance et de la raison d'être et des objectifs stratégiques pour les régimes de rémunération variable 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 et les pondérations pour chaque groupe d'exploitation, ainsi que la raison d'être et les objectifs stratégiques. Ces objectifs appuient les priorités globales de la Banque et son engagement de maintenir la croissance de façon responsable et durable, sont harmonisés et comparés avec l'appétit pour le risque de la Banque, et permettent d'établir le montant global de la rémunération variable. Les objectifs de performance ainsi que la raison d'être et les objectifs stratégiques 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>3. Examen des modifications apportées aux régimes de rémunération variable et établissement de la rémunération variable cible des hauts dirigeants Le comité examine les modifications apportées à la structure des régimes de rémunération variable et approuve la rémunération variable cible et les objectifs de performance individuels, y compris les objectifs directement liés à la réalisation de notre raison d'être, des membres de la haute direction et recommande la rémunération variable cible du chef de la direction et les objectifs de performance individuels au Conseil aux fins d'approbation.</p>
À la fin de l'exercice	<p>4. Examen et approbation des facteurs d'évaluation de la performance des secteurs utilisés pour ajuster la rémunération variable Les Finances déterminent les résultats d'entreprise et calculent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none">• le facteur d'évaluation de la performance aux fins de la réalisation des objectifs financiers;• le modificateur de la performance relative (RTCP);• le facteur d'évaluation de la performance utilisé pour ajuster le paiement des droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR) lorsqu'ils sont acquis. <p>La direction évalue la performance eu égard à la raison d'être et aux objectifs stratégiques et recommande le facteur d'évaluation de la performance au comité.</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 le facteur d'évaluation de la performance des secteurs et le modificateur de performance relative utilisé pour calculer la rémunération variable;• recommander des ajustements ou des retenues en vue de refléter le risque, la conformité, la conduite ou d'autres facteurs au besoin, y compris les comportements à adopter pour respecter notre engagement envers nos collectivités, nos employés, nos clients, l'environnement et nos autres parties prenantes;• effectuer un examen annuel des événements qui ont excédé un niveau de risque et des seuils de conformité prédéfinis tant aux États-Unis qu'à l'échelle de l'entreprise et, au besoin, recommander au comité des modifications au montant global de la rémunération variable ou aux attributions au titre de la rémunération variable individuelles. <p>La direction et les comités de surveillance de la direction examinent le montant global de la rémunération variable de la haute direction et ils font des recommandations à ce sujet au chef de la direction. Le chef de la direction présente ensuite ses recommandations au comité aux fins d'approbation.</p> <p>Le comité a également le pouvoir discrétionnaire de modifier le montant global de la rémunération variable, les attributions ou les paiements calculés en fonction de cet examen ainsi que de l'évaluation faite par les comités de surveillance de la direction d'autres facteurs financiers et non financiers qui ne sont pas explicitement indiqués dans le facteur d'évaluation de la performance des secteurs (se reporter à la page 67).</p>
	<p>5. Évaluation de la performance individuelle et de la rémunération variable attribuée aux membres de la haute direction et aux chefs des fonctions de surveillance Le comité :</p> <ul style="list-style-type: none">• détermine le facteur d'évaluation de la performance des secteurs et examine les résultats calculés à la fin de l'année;• examine les éléments secondaires pour la Banque et les groupes d'exploitation, notamment les déficiences du contrôle interne à l'égard des risques, de la conformité, de la conduite ou de l'audit afin de déterminer s'il y aurait lieu d'user de son pouvoir discrétionnaire dans le calcul du montant global de la rémunération variable ou des attributions au titre de la rémunération variable pour les hauts dirigeants;• évalue la performance individuelle eu égard aux objectifs personnels fixés pour le chef de la direction, les membres de la haute direction et, en collaboration avec le comité d'évaluation des risques et le comité d'audit et de révision, pour les chefs des fonctions de surveillance au début de l'année;• recommande au Conseil l'attribution au titre de la rémunération variable finale du chef de la direction;• approuve les attributions au titre de la rémunération variable octroyées aux membres de la haute direction et aux chefs des fonctions de surveillance, et examine les attributions au titre de la rémunération variable octroyées aux autres dirigeants les mieux rémunérés à la Banque.
Tout au long de l'exercice	<p>6. Examen continu des risques (se reporter à la page 69) Diverses activités permettent de s'assurer qu'il est tenu compte des risques dans le processus d'établissement de la rémunération et soutiennent les travaux du comité :</p> <ul style="list-style-type: none">• le comité d'évaluation des risques :<ul style="list-style-type: none">• évalue régulièrement les risques clés, l'énoncé d'appétit pour le risque et les limites d'exposition approuvées de la Banque;• assiste à des présentations trimestrielles sur les processus de gestion des risques de la Banque;• deux membres du comité d'évaluation des risques sont aussi membres du comité des ressources humaines, qui se sert des connaissances acquises auprès de ce comité pour éclairer ses décisions en matière de rémunération;• les comités de surveillance de la direction examinent les critères de définition des régimes de rémunération importants et les événements qui représentent des risques importants au niveau régional ainsi qu'au sein de l'entreprise et des groupes d'exploitation et par secteur d'activité. Les événements qui représentent des risques importants, comme les pertes financières et la violation de lois, de normes de conduite ou de contrôles de gestion des risques, peuvent avoir une incidence sur les attributions ou les paiements au titre de la rémunération variable. Ces examens tiennent compte des effets sur le montant global de la rémunération variable ou les attributions au titre de la rémunération variable individuelles et permettent de déterminer si des ajustements supplémentaires sont requis.

PRINCIPE : Attirer et garder à notre service des hauts dirigeants talentueux

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

Le programme de rémunération de la haute direction de BMO est conçu pour être concurrentiel avec le marché afin d'attirer et de garder à notre service les hauts dirigeants les plus talentueux dont nous avons besoin afin de réaliser la stratégie de la Banque. Il comprend une rémunération directe totale et des avantages.

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE				AVANTAGES
RÉMUNÉRATION FIXE	RÉMUNÉRATION VARIABLE			BMO offre également à ses employés admissibles des avantages et un régime d'épargne-retraite concurrentiels par rapport au marché, notamment des programmes d'actionariat à l'intention des employés (au Canada, au Royaume-Uni et en Irlande) ou des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés (aux États-Unis) et elle offre aux hauts dirigeants une allocation en espèces imposable annuelle afin de les soutenir dans leurs activités d'expansion des affaires en tant qu'ambassadeurs de la Banque.
Salaire	Incitatif à court terme	Incitatif à moyen terme	Incitatif à long terme	
Salaire de base versé à un dirigeant pour qu'il s'acquitte de ses responsabilités quotidiennes, compte tenu de son niveau de responsabilité, de ses compétences, de son expérience et de sa compétitivité sur le marché. Montant fixe versé en espèces.	<p>Toutes les attributions au titre de la rémunération variable sont ajustées à la hausse ou à la baisse selon l'atteinte d'objectifs financiers et de la raison d'être et des objectifs stratégiques liés à notre stratégie.</p> <p>La somme affectée aux incitatifs à court terme, à moyen terme et à long terme pour chaque haut dirigeant est établie en tant que pourcentage fixe de la rémunération variable totale compte tenu du niveau du poste occupé. Pour plus d'information au sujet de la composition de la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, se reporter à la page 68. Le comité ne tient pas compte des incitatifs à moyen terme et à long terme que le haut dirigeant détient au moment d'établir de nouvelles attributions.</p> <p>Les tableaux suivants décrivent en détail chaque élément du programme de rémunération variable de BMO.</p>			

Rémunération variable : incitatifs à court terme, à moyen terme et à long terme

Incitatif à court terme

Incitatif fondé sur la performance qui motive la performance mesurée en fonction des objectifs annuels liés à la stratégie de BMO.

Qui participe	<ul style="list-style-type: none"> Tous les hauts dirigeants.
Type d'attribution	<ul style="list-style-type: none"> Prime en espèces versée après que les résultats ont été établis à la fin de l'exercice, habituellement en décembre. Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse en fonction de la performance de la Banque et des groupes d'exploitation pour l'exercice (se reporter aux pages 65 et suivantes).
Paiement	<ul style="list-style-type: none"> Peut être entièrement ou partiellement réduit ou récupéré (se reporter à la page 71 pour plus de détails). Avant le début de l'exercice, les participants peuvent choisir de reporter le paiement de leurs primes et de toucher des droits différés à la valeur d'actions (se reporter à la page 61). Cette décision est irréversible.

Incitatif à moyen terme

Incitatifs fondés sur la performance qui sont reportés, fondés sur des titres de capitaux propres et conçus pour motiver la création d'une valeur durable pour les actionnaires sur une période de trois ans. Les incitatifs à moyen terme sont ajustés en fonction de la performance au moment de l'attribution et sont ajustés de nouveau à l'acquisition des droits et au paiement.

	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR)	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR)
Qui participe	<ul style="list-style-type: none"> Tous les membres de la haute direction. 	<ul style="list-style-type: none"> Dirigeants de la Banque occupant un poste inférieur à celui de membre de la haute direction.
Type d'attribution	<ul style="list-style-type: none"> Unités d'actions fictives qui sont directement liées au cours des actions ordinaires de BMO. Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse en fonction de la performance de la Banque et des groupes d'exploitation au cours de l'exercice durant lequel elles sont octroyées (se reporter aux pages 65 et suivantes). Les DVAR sont octroyés selon le cours moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours de bourse d'actions ordinaires de BMO à la TSX avant la date d'octroi. 	<ul style="list-style-type: none"> Unités d'actions fictives qui sont directement liées au cours des actions ordinaires de BMO. Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse en fonction de la performance de la Banque et des groupes d'exploitation au cours de l'exercice durant lequel elles sont octroyées (se reporter aux pages 65 et suivantes). Les DVAAR sont octroyés selon le cours moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours de bourse d'actions ordinaires de BMO à la TSX avant la date d'octroi.
Acquisition et paiement	<ul style="list-style-type: none"> L'acquisition a lieu à la fin d'une période de trois ans. Les droits sont assortis d'équivalents de dividendes qui sont réinvestis dans des droits supplémentaires. Le paiement final dépend de notre performance future : il est ajusté à la hausse ou à la baisse (jusqu'à concurrence de +/- 20 %) en fonction du rendement des capitaux propres (RCP) ajusté¹⁾ moyen de la Banque sur la période de trois ans, comparativement à la cible fixée au début de la période de trois ans. Le paiement est calculé par la multiplication des droits acquis par le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours des actions ordinaires de BMO à la TSX au moment de l'acquisition. Tous les droits peuvent être frappés de déchéance ou récupérés (se reporter à la page 71 pour plus de détails). 	<ul style="list-style-type: none"> L'acquisition a lieu à la fin d'une période de trois ans. Les droits sont assortis d'équivalents de dividendes qui sont réinvestis dans des droits supplémentaires. Le paiement est calculé par la multiplication des droits acquis par le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur 20 jours des actions ordinaires de BMO à la TSX au moment de l'acquisition. Tous les droits peuvent être frappés de déchéance ou récupérés (se reporter à la page 71 pour plus de détails).

1) Le RCP ajusté équivaut au bénéfice net ajusté, moins les dividendes sur les actions privilégiées et les distributions sur d'autres instruments de capitaux propres, exprimé en pourcentage des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. Les résultats et les mesures ajustés ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR indiqués à la page 73 de la présente circulaire et à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure à la page 28 de notre Rapport de gestion annuel 2023. Les résultats et les mesures ajustés aux fins de la rémunération excluent également la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liées aux prêts productifs. Le Rapport de gestion annuel 2023 peut être consulté sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, et sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/accueil.

Incitatif à long terme

Incitatifs fondés sur la performance qui sont reportés, fondés sur des titres de capitaux propres et conçus pour inciter à créer une valeur durable pour les actionnaires sur une période de 10 ans ou plus. Les incitatifs à long terme sont ajustés en fonction de la performance au moment de l'attribution et sont ajustés de nouveau à l'acquisition des droits et au paiement.

	Options d'achat d'actions	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA)
Qui participe	<ul style="list-style-type: none">• Premiers vice-présidents et dirigeants qui occupent un poste supérieur.	<ul style="list-style-type: none">• Tous les hauts dirigeants de la Banque.
Type d'attribution	<ul style="list-style-type: none">• Les options confèrent aux hauts dirigeants le droit d'acheter des actions ordinaires de BMO à une date future à un prix établi d'avance (le « prix d'exercice »).• Les attributions cibles sont ajustées à la hausse ou à la baisse en fonction de la performance de la Banque et des groupes d'exploitation au cours de l'exercice durant lequel elles sont octroyées (se reporter aux pages 65 et suivantes).• Les options sont octroyées selon le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX le jour avant la date de l'octroi et leur facteur de juste valeur.	<ul style="list-style-type: none">• Les hauts dirigeants peuvent volontairement choisir de reporter la totalité ou une partie de leur rémunération incitative à court terme et de recevoir des unités d'actions fictives directement liées au cours des actions ordinaires de BMO.• Les droits sont assortis d'équivalents de dividendes qui sont crédités en tant que droits supplémentaires.
Acquisition et paiement	<ul style="list-style-type: none">• Les droits afférents aux options s'acquièrent en tranche égale de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de l'attribution et expirent à la fin d'une période de 10 ans.• Le paiement d'une option est fondé sur la différence entre son prix d'exercice et le cours des actions ordinaires de BMO à la TSX le jour où l'option est exercée.• Toutes les options peuvent être frappées de déchéance ou récupérées (se reporter à la page 71 pour plus de détails).	<ul style="list-style-type: none">• Les droits s'acquièrent immédiatement, mais sont payés uniquement lorsque l'emploi du haut dirigeant auprès de BMO prend fin.• Le paiement est calculé par la multiplication du nombre de droits attribués, majoré des équivalents de dividendes gagnés, par le cours des actions de BMO à la TSX au moment du rachat.• Tous les droits peuvent être frappés de déchéance ou récupérés (se reporter à la page 71 pour plus de détails).

Caractère concurrentiel par rapport à nos groupes de référence

Le comité évalue le caractère concurrentiel du programme de rémunération de BMO en le comparant au programme de rémunération d'un groupe de référence canadien composé des grandes banques canadiennes et sociétés d'assurance pour les hauts dirigeants affectés au Canada et d'un groupe de référence américain composé de banques régionales de taille moyenne pour les hauts dirigeants affectés aux États-Unis. Il utilise également d'autres sondages sur les services financiers et des sondages sur la rémunération réalisés 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.

Le groupe de référence principal que nous utilisons pour les hauts dirigeants canadiens sert également à évaluer la performance relative de BMO aux fins de la rémunération variable, car les sociétés qui le composent sont les plus grandes banques du Canada et sont les plus comparables à BMO, en fonction de leurs activités et de leur taille.

Pour le chef de la direction, le comité examine les grandes banques canadiennes en tant que groupe de référence principal. À titre d'information secondaire, il tient également compte des pratiques en matière de rémunération de sociétés d'assurance canadiennes, de sociétés inscrites à la cote du S&P/TSX 60 dont la capitalisation boursière est similaire et du groupe de référence principal que nous

utilisons pour les hauts dirigeants américains et du ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à celui d'autres employés de la Banque et au revenu familial médian canadien, ainsi que d'autres facteurs.

Au moment d'établir le niveau et la composition de la rémunération de la haute direction, 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 haut dirigeant reflète également l'expérience du haut dirigeant, sa performance soutenue dans son rôle et son potentiel. Le pourcentage de la rémunération variable attribué à la rémunération différée est déterminé en fonction du niveau du poste occupé par le haut dirigeant.

Le comité et son conseiller indépendant ont 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, en 2023, ils ont remplacé BNY Mellon par Citizen's Financial Group afin de mieux refléter les groupes de référence de la Banque aux États-Unis.

	Hauts dirigeants canadiens	Hauts dirigeants américains	
Groupe de référence principal	La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Nationale du Canada Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion	Citizen's Financial Group Inc. (<i>nouveau</i>) Fifth Third Bancorp KeyCorp The PNC Financial Services Group, Inc. Regions Financial Corporation	Truist Financial Corporation U.S. Bancorp Huntington Bancshares Inc. M&T Bank Corporation
Groupe de référence secondaire	Great-West Lifeco Inc. Société Financière Manuvie Financière Sun Life inc.		

PRINCIPE : Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque

La structure et la mise en œuvre de la rémunération des hauts dirigeants doivent être harmonisées avec la raison d'être et les priorités stratégiques de BMO ainsi que la performance de la Banque et des groupes d'exploitation

Une tranche importante de la rémunération des hauts dirigeants est variable et attribuée sous forme d'incitatifs à court terme, à moyen terme et à long terme. La somme affectée à chaque incitatif est fixée en tant que pourcentage de la rémunération variable totale selon le niveau du haut dirigeant.

Ajustée en fonction de la performance au moment de l'attribution et à l'acquisition des droits et au paiement

Toute la rémunération variable, soit les incitatifs à court terme, à moyen terme et à long terme, est attribuée en fonction de l'atteinte des objectifs de performance de la Banque et des groupes d'exploitation et des objectifs de performance individuels.

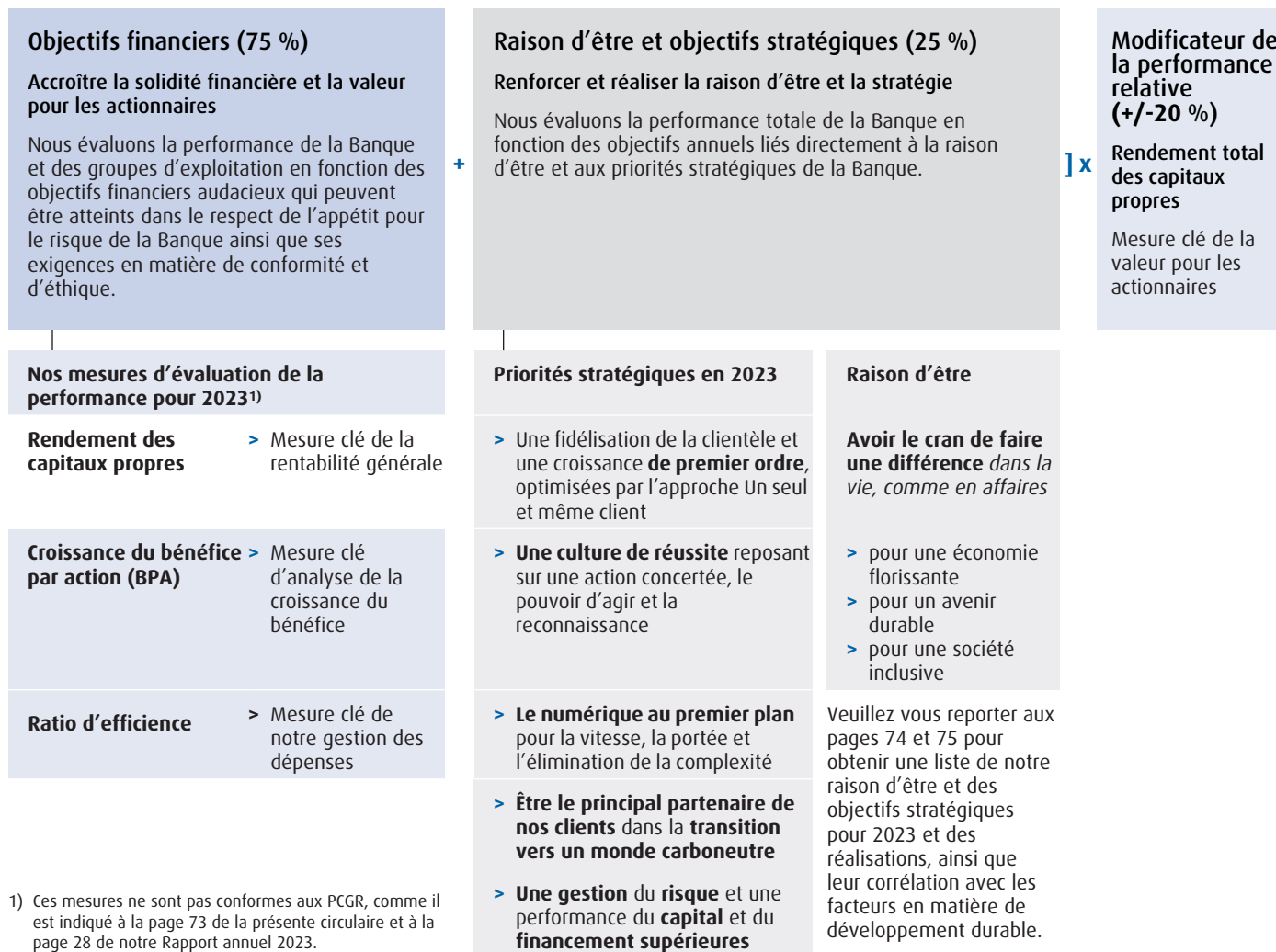
Les incitatifs à moyen terme et à long terme sont également ajustés en fonction de la performance au moment où les droits connexes sont acquis et où ils sont versés :

- Le paiement final est lié au cours des actions ordinaires de BMO au moment du paiement;

- Les DVAR sont également ajustés de nouveau en fonction de la performance avant le paiement – au moment de l'acquisition, le paiement est ajusté à la hausse ou à la baisse (jusqu'à concurrence de +/-20 %) en fonction du rendement des capitaux propres (RCP) ajusté moyen de la Banque sur trois ans, comparativement à la cible fixée au début de la période de trois ans.

Le montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants est établi en fonction de la performance eu égard aux objectifs financiers annuels qui sont liés directement à notre raison d'être et à nos priorités stratégiques, ainsi qu'à notre rendement total des capitaux propres comparativement à notre groupe de référence de banques du Canada. Ces mesures sont décrites ci-après.

Se reporter à la page 72 pour voir la carte de pointage pour 2023 et les résultats complets, et connaître l'incidence de la performance sur la rémunération pour 2023.



Performance individuelle

Nous évaluons la performance individuelle en fonction d'objectifs individuels établis en tenant compte des priorités stratégiques et des objectifs en matière de développement durable de la Banque qui soutiennent notre engagement à maintenir la croissance de façon responsable et durable :

- des objectifs quantitatifs comme l'efficacité, le rendement des capitaux propres, la croissance du bénéfice net, les résultats en matière de fidélisation de la clientèle/d'expérience client, l'engagement des employés ainsi que les objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion;
- des objectifs qualitatifs comme l'apport du haut dirigeant à l'organisation par son leadership, son engagement démontré envers l'équipe, l'innovation, les pratiques de saine gouvernance

et les comportements à adopter afin de respecter notre engagement envers notre collectivité, nos employés, nos clients, l'environnement et les autres parties prenantes.

Les hauts dirigeants peuvent user de leur pouvoir discrétionnaire pour augmenter, diminuer ou éliminer la rémunération variable attribuée aux personnes qui relèvent d'eux dans la mesure où elle n'excède pas le montant global de la rémunération variable totale calculée pour le groupe. Le comité peut faire de même pour les hauts dirigeants et les chefs des fonctions de surveillance, et seul le Conseil a le pouvoir discrétionnaire de modifier ou d'éliminer la rémunération variable du chef de la direction.

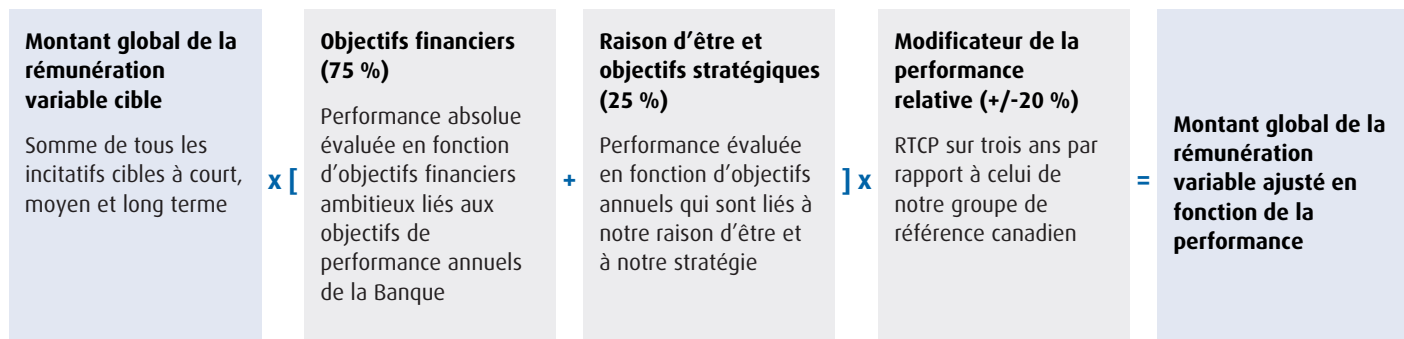
Mode de calcul du montant global de la rémunération variable

Le montant global de la rémunération variable de nos hauts dirigeants est ajusté à la hausse ou à la baisse en fonction de notre performance eu égard aux objectifs financiers annuels et à notre raison d'être et à nos objectifs stratégiques. La rémunération variable attribuée ne peut excéder le montant global de la rémunération variable approuvé par le comité.

Nous calculons le montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants en évaluant la performance eu égard à des objectifs financiers audacieux qui peuvent être atteints dans le respect de l'appétit pour le risque de la Banque et de ses exigences en matière de conformité et d'éthique. Les objectifs financiers à moyen terme de BMO permettent d'établir la fourchette des résultats au titre de la performance escomptés au fil du temps.

La Banque élabore son plan d'affaires annuel en tenant compte de ces objectifs financiers ainsi que de facteurs propres à la société pour l'année en question. Les objectifs financiers annuels sont ensuite fixés conjointement avec une fourchette de rémunérations variables supérieures ou inférieures à l'objectif. Ces objectifs annuels sont difficiles à atteindre et cadrent avec notre philosophie qui consiste à mettre la barre haute.

Nous évaluons également la performance en fonction de la raison d'être et d'objectifs stratégiques annuels, qui comprennent des facteurs en matière de développement durable et qui sont liés directement à notre stratégie, à notre culture et à notre raison d'être en tant que banque.



Mesures financières – ensemble de la banque^{a)}

- Rendement des capitaux propres ajusté – 25 %
- Croissance du BPA ajusté^{b)} – 25 %
- Ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVPI – 25 %

Chef de la direction et hauts dirigeants de la Banque : 100 % de la performance financière pour l'ensemble de la Banque

Dirigeants des groupes d'exploitation : 50 % de la performance financière pour l'ensemble de la Banque et 50 % de la performance financière pour les groupes d'exploitation

Priorités stratégiques

- > Une fidélisation de la clientèle et une croissance de **premier ordre**, optimisées par l'approche **Un seul et même client**
- > **Une culture de réussite** reposant sur une action concertée, le pouvoir d'agir et la reconnaissance
- > **Le numérique au premier plan** pour la vitesse, la portée et l'élimination de la complexité
- > **Être le principal partenaire de nos clients** dans la **transition vers un monde carboneutre**
- > **Une gestion du risque** et une performance du **capital** et du **financement supérieures**

Engagements dans le cadre de notre raison d'être

- > une économie florissante
- > un avenir durable
- > une société inclusive

Groupe de référence canadien

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

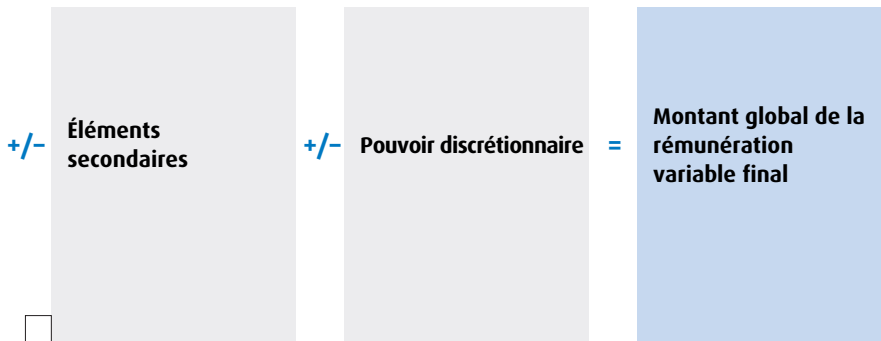
Comment nous calculons le RTCP sur trois ans

Nous utilisons les cours moyens des actions pour le trimestre clos le 31 octobre au début et à la fin de chaque période de rendement (plutôt que les cours de clôture des actions le 31 octobre), afin de réduire l'incidence de la volatilité à court terme^{c)}.

a) Les mesures ajustées ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 73 de la présente circulaire et à la page 28 de notre Rapport de gestion annuel 2023.

b) Pour les hauts dirigeants des groupes d'exploitation, la croissance du bénéfice net de l'unité d'exploitation (ajustée aux fins de la rémunération) est utilisée au lieu de la croissance du BPA. Elle est pondérée à 25 % pour tous les groupes d'exploitation.

c) Le calcul du RTCP aux fins de la rémunération diffère du RTCP déclaré dans notre Rapport annuel 2023, lequel repose sur le cours de clôture des actions le 31 octobre uniquement, et non sur un cours moyen des actions.



Les comités de surveillance de la direction

- présentent de l'information au comité au sujet d'éléments secondaires non explicitement inclus dans le facteur d'évaluation de la performance des secteurs calculé pour la Banque et chaque groupe d'exploitation;
- peuvent recommander d'augmenter ou de réduire le montant global de la rémunération variable et/ou les attributions au titre de la rémunération variable individuelles en fonction de la performance de la Banque et des groupes d'exploitation compte tenu de l'énoncé d'appétit pour le risque.

Les éléments secondaires peuvent comprendre notamment les éléments énumérés ci-après :

1. Autres mesures financières et non financières

- Éléments non récurrents importants (non identifiés comme étant des éléments d'ajustement)
- Incidence d'acquisitions et de cessions (se reporter à la page 73)
- Dotations à la provision pour pertes sur créances liée aux prêts douteux par rapport au plan/aux attentes
- Leadership des employés
- Croissance future/qualité du bénéfice
- Résultats d'audit/de conformité de la Banque et des groupes d'exploitation

2. Performance comparée à celle de concurrents canadiens¹⁾ (ajustée)

- Croissance du BPA
- Croissance du bénéfice net
- RCP (sur une base réglementaire)

Le comité se réserve le droit d'utiliser son pouvoir discrétionnaire pour modifier le montant global de la rémunération variable calculé à la hausse ou à la baisse en fonction de son évaluation, des renseignements reçus des comités de surveillance de la direction.

Le comité peut également user de son pouvoir discrétionnaire pour modifier à la hausse ou à la baisse les attributions au titre de la rémunération variable des hauts dirigeants.

Se reporter au texte qui figure dans l'encadré ci-contre pour une analyse plus détaillée de l'exercice du pouvoir discrétionnaire.

Varie de 0 % à un maximum de 150 % du montant global de la rémunération variable cible.

Façon dont le comité peut user de son pouvoir discrétionnaire

Dans le cadre du processus de gouvernance annuel de la Banque, le comité peut user de son pouvoir discrétionnaire de trois façons :

- 1. Montant global de la rémunération variable** : Pour modifier le montant global de la rémunération variable calculé à la hausse ou à la baisse en fonction de son évaluation et de l'information reçue des comités de surveillance de la direction.
- 2. Attributions individuelles** : Pour modifier les attributions au titre de la rémunération variable à la hausse ou à la baisse pour les hauts dirigeants.
- 3. Paiements des incitatifs à moyen et à long terme** : Pour réduire le paiement des incitatifs à moyen et à long terme dont les droits s'acquièrent, y compris les DVAR, jusqu'à concurrence de 0 %.

Les comités de surveillance de la direction soumettent de l'information au sujet de quatre facteurs clés à l'examen du comité des ressources humaines au moment d'évaluer la performance et de choisir d'exercer ou non son pouvoir discrétionnaire afin d'ajuster les attributions à la baisse :

Performance – Piètre performance financière, absolue ou relative, importante, soutenue ou non conforme à l'appétit global pour le risque de la Banque

Risque – Des défaillances importantes ont été décelées dans le cadre des contrôles de gestion des risques de la Banque ou des risques inappropriés ont été pris (se reporter à la page 69 pour plus d'information sur le risque)

Conformité – Non-respect des normes législatives, réglementaires ou de surveillance qui a donné lieu à des mesures d'application, à des litiges ou au redressement d'états financiers

Conduite – Mauvaise conduite, fraude ou utilisation intentionnelle d'information fautive ou trompeuse afin d'établir les attributions au titre de la rémunération

Se reporter à la page 59 pour plus d'information sur le processus de prise de décisions au sujet de la rémunération du comité des ressources humaines.

1) Les mesures ajustées ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 73 de la présente circulaire et à la page 28 de notre Rapport de gestion annuel 2023.

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

Une tranche importante de la rémunération variable de chaque haut dirigeant est fondée sur des titres de capitaux propres. Des exigences en matière de propriété d'actions s'appliquent à chaque haut dirigeant.

Une tranche importante de la rémunération variable est attribuée aux incitatifs à moyen terme et à long terme, qui sont fondés sur des titres de capitaux propres et reportés (se reporter à la page 61). Cette méthode, conjuguée aux exigences en matière de propriété d'actions applicables aux hauts dirigeants, 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 la prudence dans la prise de risques et la rétention étant donné que les paiements futurs peuvent dépendre des décisions actuelles d'un haut dirigeant.

Accent sur la rémunération reportée

Le fait qu'une tranche importante de la rémunération de la haute direction est variable et reportée harmonise celle-ci avec la performance à long terme.

Le montant de la rémunération variable reportée et attribuée sous forme d'incitatifs à moyen terme et à long terme est établi en fonction du niveau du poste occupé par le haut dirigeant et reflète la capacité du haut dirigeant d'influer sur les résultats d'entreprise à court terme (un an), à moyen terme (trois ans) et à long terme (10 ans).

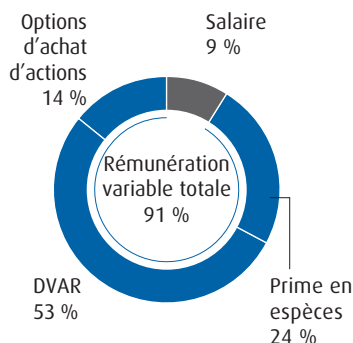
Le pourcentage de la rémunération variable du chef de la direction et des membres de la haute direction est sensiblement supérieur au pourcentage de la rémunération variable des autres hauts dirigeants du fait qu'ils participent directement à la prise de décisions stratégiques et à la gérance de la Banque. Un pourcentage plus élevé de la rémunération variable de ces plus hauts dirigeants est également reporté et attribué sous forme d'incitatifs à moyen terme et à long terme.

Les incitatifs à moyen terme du chef de la direction et des membres de la haute direction sont attribués à titre de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont également assortis de paiements fondés sur la performance à l'acquisition. Les DVAR sont liés à la performance du cours des actions ordinaires de BMO ainsi qu'à la performance du rendement des capitaux propres ajusté moyen de BMO (se reporter à la page 61), ce qui renforce le principe de rémunération à la performance de la Banque.

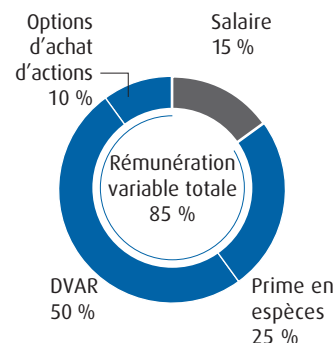
Les hauts dirigeants sont tenus de détenir des titres de capitaux propres

Les hauts dirigeants sont tenus de détenir des titres de capitaux propres de la Banque et ils doivent satisfaire à cette exigence au cours de la période de trois ans suivant leur nomination à leur poste (cinq ans pour les vice-présidents). Les exigences en matière de propriété d'actions varient en fonction du poste occupé, et des

Composition cible de la rémunération du chef de la direction



Composition cible de la rémunération des membres de la haute direction¹⁾



1) Moyenne des membres de la haute direction, à l'exception du chef, BMO Marchés des capitaux.

Les principes du CSF 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 qui prend des risques importants (ces employés exercent des fonctions pouvant avoir une incidence importante sur le profil de risque de la Banque).

La rémunération reportée constitue 73 % de la rémunération variable totale cible du chef de la direction et 71 % de la rémunération variable totale cible des membres de la haute direction, ce qui est supérieur aux niveaux recommandés par les principes du CSF.

Exigences en matière de propriété d'actions

Chef de la direction	8,0x salaire – détention pendant 2 ans suivant un nouveau poste, un départ à la retraite ou une cessation d'emploi involontaire
Autres membres de la haute direction visés ¹⁾	5,0x salaire – détention pendant 1 an suivant un nouveau poste, un départ à la retraite ou une cessation d'emploi involontaire

1) Chef, BMO Marchés des capitaux : 1x rémunération directe totale cible.

La propriété d'actions pour tous les hauts dirigeants est évaluée chaque année. Le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés excèdent actuellement les exigences qui s'appliquent à eux (se reporter aux profils des membres de la haute direction visés qui figurent aux pages 78 et suivantes pour obtenir des détails au sujet des actions qu'ils détiennent).

PRINCIPE : Favoriser une prise de risques prudente et mesurée

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 haut dirigeant est reportée et peut être récupérée ou frappée de déchéance.

En tant que société de services financiers diversifiée, BMO est exposée à divers risques que pose la conduite de ses affaires. Une approche en gestion des risques dûment intégrée et empreinte de rigueur est essentielle pour développer une solide culture de gestion des risques et pour assurer le succès des activités de la Banque.

Le cadre de gestion globale des risques de BMO est conçu pour favoriser une prise de risques prudente, mesurée et durable dans chaque aspect de son processus de planification et ses activités quotidiennes. La gouvernance des risques est essentielle au cadre et englobe un cadre d'appétit pour le risque, les politiques en matière de risques et les comités, qui aident tous à intégrer une culture de gestion des risques saine, à gérer les risques et à orienter les employés dans leur comportement et leurs actions afin qu'ils prennent de bonnes décisions. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la gestion des risques chez BMO aux pages 78 et suivantes du Rapport annuel 2023 de BMO.

Le cadre d'appétit pour le risque, qui constitue un élément clé de la gouvernance des risques, est utilisé pour désigner la part de risque que la Banque est disposée à assumer étant donné ses principes directeurs, ce qui favorise de bonnes initiatives commerciales et la réalisation de rendements appropriés et une concrétisation de la croissance cible.

La direction élabore le cadre d'appétit pour le risque en fonction d'une variété de risques au sein de l'entreprise et des groupes d'exploitation, et elle recommande le cadre au Conseil aux fins d'approbation. La stratégie commerciale, la planification des capitaux, la gestion de la performance et la rémunération de BMO sont toutes harmonisées avec l'appétit pour le risque de la Banque et y sont intégrées.

Gestion de la rémunération

Le comité des ressources humaines du Conseil établit la philosophie et la stratégie en matière de rémunération de la Banque et s'assure que le programme de rémunération de la haute direction est harmonisé avec le cadre d'appétit pour le risque de la Banque et favorise le respect de ses exigences en matière de conformité et d'éthique.

Au sujet du cadre d'appétit pour le risque de la Banque

Le cadre d'appétit pour le risque de la Banque définit le type et le montant des risques que la Banque est disposée à prendre pour atteindre ses priorités et réaliser ses plans d'affaires.

Le cadre intègre neuf risques clés qui pourraient avoir une incidence importante sur la Banque :

- le risque de crédit et de contrepartie;
- le risque de marché;
- le risque d'assurance;
- le risque de liquidité et de financement;
- le risque opérationnel non financier;
- le risque juridique et réglementaire;
- le risque de stratégie;
- le risque environnemental et social;
- le risque de réputation.

L'appétit pour le risque est géré en utilisant les seuils de tolérance au risque au sein de l'entreprise et des groupes d'exploitation et en fixant des limites de risque. Les hauts dirigeants ont des objectifs individuels liés au cadre d'appétit pour le risque.

Le comité d'évaluation des risques a pour responsabilités d'examiner régulièrement les principaux risques de la Banque, les positions exposées aux risques et la gouvernance des risques (se reporter à la page 46).

Note au sujet du risque climatique

Les changements climatiques sont un facteur de risque transversal qui se manifeste en fonction de neuf risques importants de BMO. Pour en savoir plus sur la façon dont la Banque gère le risque climatique, consultez le Rapport climatique 2023 de BMO.

Le comité gère l'harmonisation de la rémunération actuelle et future avec l'appétit pour le risque de quatre façons :

Gestion de la rémunération

1 Établissement de la structure des régimes de rémunération variable

2 Établissement du montant global de la rémunération variable

3 Établissement d'attributions individuelles au titre de la rémunération variable

4 Établissement et utilisation de politiques en matière de récupération et de déchéance de BMO

1. Établissement de la structure des régimes

Les comités de surveillance de la direction (se reporter aux pages 55 et suivantes) examinent l'établissement de la structure des principaux régimes de rémunération variable pour s'assurer que les éléments liés aux risques, à la conformité, au comportement, à l'audit et aux finances sont dûment intégrés et pour évaluer pleinement les risques avant d'établir le montant global de la rémunération variable et des attributions au titre de la rémunération variable.

Le programme de rémunération de la haute direction est assorti de plusieurs caractéristiques qui font la promotion de solides pratiques en matière de prudence dans la prise de risques :

- une tranche importante de la rémunération variable est reportée;
- les options d'achat d'actions doivent représenter au plus 20 % de la rémunération variable totale des membres de la haute direction. Les options d'achat d'actions des membres de la haute direction aux États-Unis ainsi que de tous les premiers vice-présidents sont limitées à au plus 10 % de leur rémunération variable totale;
- le montant global de la rémunération variable est fondé sur des mesures principales et secondaires qui comprennent une évaluation prospective des risques;
- la performance absolue et la performance relative sont utilisées pour établir le montant global de la rémunération variable;
- le montant global de la rémunération variable est plafonné;
- les attributions au titre de la rémunération variable octroyées aux hauts dirigeants sont plafonnées;
- le rendement des capitaux propres, qui constitue une mesure d'évaluation de la performance principale utilisée pour établir le montant de la rémunération variable, est également utilisé pour déterminer la valeur des paiements au titre des droits à la valeur d'actions liés au rendement pour les membres de la haute direction et le chef de la direction.

Simulation de crise

BMO applique un processus de simulation de crise rigoureux dans le cadre de la planification des affaires et au moment de fixer les objectifs financiers liés au montant global de la rémunération variable. La Banque procède à des simulations de crise à trois étapes pour s'assurer que les décisions concernant la rémunération variable sont harmonisées avec la philosophie et les principes de rémunération de la Banque :

- elle analyse et vérifie l'incidence de la structuration et/ou de la restructuration des régimes de rémunération variable;
- elle examine l'incidence des calculs 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;
- un examen indépendant est effectué périodiquement afin de soumettre à des simulations de crise et à des essais à rebours les régimes de rémunération variable importants de la Banque et de confirmer qu'ils respectent les principes du CSF.

Indépendance des fonctions de contrôle

La rémunération variable des employés affectés aux fonctions de gouvernance et de contrôle de la Gestion des risques, des Finances, de l'Audit, des Affaires juridiques et conformité réglementaire et des Ressources humaines et des autres fonctions commerciales et technologiques est harmonisée avec la performance globale de la Banque et la performance eu égard aux objectifs individuels.

Ces employés ne relèvent pas des groupes d'exploitation 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.

2. Montant global de la rémunération variable

Le montant global de la rémunération variable des hauts dirigeants est fondé sur la performance par rapport aux objectifs financiers annuels, ainsi que sur des objectifs liés directement à notre raison d'être et à nos priorités stratégiques (se reporter à la page 64). Les mesures d'évaluation de la performance et les objectifs sont établis dans le respect du cadre d'appétit pour le risque de la Banque, selon des seuils de tolérance au risque. Ils sont établis en fonction d'une évaluation du capital pondéré en fonction des risques qui mesure le risque que prend la Banque dans le cadre du processus visant l'atteinte de ses objectifs financiers et lui permet d'évaluer les rendements ajustés en fonction des risques. La performance à l'égard de ces objectifs a une incidence directe sur le montant global de la rémunération variable.

Par exemple :

- les résultats d'entreprise sont examinés en fonction de critères applicables aux risques clés;
- le rendement des capitaux propres est une mesure principale et secondaire.

À la fin de chaque exercice, le comité des ressources humaines entreprend un examen des risques et peut modifier le montant global de la rémunération variable calculé et/ou exiger la déchéance d'attributions incitatives à moyen terme ou à long terme dont les droits n'ont pas été acquis et/ou la récupération de la totalité ou d'une partie des attributions au titre de la rémunération variable dont les droits sont acquis et/ou qui ont été versées, selon le cas. Le comité analyse l'information provenant du chef de la gestion des risques (une évaluation des facteurs de risque importants durant l'exercice et à la fin de celui-ci) ainsi que des comités de surveillance de la direction (leur examen d'événements qui représentent des risques importants pendant l'exercice et à la fin de celui-ci, et l'harmonisation avec l'appétit global pour le risque et d'autres mesures du risque).

Dans le cadre de cet examen, le comité des ressources humaines tient également compte d'autres mesures financières, environnementales et sociales de la Banque et de chaque groupe d'exploitation afin de déterminer si d'autres modifications devraient être apportées aux résultats calculés.

3. Attributions individuelles

Le comité des ressources humaines procède à un examen à la fin de l'exercice de la performance individuelle et de la rémunération variable des membres de la haute direction et des chefs des fonctions de surveillance, ainsi que de la rémunération variable totale des autres dirigeants les mieux rémunérés de la Banque. Cela comprend une évaluation des risques, de la conformité, de la conduite, de l'audit ou de facteurs financiers au moment de déterminer s'il y a lieu d'exercer son pouvoir discrétionnaire afin de modifier des attributions individuelles au titre de la rémunération variable.

Le comité examine également les incitatifs à moyen terme et à long terme avant qu'ils soient payés et que les droits y afférents soient acquis et vérifie si des attributions doivent être frappées de déchéance.

Finalement, le Conseil procède à un examen des risques à la fin de l'exercice (profils de risque de l'entreprise et des groupes d'exploitation) afin de déterminer si le profil de risque de chaque groupe d'exploitation est conforme à l'appétit pour le risque de la Banque et aux attentes en matière de risques du Conseil avant d'approuver les attributions incitatives finales du chef de la direction.

4. Récupération et déchéance

La politique en matière de récupération et de recouvrement de BMO, qui couvre la récupération de la rémunération en espèces, ainsi que les dispositions en matière de déchéance de l'ensemble de nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres aident à atténuer les risques actuels et futurs.

Employés visés

Fonctionnement

Récupération		
Espèces	Hauts dirigeants, employés de BMO Marchés des capitaux qui occupent un poste de directeur général ou un poste supérieur et tous les employés qui ont une incidence importante sur l'exposition au risque	La totalité ou une partie de la rémunération variable qui a été attribuée ou dont les droits sont acquis et qui a été versée au cours des trois dernières années peut être récupérée advenant ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> le redressement des états financiers annuels ou trimestriels par la Banque par suite d'un non-respect important des obligations d'information financière en vertu des lois sur les valeurs mobilières. A compter de 2023, advenant un redressement, la récupération s'appliquera aux hauts dirigeants¹⁾; l'inconduite d'un employé ou une prise de risques inappropriés ou la gestion de risques qui donne ou pourrait donner lieu à un préjudice important pour la Banque ou nuit ou pourrait nuire de façon importante à sa réputation; si la loi l'exige.
Déchéance		
Titres de capitaux propres	Tous les participants aux régimes incitatifs à moyen terme et à long terme	Tous les DVAR, DVAAR et DDVA non acquis ainsi que les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis et celles dont les droits ne sont pas acquis peuvent être frappés de déchéance dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes : <ul style="list-style-type: none"> la Banque découvre qu'un participant a pris des risques inappropriés; un participant démissionne ou 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 part à la retraite ou dont l'emploi a pris fin sans cause juste et suffisante viole les clauses restrictives qu'il s'est engagé à respecter; le redressement des états financiers annuels ou trimestriels par la Banque par suite d'un non-respect important des obligations d'information financière en vertu des lois sur les valeurs mobilières. A compter de 2023, advenant un redressement, la récupération s'appliquera aux hauts dirigeants¹⁾.
Autres politiques et mécanismes		
Anti-couverture	Tous les participants aux régimes incitatifs à moyen terme et à long terme	Pour maintenir l'harmonisation de la rémunération avec la performance, il est interdit aux participants de recourir à toute forme de couverture personnelle (p. ex. 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 intégré aux incitatifs à moyen et à long terme ou à d'autres actions ou titres de BMO qu'ils détiennent.
Considérations relatives à la performance individuelle	Tous les employés	Les directeurs tiennent compte du Code de conduite de BMO, de nos attentes applicables eu égard aux responsabilités en matière de risque et d'audit et des exigences en matière de conformité lorsqu'ils procèdent à des évaluations de performance individuelles et qu'ils prennent des décisions au sujet de la rémunération variable.
Limites sur les garanties	Tous les employés	La rémunération variable des nouveaux employés peut être garantie pendant au plus 12 mois seulement, ce que le comité juge suffisant pour assurer leur transition au sein de la Banque.
Changement de contrôle²⁾	Tous les participants aux régimes incitatifs à moyen terme et à long terme	Pour atténuer les risques influencés par la rémunération, 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. Les droits afférents aux options d'achat d'actions s'acquerront immédiatement en cas de changement de contrôle de la Banque et s'il est mis fin à l'emploi d'un participant sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle. 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 d'un participant sans cause juste et suffisante.

1) Conformément à la loi américaine intitulée *Securities Exchange Act* et aux normes d'inscription de la NYSE.

2) 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 Banque est vendue, cédée ou transférée, 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.

Performance et rémunération en 2023

Rémunération variable en 2023

Le tableau ci-après démontre l'incidence de la performance sur la rémunération variable des hauts dirigeants en 2023, compte tenu de la performance de l'ensemble de la Banque évaluée en fonction d'objectifs financiers et de la raison d'être et des objectifs stratégiques. Les résultats des groupes d'exploitation sont analysés dans les profils des hauts dirigeants qui figurent aux pages 78 et suivantes.

En 2023, la Banque n'a pas atteint ses objectifs financiers à l'égard du rendement des capitaux propres ajusté¹⁾, de la croissance du BPA ajusté ou du ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVPI.

BMO a toutefois surpassé les objectifs liés à sa raison d'être ainsi que ses objectifs stratégiques pour 2023 en réalisant ce qui suit : l'intégration réussie de Bank of the West, l'ajout de nouveaux clients et de comptes à l'ensemble de ses activités, et ce, tout en surpassant le taux cible de fidélisation de la clientèle, l'amélioration de la mobilisation des employés, le soutien des petites entreprises et des entreprises détenues par des minorités au Canada et aux États-Unis, l'avancement de sa stratégie numérique au premier plan, l'amélioration de l'expérience client, le dépassement de ses objectifs en matière de finance durable et la gestion efficace du risque, du capital et du financement, sur fond de période d'instabilité à l'égard du contexte bancaire américain régional, de conjoncture économique mondiale incertaine et de taux d'intérêt à la hausse.

En 2023, BMO s'est classée au premier rang parmi les cinq grandes banques canadiennes dans l'étude de J.D. Power 2023 sur la satisfaction à l'égard des services bancaires aux particuliers au Canada²⁾, a figuré au classement des 100 sociétés les plus durables au monde de *Corporate Knights* en 2023 et a été nommée la banque la plus durable d'Amérique du Nord pour la quatrième année de suite. BMO a également été reconnue par la World Benchmarking Alliance comme l'institution financière la mieux classée au monde en matière de soutien à une économie juste et durable.

En outre, le RTCP sur trois ans que nous utilisons aux fins de la rémunération s'est classé au premier rang au sein de notre groupe de référence canadien, ce qui a donné lieu à une hausse du montant global de la rémunération variable de 20 % et a permis de récompenser nos hauts dirigeants pour l'expérience positive et durable qu'ils ont vécue avec les actionnaires.

Enfin, la direction a recommandé au comité de réduire, et le comité a accepté d'user de son pouvoir discrétionnaire à cette fin, le multiplicateur calculé pour l'ensemble de la Banque, un ajustement lié à la performance relative dans certains domaines de nos résultats financiers pour l'exercice 2023. Cela a donné lieu à un pourcentage du montant global de la rémunération variable pour l'ensemble de la Banque final de 95 %, soit une réduction de 3 points de pourcentage.

Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des éléments secondaires et de la façon dont le Conseil use de son pouvoir discrétionnaire à la page 67.

Objectifs financiers La performance absolue de BMO, évaluée en fonction de mesures liées aux objectifs de performance annuels de la Banque, était inférieure à la cible. 56 % (sur 75 %)	Raison d'être et objectifs stratégiques BMO a surpassé les objectifs annuels liés directement à notre raison d'être et à notre stratégie. 26 % (sur 25 %)	Modificateur du RTCP relatif BMO s'est classée au premier rang parmi les banques de son groupe de référence canadien pour ce qui est du RTCP sur trois ans. +20 %	Multiplicateur calculé 98 %	Jugement discrétionnaire -3 %	Montant global de la rémunération variable finale ajusté en fonction de la performance pour 2023 95 %
--	---	---	--	--	--

1) Les mesures et les ratios ajustés, y compris les mesures calculées déduction faite des SCVPI, ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR indiqués à la page 73 de la présente circulaire, et à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 28 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2023. Les mesures et les ratios ajustés aux fins de la rémunération excluent la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs. Veuillez vous reporter à la rubrique « Résultats financiers pour 2023 – accroître la solidité financière et la valeur pour les actionnaires » à la page 73 pour obtenir de plus amples renseignements. Le Rapport de gestion annuel 2023 peut être consulté sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, et sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/reactions-avec-les-investisseurs/accueil.

2) BMO Banque de Montréal s'est classée au premier rang des cinq grandes banques dans le cadre de l'étude de J.D. Power de 2023 sur la satisfaction en matière de services bancaires aux particuliers au Canada, qui mesure la satisfaction de la clientèle à l'égard de leur banque principale. Pour obtenir plus de renseignements, visitez jdpower.com/awards.

Résultats financiers pour 2023 – accroître la solidité financière et la valeur pour les actionnaires

Les objectifs financiers pour l'exercice ont été fixés en fonction de notre stratégie, et en tenant compte de l'évolution des besoins de nos clients et des occasions qui se présentent dans nos divers secteurs d'activité, du contexte économique, des attentes des investisseurs et des analystes, de nos objectifs financiers à moyen terme et de l'appétit pour le risque de BMO.

En 2023, nos objectifs ont tenu compte notamment de l'incertitude macroéconomique, y compris des pressions inflationnistes qui ont pour effet de modérer la croissance économique et peuvent avoir une incidence négative sur la performance en matière de crédit. Au courant de l'année, l'instabilité accrue dans les services bancaires régionaux aux États-Unis ainsi que l'incertitude économique dans le monde ont été plus importantes que prévues et BMO n'a pas atteint ses objectifs de 2023 à l'égard du rendement des capitaux propres ajusté¹⁾, de la croissance du BPA ajusté et du ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVPI. Les résultats pour chaque mesure sont indiqués en détail à la rubrique suivante.

Mesures financières – ensemble de la Banque	Résultats comptables	Résultats ajustés	Ajustées aux fins de la rémunération ³⁾	
	pour 2023 ¹⁾	pour 2023 ¹⁾²⁾	Comparativement aux mesures ajustées en 2022	Objectifs pour 2023 / Résultats en 2023
Rendement des capitaux propres	6,0 %	12,3 %	Baisse de 290 points de base	14,1 % / 12,7 %
Bénéfice par action	5,68 \$	11,73 \$	Baisse de 11 %	Hausse de 5,2 % / Baisse de 7,7 %
Ratio d'efficacité, déduction faite des SCVPI	72,5 %	59,8 %	Hausse de 400 points de base	56,1 % / 59,8 %

Rendement des capitaux propres (RCP)

Bénéfice net, moins les dividendes sur les actions privilégiées et les distributions sur les autres instruments de capitaux propres, exprimé en pourcentage des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires, qui consistent en le capital social ordinaire, le surplus d'apport, le cumul des autres éléments du résultat global (de la perte globale) et les résultats non distribués. Le RCP ajusté est calculé à l'aide du bénéfice net ajusté plutôt qu'à partir du bénéfice net, tandis que le RCP ajusté aux fins de la rémunération est calculé à l'aide du bénéfice net ajusté et exclut la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs.

Résultats pour 2023

- Le RCP comptable s'est établi à 6,0 %, comparativement à 22,9 % en 2022.
- Le RCP ajusté s'est établi à 12,3 %, soit une diminution de 290 points de base comparativement à 2022, en raison d'une baisse du bénéfice net et d'une augmentation des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. Le bénéfice net a reculé, car l'inclusion de Bank of the West et la hausse des revenus sous-jacents ont été plus que contrebalancées par l'accroissement des charges et la hausse de la dotation à la provision pour pertes sur créances. La hausse des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires découle de l'émission d'actions ordinaires et de la croissance des résultats non distribués.
- Le RCP ajusté aux fins de la rémunération s'est établi à 12,7 %. Ce résultat était inférieur à notre objectif de 14,1 % en raison du bénéfice net inférieur à celui qui avait été prévu, laquelle baisse a été annulée dans une certaine mesure par des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires inférieurs à ceux qui avaient été prévus. La baisse du bénéfice net découle de la diminution des revenus, ainsi que des résultats supérieurs à la cible enregistrés par PE Canada qui ont été plus que contrebalancés par des résultats inférieurs dans tous les autres groupes, et des charges supérieures, découlant surtout des indemnités de départ en hausse.

Croissance du bénéfice par action (BPA)

Bénéfice net attribuable aux actionnaires de la Banque, moins les dividendes sur les actions privilégiées et les distributions sur d'autres instruments de capitaux propres, divisé par le nombre moyen d'actions ordinaires en circulation. Le BPA ajusté est calculé à l'aide du bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires de la Banque. Le BPA ajusté aux fins de la rémunération est calculé à l'aide du bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires de la Banque et exclut la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs.

Résultats pour 2023

- Le BPA comptable a diminué de 72 % pour atteindre 5,68 \$ en 2023.
- Le BPA ajusté a diminué de 11 % pour atteindre 11,73 \$ en 2023, en raison de la baisse du bénéfice et de la hausse du nombre d'actions ordinaires en circulation, soit les actions émises pendant l'exercice dans le cadre d'un appel public à l'épargne, de placements privés, du régime de réinvestissement des dividendes, des acquisitions et du régime d'options d'achat d'actions.
- La croissance du BPA ajusté aux fins de la rémunération a été de -7,7 % et était inférieure à notre objectif de +5,2 % pour l'exercice, principalement en raison du bénéfice net inférieur à celui qui avait été prévu, comme il est indiqué ci-dessus.

Ratio d'efficacité, déduction faite des SCVPI

Charges autres que d'intérêts divisées par le total des revenus, déduction faite des SCVPI, exprimées en pourcentage. Le ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVPI, est calculé de la même façon que le ratio d'efficacité, déduction faite des SCVPI, à l'aide des revenus ajustés, déduction faite des SCVPI, et des charges autres que d'intérêts ajustés.

Résultats pour 2023

- Le ratio d'efficacité comptable en fonction des revenus nets s'est établi à 72,5 %, comparativement à 47,1 % en 2022.
- Le ratio d'efficacité ajusté (également aux fins de la rémunération) en fonction des revenus nets s'est établi à 59,8 %, soit une hausse de 400 points de base comparativement à 2022, car la hausse des revenus a été plus que contrebalancée par l'accroissement des charges, et n'a pas atteint notre objectif de 56,1 % pour l'exercice, car les revenus étaient inférieurs à la cible et les charges étaient supérieures à la cible.

1) Pour obtenir des renseignements sur la façon dont BMO calcule le rendement des capitaux propres, le bénéfice par action et le ratio d'efficacité, déduction faite des SCVPI, ainsi qu'une définition des SCVPI, veuillez vous reporter au Glossaire de termes financiers, qui figure aux pages 135 et suivantes du Rapport de gestion annuel de BMO pour 2023 daté du 1^{er} décembre 2023 pour l'exercice clos le 31 octobre 2023 (le « Rapport de gestion annuel 2023 »). Ces termes et définitions sont intégrés par renvoi. Le Rapport de gestion annuel 2023 peut être consulté sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, et sur le site Web de BMO, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/reactions-avec-les-investisseurs/accueil. La croissance du BPA correspond à la hausse, exprimée sous forme de pourcentage, du BPA par rapport à l'exercice précédent. Les données financières présentées sont en date du 31 octobre 2023 et ne reflètent pas les reclassifications de certains résultats et de certaines mesures de nature financière avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2023, y compris ceux en lien avec l'adoption de l'IFRS 17, *Contrats d'assurance*.

2) Les résultats et les ratios ajustés, y compris les mesures calculées déduction faite des SCVPI, qui figurent dans ce tableau ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR. Le ratio d'efficacité, déduction faite des SCVPI, est un ratio non conforme aux PCGR, peu importe s'il s'agit du ratio d'efficacité comptable ou du ratio

d'efficacité ajusté. Pour obtenir un rapprochement du rendement des capitaux propres ajusté, du bénéfice par action ajusté, du ratio d'efficacité, déduction faite des SCVPI et du ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVPI, veuillez vous reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 28 et suivantes du Rapport de gestion annuel 2023. Comme il est indiqué en détail dans le Rapport de gestion annuel 2023, des postes d'ajustement dans l'ensemble ont réduit le bénéfice net de 4 298 millions de dollars au cours de l'exercice et ont été exclus du calcul du rendement des capitaux propres ajusté, du bénéfice par action ajusté et du ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVPI. Ces rapprochements sont intégrés par renvoi.

3) Les mesures ajustées du rendement des capitaux propres et du bénéfice par action aux fins de la rémunération tiennent compte des mesures déclarées dans le Rapport de gestion annuel 2023 et excluent la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs. Pour l'exercice 2023, le recouvrement de pertes sur créances lié aux prêts productifs ajusté s'élevait à 211 millions de dollars (293 millions de dollars avant impôts) et pour l'exercice 2022, le recouvrement de pertes sur créances lié aux prêts productifs s'élevait à 139 millions de dollars (189 millions de dollars avant impôts).

Résultats stratégiques pour 2023 – exécution de la raison d’être et de la stratégie

Nous mesurons les progrès effectués à l’égard de notre raison d’être et de notre stratégie en évaluant notre performance par rapport à des objectifs annuels liés directement à nos priorités stratégiques. Ces objectifs représentent 25 % du montant global de la rémunération variable de nos membres de la haute direction. Les faits saillants de nos réalisations en 2023 sont présentés ci-dessous.

Les éléments suivis du symbole ● se rapportent aux sujets les plus pertinents en matière de développement durable, tels qu’ils sont décrits dans le Rapport de durabilité de BMO.

Une fidélisation de la clientèle et une croissance de premier ordre, optimisées par l’approche Un seul et même client

Atteindre des cibles à l’égard des résultats sur le plan de la fidélisation de la clientèle pour chaque secteur, favoriser la fidélisation de la clientèle, faire croître notre clientèle et respecter les jalons de l’approche Un seul et même client

Réalisations en 2023

- Nous avons continué à améliorer la forte fidélisation de la clientèle, mesurée par nos résultats sur le plan de la fidélisation de la clientèle, chaque entreprise et la Banque dans son ensemble ayant dépassé leurs objectifs respectifs. ●
- Nous avons achevé notre acquisition du Programme de récompense AIR MILES, l’un des programmes de fidélisation les plus reconnus au Canada, qui compte environ 10 millions de comptes d’adhérents actifs.
- Nous nous sommes classés au premier rang parmi les cinq grandes banques canadiennes dans l’étude de J.D. Power 2023 sur la satisfaction à l’égard des services bancaires aux particuliers au Canada¹⁾, ce qui démontre notre engagement à soutenir les réalisations et les objectifs financiers de nos clients.
- Nous avons été nommés Meilleure banque commerciale aux États-Unis et pour la neuvième année consécutive au Canada, ainsi que Meilleure banque de services aux particuliers au Canada pour la deuxième année de suite par le magazine *World Finance*, en reconnaissance de notre gamme complète de produits et de services bancaires.
- Nous avons déployé plus de 5,5 milliards de dollars américains en prêts et en investissements visant à agir sur les obstacles auxquels font face les entreprises, les communautés et les familles issues de minorités aux États-Unis, dans le cadre du programme BMO EMpower. ●
- Nous avons été reconnus par la World Benchmarking Alliance comme l’institution financière la mieux classée au monde en matière de soutien à une économie juste et durable. ●
- Nous avons amélioré nos offres de soutien aux nouveaux arrivants au Canada, notamment en élargissant la fonction d’ouverture de compte avant l’arrivée de premier ordre du programme Nouveau commencement avec BMO^{MD}, qui offre des produits bancaires personnalisés sans frais et des solutions sur mesure pour aider les nouveaux arrivants au Canada. ●

1) BMO Banque de Montréal s’est classée au premier rang des cinq grandes banques dans le cadre de l’étude de J.D. Power de 2023 sur la satisfaction en matière de services bancaires aux particuliers au Canada, qui mesure la satisfaction de la clientèle à l’égard de leur banque principale. Pour obtenir plus de renseignements, visitez le jdpower.com/awards.

Une culture de réussite reposant sur une action concertée, le pouvoir d’agir et la reconnaissance

Favoriser une culture gagnante, axée sur l’action concertée, le pouvoir d’agir et la reconnaissance, doublée d’un engagement à l’égard d’un milieu de travail diversifié et inclusif

Réalisations en 2023

- Nous avons maintenu un solide indice de mobilisation des employés, grâce à des améliorations continues dans tous les domaines prioritaires de notre culture de réussite. ●
- Nous avons continué de faire progresser notre stratégie L’inclusion sans obstacles 2025, en réalisant des progrès importants par rapport à nos objectifs ambitieux en matière de représentation de l’effectif sur cinq ans. Nous avons réalisé des progrès considérables quant à certains de nos objectifs ambitieux pour 2023 en matière de représentation de l’effectif et notre rendement s’est classé dans le deuxième quartile par rapport à nos concurrents canadiens, et nous avons obtenu des résultats solides sur le plan de la représentation des femmes et des personnes de couleur dans un poste de cadre dirigeant et de la représentation des employés issus de peuples autochtones et de la communauté 2ELGBTQI+. ●
- Nous avons été reconnus par l’Ethisphere Institute comme l’une des sociétés les plus éthiques au monde pour la sixième année de suite et demeurons la seule banque canadienne à avoir reçu cette reconnaissance depuis sa création en 2007. ●

Le numérique au premier plan pour la vitesse, la portée et l’élimination de la complexité

Simplifier et rationaliser nos activités, en offrant vitesse et portée afin de favoriser le progrès pour nos clients et de favoriser une fidélité de la clientèle, une croissance et une efficacité de premier ordre

Réalisations en 2023

- Nous avons poursuivi la modernisation de notre fonction de paiements en ligne et continué d’améliorer l’expérience de nos clients et l’efficacité opérationnelle, notamment en mettant à niveau nos plateformes, en renforçant nos capacités de détection de la fraude, en augmentant les limites de transaction et en optimisant l’interface BMO.com grâce à un outil avancé de gestion des décisions qui s’adapte rapidement à l’évolution des exigences et de la réglementation du marché.
- Nous avons lancé Place de marché BMO, un guichet unique pour les partenariats avec des tiers, auquel nos clients à l’échelle de l’Amérique du Nord peuvent connecter leurs comptes afin de créer une expérience bancaire plus efficace et personnalisée.
- Nous avons fait croître l’adoption des services numériques tout en améliorant notre résilience numérique. Par rapport à l’exercice précédent, le nombre d’utilisateurs actifs de services numériques a augmenté de 8 %, tant pour les services bancaires aux particuliers et que ceux aux entreprises.
- Nous avons été classés au premier rang par J.D. Power à l’égard la satisfaction de la clientèle en matière de services bancaires en ligne dans son étude de 2023 sur la satisfaction à l’égard des services bancaires en ligne au Canada¹⁾.
- Nous nous sommes classés au premier rang dans les catégories de la gestion numérique des fonds, de la gestion de comptes et des alertes de l’étude comparative des nouvelles fonctionnalités des services bancaires mobiles au Canada de 2023 d’Insider Intelligence.

1) BMO Banque de Montréal a obtenu la note la plus élevée dans le cadre de l’étude de J.D. Power de 2023 sur la satisfaction en matière de services bancaires en ligne au Canada, qui mesure la satisfaction de la clientèle à l’égard de l’expérience sur le site Web des institutions financières pour la gestion des comptes bancaires. Pour obtenir plus de renseignements, visitez le jdpower.com/awards.

Être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre

Réaliser notre Ambition climatique en renforçant les capacités et les solutions durables pour soutenir nos clients tout au long de leur parcours de transition carbone et climatique

Réalisations en 2023

- Nous avons obtenu 330 milliards de dollars en capital mobilisé pour les clients qui cherchent à obtenir des résultats durables, dépassant notre cible de 300 milliards de dollars bien avant l'échéance de 2025 que nous nous étions fixée. Cette somme comprend 116 milliards de dollars pour soutenir les résultats positifs liés aux enjeux climatiques dans des domaines comme le transport écologique, l'énergie à faibles émissions de carbone, les bâtiments écologiques, la gestion des déchets et l'agriculture durable. Nous évaluons actuellement de nouvelles cibles. ●
- Nous avons mis en place un modèle opérationnel pour mettre en œuvre notre stratégie de financement climatique, y compris le groupe de travail sur la commercialisation des données sur le climat nouvellement formé, un sous-comité du Comité de direction ESG, pour permettre la coordination entre les groupes. ●
- Nous avons fait progresser notre leadership éclairé en matière de climat grâce à la collaboration, à l'intégration et à l'amplification entre nos groupes des communications, de la commercialisation et de la durabilité et l'Institut pour le climat de BMO. ●
- Nous avons continué de faire progresser l'intégration des facteurs de risque environnemental et social dans le cadre de gestion globale des risques de BMO, conformément aux attentes des autorités de réglementation à l'échelle mondiale. ●
- Nous avons mené à bien des analyses de scénarios climatiques visant à renforcer les capacités et à évaluer les incidences du risque physique et du risque de transition dans l'ensemble de notre portefeuille de prêts, de notre portefeuille de négociation et de nos opérations. ●
- Nous avons réalisé l'acquisition de Radicle, un chef de file des solutions et services-conseils en matière de durabilité, ajoutant une expertise du marché du carbone et des capacités à ce chapitre à l'offre de BMO. ●
- Nous figurons parmi les 50 meilleures entreprises citoyennes du Canada selon *Corporate Knights* ainsi qu'au classement des 100 sociétés les plus durables au monde de 2023 et avons été nommés la banque la plus durable d'Amérique du Nord pour la quatrième année de suite. ●

Une gestion du risque et une performance du capital et du financement supérieures

Gérer efficacement la résilience de BMO, respecter notre appétit pour le risque et protéger nos clients

Réalisations en 2023

- Nous avons maintenu une solide position de financement et de liquidité tout au long de l'année, toutes les mesures de liquidité étant égales ou supérieures aux exigences réglementaires et aux cibles internes.
- Nous avons géré efficacement le financement et les liquidités pendant une période d'instabilité à l'égard du contexte bancaire américain régional, l'incertitude économique mondiale et la hausse des taux d'intérêt, tout en émettant environ 32 milliards de dollars de financement à terme, un montant qui permet de conserver prudemment une certaine capacité disponible pour faire face à des conditions du marché changeantes ou inattendues.
- Nous avons consolidé les programmes de gestion du capital, qui harmonisent la gouvernance, la structure organisationnelle, la technologie et l'infrastructure avec l'évaluation de l'affectation et l'utilisation de capital, ce qui apporte un angle d'analyse éclairant à la société et permet d'améliorer le rendement du capital dans le cadre d'un processus décisionnel tenant compte des risques.
- Nous avons réalisé un financement par titres de capitaux propres en décembre 2022 afin d'harmoniser l'assise financière de la Banque avec les exigences plus rigoureuses des organismes de réglementation annoncées par le BSIF le 8 décembre 2022.
- Nous avons continué de protéger nos clients contre la fraude les menaces à la cybersécurité. ●

Intégration et conversion de Bank of the West

Réaliser l'opération, gérer avec succès les activités de conversion et mener à bien les synergies de revenus et de coûts

Réalisations en 2023

Nous avons réalisé l'acquisition la plus importante ayant été réalisée par une banque canadienne, ajoutant près de 2 millions de clients et élargissant notre présence bancaire de 500 succursales et bureaux. BMO est maintenant au service de nos clients américains dans 32 États américains, avec plus de 1 000 succursales et un accès sans frais aux cartes de débit dans plus de 40 000 guichets automatiques BMO et Allpoint^{MD}.

Nous avons mené à bien un plan complet de conversion des employés, des clients et des systèmes :

- Nous avons procédé à la transition vers BMO de près de 2 millions de nouveaux clients et de 2,7 millions de comptes, ainsi que leurs produits financiers et leurs relations bancaires en ligne.
- Nous n'avons pas eu de pannes de système ou de problèmes importants ayant une incidence sur les clients.
- Nous avons géré l'expérience client tout au long de la transition, y compris en fournissant aux clients des mises à jour régulières sur l'état de la conversion.
- Nous avons mis en œuvre un programme efficace de communication sur l'intégration de multiples parties prenantes, qui a permis d'améliorer l'expérience des employés et l'engagement.
- Nous avons lancé le programme d'avantages pour les communautés de BMO, l'un des plus importants programmes de ce genre de BMO, avec un engagement de plus de 40 milliards de dollars aux communautés locales des États-Unis. ●

Modificateur de la performance relative

Notre objectif est d'offrir un rendement pour les actionnaires de premier ordre comparativement à celui de notre groupe de référence du secteur bancaire canadien (se reporter à la page 63) et, bien que nous examinions régulièrement notre performance par rapport à celle de nos pairs à l'égard de plusieurs mesures financières (se reporter aux « éléments secondaires » à la page 67), le RTCP relatif sur trois ans de BMO est un élément clé de notre facteur d'évaluation de la performance des secteurs et tient compte de notre RTCP à moyen terme comparativement à celui de nos pairs. Le modificateur du RTCP relatif a été introduit en 2019 afin que les hauts dirigeants se concentrent sur la création d'une valeur positive et durable pour les actionnaires à moyen terme (trois ans). Nous avons recours au RTCP relatif sur trois ans de BMO pour modifier l'ensemble du montant global de la rémunération variable de nos hauts dirigeants, et pour tenir compte de notre RTCP à moyen terme comparativement à celui de nos pairs.

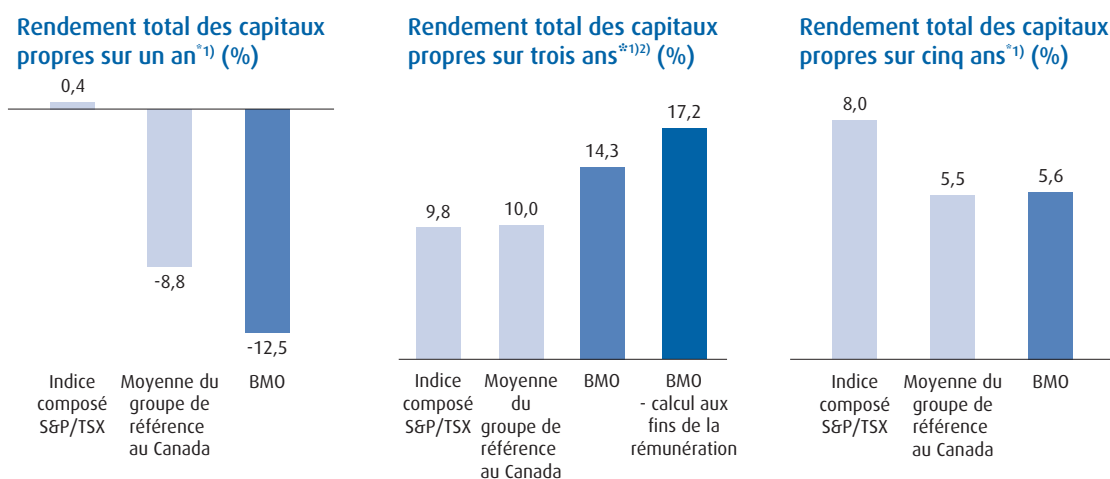
Résultats pour 2023

Aux fins de la rémunération, notre RTCP annualisé sur trois ans s'est établi à 17,2 %¹⁾, classant BMO au premier rang parmi notre groupe de référence de banques du Canada (comparativement au deuxième rang en 2022), ce qui témoigne de la confiance des investisseurs à l'égard de notre stratégie et de nos réalisations en 2023 et a donné lieu à une hausse du montant global de la rémunération variable, harmonisant la rémunération de la haute direction avec la performance de premier plan du RTCP à moyen terme réalisée par BMO.

6 ^e	5 ^e	4 ^e	3 ^e	2 ^e	1 ^{er}
-20 %	-10 %	0 %		+10 %	+20 %

1) Aux fins de la rémunération et afin de réduire l'incidence de la volatilité à court terme, nous calculons le RTCP sur trois ans à l'aide du cours moyen des actions pour les trimestres clos le 31 octobre 2020 et le 31 octobre 2023 (plutôt que le cours de clôture des actions).

Les horizons temporels du RTCP relatif déclaré de BMO sur un an, trois ans et cinq ans, ainsi que le RTCP sur trois ans aux fins de la rémunération sont les suivants :



* Tous les rendements représentent des rendements totaux.

1) Le rendement total des capitaux propres (RTCP) annuel est calculé à l'aide du cours de clôture des actions le 31 octobre 2023 et dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes versés durant cette période. Le groupe de référence de référence canadien est constitué des cinq autres plus grandes banques canadiennes : La Banque de Nouvelle-Écosse, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Nationale du Canada, Banque Royale du Canada et La Banque Toronto-Dominion.

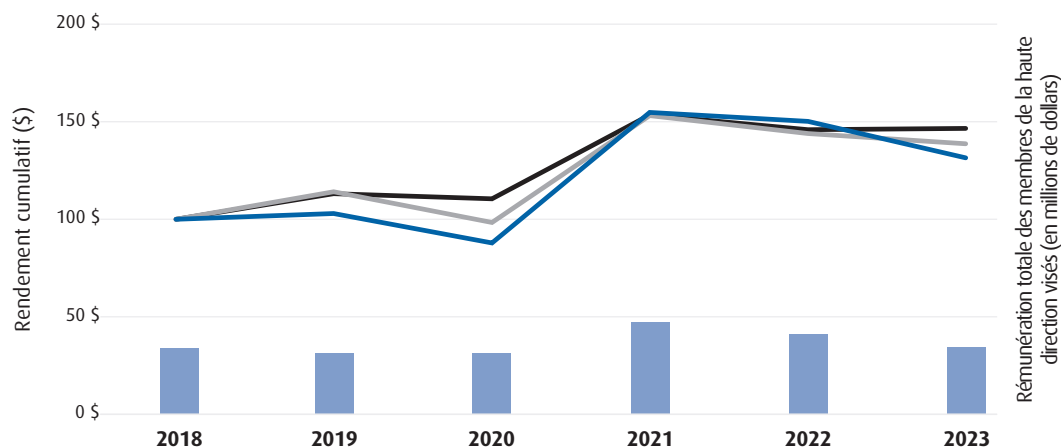
2) Aux fins de la rémunération, nous avons calculé le RTCP sur trois ans à l'aide du cours moyen des actions pour les trimestres clos le 31 octobre 2020 et le 31 octobre 2023 (plutôt que le cours de clôture des actions), afin de réduire l'incidence de la volatilité à court terme.

Création d'une valeur pour les actionnaires

Rendements des actionnaires

Le graphique ci-après compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de BMO le 31 octobre 2018 à la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans chacun des 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 les mieux rémunérés au cours de chaque exercice. La

rémunération versée aux membres de la haute direction visés est demeurée harmonisée avec les rendements pour les actionnaires au cours des cinq derniers exercices. Se reporter à la page 80 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'harmonisation de la rémunération de M. White avec les rendements des actionnaires.



Année	Rendement des actions de BMO ¹⁾	Indice composé S&P/TSX	Sous-indice des services financiers de l'indice composé S&P/TSX	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions de dollars) ²⁾³⁾
2018	100,0	100,0	100,0	33,8
2019	103,2	113,2	114,3	31,7
2020	88,1	110,6	98,4	31,8
2021	155,0	153,5	153,2	47,4
2022	150,3	146,0	144,1	41,1
2023	131,5	146,7	138,7	34,6

- Il s'agit de la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ au 31 octobre 2018, qui tient compte de la variation du cours des actions et présume le réinvestissement des dividendes.
- 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. La diminution de la rémunération totale des membres de la haute direction visés pour l'exercice 2023 est établie en fonction de notre principe de rémunération à la performance.
- De 2018 à 2020, les membres de la haute direction visés étaient Darryl White, Thomas E. Flynn et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés, sauf le chef de la direction et le chef des finances. En 2021, 2022 et 2023, les membres de la haute direction visés étaient Darryl White, Tayfun Tuzun (chef des finances depuis le 1^{er} janvier 2021) et les trois membres de la direction les mieux rémunérés, sauf le chef de la direction et le chef des finances.

Ratio du coût de la direction

BMO déclare chaque année son ratio du coût de la direction. Cette mesure indique que la rémunération de la haute direction de BMO est demeurée constamment inférieure à 1 % du bénéfice net ajusté après impôts.

La rémunération totale correspond à la somme du salaire de base, de la rémunération variable totale, de toute autre rémunération et de la charge liée aux prestations de retraite relative au service et au coût de la rémunération des membres de la haute direction visés.

	2021	2022	2023
Bénéfice net ajusté après impôts ¹⁾ (M\$)	8 651	9 039	8 675
Rémunération des membres de la haute direction visés (M\$)	47,4	41,1	34,6
Ratio du coût de la direction exprimé en pourcentage du bénéfice net ajusté après impôts ²⁾ (%)	0,55 %	0,45 %	0,40 %

- Les résultats et les mesures ajustés ne constituent pas des montants conformes aux PCGR indiqués à la page 73 de la présente circulaire, et à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure aux pages 28 et suivantes de notre Rapport de gestion annuel 2023. Le Rapport de gestion annuel 2023 peut être consulté sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, et sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/accueil.
- Le ratio du coût de la direction à l'égard des membres de la haute direction visés exprimé en pourcentage du bénéfice net comptable s'est établi à 0,79 % en 2023, à 0,30 % en 2022 et à 0,61 % en 2021.

Rémunération des membres de la haute direction visés



Darryl White
Chef de la direction

M. White a été nommé chef de la direction de BMO en 2017. Il préside le comité de direction de la Banque et est administrateur de la Banque et de BMO Financial Corp., la filiale américaine de la Banque. Par l'entremise du Conseil d'administration, il doit rendre compte auprès des actionnaires de la définition, de la communication et de la mise en œuvre des objectifs stratégiques et opérationnels de la Banque et de la performance pour l'ensemble de l'organisation, des résultats financiers, y compris 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 d'entreprise.

M. White est membre du Conseil canadien des affaires basé à Ottawa, de l'organisation The Business Council basée à Washington, D.C., du Conseil consultatif international des dirigeants d'entreprise du maire de Beijing et est administrateur du Bank Policy Institute, un groupe de politiques publiques, de recherche et de revendication non partisan qui représente les principales banques des États-Unis. Il est également un des administrateurs de la Conférence monétaire internationale (CMI), un forum permettant aux principales autorités financières mondiales de coopérer à la création d'un système économique plus efficace.

Actif auprès des collectivités depuis des années et ayant de solides liens avec Centraide, M. White a fait du bénévolat pour cet organisme à New York, à Chicago, à Montréal et à Toronto, où il a présidé la campagne de 2022. M. White est devenu coprésident de la table ronde sur le développement économique local inclusif, un partenariat entre BMO et Centraide du Grand Toronto réunissant des leaders communautaires et du monde des affaires afin de trouver de nouvelles approches pour réduire les disparités économiques dans la région. Ambassadeur des initiatives de BMO visant à assurer un milieu de travail diversifié et inclusif, M. White est administrateur de Catalyst Inc. et a présidé le conseil consultatif de Catalyst Canada. Il est coprésident du cabinet de campagne de la Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants. Il est également président du conseil d'administration des Canadiens de Montréal de la Ligue nationale de hockey, et administrateur de Canada Alpin, l'organisme qui régit les compétitions de ski alpin, de ski para-alpin et de ski cross au Canada.

M. White a été nommé chef de la direction de l'année et stratège de l'année par le *Globe and Mail* en 2023.

Performance en 2023

Au sein d'un contexte économique difficile, sous la gouverne de M. White, la Banque a affiché une solide performance. Elle a notamment :

- réalisé la plus importante acquisition de l'histoire du secteur bancaire au Canada, BMO étant désormais au service de 4 millions de clients partout où nous sommes présents aux États-Unis avec des bureaux dans 32 États, des plateformes numériques de services de détail et de paiement dans les 50 États, une présence dans trois des cinq principaux marchés américains et figurant parmi les cinq principaux prêteurs aux entreprises en Amérique du Nord.
- lancé le programme BMO EMpower^{MC} 2.0, un engagement de plus de 40 milliards de dollars américains destinés à soutenir des organisations à l'échelle des États-Unis qui se concentrent sur l'amélioration de l'accès à la propriété, le développement des petites entreprises, le renforcement des collectivités et la création d'une société plus équitable. ●
- été classée parmi les sociétés les plus durables selon les indices de durabilité Dow Jones (DJSI). De plus, BMO s'est classée dans le 95^e centile des banques à l'échelle mondiale et a obtenu la meilleure note possible dans les domaines de l'inclusion financière et de la production de rapports environnementaux et sociaux. ●
- figuré au classement des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada de *Corporate Knights* et été nommée au classement des 100 sociétés les plus durables au monde de 2023 de *Corporate Knights* et, pour la quatrième année de suite, été nommée la banque la plus durable d'Amérique du Nord. ●
- été reconnue par l'Ethisphere Institute comme l'une des sociétés les plus éthiques au monde pour la sixième année de suite, et est demeurée la seule banque canadienne à avoir reçu cette reconnaissance depuis sa création en 2007. ●
- achevé d'aligner sa culture organisationnelle à la pointe de l'industrie et continué de progresser quant à nos objectifs ambitieux en matière de diversité sur cinq ans. ●

Les réalisations individuelles suivies du symbole ● se rapportent aux sujets les plus pertinents en matière de développement durable, tels qu'ils sont décrits dans le Rapport de durabilité de BMO.

Rémunération en 2023

La cible de rémunération totale de M. White pour 2023 a été fixée à 11,75 millions de dollars, soit un salaire de base de 1,1 million de dollars (une augmentation de 0,10 million de dollars par rapport à 2022) et une cible de rémunération variable de 10,65 millions de dollars (une augmentation de 1,15 million de dollars par rapport à sa cible de 2022). Le Conseil a approuvé l'augmentation de la cible de rémunération totale de M. White pour 2023 afin de mieux l'harmoniser avec les niveaux concurrentiels sur le marché et de refléter l'envergure accrue de l'entreprise, la portée et la complexité du poste, la performance soutenue de la Banque et le solide leadership dont il fait preuve.

Une rémunération directe totale de 11,218 millions de dollars lui a été attribuée pour 2023 (soit 0,532 million de dollars de moins que sa rémunération cible) et elle était composée d'un salaire de base de 1,1 million de dollars et d'une rémunération variable de 10,118 millions de dollars (95 % de la cible).

Le Conseil a déterminé l'attribution au titre de la rémunération variable en 2023 de M. White en tenant compte de sa rémunération cible et de ses liens avec la performance, dont la performance globale de la Banque eu égard aux trois objectifs financiers, la performance de la Banque qui est liée à la raison d'être et aux objectifs stratégiques pour l'exercice, et de notre RTCP relatif sur trois ans. Le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable s'est chiffré à 98 %. La direction a recommandé d'ajuster à la baisse le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable pour l'établir à 95 % afin de tenir compte des éléments secondaires.

Le comité a évalué la performance de M. White en fonction de ses objectifs individuels pour l'exercice et n'a pas ajusté son attribution par rapport au montant global établi de 95 %.

Une tranche de 27 % de la rémunération variable de M. White a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 73 % a été reportée et attribuée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du RCP ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M. White recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2026.

(\$ CA)		2023	2022	2021
Une tranche de 73 % de la rémunération variable de M. White pour 2023 est reportée.	Rémunération fixe			
	Salaire	1 100 000	1 000 000	1 000 000
	Rémunération variable	10 117 500	11 495 000	11 685 000
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	2 707 500	3 327 500	3 382 500
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme - reporté)	5 890 000	6 322 250	6 426 750
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme -reporté)	1 520 000	1 845 250	1 875 750
	Rémunération directe totale	11 217 500	12 495 000	12 685 000

Cible pour 2024

La rémunération totale cible de M. White n'a pas été modifiée pour 2024.

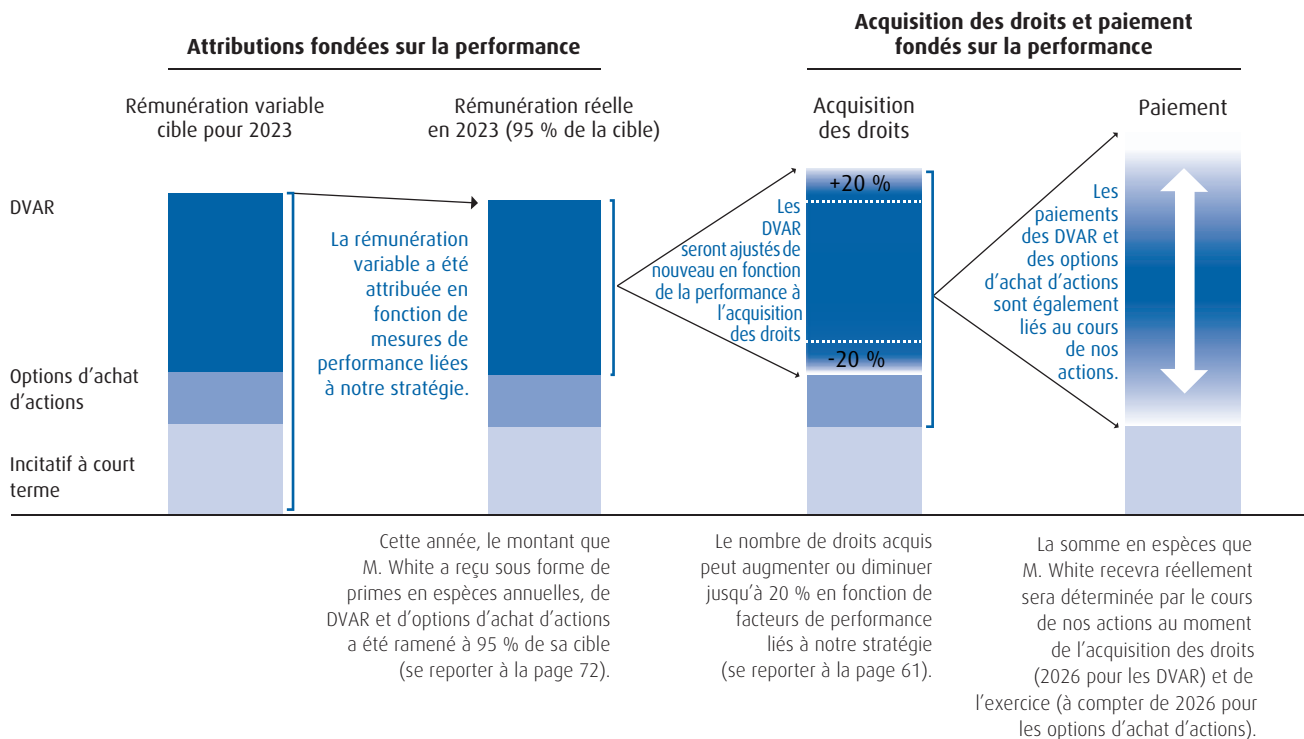
Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents au programme de rémunération de la haute direction de BMO vise l'harmonisation des résultats relatifs à la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Nous y parvenons en liant la rémunération variable de nos hauts dirigeants à la performance, en faisant en sorte qu'une part importante de cette rémunération variable soit fondée sur des titres de capitaux propres et en imposant à tous les hauts dirigeants des exigences en matière de propriété d'actions.

Rémunération harmonisée avec la performance continue de la Banque

La majeure partie de la rémunération variable des hauts dirigeants au sein de BMO est ajustée deux fois en fonction de la performance, i) soit au moment où elle est attribuée, et ii) une fois de plus avant que les droits qui y sont rattachés soient acquis et que la rémunération soit versée.

Le graphique ci-après fait état de l'augmentation ou de la diminution du paiement des attributions liées aux titres de capitaux propres de M. White en fonction du rendement du cours des actions ordinaires de BMO au fil du temps, ce qui permet d'harmoniser sa rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le nombre de DVAR dont les droits seront acquis sera également ajusté en fonction de la performance de BMO dans l'atteinte de ses objectifs en matière de RCP ajusté moyen sur trois ans.



Le tableau ci-après indique la rémunération directe totale de notre chef de la direction au cours des cinq derniers exercices ainsi que sa valeur actuelle comparativement à la valeur pour les actionnaires.

Exercice	Rémunération directe totale attribuée ¹⁾ (\$)	Valeur de la rémunération directe totale annuelle en date du 31 décembre 2023 (\$)	Période	Valeur de 100 \$	
				Chef de la direction ²⁾ (\$)	Actionnaires ³⁾ (\$)
2019	9 460 000	13 465 876	Du 31 oct. 2018 au 31 déc. 2023	142	167
2020	9 265 000	14 385 579	Du 31 oct. 2019 au 31 déc. 2023	155	162
2021	12 685 000	11 034 337	Du 31 oct. 2020 au 31 déc. 2023	87	189
2022	12 495 000	12 109 496	Du 31 oct. 2021 au 31 déc. 2023	97	108
2023	11 217 500	12 191 745	Du 31 oct. 2022 au 31 déc. 2023	109	111
Moyenne	11 024 500	12 637 407		118	147

1) Comprend le salaire et la rémunération variable attribués à la fin de l'exercice pour la performance durant l'année.

2) Valeur de la rémunération du chef de la direction établie le 31 décembre 2023 pour chaque tranche de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération directe totale durant l'exercice indiqué.

3) Valeur cumulative de 100 \$ investie dans des actions de BMO le premier jour de bourse de la période indiquée, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

Propriété d'actions

M. White doit détenir un nombre d'actions correspondant à 8,0 fois son salaire en titres de capitaux propres de BMO. Le nombre d'actions qu'il détient est supérieur à celui qui est prévu par les lignes directrices en matière de propriété d'actions.

Propriété d'actions au 31 décembre 2023

	DVAAR	DVAR	DDVA	Actions détenues de façon privée	Propriété d'actions totale	Total exprimé en un multiple du salaire de base		
Acquis	—	—	64 903	8 509 284 \$	6 063 575 \$	14 572 859 \$	13,25	
Non acquis	—	155 318	20 363 807 \$	—	—	20 363 807 \$	18,51	
Total	—	155 318	20 363 807 \$	64 903	8 509 284 \$	6 063 575 \$	34 936 666 \$	31,76

Régime de retraite

Conformément au contrat de travail qu'il a conclu avec la Banque à titre de chef de la direction, M. White bénéficie d'un régime de retraite bonifié qui définit son entente de retraite globale et plafonne les prestations maximales payables à l'âge normal de la retraite à 1 250 000 \$.

M. White participe à ce qui suit :

- le régime de retraite à prestations déterminées de BMO – Canada, qui est un régime de retraite agréé par le gouvernement fédéral à l'intention des employés canadiens admissibles;
- un régime de retraite bonifié offert aux termes d'une entente non agréée financée par la Banque qui définit son entente de retraite globale et clarifie ses droits en cas de changement de contrôle.

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

- un montant annuel de 125 000 \$ par année de service, jusqu'à concurrence de prestations de retraite annuelles maximales de 1,25 million de dollars, qui comprend des prestations payables par le régime de retraite de BMO – Canada ou tout autre régime de retraite ou d'épargne-retraite parrainé par la Banque;
- des prestations de retraite payables aux termes du régime de retraite bonifié à l'âge normal de la retraite de 60 ans. Ces prestations sont réduites de 4 % pour chaque année de la retraite qui précède l'âge de 60 ans. Quoi qu'il en soit, la retraite anticipée ne peut être prise avant l'âge de 50 ans.

Les prestations aux termes du régime de retraite bonifié et du régime de retraite de BMO – Canada sont versées sous forme de paiements périodiques.

Les prestations de retraite annuelles totales de M. White cumulées à ce jour s'élèvent à 754 842 \$ et sont payables à l'âge de 60 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. White accumulera des années de service décomptées supplémentaires. Se reporter à la page 93 pour de plus amples renseignements à ce sujet.



Tayfun Tuzun

Chef des finances

M. Tuzun a été nommé chef des finances avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2021 et est membre du Comité de direction de la Banque ainsi que membre du conseil d'administration de BMO Financial Corp. Dans le cadre de ses fonctions, il est chargé de la gestion et de la surveillance de la gouvernance et de l'information financières, de la gestion de la trésorerie, des relations avec les investisseurs, du développement de l'organisation et de la fiscalité.

Avant de se joindre à BMO, M. Tuzun a été vice-président à la direction et chef des finances de Fifth Third Bancorp, où il a occupé diverses fonctions, notamment celles de premier vice-président et de trésorier et d'autres fonctions de direction liées à la trésorerie et aux finances.

Performance en 2023

M. Tuzun a fait preuve d'un fort leadership et a obtenu un bon rendement eu égard aux priorités pour 2023. Il a notamment :

- intégré avec succès Bank of the West dans un contexte d'évolution des taux d'intérêt et géré proactivement l'exposition au capital découlant des variations de la juste valeur des actifs et des passifs de Bank of the West à la clôture.
- maintenu une gouvernance et des contrôles internes solides pendant la transition de Bank of the West, y compris apporté les changements nécessaires à notre cadre de contrôle interne au fur et à mesure de l'achèvement de l'intégration de Bank of the West. ●
- géré efficacement le capital, y compris les liquidités et le financement pendant une période d'incertitude économique, de hausse des taux d'intérêt et d'instabilité dans le secteur des services bancaires régionaux aux États-Unis.
- continué à jouer un rôle clé au fur et à mesure que BMO s'adapte à l'évolution des exigences réglementaires, et fait progresser la communication de l'information relative aux changements climatiques, notamment la nomination d'un responsable du traitement ESG chargé de concevoir et d'élaborer un cadre de gouvernance et de contrôle interne pour la communication de l'information relative au développement durable et de travailler à l'élaboration d'outils d'analyse sur le développement durable et le climat. ●
- continué de réaliser des progrès dans le cadre d'un projet de transformation pluriannuel visant à simplifier et à accélérer la fonction Finances de la Banque par la consolidation des processus standards, la réingénierie des processus et l'automatisation intelligente, conformément à notre stratégie, Le numérique au premier plan.

Les réalisations individuelles suivies du symbole ● se rapportent aux sujets les plus pertinents en matière de développement durable, tels qu'ils sont décrits dans le Rapport de durabilité de BMO.

Rémunération en 2023

Une rémunération variable de 2,280 millions de dollars américains a été attribuée à M. Tuzun pour 2023.

Le comité a déterminé l'attribution de M. Tuzun en tenant compte de sa rémunération cible, de la performance globale de la Banque eu égard aux trois objectifs financiers, aux réalisations liées à la raison d'être et à la stratégie de la Banque, et de notre RTCP sur trois ans. Le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable, fondé sur la performance globale de la Banque, compte tenu des ajustements recommandés par la direction pour tenir compte d'éléments secondaires, s'est chiffré à 95 %.

Le comité a évalué la performance de M. Tuzun en fonction de ses objectifs individuels pour l'exercice et n'a pas ajusté son attribution par rapport au montant global établi.

Une tranche de 25 % de la rémunération variable de M. Tuzun a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 75 % a été reportée et attribuée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du RCP ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M. Tuzun recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2026.

Une tranche de 75 % de la rémunération variable de M. Tuzun pour 2023 est reportée.	(\$ US)	2023	2022	2021
	Rémunération fixe			
Salaire		600 000	600 000	575 343*
Rémunération variable		2 280 000	2 541 000	2 583 000
Prime en espèces (incitatif à court terme)		570 000	574 750	584 250
Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme — reporté)		1 482 000	1 712 150	1 740 450
Options d'achat d'actions (incitatif à long terme — reporté)		228 000	254 100	258 300
Rémunération directe totale		2 880 000	3 141 000	3 158 343

* Reflète le salaire versé pour l'exercice. Le salaire annuel de M. Tuzun se chiffre à 600 000 \$.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

Propriété d'actions

M. Tuzun 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 2023¹⁾

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA	Propriété totale d'actions	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0x le salaire de base	—	682 071 \$	7 135 420 \$	1 710 759 \$	9 528 250 \$	11,77

1) En dollars canadiens.

Régime de retraite

M. Tuzun participe aux régimes d'épargne à cotisations déterminées suivants :

- le régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris (le « régime d'épargne 401(k) »);
- le régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp. (le « régime d'épargne non admissible »).

La Banque verse annuellement 2 % de ses gains (sous réserve des plafonds annuels relatifs aux gains établis par l'IRS). M. Tuzun peut choisir de faire des cotisations volontaires correspondant à au plus 25 % de ses gains et la Banque versera l'équivalent des cotisations volontaires correspondant à 5 % de ses gains (sous réserve des plafonds annuels relatifs aux cotisations et aux gains établis par l'IRS). Le régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp. prévoit des avantages similaires sur les gains se situant entre les gains maximums prévus par la loi et 500 000 \$ US. Se reporter à la page 94 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.



Dan Barclay

Chef de la direction et chef – BMO Marchés des capitaux

M. Barclay a été nommé chef de la direction et chef de BMO Marché des Capitaux en novembre 2018, a été membre du Comité de direction de la Banque et a présidé le comité de direction ainsi que le comité de gestion de la performance de BMO Marchés des capitaux. Dans le cadre de ses fonctions, il était responsable des relations de BMO Groupe financier avec les grandes entreprises, les institutions et les administrations publiques à l'échelle mondiale.

En tant que fier supporter de nos collectivités, M. Barclay siège au conseil d'administration de la Children's Aid Foundation of Canada. Il a également déjà reçu par le passé le prix Champion du changement de Women in Capital Markets. Pendant l'année, il a supervisé l'aide apportée à la communauté par le biais de plusieurs campagnes et commandites.

M. Barclay a quitté son poste de chef – BMO Marchés des capitaux., avec prise d'effet le 31 octobre 2023.

Performance en 2023

Sous la gouverne de M. Barclay, BMO Marchés des capitaux a réalisé des progrès quant à des initiatives stratégiques clés. Il a notamment :

- maintenu notre position de premier plan en matière de fusions et d'acquisitions à l'échelle mondiale et en Amérique du Nord, BMO ayant été reconnue comme l'une des deux premières banques d'investissement selon les parts de marché, troisième dans le domaine des fusions et acquisitions au Canada et parmi les dix premières dans les tableaux de classement des fusions et acquisitions à l'échelle mondiale et en Amérique du Nord, et enregistré un rendement de premier ordre en ce qui concerne la prestation de produits dans l'ensemble des Marchés mondiaux.
- continué de faire progresser la stratégie de BMO, Le numérique au premier plan, en faisant croître nos capacités numériques afin d'offrir de nouveaux modèles de service et d'améliorer nos offres, en perfectionnant notamment nos plateformes numériques de bout en bout pour intégrer de nouveaux clients, en fournissant des analyses avancées et en effectuant des opérations de négociation électroniques. Il a lancé un environnement agile de mise à l'essai et d'innovation pour les technologies émergentes, y compris l'intelligence artificielle et l'apprentissage machine.
- joué un rôle de premier plan dans les solutions de financement durable et de transition énergétique, en intégrant avec succès Radicle, en faisant progresser la feuille de route de BMO en matière de commercialisation des produits climatiques grâce à de nouveaux produits et capacités de pointe. ●
- vu BMO être classée au premier rang sur le marché des prêts liés à la durabilité, et lancé l'un des premiers produits de dépôt liés à la durabilité en Amérique du Nord. ●
- reçu le prix de l'allié masculin de l'année 2023 de la Financial Women's Association. ●

Les réalisations individuelles suivies du symbole ● se rapportent aux sujets les plus pertinents en matière de développement durable, tels qu'ils sont décrits dans le Rapport de durabilité de BMO.

Performance financière

Les données relatives à la performance financière de BMO Marchés des capitaux sont indiquées dans le tableau ci-après.

Mesures d'évaluation du groupe d'exploitation (équilibrées)	Comptables en 2023	Ajustés aux fins de rémunération pour 2023 ¹⁾²⁾		Incidence sur la rémunération variable
Bénéfice net de BMO Marchés des capitaux	1 682 millions de dollars	1 712 millions de dollars	Inférieur à notre objectif en raison d'une hausse des charges et d'une baisse des revenus, partiellement compensées par une baisse de la dotation à la provision des pertes sur créances liée aux prêts douteux	La performance en fonction d'objectifs financiers est fondée sur une combinaison à parts égales de la performance financière de chaque groupe d'exploitation et de l'ensemble de la Banque (se reporter à la page 72 pour de l'information sur la performance financière de l'ensemble de la Banque pour 2023)
Rendement des capitaux propres de BMO Marchés des capitaux	13,9 %	14,2 %	Inférieur à notre objectif en raison d'une baisse du bénéfice net, pour les raisons indiquées ci-dessus, partiellement compensée par une baisse des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires	
Ratio d'efficacité de BMO Marchés des capitaux (bic) ¹⁾	66,3 %	65,8 %	Inférieur à notre objectif en raison d'une hausse des charges et d'une baisse des revenus	

1) Les mesures et les ratios ajustés, y compris les mesures présentées sur une base d'imposition comparable (bic), ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR indiqués à la page 73 de la présente circulaire, à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure à la page 28 de notre Rapport de gestion annuel 2023, et à la rubrique « Analyse des résultats de BMO Marchés des capitaux », qui figure à la page 58 de notre Rapport de gestion annuel 2023. Les rapprochements du bénéfice net ajusté, du rendement des capitaux propres et du ratio d'efficacité (bic) de BMO Marchés des capitaux sont présentés à la rubrique « Analyse des résultats de BMO Marchés des capitaux » de notre Rapport de gestion annuel 2023, qui est intégré par renvoi aux présentes. Le Rapport de gestion annuel 2023 peut être consulté sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, et sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/accueil. Les données financières présentées sont en date du 31 octobre 2023 et ne reflètent pas les reclassifications de certains résultats et de certaines mesures de nature financière avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2023.

2) Les résultats et les mesures ajustés au titre de la rémunération excluent également la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs. Pour l'exercice 2023, la dotation à la provision pour pertes sur créances liées aux prêts productifs s'élevait à 6 millions de dollars (9 millions de dollars avant impôts).

Rémunération en 2023

Une rémunération variable de 7,326 millions de dollars a été attribuée à M. Barclay pour 2023.

Le comité a déterminé l'attribution de M. Barclay en tenant compte de sa rémunération cible, de la performance de la Banque et de la performance de son groupe d'exploitation, des réalisations liées à la raison d'être et à la stratégie de la Banque et de notre RTCP sur trois ans. Le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable, compte tenu des ajustements recommandés par la direction pour tenir compte d'éléments secondaires, s'est chiffré à 99 %.

Le comité a évalué la performance de M. Barclay en fonction de ses objectifs individuels pour l'exercice et n'a pas ajusté son attribution par rapport au montant global établi.

Une tranche de 32 % de la rémunération variable de M. Barclay a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 68 % a été reportée et attribuée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR) qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du RCP ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M. Barclay recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2026.

(\$ CA)		2023	2022	2021
Une tranche de 68 % de la rémunération variable de M. Barclay pour 2023 est reportée.	Rémunération fixe			
	Salaire	600 000	600 000	600 000
	Rémunération variable	7 326 000	8 400 000	8 787 000
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	2 376 000	2 656 500	2 952 000
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme — reporté)	3 851 100	4 186 000	4 428 000
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme — reporté)	1 098 900	1 207 500	1 107 000
	Attribution non récurrente de DVAAR	—	350 000	300 000
Rémunération directe totale	7 926 000	9 000 000	9 387 000	

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

Propriété d'actions

M. Barclay 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 2023

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA	Propriété totale d'actions	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
1,0x la rémunération directe totale cible	577 933 \$	700 473 \$	13 603 679 \$	—	14 882 085 \$	1,86

Régime de retraite

M. Barclay participe au régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns. Selon les mêmes conditions que les autres employés de BMO Nesbitt Burns, il est tenu de verser à ce régime 2 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 3 000 \$ et la Banque y verse 4 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 4 500 \$. La Banque y versera une cotisation équivalant aux cotisations volontaires supplémentaires correspondant à 2 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum de 3 000 \$ par année.

À titre de chef de groupe, M. Barclay reçoit une cotisation additionnelle de la Banque correspondant à 18 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 90 000 \$. Lorsqu'elles atteignent les plafonds désignés, ces cotisations sont versées dans un compte théorique non enregistré et non capitalisé. Se reporter à la page 94 pour plus d'information à ce sujet.



Erminia (Ernie) Johannson

Chef, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord

M^{me} Johannson a été nommée chef, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord en février 2020. Elle codirige les Services bancaires Particuliers et entreprises en Amérique du Nord et est membre du Comité de direction de la Banque. Dans le cadre de ses fonctions, elle soutient les efforts de BMO visant à accélérer la croissance en Amérique du Nord, en s'appuyant sur un service à la clientèle exceptionnel, l'innovation et la croissance durable des bénéficiaires.

Depuis qu'elle est entrée au service de BMO en 2012, elle a livré des résultats solides en dirigeant divers groupes et secteurs d'activité, notamment en tant que chef de la gestion des risques en Amérique du Nord pour le groupe Services bancaires Particuliers et entreprises.

M^{me} Johannson est présidente du conseil d'administration de l'Association des banquiers canadiens et siège au conseil d'administration de la Consumer Bankers Association des États-Unis. Le magazine *American Banker* l'a inscrite sur sa liste des femmes les plus influentes du secteur bancaire depuis 2019. En 2022, elle a été nommée au palmarès de *WomenInc.* des femmes dirigeantes les plus influentes dans le secteur des affaires américain.

Performance en 2023

M^{me} Johannson a livré de solides résultats eu égard aux priorités stratégiques pour 2023. Elle a notamment :

- soutenu l'intégration réussie de Bank of the West, en transférant près de 2 millions de clients et 2,7 millions de comptes à BMO, et intégré de nouveaux collègues afin de soutenir les ambitions de croissance de BMO.
- réalisé une croissance des revenus de premier ordre parmi nos pairs dans le secteur des services bancaires de détail au Canada.
- vu BMO être classée au premier rang dans l'étude de J.D. Power¹⁾ sur la satisfaction à l'égard des services bancaires aux particuliers parmi les cinq grandes banques dans son étude de 2023 sur la satisfaction à l'égard des services bancaires aux particuliers au Canada, et être nommée Meilleure banque de services aux particuliers au Canada pour la deuxième année de suite par le magazine *World Finance*.
- fait progresser la stratégie de BMO, Le numérique au premier plan, BMO ayant été reconnue pour son leadership en matière de transformation numérique en se classant au premier rang quant à la satisfaction de la clientèle à l'égard des services bancaires en ligne dans l'étude de 2023 de J.D. Power sur la satisfaction à l'égard des services bancaires en ligne au Canada²⁾, et en remportant deux prix Celent Model Bank 2023, pour la transformation des services bancaires numériques de détail et la résilience financière des clients, en plus de recevoir le prix pour une initiative d'apprentissage machine exceptionnelle décerné par *The Digital Banker*.
- réalisé l'acquisition du Programme de récompense AIR MILES, ajouté de nouveaux partenariats et mis en place de nouvelles fonctionnalités robustes, y compris une plateforme de réservation de voyage mise à jour, une application mobile AIR MILES et de nouvelles façons d'accumuler des milles.
- soutenu l'Ambition climatique de BMO en lançant le programme Financement pour un avenir plus vert à l'intention des petites et moyennes entreprises agricoles à l'échelle du Canada, dans le cadre duquel nous avons engagé 30 millions de dollars dans un produit de financement qui soutient les investissements dans des pratiques d'affaires durables et des mesures de résilience aux changements climatiques. ●
- dirigé une équipe hautement performante et diversifiée tout en améliorant notre indice de mobilisation des employés, qui se situe à un niveau égal à l'indice de référence des sociétés chefs de file à l'échelle mondiale, grâce à des améliorations continues dans tous les domaines prioritaires de notre culture de réussite. ●

Les réalisations individuelles suivies du symbole ● se rapportent aux sujets les plus pertinents en matière de développement durable, tels qu'ils sont décrits dans le Rapport de durabilité de BMO.

1) BMO Banque de Montréal s'est classée au premier rang des cinq grandes banques dans le cadre de l'étude de J.D. Power de 2023 sur la satisfaction en matière de services bancaires aux particuliers au Canada, qui mesure la satisfaction de la clientèle à l'égard de leur banque principale. Pour obtenir plus de renseignements, visitez le jdpower.com/awards.

2) BMO Banque de Montréal a obtenu la note la plus élevée dans le cadre de l'étude de J.D. Power de 2023 sur la satisfaction en matière de services bancaires en ligne au Canada, qui mesure la satisfaction de la clientèle à l'égard de l'expérience sur le site Web des institutions financières pour la gestion des comptes bancaires. Pour obtenir plus de renseignements, visitez le jdpower.com/awards.

Performance financière

Les données relatives à la performance de PE Canada et de PE États-Unis sont indiquées dans le tableau ci-après.

Mesures du groupe d'exploitation	Comptables en 2023	Ajustés aux fins de rémunération pour 2023 ¹⁾²⁾		Incidence sur la rémunération variable
PE Canada (50 %) ¹⁾				
Bénéfice net de PE Canada ¹⁾	3 718 millions de dollars	3 839 millions de dollars	Légèrement inférieur à notre objectif en raison d'une hausse des charges et de la dotation à la provision pour pertes sur créances liée aux prêts douteux, qui ont été partiellement annulées par une hausse des revenus	La performance en fonction d'objectifs financiers constitue une combinaison à parts égales de la performance pour chaque groupe d'exploitation et pour l'ensemble de la Banque (se reporter à la page 72 afin d'obtenir des renseignements sur la performance financière pour l'ensemble de la Banque pour 2023)
Rendement des capitaux propres de PE Canada	26,9 %	27,8 %	Légèrement inférieur à notre objectif en raison d'une baisse du bénéfice net, pour les raisons indiquées ci-dessus	
Ratio d'efficacité de PE Canada ¹⁾	44,1 %	43,9 %	Inférieur à notre objectif en raison d'une hausse des charges, qui a été partiellement annulée par une hausse des revenus	
PE États-Unis (50 %) (en équivalent en dollars américains)¹⁾				
Bénéfice net de PE États-Unis ¹⁾	2 018 millions de dollars	2 260 millions de dollars	Inférieur à notre objectif en raison d'une baisse des revenus	
Rendement des capitaux propres de PE États-Unis	9,6 %	10,8 %	Inférieur à notre objectif en raison d'une baisse du bénéfice net, pour les raisons indiquées ci-dessus	
Ratio d'efficacité de PE États-Unis (bic) ¹⁾	58,4 %	55,0 %	Inférieur à notre objectif en raison d'une baisse des revenus et d'une hausse des charges	

1) Les mesures et les ratios ajustés, y compris les mesures présentées pour PE États-Unis en dollars américains et sur une base d'imposition comparable (bic), ne constituent pas des montants ou des ratios conformes aux PCGR indiqués à la page 73 de la présente circulaire, à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières », qui figure à la page 28 de notre Rapport de gestion annuel 2023, et aux rubriques qui portent sur l'analyse des résultats de PE Canada et de PE États-Unis, qui figurent respectivement aux pages 46 et 50 de notre Rapport de gestion annuel 2023. Les rapprochements du bénéfice net ajusté, du rendement des capitaux propres, du ratio d'efficacité et du ratio d'efficacité (bic) de PE Canada et de PE États-Unis sont présentés aux rubriques qui portent sur l'analyse des résultats de PE Canada et de PE États-Unis de notre Rapport de gestion annuel 2023, qui est intégré par renvoi aux présentes. Le Rapport de gestion annuel 2023 peut être consulté sur SEDAR+, à www.sedarplus.ca, et sur notre site Web, à www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/accueil. Les données financières présentées sont en date du 31 octobre 2023 et ne reflètent pas les reclassifications de certains résultats et de certaines mesures de nature financière avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2023.

2) Les résultats et les mesures ajustés au titre de la rémunération excluent également la dotation à la provision pour (recouvrement de) pertes sur créances liée aux prêts productifs. Pour l'exercice 2023, la dotation à la provision pour pertes sur créances liées aux prêts productifs s'élevait à 106 millions de dollars (146 millions de dollars avant impôts) pour PE Canada et la dotation à la provision pour pertes sur créances liées aux prêts productifs s'élevait à 71 millions de dollars américains (97 millions de dollars américains avant impôts) pour PE États-Unis.

Rémunération en 2023

Une rémunération variable de 4,650 millions de dollars américains a été attribuée à M^{me} Johansson pour 2023.

Le comité a déterminé l'attribution de M^{me} Johansson en tenant compte de sa rémunération cible, de la performance de la Banque et de son groupe d'exploitation, des réalisations liées à la raison d'être et à la stratégie de la Banque et de notre RTCP sur trois ans. Le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable, compte tenu des ajustements recommandés par la direction pour tenir compte d'éléments secondaires, s'est chiffré à 100 %.

Le comité a évalué la performance de M^{me} Johansson en fonction de ses objectifs individuels pour l'exercice et n'a pas ajusté son attribution par rapport au montant global établi.

Une tranche de 30 % de la rémunération variable de M^{me} Johansson a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 70 % a été reportée et versée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du RCP ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M^{me} Johansson recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2026.

Une tranche de 70 % de la rémunération variable de M ^{me} Johansson pour 2023 est reportée.	(\$ CA)	2023	2022	2021
	Rémunération fixe			
	Salaire	600 000	600 000	600 000
Rémunération variable				
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	1 395 000	1 450 800	1 220 000
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme - reporté)	2 790 000	2 901 600	2 513 200
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme - reporté)	465 000	483 600	414 800
	Attribution non récurrente de DVAAR	—	—	300 000
	Rémunération directe totale	5 250 000	5 436 000	5 048 000

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

Propriété d'actions

M^{me} Johansson 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 2023

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA	Propriété totale d'actions	Nombre total
						d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5x le salaire de base	2 191 110 \$	314 709 \$	8 998 008 \$	3 678 066 \$	15 181 893 \$	25,30

Régime de retraite

M^{me} Johansson participe à ce qui suit :

- le régime de retraite à prestations déterminées de BMO - Canada, qui est un régime de retraite 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 hauts dirigeants, des directeurs généraux désignés et des dirigeants désignés.

Les prestations de retraite normales annuelles globales de M^{me} Johansson 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 du Régime de pensions du Canada (RCP), 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, plus 0,75 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen multiplié par ses années de cotisation, parce qu'elle a choisi d'augmenter une partie de ses prestations de retraite en versant des cotisations volontaires;
- les prestations de retraite attribuées au régime de retraite de BMO - Canada 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 de la retraite qui précède l'âge de 65 ans), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- la portion versée par le régime de retraite de BMO - Canada et le régime complémentaire est versée sous forme de paiements périodiques.

Les prestations de retraite annuelles de M^{me} Johansson totalisent à ce jour 100 839 \$ et sont payables sans réduction à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M^{me} Johansson accumulera des années de service décomptées et des gains supplémentaires. Se reporter à la page 93 pour de plus amples renseignements à ce sujet.



Steve Tennyson

Chef de la technologie et des opérations

M. Tennyson a été nommé chef, Technologies et opérations en novembre 2018 et est membre du Comité de direction de la Banque. Il est responsable des systèmes technologiques, des opérations, de l'infrastructure, de l'unité des crimes financiers et des groupes de gestion des données de la Banque à l'échelle mondiale. Le groupe Technologie et opérations stimule l'innovation au sein de la Banque, en partenariat avec les dirigeants, afin d'utiliser la technologie comme un levier stratégique pour assurer la croissance de l'entreprise et offrir une expérience client exceptionnelle.

Auparavant, M. Tennyson était le vice-président à la direction et chef, Technologies de l'information, BMO Groupe financier. Avant d'entrer au service de BMO, il a occupé le poste de premier vice-président, Technologie, Marchés de détail au sein de CIBC et auparavant, celui de premier vice-président et chef de l'information au sein de la Banque TD. M. Tennyson est titulaire d'un baccalauréat de l'Université Western Ontario et d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de l'Université York. Il détient également le titre d'analyste financier agréé (CFA) octroyé par le CFA Institute.

Performance pour 2023

Le leadership de M. Tennyson a contribué à la réussite de la Banque à l'égard des principales priorités stratégiques de 2023. Il a notamment :

- dirigé l'intégration technologique réussie de Bank of the West, réalisant la transition vers BMO de près de deux millions de clients de Bank of the West, ainsi que leurs comptes, leurs produits financiers et leur relation bancaire en ligne, converti plus de 500 applications de Bank of the West, et intégré les collègues de Bank of the West aux processus et aux systèmes internes de BMO, et le suivi de la réalisation des synergies post-conversion et des objectifs d'intégration.
- fait progresser la représentation des fournisseurs diversifiés de BMO grâce à l'augmentation continue de notre part des dépenses totales auprès de fournisseurs appartenant à des groupes diversifiés pour le groupe Technologie et opérations, ce qui nous a permis d'atteindre nos objectifs de financement ambitieux. ●
- continué d'investir dans l'infrastructure technologique de BMO et de maintenir des plateformes capables de fonctionner à des niveaux élevés de fiabilité opérationnelle et de résilience afin d'offrir aux clients une expérience en ligne harmonieuse sur tous les canaux numériques, et de donner aux employés les moyens de détecter et de contrer les menaces de cybersécurité en Amérique du Nord, en Europe et en Asie afin de contribuer à la sécurité des données des clients et des employés. ●
- fait progresser la stratégie de BMO, Le numérique au premier plan, en faisant migrer un certain nombre d'applications clés vers le nuage et en améliorant la résilience numérique de la Banque.

Les réalisations individuelles suivies du symbole ● se rapportent aux sujets les plus pertinents en matière de développement durable, tels qu'ils sont décrits dans le Rapport de durabilité de BMO.

Rémunération en 2023

Une rémunération variable de 4,093 millions de dollars a été attribuée à M. Tennyson pour 2023.

Le comité a déterminé l'attribution de M. Tennyson en tenant compte de sa rémunération cible, de la performance globale de la Banque eu égard aux trois objectifs financiers, des réalisations liées à la raison d'être et à la stratégie de la Banque et de notre RTCP sur trois ans. Le multiplicateur calculé afin d'établir le montant global de la rémunération variable, compte tenu des ajustements recommandés par la direction pour tenir compte d'éléments secondaires, s'est chiffré à 95 %. En outre, la direction a recommandé une attribution unique de 150 000 \$ sous forme de DVAAR, pour reconnaître son leadership à l'égard de la résilience et de la stabilité du contexte technologique au cours de l'année.

Le comité a évalué la performance de M. Tennyson en fonction de ses objectifs individuels pour l'exercice et a approuvé la rémunération recommandée par la direction.

Une tranche de 29 % de la rémunération variable de M. Tennyson a été attribuée à titre d'incitatif à court terme (prime en espèces annuelle). La tranche restante de 71 % a été reportée et versée sous forme d'options d'achat d'actions, de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR) et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont ajustés de nouveau en fonction de la performance avant d'être versés. Le nombre de DVAR qui seront ultimement acquis dépendra du rendement des capitaux propres (RCP) ajusté moyen sur trois ans de BMO comparativement au RCP planifié. La somme en espèces que M. Tennyson recevra réellement au titre de ses attributions différées dépendra également du cours de nos actions au moment de l'acquisition et de l'exercice, à compter de 2026.

Une tranche de 71 % de la rémunération variable de M. Tennyson pour 2023 est reportée.	(\$ CA)	2023	2022	2021
	Rémunération fixe			
	Salaire	600 000	600 000	600 000
Rémunération variable				
	Prime en espèces (incitatif à court terme)	1 182 750	1 506 450	984 000
	Droits à la valeur d'actions liés au rendement (incitatif à moyen terme - reporté)	2 168 375	2 761 825	2 060 250
	Options d'achat d'actions (incitatif à long terme - reporté)	591 375	753 225	522 750
	Attribution non récurrente de DVAAR	150 000	—	—
Rémunération directe totale		4 692 500	5 621 500	4 167 000

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

Propriété d'actions

M. Tennyson 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 2023

Multiple requis	Actions	DVAAR	DVAR	DDVA	Propriété totale d'actions	Nombre total
						d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5x le salaire de base	3 325 605 \$	—	7 638 999 \$	3 190 123 \$	14 154 727 \$	23,59

Régime de retraite

M. Tennyson participe à ce qui suit :

- le régime de retraite à prestations déterminées de BMO – Canada, qui est un régime de retraite 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 hauts dirigeants, des directeurs généraux désignés et des dirigeants désignés.

Les prestations de retraite normales annuelles globales de M. Tennyson 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 du Régime de pensions du Canada (RCP), 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;
- les prestations de retraite attribuées au régime de retraite de BMO – Canada 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 de la retraite qui précède l'âge de 65 ans), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- la portion versée par le régime de retraite de BMO – Canada et le régime complémentaire est versée sous forme de paiements périodiques.

Les prestations de retraite annuelles totales de M. Tennyson cumulées à ce jour s'élèvent à 73 209 \$ et sont payables à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Tennyson accumulera des années de service décomptées et des gains supplémentaires. Se reporter à la page 93 pour de plus amples renseignements à ce sujet.

Tableaux de la rémunération de la haute direction et autre information financière

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	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options ¹⁾²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres	Valeur du régime de retraite ⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels ³⁾ (\$)			
Darryl White Chef de la direction	2023	1 100 000	5 890 000	1 520 000	2 707 500	1 264 195	56 091	12 537 786
	2022	1 000 000	6 322 250	1 845 250	3 327 500	1 734 683	55 823	14 285 506
	2021	1 000 000	6 426 750	1 875 750	3 382 500	1 933 864	256 873	14 875 737
Tayfun Tuzun Chef des finances	2023	809 520	2 010 852	309 362	769 044	35 302	0	3 934 080
	2022	775 080	2 301 215	341 523	742 462	32 618	0	4 192 898
	2021	722 285	2 225 252	330 249	733 467	43 311	5 711 336	9 765 900
Dan Barclay Chef de la direction et chef – BMO Marchés des capitaux	2023	600 000	3 851 100	1 098 900	2 376 000	97 500	2 250	8 025 750
	2022	600 000	4 536 000	1 207 500	2 656 500	97 500	2 250	9 099 750
	2021	600 000	4 728 000	1 107 000	2 952 000	97 500	2 394	9 486 894
Ernie Johannson Chef, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord	2023	600 000	2 790 000	465 000	1 395 000	65 923	2 250	5 318 173
	2022	600 000	2 901 600	483 600	1 450 800	91 923	408 484	5 936 407
	2021	600 000	2 813 200	414 800	1 220 000	102 370	328 516	5 478 886
Steve Tennyson Chef de la technologie et des opérations	2023	600 000	2 318 375	591 375	1 182 750	71 078	2 250	4 765 828
	2022	600 000	2 761 825	753 225	1 506 450	88 641	2 250	5 712 391
	2021	600 000	2 060 250	522 750	984 000	95 395	2 394	4 264 789

La rémunération en espèces et la valeur de certains régimes de retraite versés en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change moyens indiqués ci-après pour chaque exercice : 1,00 \$ US = 1,3492 \$ CA en 2023; 1,00 \$ US = 1,2918 \$ CA en 2022 et 1,00 \$ US = 1,2554 \$ CA en 2021.

Les attributions de titres de capitaux propres en dollars américains ont été converties en dollars canadiens selon les taux de change au comptant à la fin de novembre indiqués ci-après pour chaque exercice : 1,00 \$ US = 1,35685 \$ CA en 2023; 1,00 \$ US = 1,34405 \$ CA en 2022 et 1,00 \$ US = 1,27855 \$ CA en 2021.

1) Les attributions fondées sur des options et les 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 2023, 2022 et 2021. L'attribution non récurrente de DVAAR de M. Tennyson pour l'exercice 2023 lui a été attribuée en janvier 2024. 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 2021, entre le 1^{er} novembre 2020 et le 31 octobre 2021. Les attributions de titres de capitaux propres octroyées en dollars américains pendant la période indiquée ci-après ont été converties en dollars canadiens selon le taux de change au comptant à la fin de novembre indiqué ci-après pour 2020 : 1,00 \$ US = 1,29635 \$ CA.

- La valeur des options octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. White : 1 326 750 \$; M. Barclay : 850 000 \$; M^{me} Johannson : 310 000 \$ et M. Tennyson : 370 000 \$.
- La valeur des attributions fondées sur des actions octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. White : 4 545 750 \$; M. Barclay : 3 380 000 \$; M^{me} Johannson : 1 850 000 \$ et M. Tennyson : 1 460 000 \$.

2) BMO a utilisé une méthode d'évaluation de la juste valeur de la rémunération moyenne sur cinq ans. Un tiers consultant a préparé une estimation de la valeur des options pour 2023. Le consultant a utilisé un modèle d'établissement des prix binomial, qui constitue une méthode d'évaluation couramment utilisée et il s'est fondé sur des hypothèses clés aux fins du calcul de la valeur des options : rendement en dividendes historique : 3,81 %; volatilité du cours des actions historique : 19,08 %; taux de rendement sans risque : 3,5 % et durée des

options : 10 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur de rémunération de chaque option octroyée aux membres de la haute direction visés en décembre 2023 est de 14,22 \$ 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, *Païement fondé sur des actions*. Pour les options octroyées en 2023, une méthode binomiale d'établissement du prix des options a été utilisée avec les hypothèses suivantes : rendement en dividendes prévu : de 4,5 %; volatilité prévue du cours des actions de la Banque : 17,5 %; taux de rendement sans risque : 3,3 % et durée prévue jusqu'à l'exercice : de 6,5 ans à 7,0 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur moyenne pondérée de chaque option octroyée en décembre 2023 est d'environ 15,33 \$ par option. Pour les options octroyées en décembre 2022, des différences dans les hypothèses similaires ont donné lieu à une valeur de rémunération de 14,68 \$ et à une valeur comptable de 18,94 \$.

- 3) Les hauts dirigeants peuvent reporter une partie de leurs attributions en espèces à court terme et recevoir plutôt des droits différés à la valeur d'actions (DDVA). M^{me} Johannson a choisi de reporter la moitié de son attribution incitative en espèces à court terme pour 2023 et de la recevoir sous forme de DDVA.
- 4) 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 93 et 94 pour obtenir des renseignements au sujet de ces régimes et obligations de retraite). La valeur du régime de retraite de M. Tuzun comprend les cotisations au régime d'épargne 401(k) des employés ainsi qu'au régime d'épargne non admissible. Le régime de retraite de M. Barclay comprend les cotisations au titre du régime de retraite à cotisations déterminées de BMO Nesbitt Burns et la cotisation additionnelle à titre de chef de groupe.
- 5) 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, des allocations ou des avantages sociaux imposables d'au moins 50 000 \$, ou 10 % du salaire annuel total (selon le moins élevé des deux). En ce qui concerne M. Darryl White pour l'exercice 2023, ce montant comprend son allocation de cadre de 36 000 \$.

Attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des actions en cours

Les tableaux ci-après présentent 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 2023.

Nom	Date d'octroi	Attributions fondées sur des options				
		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⁾
Darryl White	16 déc. 2013	0	68,60 \$	16 déc. 2023	0 \$	439 305 \$
	15 déc. 2014	15 876	78,09 \$	15 déc. 2024	423 889 \$	
	14 déc. 2015	44 960	77,23 \$	14 déc. 2025	1 239 098 \$	
	19 déc. 2016	46 440	96,90 \$	19 déc. 2026	366 412 \$	
	18 déc. 2017	40 919	100,63 \$	18 déc. 2027	170 223 \$	
	17 déc. 2018	80 559	89,90 \$	17 déc. 2028	1 199 524 \$	
	16 déc. 2019	92 639	101,47 \$	16 déc. 2029	307 561 \$	
	14 déc. 2020	101 172	97,14 \$	14 déc. 2030	773 966 \$	
	24 déc. 2021	115 292	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
	15 déc. 2022	125 723	122,31 \$	15 déc. 2032	0 \$	
Total		663 580			4 480 673 \$	439 305 \$
Tayfun Tuzun	24 déc. 2021	20 300	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
	15 déc. 2022	23 270	122,31 \$	15 déc. 2032	0 \$	
Total		43 570			0 \$	0 \$
Dan Barclay	19 déc. 2016	16 694	96,90 \$	19 déc. 2026	131 716 \$	
	18 déc. 2017	16 076	100,63 \$	18 déc. 2027	66 876 \$	
	17 déc. 2018	17 381	89,90 \$	17 déc. 2028	258 803 \$	
	16 déc. 2019	77 199	101,47 \$	16 déc. 2029	256 301 \$	
	14 déc. 2020	64 817	97,14 \$	14 déc. 2030	495 850 \$	
	24 déc. 2021	68 042	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
	15 déc. 2022	82 271	122,31 \$	15 déc. 2032	0 \$	
Total		342 480			1 209 546 \$	0 \$
Ernie Johannson	16 déc. 2013	0	68,60 \$	16 déc. 2023	0 \$	330 738 \$
	15 déc. 2014	3 522	78,09 \$	15 déc. 2024	94 037 \$	
	14 déc. 2015	4 676	77,23 \$	14 déc. 2025	128 871 \$	
	19 déc. 2016	4 553	96,90 \$	19 déc. 2026	35 923 \$	
	18 déc. 2017	5 554	100,63 \$	18 déc. 2027	23 105 \$	
	17 déc. 2018	11 124	89,90 \$	17 déc. 2028	165 636 \$	
	16 déc. 2019	17 083	101,47 \$	16 déc. 2029	56 716 \$	
	14 déc. 2020	23 640	97,14 \$	14 déc. 2030	180 846 \$	
	24 déc. 2021	25 496	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
	15 déc. 2022	32 950	122,31 \$	15 déc. 2032	0 \$	
Total		128 598			685 134 \$	330 738 \$
Steve Tennyson	16 déc. 2013	0	68,60 \$	16 déc. 2023	0 \$	1 050 661 \$
	15 déc. 2014	7 908	78,09 \$	15 déc. 2024	211 144 \$	
	14 déc. 2015	9 072	77,23 \$	14 déc. 2025	250 024 \$	
	19 déc. 2016	8 803	96,90 \$	19 déc. 2026	69 456 \$	
	18 déc. 2017	8 184	100,63 \$	18 déc. 2027	34 045 \$	
	17 déc. 2018	20 857	89,90 \$	17 déc. 2028	310 561 \$	
	16 déc. 2019	22 996	101,47 \$	16 déc. 2029	76 347 \$	
	14 déc. 2020	28 215	97,14 \$	14 déc. 2030	215 845 \$	
	24 déc. 2021	32 131	135,58 \$	24 déc. 2031	0 \$	
	15 déc. 2022	51 320	122,31 \$	15 déc. 2032	0 \$	
Total		189 486			1 167 422 \$	1 050 661 \$

1) 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.

2) 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 2023 (104,79 \$).

3) La valeur des options exercées correspond au produit reçu au cours de l'exercice 2023 de l'exercice d'options octroyées au cours des exercices antérieurs, déduction non faite des impôts et commissions.

Attributions fondées sur des actions

Nom	Date d'octroi	Régime	Nombre d'actions ou de droits non acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (non payées ou distribuées)		Nombre d'actions ou de droits acquis ⁴⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ⁵⁾
Darryl White	14 déc. 2015	DDVA attribués				14 294	1 497 825 \$
	19 déc. 2016	DDVA attribués				13 769	1 442 862 \$
	18 déc. 2017	DDVA attribués				16 046	1 681 417 \$
	14 déc. 2020	DVAR	56 608	5 931 919 \$			
	13 déc. 2021	DVAR	50 056	5 245 411 \$			
	15 déc. 2022	DVAR	50 235	5 264 176 \$			
			DDVA différés				20 794
Total			156 899	16 441 506 \$		64 903	6 801 066 \$
Tayfun Tuzun	04 janv. 2021	DDVA attribués	13 048	1 367 329 \$			
	04 janv. 2021	DVAAR	5 133	537 858 \$			
	13 déc. 2021	DVAR	17 333	1 816 300 \$			
	15 déc. 2022	DVAR	18 286	1 916 142 \$			
Total			53 800	5 637 629 \$			
Dan Barclay	14 déc. 2020	DVAR	42 091	4 410 689 \$			
	13 déc. 2021	DVAR	34 489	3 614 064 \$			
	04 janv. 2022	DVAAR	2 368	248 168 \$			
	15 déc. 2022	DVAR	33 261	3 485 443 \$			
	03 janv. 2023	DVAAR	2 903	304 200 \$			
Total			115 112	12 062 564 \$			
Ernie Johannson	14 déc. 2020	DVAR	23 038	2 414 134 \$			
	13 déc. 2021	DVAR	19 575	2 051 234 \$			
	04 janv. 2022	DVAAR	2 368	248 168 \$			
	15 déc. 2022	DVAR	23 056	2 415 996 \$			
			DDVA différés				22 614
Total			68 037	7 129 532 \$		22 614	2 369 703 \$
Steve Tennyson	15 déc. 2014	DDVA attribués				2 389	250 331 \$
	14 déc. 2015	DDVA attribués				2 291	240 120 \$
	19 déc. 2016	DDVA attribués				1 977	207 181 \$
	18 déc. 2017	DDVA attribués				1 797	188 319 \$
	14 déc. 2020	DVAR	18 181	1 905 209 \$			
	13 déc. 2021	DVAR	16 047	1 681 543 \$			
	15 déc. 2022	DVAR	21 945	2 299 614 \$			
			DDVA différés				15 877
Total			56 173	5 886 366 \$		24 331	2 549 713 \$

4) Le nombre d'actions ou de droits qui ont été acquis représente : i) le montant total 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, ii) les DDVA attribués qui ont été acquis et iii) les équivalents de dividendes gagnés sous forme de DDVA supplémentaires.

5) La valeur des actions en circulation ou des droits en cours pour les DDVA, les DVAAR et les DVAR est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire de BMO à la TSX le 31 octobre 2023 (104,79 \$).

La valeur des DVAR ne tient compte d'aucun ajustement lié à la performance. La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis qui n'ont pas été payées ou distribuées représente : i) le montant total 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; ii) les DDVA attribués dont les droits ont été acquis et iii) les équivalents de dividendes gagnés sous forme de DDVA supplémentaires.

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 2023.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice ³⁾ (\$)
Darryl White	2 125 276	7 370 056	2 707 500
Tayfun Tuzun	—	618 837	769 044
Dan Barclay	1 006 631	7 409 259	2 376 000
Ernie Johannson	334 566	2 571 680	1 395 000
Steve Tennyson	540 785	2 234 540	1 182 750

- 1) 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 ordinaires de BMO à la TSX à la date d'acquisition.
- 2) 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 2022 pour les attributions fondées sur des DVAAR et DVAR, ainsi que de la moyenne sur 10 jours d'une action ordinaire de BMO à la TSX calculée au 1^{er} décembre 2022 pour les attributions fondées sur des DDVA. À l'acquisition, les attributions fondées sur

des DVAR reçues par M. White, M. Barclay, M^{me} Johannson et M. Tennyson avaient été déterminées à l'aide d'un facteur d'évaluation de la performance de 107 %, en fonction du rendement des capitaux propres ajusté moyen sur trois ans de la Banque de 14,6 %, comparativement à la cible de 13,9 % fixée au début de la période de rendement. La fourchette complète de la cible variait d'un seuil de 11,9 % à un maximum de 15,9 %.

- 3) Cette colonne représente les attributions en espèces annuelles pour 2023. Le tableau comprend le montant intégral de la prime en espèces annuelle même si une portion de celle-ci a été volontairement reportée et versée sous forme de DDVA. La somme attribuée à M. Tuzun a été convertie en dollars canadiens à l'aide d'un taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,3492 \$ CA en 2023.

Prestations de retraite

Tableau des régimes de retraite à prestations déterminées

Trois des membres de la haute direction visés participent à un régime de retraite à prestations déterminées parrainé par la Banque. M. Tuzun participe au régime au régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris et au régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp. et M. Barclay participe au régime de retraite des employés et au régime d'épargne non admissible de BMO Nesbitt Burns, qui sont des régimes à cotisations déterminées. 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, à l'âge normal de la retraite (estimatives) et à l'âge de 65 ans (estimatives) – et les obligations cumulées au titre des prestations déterminées.

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables ¹⁾²⁾ (\$)			Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice ⁴⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁵⁾ (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁶⁾ (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ⁴⁾ (\$)
		À la fin de l'exercice ³⁾	À l'âge normal de la retraite	À 65 ans				
Darryl White	7,00	754 842	1 250 000	1 250 000	6 040 829	1 264 195	-18 884	7 286 140
Ernie Johannson	11,64	100 839	163 026	163 026	819 705	65 923	22 266	907 894
Steven Tennyson	12,10	73 209	94 186	94 186	747 871	71 078	12 597	831 546

- 1) Les prestations annuelles payables comprennent tous les droits à pension obtenus de la Banque.
- 2) Toutes les prestations annuelles indiquées pour M^{me} Johannson et M. Tennyson reflètent les gains en date du 31 octobre 2023.
- 3) 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.
- 4) 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 dont il est question à la note 21 des 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.

- 5) 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.
- 6) 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.

Tableau des régimes de retraite à cotisations déterminées

Le tableau ci-après décrit les cotisations versées par la Banque au régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris et au régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp. pour M. Tuzun ainsi que les prestations de retraite aux termes du régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns pour M. Barclay.

Nom	Régime à cotisations déterminées Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Éléments rémunératoires ¹⁾ (\$)	Régime à cotisations déterminées Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Tayfun Tuzun ²⁾	123 939	35 302	198 227
Dan Barclay	342 777	97 500	458 370

1) Les éléments rémunératoires comprennent uniquement les cotisations versées par la Banque au régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns pour le compte de M. Barclay ainsi qu'au régime d'épargne 401(k) de BMO et au régime d'épargne non admissible des employés de BMO Financial Corp. pour le compte de M. Tuzun. Ces deux régimes prévoient des « revenus de placement supérieurs au marché » et les montants indiqués pour M. Tuzun ont été convertis à l'aide du taux de change mentionné dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération. Le régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns exige que les participants versent 2 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 3 000 \$ et que la Banque verse 4 % de leurs gains jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 4 500 \$. La Banque verse une cotisation équivalant à 100 % des cotisations volontaires supplémentaires correspondant à 2 % des gains du participant, jusqu'à concurrence d'un montant de 3 000 \$ par année. À titre de chef de groupe, M. Barclay reçoit une cotisation additionnelle de la Banque correspondant à 18 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 90 000 \$. Lorsqu'elles atteignent les plafonds désignés, ces cotisations sont

versées dans un compte théorique non enregistré et non capitalisé. Le régime d'épargne 401(k) de BMO prévoit le versement d'une cotisation correspondant à 2 % des gains du participant, jusqu'à concurrence de gains maximums de 330 000 \$ en 2023 et la Banque verse une cotisation équivalant à la totalité des cotisations supplémentaires correspondant à 5 % de ses gains (maximum de 330 000 \$ en 2023). Le régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp. prévoit une cotisation de base correspondant à 2 % des gains en sus du plafond 401(k) de 330 000 \$, jusqu'à concurrence d'un montant de 500 000 \$ ainsi qu'une cotisation équivalant à 100 % des cotisations supplémentaires correspondant à 5 % du salaire en sus du plafond, jusqu'à concurrence de 500 000 \$ ou de 170 000 \$ en 2023.

2) Les valeurs accumulées de M. Tuzun ont été converties en dollars canadiens à l'aide des taux au comptant de 1,00 \$ US = 1,3868 \$ CA au 31 octobre 2023 et de 1,00 \$ US = 1,3625 \$ CA au 31 octobre 2022. La valeur des éléments rémunératoires a été convertie en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,3492 \$ CA à la fin de l'exercice 2023.

Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Le tableau ci-après explique comment les éléments du programme de rémunération de la haute direction 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.¹⁾

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
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 de non-concurrence ²⁾ 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 ou 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	Annulation de toutes les options dont les droits ne sont pas acquis. Expiration des 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	Expiration de toutes les options à la date d'expiration habituelle. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence, 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
			matière de non-sollicitation ou de non-concurrence ³⁾ , les options dont les droits sont acquis sont annulées. Toutefois, si l'employé a atteint l'âge de la retraite, les dispositions en matière de retraite s'appliquent.		
Droits différés à la valeur d'actions	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 ⁴⁾	Rachat des droits en cas d'acquisition ou déchéance dans les autres cas.	Rachat des droits	Les droits demeurent en cours
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 BMO – Canada. 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 ⁵⁾
Régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns Régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris Régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire
Avantages sociaux	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Avantages accessoires	Cessation	Cessation	Scénario assujéti à des négociations	Cessation	Aucun paiement supplémentaire

1) M. White, M. Tuzun, M. Barclay, M^{me} Johansson et M. Tennyson ont des contrats de travail qui précisent leurs prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle :

- M. White ne touchera aucun paiement supplémentaire en cas de démission, de cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante ou de départ à la retraite. La somme qui lui sera versée en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante correspondra à deux ans d'années de service décomptées aux termes du régime de retraite et sera majorée d'une indemnité de départ correspondant à deux fois son salaire de base actuel et sa prime en espèces cible. Il touchera un paiement en cas de changement de contrôle s'il est mis fin à son emploi sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant le changement de contrôle. Ce paiement sera le même que celui qu'il recevra en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante. Une cessation d'emploi sans cause juste et suffisante comprend une cessation d'emploi volontaire dans les 24 mois suivant un changement de contrôle si l'un des événements suivants se produit : i) une réduction importante des fonctions, responsabilités et/ou tâches du haut dirigeant ou de la personne de qui il relève, ii) une réduction importante du salaire de base du haut dirigeant ou iii) un changement d'emplacement géographique.

- M. Tuzun, M. Barclay, M^{me} Johansson et M. Tennyson ne toucheront aucun paiement supplémentaire en cas de démission, de cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante ou de départ à la retraite. La somme qui leur sera versée en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante sera une indemnité de départ correspondant à deux fois la somme en espèces totale cible (1,5 fois dans le cas de M. Tuzun).
- 2) La durée de ces restrictions en matière de non-concurrence ou de non-sollicitation, le cas échéant, est respectivement de 90 jours et de 12 mois à compter de la date prise d'effet de la cessation d'emploi. Le comité des ressources humaines peut renoncer à de tels engagements.
- 3) La durée de ces restrictions en matière de non-concurrence ou de non-sollicitation, le cas échéant, est de 18 mois à compter de la date prise d'effet de la cessation d'emploi. Le Conseil peut renoncer à de tels engagements.
- 4) Les DDVA octroyés depuis décembre 2013 dont les droits ont été acquis peuvent être frappés de déchéance en cas de cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante.
- 5) M. White a droit à des prestations de retraite bonifiées aux termes d'une entente non agréée financée par la Banque qui définit son entente de retraite globale et qui, en cas de changement de contrôle, lui donne droit à 250 000 \$.

Le tableau ci-après présente les paiements supplémentaires estimatifs qui, sauf indication contraire, pourraient être versés à chaque membre de la haute direction visé dans le cadre de chacun des scénarios de cessation d'emploi, après ceux-ci ou relativement à ceux-ci au 31 octobre 2023¹⁾. Ce tableau fait état des indemnités de départ versées aux membres de la haute direction visée dont les indemnités de départ sont régies par des contrats de travail écrits, mais n'inclut pas les sommes auxquelles un membre de la haute direction visé pourrait avoir droit en vertu de la common law ou du droit civil.

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 ²⁾ (\$)
Darryl White	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	7 900 000	0	7 900 000
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	927 747
	Prestations de retraite	0	0	250 000	0	250 000
	Total	0	0	8 150 000	0	9 077 747
Tayfun Tuzun	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	2 428 560	0	2 428 560
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	0
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	2 428 560	0	2 428 560
Dan Barclay	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	6 000 000	0	6 000 000
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	624 000
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	6 000 000	0	6 624 000
Ernie Johannson	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	3 990 000	0	3 990 000
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	209 204
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	3 990 000	0	4 199 204
Steve Tennyson	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	3 690 000	0	3 690 000
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	254 018
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	3 690 000	0	3 944 018

1) Les prestations supplémentaires estimatives calculées reposent sur l'hypothèse selon laquelle le membre de la haute direction visé a cessé d'être un employé le 31 octobre 2023. Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX le 31 octobre 2023 (104,79 \$). Les paiements supplémentaires en dollars américains ont été convertis au taux de change de 1,00 \$ US = 1,3492 \$ CA.

- Les contrats de travail de M. White, de M. Tuzun, de M. Barclay, de M^{me} Johannson et de M. Tennyson régissent leurs indemnités de départ. La cessation d'emploi sans cause juste et suffisante de M. White comprend la cessation d'emploi volontaire par le haut dirigeant dans les 24 mois suivant un changement de contrôle si l'une des situations suivantes se produit : i) une réduction importante du rôle, des responsabilités et/ou des fonctions du haut dirigeant ou de la personne dont il relève; ii) une réduction importante du salaire de base du haut dirigeant ou iii) un changement d'emplacement géographique (un « motif valable »).
- 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, reflétant la valeur réalisée dans l'hypothèse où toutes les options ont été exercées le 31 octobre 2023. 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'acquerraient pas automatiquement lors d'un changement de contrôle sans cessation d'emploi.

- Le contrat de travail de M. White régit ses prestations de retraite. Les paiements versés à M^{me} Johannson et à M. Tennyson sont régis par le régime de retraite de BMO – Canada et le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction, ceux qui sont versés à M. Barclay sont régis par le régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns et ceux qui sont versés à M. Tuzun sont régis par le régime 401(k) de BMO et par les régimes d'épargne non admissibles.
- 2) Reflète les montants advenant une cessation d'emploi sans cause juste et suffisante après un changement de contrôle ou une cessation volontaire par le membre de la haute direction pour un motif valable dans les 24 mois suivant un changement de contrôle. Les prestations prévues par la loi n'ont pas été incluses dans ce tableau. Pour connaître la définition de « changement de contrôle » aux fins du régime d'options d'achat d'actions, se reporter à la page 94. Aux fins du régime de retraite bonifié de M. White, un changement de contrôle résulte d'une fusion, d'un regroupement d'activités ou autre ou de l'achat de la Banque. Aux termes du régime de retraite bonifié, une indemnité de départ est versée uniquement 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

Le régime d'options d'achat d'actions de la Banque est le seul régime de rémunération aux termes duquel la Banque émet des titres de capitaux propres. Les actionnaires ont approuvé le régime d'options d'achat d'actions en 1995 ainsi qu'une modification

visant à augmenter le nombre d'actions pouvant être émises aux termes de celui-ci à l'assemblée annuelle des actionnaires qui a eu lieu le 31 mars 2020.

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. C'est ce qu'on appelle une offre excédentaire. 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 limitant l'offre excédentaire à au plus 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'épuisement).

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 chaque année)		
	2023	2022	2021
Offre excédentaire			
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 720 982 672	2,35 %	2,61 %	2,84 %
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	0,88 %	0,88 %	0,88 %
Taux d'épuisement			
Nombre d'options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice applicable, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré d'actions en circulation pour l'exercice applicable	0,19 %	0,15 %	0,15 %

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 2023) ce qui suit :

- les actions devant être émises à l'exercice des options en cours aux termes du régime 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.

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 droits en cours et des bons de souscription en circulation (1)	Prix d'exercice moyen pondéré des options et droits en cours et des bons de souscription en circulation (2)	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 1) (3)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	6 312 576	105,26 \$	10 619 482
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	6 312 576	105,26 \$	10 619 482

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

Admissibilité	Options attribuées à des employés de la Banque et d'entités du même groupe qu'elle (y compris des employés en congé autorisé temporaire), au gré du comité
Nombre maximum d'actions pouvant être émises	84 200 000 actions (représentant 11,68 % des actions émises et en circulation au 31 octobre 2023).
Nombre d'actions actuellement émises (dilution)	6 312 576 actions pouvant être émises à l'exercice d'options en cours (représentant 0,88 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 octobre 2023)
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission	10 619 482 actions demeurent disponibles aux fins d'émission (représentant 1,47 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 octobre 2023)
Autres restrictions	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Ligne directrice du comité (offre excédentaire)	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	<p>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'acquièrent en tranches égales de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date d'octroi. Pour les options octroyées avant décembre 2013, ils s'acquièrent en tranches égales sur une période de quatre ans à compter de leur date d'octroi. Les droits afférents aux options ne peuvent être acquis avant le premier anniversaire de la date d'octroi.</p> <p>Le comité peut indiquer, dans les relevés transmis aux participants, des modalités d'acquisition différentes (depuis 2013).</p> <p>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.</p>
Expiration des options	<p>Les options expirent au dixième anniversaire de la date d'octroi. En ce qui concerne les participants dont le départ à la retraite, le décès ou l'invalidité de longue durée survient avant le 1^{er} janvier 2020, les options expirent au dixième anniversaire de la date d'octroi ou, s'il est antérieur, au cinquième anniversaire de la date de départ à la retraite, de décès ou de l'invalidité de longue durée.</p> <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 a été octroyée à un ancien haut dirigeant peut être frappée de déchéance si l'on constate que l'ancien haut dirigeant a posé un geste préjudiciable à la Banque pendant qu'il était toujours à son service.
Déchéance en cas de concurrence	Les options peuvent être frappées de déchéance si un participant à la retraite, un participant qui souffre d'une invalidité permanente ou un participant à l'emploi duquel il a été mis fin sans cause juste et suffisante livre concurrence à la Banque ou sollicite ses employés, ses clients ou ses fournisseurs pendant la période d'interdiction.
Droits à la plus-value d'actions	Aux termes du régime, des droits à la plus-value d'actions (DPVA) peuvent être octroyés à la place d'options ou de pair avec celles-ci, en grande partie selon les mêmes modalités que les options, sauf que le cours à l'exercice des droits correspond au cours moyen pondéré des actions pour les cinq jours de bourse précédant l'exercice. À l'exercice, les DPVA permettent au porteur de recevoir un paiement en espèces correspondant à la hausse du cours d'une action de la date d'octroi à la date d'exercice. Aucun DPVA n'est en cours.
Changement de contrôle	S'il est mis fin à l'emploi d'un haut dirigeant (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 haut dirigeant 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. Les actionnaires doivent approuver les types de modifications 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 attribution (l'annulation ou la résiliation de l'attribution d'un participant à un régime avant sa date d'expiration aux fins de réémission, en faveur du même participant, sera traitée comme une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une attribution); iii) le prolongement de la durée d'une attribution 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; viii) la suppression ou la réduction du type de modifications qui nécessitent l'approbation des actionnaires 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 hauts dirigeants 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 haut dirigeant au même taux que celui qui est facturé aux clients pour l'achat de titres sur marge; iii) si un haut dirigeant 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 un haut dirigeant 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 haut dirigeant 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 haut dirigeant peuvent être récupérés si, en raison de l'inconduite ou d'une faute lourde du haut dirigeant dans la gestion du risque, BMO ou BMO Financial Corp. subit, ou pourrait subir, une perte financière, souffre d'une atteinte à sa réputation 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 36 derniers mois peuvent être récupérés en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite, réels ou éventuels, conformément à la politique de la Banque.</p> <p>À compter de 2023, advenant un redressement des états financiers annuels ou trimestriels par la Banque, les mesures de récupération s'appliqueront aux hauts dirigeants.</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 ou droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR)
Montant global des attributions	<p>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.</p> <p>Le montant global des incitatifs tient compte de la mesure d'évaluation du RCP de BMO Marchés des capitaux.</p> <p>Le montant global des incitatifs est pleinement ajusté en fonction des pertes sur prêts réelles, à l'exclusion des dotations à la provision liée aux prêts douteux et peut également être ajusté en fonction d'autres facteurs tels que le risque et la performance globale de la Banque.</p>
Forme des attributions ¹⁾	<p>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.</p> <p>La tranche en espèces des employés qui occupent un poste de directeur général ou un poste supérieur peut être volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA.</p> <p>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 à la page 101 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des employés qui prennent des risques importants.</p>

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 droits non acquis sont annulés en cas de démission. • La possibilité d'acquérir 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 un 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.
Récupération	<p>Les attributions en espèces, sous forme de DVAAR et sous forme de DDVA versées au cours des 36 derniers mois peuvent être récupérées si, en raison de l'inconduite ou d'une faute lourde d'un employé dans la gestion du risque, il est nécessaire de redresser les états financiers ou la Banque subit ou pourrait subir une perte financière importante ou souffre ou pourrait souffrir d'une atteinte à sa réputation, conformément à la politique de la Banque.</p> <p>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.</p>
1)	<p>La structure des attributions accordées aux employés de BMO Marchés des capitaux qui sont régies par la directive de l'Union européenne sur les exigences de fonds propres V est conforme à celle prescrite par la législation.</p>

Autres renseignements financiers

La présente rubrique de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction renferme de l'information au sujet des régimes de rémunération et des employés pouvant exposer la Banque à des risques importants (les régimes importants et employés qui prennent des risques importants) et est conforme aux principes et normes en matière de saines pratiques de rémunération du CSF ainsi qu'aux obligations d'information du troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

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 de la haute direction, 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 au titre de la rémunération variable sont liés aux objectifs de la Banque, aux cibles de performance des secteurs, à la raison d'être et aux priorités stratégiques, aux rendements des actionnaires et aux profils de risques;
- la performance individuelle et le respect du Code de conduite de BMO sont pris en compte dans l'établissement de la rémunération variable;
- les employés prenant des risques importants doivent reporter une tranche importante de leur rémunération variable.

(Se reporter à la rubrique « Rémunération de la haute direction », qui figure aux pages 48 et suivantes, pour obtenir des renseignements au sujet de la rémunération des hauts dirigeants et du rôle du comité.)

Régimes importants

Le comité approuve chaque année les critères de définition des régimes importants et la liste subséquente de régimes importants en tenant compte des commentaires des comités de surveillance de la direction de la Banque, composés des groupes des risques, de l'audit, des finances, des ressources humaines et des affaires juridiques et conformité réglementaire.

Trois facteurs sont pris en considération au moment de déterminer si un régime de rémunération est réputé être important :

- la question de savoir si le régime de rémunération comprend des employés qui prennent des risques importants;
- la rémunération annuelle totale versée par le régime;
- le jugement du comité de surveillance de la rémunération de l'entreprise.

Le comité approuve également ce qui suit :

- la liste des régimes importants;
- l'établissement du montant global annuel des régimes importants de rémunération variable une fois examiné par les comités de surveillance de la direction et le chef de la direction;

- les modifications apportées à l'établissement de la structure des régimes importants une fois examinées par les comités de surveillance de la direction et le chef de la direction (se reporter aux pages 55 et suivantes pour obtenir de l'information au sujet des comités de surveillance de la direction).

Employés qui prennent des risques importants

Le comité a approuvé les critères suivants qui permettent de déterminer quels sont les employés qui prennent des risques importants :

- tous les premiers vice-présidents et les employés des échelons supérieurs de la Banque;
- certains employés de BMO Marchés des capitaux, de la Direction de la trésorerie et de BMO Gestion de patrimoine qui pourraient avoir une incidence importante sur le profil de 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, les cas d'inconduite ou les rapports d'audit insatisfaisants) sont regroupés dans les évaluations de performance et les décisions en matière de rémunération;
- la rémunération variable reflète la rémunération à la performance et les mesures d'évaluation du risque appropriées;
- la rémunération reportée pour ce groupe correspond à au moins 40 % de la rémunération variable totale.

Tableaux relatifs à la rémunération des employés qui prennent des risques importants

La rémunération en espèces versée a été convertie en dollars canadiens à l'aide des taux de change moyens suivants : exercice 2023 : 1,00 \$ US = 1,3492 \$ CA, 1 £ = 1,6685 \$ CA, 1 HKD = 0,1723 \$ CA et 1 euro = 1,4507 \$ CA et exercice 2022 : 1,00 \$ US = 1,2918 \$ CA, 1 £ = 1,6186 \$ CA, 1 HKD = 0,1649 \$ CA et 1 euro = 1,3757 \$ CA.

Les attributions de titres de capitaux propres ont été converties en dollars canadiens à l'aide des taux de change au comptant à la fin de novembre suivants : exercice 2023 : 1,00 \$ US = 1,356850 \$ CA, 1 £ = 1,712752 \$ CA, 1 HKD = 0,173735 \$ CA et 1 euro = 1,477677 \$ CA et exercice 2022 : 1,00 \$ US = 1,344050 \$ CA, 1 £ = 1,620252 \$ CA, 1 HKD = 0,172198 \$ CA et 1 euro = 1,399492 \$ CA.

Rémunération directe totale attribuée au cours des exercices 2023 et 2022

Catégorie ¹⁾	2023		2022	
	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	13	206	11	178
Rémunération fixe totale (non reportée) (\$)	9 138 080	75 795 802	7 350 160	63 960 325
Rémunération variable totale				
En espèces (non reportée) (\$)	13 210 446	153 610 142	16 403 844	163 455 119
En espèces (reportée) (\$)	697 500	5 681 029	725 400	1 687 414
Fondée sur des actions (reportée) (\$)	31 087 392	174 139 567	33 696 069	181 375 465
Fondée sur des options (reportée) (\$)	5 733 500	10 104 811	7 806 598	11 255 535
Rémunération variable totale (\$) ²⁾	50 728 838	343 535 549	58 631 911	357 773 533
Rémunération directe totale (\$)	59 866 918	419 331 351	65 982 071	421 733 858

1) 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.

2) 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 2023 et 2022

Catégorie ¹⁾	2023		2022	
	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 (\$)	0	1 816 965	0	1 717 492
Droits non acquis (\$)	337 300	4 517 353	0	3 374 369
Fondée sur des actions ¹⁾²⁾				
Droits acquis (\$)	15 972 149	28 715 415	21 611 026	23 968 885
Droits non acquis (\$)	109 515 262	400 043 064	128 083 144	423 582 335
Fondée sur des options ¹⁾³⁾				
Droits acquis (\$)	8 790 132	9 170 394	26 024 586	16 327 142
Droits non acquis (\$)	2 894 477	3 971 838	23 783 199	26 913 602
Versée durant l'exercice (\$)	44 947 725	176 817 380	35 143 803	144 920 729

1) D'après le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX le 31 octobre 2023 (104,79 \$) et le 31 octobre 2022 (125,49 \$).

2) 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 2023 multiplié par le cours de clôture des actions.

3) 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 2023. 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 (des ajustements en fonction du risque, des mesures de récupération ou une annulation pour traiter des événements commerciaux qui ont dépassé les seuils de conformité ou l'appétit pour le risque). En 2023, la rémunération fondée sur des actions a fait l'objet d'une réduction de 8,9 millions de dollars en raison d'ajustements explicites provenant d'employés qui prennent des risques importants qui n'étaient pas des hauts dirigeants. En 2022, aucun ajustement explicite n'a été effectué. En 2023 et en 2022, aucun ajustement implicite n'a été effectué.

Autre rémunération versée

En 2023, des indemnités de départ de 23,7 millions de dollars ont été consenties à l'égard de 11 employés qui prennent des risques importants, et la somme de 23,8 millions de dollars a été versée à 15 employés qui prennent des risques importants. En 2022, des indemnités de départ de 13,6 millions de dollars ont été consenties à l'égard de huit employés qui prennent des risques importants, et la somme de 16,1 millions de dollars a été versée à 15 employés qui prennent des risques importants, cette somme comprend 6,3 millions de dollars supplémentaires versés à 7 employés qui prennent des risques importants supplémentaires par rapport aux chiffres déclarés en 2022. Ces sommes n'incluent pas les primes en espèces versées chaque année. 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 2023 ou 2022.

En 2023, la Banque a versé des primes garanties de 12,7 millions de dollars à cinq employés qui prennent des risques importants. Elle a également versé des primes d'entrée en fonctions de 18,4 millions de dollars à huit employés qui prennent des risques importants. En 2022, la Banque a versé des primes garanties de

9,1 millions de dollars à cinq employés qui prennent des risques importants. Elle a également versé des primes d'entrée en fonctions de 19,7 millions de dollars à cinq employés qui prennent des risques importants.

De l'information au sujet de l'indemnité de départ la plus élevée qui a été attribuée pour 2023 et 2022 a été communiquée au BSIF à titre confidentiel.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

Opérations avec des parties liées

La charte du comité d'audit et de révision indique que ce comité est responsable de ce qui suit :

- i) surveiller l'efficacité du repérage des opérations intéressées et des procédures mises en place par la direction pour les parties apparentées et visées, et surveiller le respect des lois applicables;
- ii) examiner et approuver, dans la mesure jugée appropriée les pratiques visant à repérer les opérations entre apparentés susceptibles de porter atteinte à la stabilité ou à la solvabilité de la Banque ainsi que les critères de rendement et les niveaux de référence des opérations entre apparentés;
- iii) examiner et, le cas échéant, approuver les modalités des prêts consentis à des apparentés qui excèdent les niveaux de référence établis pour de telles opérations;
- iv) examiner les rapports présentés au comité d'audit et de révision sur les opérations entre apparentés et parties visées.

Pour l'exercice clos le 31 octobre 2023, le chef de la conformité de BMO a informé le comité d'audit et de révision qu'aucune opération ne devait être signalée au comité d'audit et de révision ni approuvée par celui-ci, et il a attesté de l'efficacité des procédures utilisées par la Banque et ses filiales désignées afin de repérer et de surveiller les opérations entre apparentés et parties visées aux fins de conformité avec les lois applicables.

Prêts

À notre connaissance, au 31 janvier 2024, aucun de nos administrateurs, candidats aux postes d'administrateur, membres de la haute direction et employés qui sont actuellement ou étaient par le passé au service de la Banque ni aucune des personnes avec lesquelles ils ont respectivement des liens ne devaient une somme d'argent à BMO ou à ses filiales, si ce n'est un prêt de caractère courant. De plus, à notre connaissance, aucun prêt impayé n'a été contracté auprès d'une autre entité qui fait 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 BMO 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.

Le tableau ci-après fait état des prêts contractés par une personne qui est ou était, durant l'exercice terminé le plus récent, un administrateur ou un membre de la haute direction de BMO, un candidat à un poste d'administrateur de BMO ou une personne avec lesquelles celui-ci a des liens, sauf des prêts de caractère courant (terme défini dans la législation en valeurs mobilières) et des prêts qui ont été entièrement remboursés à la date de la présente circulaire. Nous ne sommes pas tenus de divulguer les prêts de caractère courant (terme défini dans la législation en valeurs mobilières canadienne).

Nom et occupation principale	Participation de la Banque ou de la filiale	Somme impayée la plus élevée au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2023	Somme impayée au 31 janvier 2024	Nombre de titres achetés grâce à l'aide financière au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2023	Montant annulé (remise de dette) au cours de l'exercice clos le 31 octobre 2023
Sharon Haward-Laird Conseillère générale	Banque de Montréal (prêteur)	2 479 131,91 \$	2 016 033,41 \$ ¹⁾	—	0 \$
Steve Tennyson Chef de la technologie et des opérations	Banque de Montréal (prêteur)	0 \$	3 206 497,22 \$ ²⁾	—	0 \$

1) La somme tient compte de ce qui suit : a) un prêt hypothécaire traditionnel dont le solde est de 1 624 686,26 \$ et qui est garanti par un prêt hypothécaire fermé à taux fixe d'une durée de 5 ans sur une résidence, qui porte intérêt au taux de 1,93 % et dont la date d'échéance est le 1^{er} juin 2026; et b) un prêt hypothécaire traditionnel dont le solde est de 391 317,15 \$ et qui est garanti par un prêt hypothécaire fermé à taux fixe d'une durée de 5 ans sur une résidence secondaire, qui porte intérêt au taux de 3,49 % et dont la date d'échéance est le 1^{er} février 2024.

2) Un prêt hypothécaire traditionnel qui est garanti par un prêt hypothécaire à taux variable d'une durée de 5 ans sur une résidence, qui porte intérêt au taux préférentiel de 0,60 %. Le 31 janvier 2024, le taux préférentiel s'établissait à 7,2 %, de sorte que le taux global au 31 janvier s'établit à 7,7 %, l'échéance étant le 1^{er} janvier 2029.

Le tableau ci-après présente, au 31 janvier 2024, l'encours total des prêts que nous ou nos filiales avons consenti aux employés :

	Consentis par nous ou nos filiales
Montant total des prêts (sauf les prêts de caractère courant)	17 825 683,75 \$

Assurance

Nous payons l'assurance responsabilité de nos administrateurs et dirigeants afin de leur offrir une protection dans des circonstances où nous n'indemnisons pas ou ne sommes pas autorisés à indemniser nos administrateurs et dirigeants pour leurs actes et omissions.

Cette protection est de 450 000 000 \$, n'est assujettie à aucune franchise, et nous la renouvelons chaque année. Nous avons payé une prime nette de 2,44 millions de dollars pour renouveler cette protection en 2024.

Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

Au cours des exercices clos les 31 octobre 2021, 2022 et 2023, la Banque n'avait aucun programme de rachat d'actions en place et n'a racheté aucune de ses actions ordinaires aux fins d'annulation.

Approbation des administrateurs

Le Conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire aux fins de distribution aux actionnaires.



Paul Noble
Premier vice-président et chef des affaires juridiques, Contentieux
et secrétaire général
Le 7 février 2024

Mandat du Conseil

Le Conseil de la Banque est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires de la Banque. Afin de s'acquitter de ses responsabilités et obligations, que ce soit directement ou par l'intermédiaire de ses comités, le Conseil exerce les fonctions énoncées dans le présent document ainsi que les autres fonctions nécessaires ou appropriées. Il doit notamment :

1. Culture, raison d'être et intégrité

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

2. Gouvernance

- 2.1 prendre la responsabilité de gérance et faire appel à son expertise, ses aptitudes, ses expériences et ses compétences collectives pour sonder les membres de la direction, les superviser et leur fournir des conseils proactifs, opportuns, objectifs et judicieux;
- 2.2 élaborer l'approche de la Banque en matière de gouvernance d'entreprise, notamment par l'établissement et le maintien d'un ensemble de principes et de lignes directrices de gouvernance;
- 2.3 établir des structures et des procédures adéquates permettant au Conseil de fonctionner indépendamment de la direction;
- 2.4 mettre sur pied des comités du Conseil, nommer le président et approuver la charte de chaque comité 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 et respecter les lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil de la Banque, qui définissent les rôles et les responsabilités du Conseil et de la direction; et
- 2.7 superviser le processus selon lequel le Bureau du surintendant des institutions financières (« BSIF ») doit être rapidement informé de tout changement pouvant être apporté relativement aux membres du Conseil et aux hauts dirigeants.

3. Processus de planification stratégique

- 3.1 superviser le processus de planification stratégique de la Banque et approuver, tous les ans, une stratégie de développement qui tient compte, entre autres, des occasions et des risques liés aux activités de la Banque, de son appétit pour le risque, de sa stratégie en matière environnementale, sociale et de gouvernance, des niveaux de capitaux et de liquidités, des tendances émergentes 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'appétit pour le risque;
- 3.3 examiner, approuver et surveiller le rendement de la Banque par rapport à ses objectifs financiers, ses plans et les mesures prises, y compris la répartition du capital, les dépenses importantes et la déclaration de dividende; et
- 3.4 examiner et approuver toutes les initiatives, les décisions et les opérations importantes, de même que les opérations de financement applicables.

4. Gestion des risques, contrôles internes et structure organisationnelle

- 4.1 s'assurer que des 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 pour en faire l'évaluation et la gestion;
- 4.2 examiner et approuver, au moins une fois par année, le cadre d'appétit pour le risque (tel qu'il est 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 au moins chaque année, examiner et approuver les politiques et les pratiques importantes qui doivent respecter les 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 au moins une fois l'an, passer en revue et approuver la structure organisationnelle de la Banque; et
- 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. Communication 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 communication de l'information de la Banque, qui prévoit la diffusion en temps opportun de renseignements exacts aux analystes, aux actionnaires, aux employés et au public, de manière à satisfaire toutes les lignes directrices et les exigences juridiques 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; et
- 5.4 superviser un processus permettant aux actionnaires et aux autres parties prenantes de communiquer directement avec les administrateurs indépendants de la Banque par l'intermédiaire 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, des autres hauts dirigeants et des responsables des fonctions de surveillance;
- 6.2 sur une base annuelle, établir les attentes en matière de rendement et les objectifs de l'organisation pour le chef de la direction, suivre les progrès réalisés pour satisfaire ces attentes et, au besoin, congédier ou remplacer le chef de la direction;
- 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 et contrôler l'indépendance des administrateurs; et
- 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 susmentionnés.

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.

Mis à jour le 29 août 2023

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 a soumis huit propositions. Ces propositions et l'argumentaire du MÉDAC ainsi que les réponses de la Banque sont reproduits intégralement ci-après. Parmi les propositions du MÉDAC, les propositions n° 1 à 3 ont été soumises à votre vote. Après des discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre cinq de ses propositions au vote des actionnaires. D'autres renseignements sur ces propositions retirées se trouvent ci-après.

Proposition n° 1

Assemblées annuelles des actionnaires *en personne*

Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.

Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées¹.

Dans les Principes de gouvernance de l'OCDE, il est écrit :

« (...) il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies,

combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions². »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de Teachers', nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne³. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la Canadian Coalition for Good Governance (CCGG) et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance⁴.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO SE CONSACRE À L'ENGAGEMENT DE SES ACTIONNAIRES ET SON APPROCHE CONCERNANT LE DÉROULEMENT DES ASPECTS VIRTUELS DES ASSEMBLÉES OFFRE AUX ACTIONNAIRES PRATIQUEMENT LES MÊMES POSSIBILITÉS D'ENGAGEMENT QUE LES ASSEMBLÉES EN PERSONNE.

Le Conseil demande respectueusement aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition parce qu'elle n'est pas nécessaire, étant donné que BMO se consacre à l'engagement des actionnaires et a une approche établie en ce qui concerne le déroulement d'assemblées d'actionnaires virtuelles offrant pratiquement les mêmes possibilités de participation que les assemblées en personne.

¹ *Assemblées annuelles : dérive virtuelle*, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

² *Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d'entreprise*, Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

³ Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable - Principes du vote par procuration pour 2023, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Teachers') https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPPPProxyVotingGuidelines_2023_FR.pdf

⁴ « *Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable.* », *Say no to virtual-only shareholder meetings - they let companies duck accountability*, Catherine McCall, The Globe and Mail, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

Notre assemblée annuelle des actionnaires est une occasion importante pour nos actionnaires de participer à la gouvernance de la Banque et d'échanger avec le Conseil et la direction. Nous proposons actuellement aux actionnaires de participer aux assemblées en personne ou de façon virtuelle. BMO s'est toujours consacrée à l'engagement des actionnaires et la présence des actionnaires aux assemblées des actionnaires par des moyens virtuels n'a pas modifié cet engagement. BMO a tenu une assemblée des actionnaires entièrement virtuelle en 2020 et, pour honorer cet engagement, l'a fait de manière à faciliter la participation des actionnaires.

Les technologies émergentes offrent des possibilités considérables de faire progresser le vote des actionnaires, d'accroître la présence et la participation et, en fin de compte, d'améliorer l'expérience pour les actionnaires, tout en évitant les coûts nettement plus élevés, l'impact carbone et les risques pour la sécurité physique inhérents aux assemblées en personne. La technologie permettant d'organiser des assemblées des actionnaires virtuelles s'est avérée efficace non seulement pour préserver la participation soutenue des actionnaires aux assemblées, mais aussi pour mieux inclure nos actionnaires, où qu'ils se trouvent. D'après notre expérience, la participation en personne aux assemblées annuelles des actionnaires est en baisse et le taux de participation s'améliore globalement lorsqu'une option de participation virtuelle est proposée aux actionnaires.

Avant et également pendant les assemblées, nous fournissons aux actionnaires des renseignements sur les procédures à suivre pour poser des questions et sur la manière dont elles seront traitées. Les actionnaires ont également la possibilité de présenter des motions,

de soulever des rappels au règlement ou de répondre à des questions ou à des commentaires formulés par d'autres actionnaires, et de fournir un retour d'information direct à la direction. Lorsqu'ils assistent à l'assemblée virtuellement, les actionnaires peuvent prendre toutes ces mesures verbalement ou par le biais de fonctions de clavardage, au choix de l'actionnaire.

La Banque offre également aux auteurs de propositions d'actionnaire, y compris celles qui seront soumises au vote lors de l'assemblée et celles qui ont été retirées, la possibilité de s'exprimer sur la proposition lors de l'assemblée, selon la forme de leur choix, que l'auteur de la proposition soit présent en personne ou qu'il participe virtuellement à l'assemblée.

Il est important de noter que la proposition ne tient pas compte des circonstances extraordinaires, telles que la résurgence d'une pandémie, pendant lesquelles les assemblées en personne peuvent être interdites ou considérablement restreintes par la réglementation, ou simplement déconseillées. Par conséquent, il ne serait pas prudent d'exclure la possibilité d'assemblées uniquement virtuelles à l'avenir.

Nous notons que la politique publique soutient également l'utilisation de la technologie pour les assemblées d'actionnaires entièrement virtuelles, comme en témoigne la modification proposée par le gouvernement du Canada visant à modifier la *Loi sur les banques* pour permettre la tenue d'assemblées des actionnaires entièrement virtuelles.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition n° 2

Divulgence publique d'information non confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la Banque a reçu du MÉDAC – désormais de Vancity – des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés contre la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes de la Global Reporting Initiative (GRI)¹, la divulgation publique des données non confidentielles de la « Déclaration pays par pays » – l'Action 13² du Cadre inclusif OCDE/G20³ sur les BEPS⁴ (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de

bénéfices), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré – viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non confidentielles au grand public – comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe – constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non confidentielles de sa Déclaration pays par pays.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO FOURNIT DÉJÀ DES DÉCLARATIONS PAYS PAR PAYS COMME L'EXIGENT LES AUTORITÉS FISCALES, ET LA DIVULGATION PUBLIQUE DE CES INFORMATIONS N'APPORTERAIT PAS DE CLARTÉ NI DE RENSEIGNEMENTS UTILES AUX ACTIONNAIRES.

Le Conseil demande respectueusement aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition parce que BMO fournit déjà des déclarations pays par pays aux autorités fiscales. La divulgation publique de ces informations n'apporterait pas de clarté ou de renseignements utiles aux actionnaires, ce qui est l'une des raisons pour lesquelles elle n'est pas requise.

Nous fournissons des informations détaillées sur nos cotisations fiscales et contrôles fiscaux conformément aux normes comptables applicables, ainsi que des informations fiscales, y compris nos taux d'imposition effectifs, dans nos rapports annuels et trimestriels déposés publiquement auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission. Nous divulguons aux autorités fiscales les informations pays par

pays qui sont exigées. Nous respectons les lois et les directives fiscales pertinentes dans tous les territoires dans lesquels nous exerçons des activités. Notre conformité fiscale s'appuie sur notre Code de conduite, qui exige des employés de BMO qu'ils agissent de manière éthique et dans le respect de la loi.

Nous sommes d'avis que la divulgation d'informations financières pays par pays n'apporterait pas de précision aux actionnaires, car il existe un certain nombre de différences entre ces renseignements et les états financiers consolidés de BMO déposés publiquement, y compris des différences entre les normes comptables.

La divulgation d'informations financières pays par pays nécessiterait de fournir des données supplémentaires relatives aux entités juridiques qui sont consolidées dans nos états financiers, à l'échelle de multiples groupes d'entreprises et secteurs, ce qui, selon nous, n'est pas important, et ne fournirait pas d'informations utiles pour nos actionnaires. En outre, une telle divulgation n'est pas requise et n'est la pratique d'aucun de nos homologues du secteur des services financiers au Canada ou aux États-Unis.

1 Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, *Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative (GRI)* – Communiquer a. le ratio; b. le pourcentage d'augmentation; et : c. « **les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données** » (Nous soulignons, inclinons et graissons.) <https://www.globalreporting.org/pdf.ashx?id=T2024>

2 Action 13 – Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>

3 Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/>

4 Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>

En ce qui concerne la divulgation des ratios de rémunération, nous nous engageons à faire preuve de transparence et à offrir une rémunération équitable et concurrentielle à nos employés. Les informations que nous publions sont déjà suffisantes pour permettre aux actionnaires d'évaluer nos pratiques en matière de rémunération. Veuillez vous référer à notre réponse à la proposition

d'actionnaire n° 5 à la page 115, ainsi qu'à notre Rapport annuel 2023 et à notre Rapport de durabilité 2023.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition n° 3

Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est proposé que la banque tienne un vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

Argumentaire

Selon un sondage en ligne mené par Léger Marketing et l'Association d'études canadiennes pour La Presse Canadienne au cours du mois d'octobre 2022, 70 % des Canadiens sont inquiets ou très inquiets par rapport aux changements climatiques. Le pourcentage élevé de votes obtenu en faveur de notre proposition d'actionnaire de l'an dernier reflète bien ce souci, au pays. Aussi, ce vote est sûrement l'expression de l'interrogation des actionnaires de l'entreprise quant à l'envergure des actions posées en matière environnementale. Les récents feux de forêt et les inondations de la dernière année sont loin d'atténuer ces préoccupations et il est permis de penser qu'ils les rendront plus vives.

Un récent rapport d'Oxfam Québec sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires au pays invite les actionnaires à être plus exigeants quant aux efforts qui y sont consacrés¹. L'une des observations relevées dans le rapport mérite d'être soulignée :

« (...) non seulement aucune des grandes banques canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles

d'actifs « verts » des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables ».

Ce rapport qualifie même de relativement peu ambitieuses leurs initiatives :

« Les 850 milliards \$ CA promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non négligeables, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1 300 milliards \$ CA ».

Il nous reste peu de temps pour assainir notre environnement et laisser aux générations futures un milieu où il fera bon vivre. Il est donc important que les actionnaires puissent exprimer leur opinion sur l'envergure des gestes que nos organisations souhaitent poser au cours des prochaines années et stimulent une plus grande proactivité.

Notons qu'en France un projet de loi concernant le say on climate obligerait toutes les sociétés cotées en bourse à soumettre à leurs actionnaires leur stratégie « climat et durabilité » tous les trois ans ou en cas de modification importante².

¹ Regard inédit sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires canadiens, Hubert Rioux, Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2022 <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>

² Loi relative à l'industrie verte <https://www.vie-publique.fr/loi/289323-industrie-verte-decarbonation-projet-de-loi>

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO PUBLIE DES MISES À JOUR RIGOREUSES ET RÉGULIÈRES SUR LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES, NOTAMMENT LES QUESTIONS LIÉES AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES, DANS SON RAPPORT DE DURABILITÉ ET DANS SON RAPPORT CLIMATIQUE. BMO SE CONSACRE DÉJÀ À L'ENGAGEMENT NOTABLE DE SES ACTIONNAIRES À L'ÉGARD DE LA STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE ET CLIMATIQUE, CE QUI EST BIEN PLUS UTILE QU'UN VOTE DES ACTIONNAIRES.

Le Conseil demande respectueusement que les actionnaires votent CONTRE cette proposition parce qu'elle n'est pas nécessaire, étant donné que BMO publie des mises à jour rigoureuses et régulières sur les questions environnementales, notamment les changements climatiques, dans son Rapport de durabilité et son Rapport climatique. BMO se consacre à l'engagement notable de ses actionnaires à l'égard de la stratégie environnementale et climatique, ce qui est bien plus utile qu'un vote des actionnaires.

La direction et le Conseil ont pris des mesures concrètes afin d'élaborer et de mettre en place une stratégie climatique crédible, laquelle stratégie climatique fait partie intégrante de la stratégie globale de la Banque qui a été approuvée par le Conseil. Les politiques et les engagements actuels de BMO en matière d'environnement comprennent notre stratégie climatique, nos informations approfondies en matière de développement durable et de changements climatiques, la structure de gouvernance complète que nous avons mise en œuvre afin de contrôler et de gérer les questions liées au développement durable, y compris au climat, ainsi que le rôle actif de notre conseil et de notre direction dans la surveillance des questions en matière environnementale et climatique. Un vote consultatif sur la stratégie environnementale et climatique de BMO, même s'il n'est pas contraignant, nécessiterait la création d'une nouvelle structure de gouvernance pour l'approbation d'un élément important de notre stratégie, ce qui serait incompatible avec la responsabilité et l'obligation de rendre compte du Conseil.

Depuis 2018, nos informations sur le climat sont alignées sur les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques et notre Rapport climatique, publié chaque année, continue de l'être. Nos informations sur le climat présentent également notre plan d'action sur les changements climatiques, qui peut être consulté dans notre Rapport climatique 2023. De plus, nous avons présenté nos progrès vers l'atteinte de nos engagements sur le climat dans notre Rapport climatique 2023 et dans notre Rapport de durabilité 2023.

Notre Ambition climatique, que nous avons lancée en 2021, est un engagement harmonisé avec notre raison d'être, soit d'être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre. L'Ambition climatique de BMO repose sur la mesure et la déclaration des émissions financées et des cibles à moyen (2030) et à plus long (2050) termes qui sont établies conformément à des lignes directrices rigoureuses appuyées sur la

science. Les détails concernant notre Ambition climatique et nos objectifs sont présentés dans le Rapport climatique 2023 de BMO.

Pour soutenir notre Ambition climatique et notre engagement, BMO s'est jointe au Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) appuyé par l'Alliance bancaire Net Zéro (NZBA). La NZBA a établi un cadre de référence solide et crédible pour les banques qui souhaitent harmoniser leurs activités financières avec des objectifs en matière de changements climatiques de carboneutralité d'ici 2050. Notre approche suit la méthodologie du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), nos cibles étant fixées selon les principes de la NZBA. BMO continue d'œuvrer à la mise sur pied de nos engagements envers la NZBA, ayant notamment élaboré un plan d'action pour la transition et la présentation d'un résumé de notre approche.

De plus, BMO a adopté des paramètres d'évaluation par le Conseil des risques clés inhérents aux actifs liés au carbone, qui permettent d'évaluer notre appétit pour les risques liés aux facteurs environnementaux et sociaux. Nous avons mis en place un programme d'analyse de scénarios des risques inhérents aux changements climatiques pour répondre aux nouveautés sur le plan réglementaire dans le domaine, comme la ligne directrice B-15 du BSIF.

L'engagement et le dialogue approfondis avec les actionnaires et les parties prenantes ont contribué à éclairer notre stratégie et les mesures que nous avons prises pour la mettre en œuvre. Nous demeurons déterminés à travailler collectivement avec les parties prenantes, y compris les gouvernements, les autorités de réglementation des secteurs bancaire et des valeurs mobilières, et les actionnaires. Cette collaboration se reflète dans la mise en œuvre et l'itération continues de notre stratégie climatique afin de garantir que nos actions reflètent l'évolution des priorités des parties prenantes et y répondent. BMO estime que cet engagement continu est essentiel à la réalisation de sa raison d'être.

À la lumière de la complexité et de la profondeur de nos stratégies et de nos engagements en matière de développement durable et de climat, les actionnaires éprouveraient des difficultés à prendre une décision éclairée dans le cadre d'un vote consultatif sur les objectifs environnementaux et climatiques. En outre, contrairement aux pratiques actuelles de BMO en matière d'engagement, qui permettent de recueillir des informations significatives sur les priorités et les perspectives des investisseurs, un vote « positif ou négatif » n'apporterait que peu d'informations significatives.

Un engagement direct des actionnaires a permis aux investisseurs de communiquer clairement leur point de vue sur la stratégie de BMO en matière de développement durable et de climat, et continuera de le faire. BMO accueille ces interactions et tient compte de l'avis des actionnaires et des parties prenantes lors de l'élaboration de ces stratégies.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition n° 4

InvestNow Inc. (InvestNow) pour le compte de Gina Pappano, 7 Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6 a soumis la proposition suivante à votre vote.

Rapport sur l'incidence du désinvestissement dans le pétrole et le gaz

Proposition soumise par InvestNow Inc., organisme sans but lucratif contestant le mouvement de désinvestissement et militant pour l'investissement dans le secteur pétrolier et gazier du Canada. La présente proposition est soumise pour le compte de Gina Pappano, directrice générale d'InvestNow, actionnaire de la Banque.

RÉSOLUTION : La Banque de Montréal (« BMO ») doit commander et publier un rapport indiquant l'exposition de la Banque au

désinvestissement dans le pétrole et le gaz afin de discerner et quantifier les incidences du désinvestissement dans le secteur pétrolier et gazier au Canada sur la valeur pour les actionnaires, et exposant d'autres analyses économiques pertinentes si BMO maintient son virage vers les objectifs de carboneutralité actuellement établis.

Argumentaire

Le secteur pétrolier et gazier est attaqué de toutes parts. Des célébrités, des influenceurs sur Internet, des actionnaires activistes radicaux, des alliances financières motivées par une idéologie et des organismes sans but lucratif bien financés appellent collectivement au « désinvestissement » et encouragent la disparition du secteur pétrolier et gazier au Canada dans les 25 prochaines années.

Nous demandons à BMO de commander un rapport qui fournirait des données et des analyses au sujet de l'incidence sur les prévisions de revenu, les bénéfices et le cours des actions, et de l'incidence sur l'économie canadienne dans son ensemble, si la Banque adopte des politiques ou des lignes directrices visant à éliminer le secteur pétrolier et gazier au Canada au moyen d'une politique de désinvestissement.

Le secteur bancaire joue un rôle essentiel dans l'économie et la prospérité du Canada. Le secteur pétrolier et gazier occupe également une place centrale dans l'économie et la prospérité du

Canada. Le monde continuera d'utiliser des combustibles fossiles tout au long du présent siècle, même au-delà de 2050 malgré les efforts actuels en matière de carboneutralité. Si les sociétés énergétiques canadiennes ne sont pas en mesure d'en assurer l'approvisionnement, le pétrole et le gaz dont le monde a besoin seront fournis par des régimes autoritaires établis dans des pays non démocratiques où la réglementation est déficiente et dont les pratiques sont moins responsables et moins respectueuses de l'environnement. Les banques ne peuvent se permettre de prendre part à un stratagème conçu pour juguler un secteur qui occupe une place cruciale, non seulement pour nos propres citoyens, mais également pour la démocratie.

Le financement du secteur pétrolier et gazier au Canada est vital pour assurer le fonctionnement de l'économie, maintenir les emplois, favoriser l'innovation et réduire les émissions à l'échelle mondiale.

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE L'APPROCHE DE BMO ENVERS LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES COMPREND LE SOUTIEN AUX CLIENTS DU SECTEUR CANADIEN DE L'ÉNERGIE, ET NON LE DÉSINVESTISSEMENT, ET PARCE QUE LES ACTIONNAIRES DISPOSENT DÉJÀ DE SUFFISAMMENT D'INFORMATIONS POUR ÉVALUER LES INCIDENCES DE NOS STRATÉGIES.

Le Conseil demande respectueusement aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition parce qu'elle n'est pas nécessaire, compte tenu de l'approche de BMO relativement au climat qui prévoit du soutien aux clients dans le secteur de l'énergie au Canada, et non un désinvestissement, et du fait que l'information nécessaire est déjà communiquée aux actionnaires aux fins d'évaluation des répercussions de nos stratégies.

L'Ambition climatique de BMO est d'être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre. BMO a indiqué clairement qu'elle n'adopterait pas de stratégie de

désinvestissement en lien avec les objectifs climatiques dans le secteur du pétrole et du gaz naturel. L'engagement de la Banque est d'être le principal partenaire de nos clients dans le contexte de notre Ambition climatique, qui soutient la stratégie climatique de la Banque et est établie par le Conseil et la direction. Elle soutient également la stratégie de carboneutralité qu'a adoptée le secteur du pétrole et du gaz naturel. Notre objectif est de faire partie d'une transition qui tient compte et fait la promotion d'une économie florissante, reconnaissant que les besoins économiques et sociaux des collectivités que nous servons pourraient être touchés par des stratégies de désinvestissement susceptibles d'entraîner une transition chaotique vers une carboneutralité qui, en outre, n'ont pas d'incidence sur la réduction des émissions du monde réel.

Nous continuons de soutenir nos clients dans leurs efforts de réduction des émissions et de contribuer à l'atteinte de leur objectif au fil du temps, soit la transition de leurs activités pour soutenir une économie à faibles émissions de carbone. À cette fin, nous avons accordé la priorité à la mobilisation de nos clients en vue de

soutenir leurs plans de transition. Nous sommes également conscients du rôle que jouent les gouvernements, au moyen de politiques et de règlements, afin de s'assurer que toutes les entreprises sont habilitées à amorcer leur propre transition et à atteindre les objectifs de leur plan de transition.

La direction de BMO a communiqué publiquement notre soutien au secteur pétrolier et gazier canadien, alors que nous prenons des mesures pour soutenir la transition vers un cadre d'exploitation à faible émission de carbone. Le soutien de la Banque comprenait des déclarations publiques de nos hauts dirigeants, identifiant le Canada comme un fournisseur de choix, avec le gaz naturel liquide le plus propre et le plus éthique du monde. BMO a reconnu, dans le contexte de la transition vers une économie plus faible en carbone, que les producteurs pétroliers et gaziers nord-américains sont des chefs de file en matière d'innovations axées sur le climat et qu'ils ont des objectifs ambitieux à l'égard de la réduction des émissions, y compris les émissions de GES, les polluants atmosphériques et d'autres sources. La direction de BMO a également déclaré qu'il est nécessaire de continuer à encourager ces producteurs et d'autres producteurs de confiance parce qu'ils peuvent s'avérer des gestionnaires efficaces dotés des normes fiables et transparentes en matière de développement durable.

L'approche de la Banque est conforme à celle de l'Alliance nouvelles voies. L'Alliance nouvelles voies est une coalition des plus grands producteurs de sables bitumineux du Canada, qui exploitent environ 95 % de la production de sables bitumineux du

Canada et qui travaillent ensemble dans le cadre d'un plan visant à réduire progressivement les émissions de gaz à effet de serre (GES) provenant de la production de sables bitumineux, l'objectif étant d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

BMO est au fait du cadre réglementaire dans lequel elle exerce ses activités. Au Canada, la Loi canadienne sur la responsabilité en matière de carboneutralité est entrée en vigueur le 29 juin 2021, inscrivant dans la loi l'engagement du Canada à atteindre la carboneutralité d'ici 2050. En outre, les organismes de réglementation prudentielle des banques en Amérique du Nord et ailleurs, comme le BSIF au Canada et l'OCC aux États-Unis, ont élaboré – et continuent d'y travailler – des méthodes d'évaluation des risques de transition pour le secteur financier qui contribuent à façonner notre stratégie climatique.

L'approche de la Banque en matière d'intégration de la stratégie de carboneutralité tient compte de facteurs commerciaux et de facteurs en matière de gestion des risques et de réglementation. Ces approches et stratégies sont présentées en détail dans notre Rapport de durabilité 2023 et notre Rapport climatique 2023. Nos publications trimestrielles et annuelles fournissent aux actionnaires et aux autres une présentation approfondie sur le plan quantitatif et qualitatif de notre performance financière, notamment de l'incidence de l'ensemble de nos stratégies, y compris celles en lien avec la durabilité et le climat.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition n° 5

Vancity Investment Management, 183 Terminal Avenue, Vancouver (B.C.) V6A 4G2 a soumis la proposition suivante à votre vote.

Il est résolu

Le Conseil effectue un examen des échelons de rémunération des membres de la haute direction par rapport à l'ensemble de son personnel et, selon des frais raisonnables et en omettant les

informations exclusives, présente publiquement le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés sur une base annuelle.

Argumentaire

Les moyens de pression exercés par United Auto Workers et les talents d'Hollywood témoignent de l'insatisfaction des employés au sein de plusieurs secteurs et mettent en évidence l'écart entre les profits des sociétés et le salaire croissant de la direction par rapport à celui des travailleurs, qui s'avère insuffisant. Quelques facteurs exacerbent cette insatisfaction, soit une faible augmentation des salaires au regard de l'inflation grandissante, surtout en ce qui concerne des éléments essentiels comme le logement, l'énergie et l'alimentation¹.

L'augmentation insuffisante des salaires de la moyenne des employés par rapport à l'inflation contraste fortement avec la rémunération de la haute direction, qui continue de surpasser l'inflation et de se démarquer de la rémunération du reste des employés. Ces données sont largement accessibles et personne ne remet en question cet écart grandissant.

Si les sociétés dotées d'un faible degré de syndicalisation sont moins exposées aux moyens de pression directs des employés, elles demeurent néanmoins exposées à des répercussions financières semblables. Ces répercussions se traduisent par une augmentation du roulement du personnel et du taux d'absentéisme, ainsi que par une baisse du moral des employés. Par exemple, des recherches démontrent qu'un employé en épuisement professionnel peut entraîner des coûts correspondant à plus de 30 % de son salaire, et que le remplacement d'un employé existant peut coûter jusqu'à 400 % de son salaire annuel².

Pour mettre efficacement en place des stratégies qui augmentent la valeur de la société, les membres de la haute direction ont besoin d'employés engagés qui réaliseront leur vision. De nombreuses études démontrent que la comparaison sociale est un facteur important dans les interactions humaines, et la satisfaction des employés dépend largement du sentiment de justice perçue relativement à la rémunération³.

La perception selon laquelle seuls les membres de la direction profitent de la croissance de la société et selon laquelle le

travailleur moyen n'est pas payé à sa juste valeur pour sa contribution personnelle est démotivante pour les employés. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés est un mécanisme efficace pour évaluer la distribution de la rémunération à l'échelle d'une société. Lorsque les différences de salaire font l'objet d'une surveillance et d'une gestion efficaces, les employés sont plus à même d'être hautement engagés et productifs.

Les résultats du vote consultatif sur la rémunération n'ont que peu d'incidence sur la gestion par une société des différences de salaire. Les actionnaires manquent d'information sur l'exposition de BMO aux risques liés au capital humain en matière de distribution de rémunération inéquitable (skewed). Vancity a déposé cette proposition auprès de plusieurs sociétés comparables à BMO l'an dernier et a obtenu plus de 10 % de soutien. Le MÉDAC a déjà déposé une proposition semblable auprès de BMO, indiquant ainsi une demande pour cette information.

À titre d'institution financière, BMO est fortement dépendante du capital humain pour stimuler la croissance, et par conséquent la valeur pour les actionnaires. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des employés constitue, pour BMO, une façon simple et peu coûteuse de communiquer ses méthodes de gestion quant aux différences de rémunération. La Banque Scotia fournit ce ratio et la méthode largement reconnue de Global Reporting Initiative, que BMO utilise déjà, permet de le calculer au moyen d'un indicateur 2-21.

La communication de cette information ne vise pas à limiter la rémunération de la haute direction, mais plutôt à faire en sorte que les actionnaires possèdent les renseignements nécessaires pour évaluer la gestion de BMO des risques liés au capital humain. La communication et le suivi du ratio permettront à BMO de mieux gérer l'engagement des employés et leur moral, le recrutement des talents et leur maintien en poste, en plus d'atténuer les risques financiers et réputationnels que posent les différences croissantes entre les salaires.

1 <https://www.forbes.com/sites/annefield/2022/05/23/ceo-worker-pay-gap-widens-and-employees-arent-happy-about-it/?sh=11cd613d3afb>

2 <https://www.joinpavilion.com/blog/the-real-cost-of-burnout>; <https://www.simplybenefits.ca/blog/employee-retention-what-is-the-true-cost-of-losing-an-employee>

3 <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/work-smarter-not-harder/202303/the-executive-worker-pay-gap-isnt-without-consequences>

Réponse de BMO

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PARCE QUE BMO A CONFIANCE EN SON APPROCHE ÉQUITABLE ET CONCURRENTIELLE DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE DE SES EMPLOYÉS ET IL N'EXISTE PAS DE MÉTHODE RECONNUE POUR CALCULER LE RATIO DE RÉMUNÉRATION D'UN CHEF DE LA DIRECTION.

Le Conseil demande respectueusement aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition, compte tenu de l'approche équitable et concurrentielle de BMO à l'égard de la rémunération globale de ses employés, et du fait qu'il n'existe aucune méthode reconnue aux fins de calcul du ratio de la rémunération du chef de la direction.

Le Conseil demeure engagé envers une rémunération équitable et concurrentielle pour l'ensemble des employés de BMO. Plus précisément, dans le contexte inflationniste actuel marqué par l'incertitude économique, BMO a pris cet engagement très au sérieux. Au cours des dernières années, nous avons apporté plusieurs améliorations à la rémunération globale. Nous avons ainsi mis en place des programmes d'augmentation de salaire de mi-exercice et de fin d'exercice pour un grand nombre d'employés non dirigeants. Des programmes supplémentaires d'augmentation de salaire ont également été réalisés à l'échelle de l'entreprise afin de rendre les échelles de salaire plus concurrentielles dans le marché pour certains groupes d'employés et postes, et ce, dans l'ensemble de nos secteurs d'activité. Aux États Unis, nous avons augmenté notre salaire minimum à 20 \$ de l'heure, et avons également lancé un régime d'assurance maladie sur base volontaire renouvelé, qui propose maintenant des mesures de soutien à frais partagés en fonction des revenus afin de compenser partiellement les coûts croissants des soins de santé.

Grâce à de pareilles mesures, la valeur de nos programmes de rémunération globale continue d'augmenter. Parallèlement, l'indice de mobilisation des employés de BMO a connu une augmentation à l'échelle de toute l'entreprise ainsi qu'une amélioration des résultats à l'égard des comportements liés à notre culture de réussite, indiquant ainsi que nos employés continuent de se sentir appréciés au travail et possèdent un solide esprit d'inclusion.

Dans le cadre de nos efforts pour faire en sorte que la rémunération de nos employés et nos pratiques soient équitables et concurrentielles, nous procédons à divers exercices de comparaison de rémunération avec d'autres institutions financières de taille et d'envergure comparables. Les résultats de ces sondages nous permettent de prendre des décisions éclairées et de continuer à attirer des employés talentueux et à les maintenir en poste.

Le Conseil a établi plusieurs facteurs à prendre en compte pour évaluer la rémunération du chef de la direction. Au nombre de ces facteurs, notons : la rémunération de chefs de la direction au sein d'autres grandes banques canadiennes, de grandes sociétés d'assurance canadiennes, de certaines entreprises financières américaines de taille et d'envergure similaires, ainsi que de sociétés inscrites à la cote du TSX 60 dont la capitalisation boursière est similaire. Le Conseil continue également d'examiner et d'évaluer les ratios de la rémunération du chef de la direction dans le cadre de son évaluation annuelle de la rémunération du chef de la direction. Toutefois, suivant plusieurs années d'analyse et de concertations, son examen des ratios a permis de constater les limites et problèmes potentiels qui y sont associés, et le Conseil continue d'avoir d'importantes réserves concernant le fait de révéler ces informations.

Au nombre de ses plus grandes préoccupations se trouve l'absence de méthode reconnue permettant aux sociétés de calculer et de comparer ces informations. Même les informations actuelles qui sont fournies semblent manquer de cohérence et de renseignements étoffés sur la façon dont les montants sont calculés, y compris les employés compris ou exclus des résultats, et les ajustements à apporter selon certains éléments de rémunération propres à différents pays. Ces facteurs rendent la comparaison de ces données potentiellement inexacte, peu fiable et trompeuse.

Toutefois, comme ces informations peuvent intéresser nos actionnaires et nos parties prenantes, nous nous sommes engagés en 2019 à continuer de publier dans nos rapports annuels et nos circulaires de sollicitation de procurations de la direction les informations pertinentes permettant de calculer facilement le ratio entre la rémunération du chef de la direction et la rémunération moyenne des employés de BMO en équivalent temps plein. Nous avons respecté cet engagement et continuerons de le faire. Nous soulignons également que nous fournissons des informations détaillées sur nos stratégies et pratiques en matière de rémunération de la haute direction et de rémunération globale dans notre circulaire de sollicitation de procurations, notre rapport annuel et notre rapport de durabilité.

Le Conseil est satisfait que l'engagement des employés de BMO s'avère toujours aussi solide, que l'approche de BMO quant à la rémunération globale de l'ensemble de ses employés soit équitable et concurrentielle, et que l'approche actuelle de BMO à l'égard de la rémunération de la haute direction soit équilibrée.

Pour chacune de ces raisons, le Conseil recommande de voter CONTRE cette proposition.

Après des discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté que les cinq propositions suivantes ne soient pas soumises au vote des actionnaires. La Banque s'est engagée auprès du MÉDAC à inclure les propositions retirées dans la circulaire à titre informatif seulement. Elles ne font pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Proposition retirée

Rémunération incitative pour l'ensemble des employés au regard d'objectifs ESG

Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.

Argumentaire

En avril 2022, le PDG de Mastercard, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés¹. Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :

« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG (...) Voilà la raison pour laquelle nous étendons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans

notre score corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet.² » [Traduction libre.]

À son instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de Mastercard, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040³.

Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer cette proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec BMO.

La rémunération à la performance représente une partie essentielle de notre culture de réussite. Le succès de nos employés est harmonisé avec les succès de la Banque et de nos secteurs d'activité. Nous touchons une rémunération plus élevée lorsque les résultats dépassent nos objectifs de performance et moins élevée lorsqu'ils sont inférieurs à ceux-ci. Il en va de même pour nos objectifs en matière de développement durable.

La durabilité fait partie intégrante de notre stratégie et est un élément essentiel de notre raison d'être. Avoir le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires. Par exemple, l'un des piliers fondamentaux de notre stratégie est d'être le principal partenaire de nos clients dans la transition vers un monde carboneutre. Nous cherchons à soutenir les stratégies de nos clients en matière de climat et de développement durable par le biais de nos produits et services bancaires. Une gestion efficace du développement durable est essentielle à la fois pour une gestion efficace des risques et pour l'engagement des employés, tout en nous permettant de créer de nouvelles occasions commerciales avec nos clients. Nous incluons chaque année des objectifs en

matière de développement durable dans les objectifs stratégiques que nous fixons pour nos membres de la haute direction. Les progrès réalisés à l'égard de ces objectifs représentent 25 % du financement du régime incitatif des membres de la haute direction, et 25 % du financement du régime incitatif pour nos employés des secteurs de l'entreprise. En outre, l'évaluation de la performance par rapport à ces mêmes objectifs est intégrée dans les calculs de financement du régime incitatif annuel utilisés pour la plupart des employés, ce qui représente globalement environ 36 000 employés ou approximativement 65 % de notre effectif.

Les objectifs et les stratégies en matière de développement durable sont également inclus dans les objectifs individuels que nous fixons chaque année pour nos membres de la haute direction, et, selon le cas, ces objectifs sont ensuite répercutés dans les objectifs individuels des employés qui les soutiennent. Les résultats obtenus par rapport à ces objectifs constituent la base des décisions concernant l'attribution au titre de la rémunération incitative accordées chaque année pour les membres de la haute direction et ces employés. La rémunération incitative peut être plus élevée si les objectifs en matière de développement durable sont atteints ou dépassés, ou plus faible s'ils ne sont pas entièrement

1 *Sharing accountability and success: Why we're linking employee compensation to ESG goals*, Michael Miebach (PDG), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>

2 *Mastercard ties ESG to all employee pay*, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>

3 *Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals*, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>

atteints. Pour de plus amples renseignements sur la manière dont la rémunération est liée aux objectifs en matière de développement durable et sur la manière dont ces objectifs sont intégrés dans nos stratégies, il y a lieu de consulter la page 51 et les pages 64 à 67.

De plus, nous reverrons notre approche visant à lier la rémunération incitative aux résultats obtenus par rapport à nos objectifs de durabilité pour les employés concernés. Cette approche est essentielle pour réaliser notre stratégie, notre raison d'être et nos engagements audacieux pour une économie florissante, un avenir durable et une société inclusive.

Proposition retirée

Divulgence des langues maîtrisées par les dirigeants

Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.

Argumentaire

En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises – y compris les 7 grandes banques – a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, à minima les « membres de la haute direction visés¹ ».

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions

démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet – et pour plusieurs autres raisons par ailleurs – opportun, pour toutes les parties intéressées (parties prenantes), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties.

Réponse de BMO

Les membres de la haute direction de BMO sont hautement qualifiés dans leurs domaines fonctionnels d'expertise, possèdent des compétences en leadership et proviennent de différents milieux. Ils reflètent les marchés dans lesquels la Banque exerce ses activités, le bassin de candidats disponibles ayant les compétences requises ainsi que la clientèle et le personnel en évolution de la Banque.

BMO accorde la priorité aux compétences des membres de la haute direction dans trois grandes catégories, à savoir les mentalités et les comportements en matière de leadership, le sens des affaires et des finances, et les compétences nécessaires pour faire progresser notre stratégie Le numérique au premier plan. Ces critères sont revus chaque année par le Comité de direction et le comité des ressources humaines du Conseil et sont mis à jour au besoin. Nous utilisons cette information pour évaluer les forces et

la diversité globales du Comité de direction et lors du recrutement de nouveaux membres de la haute direction.

À l'heure actuelle, la langue n'est pas une compétence requise pour les membres de la haute direction ni un indicateur de diversité. Cependant, dans les pays où nous nous exerçons des activités et où l'anglais n'est pas la langue principale, ou dans lesquels d'autres langues sont prédominantes, nous recherchons activement et employons des personnes qui parlent couramment ces langues.

Les langues parlées par nos membres de la haute direction pouvant présenter un intérêt pour nos actionnaires et nos parties prenantes, nous révélons désormais ces langues globalement pour le Comité de direction, conformément à l'information relative à la diversité au sein du Comité de direction.

¹ Tels que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue.

Proposition retirée

Dividende sociétal et meilleur partage de la valeur

Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.

Argumentaire

Face à l'ampleur de la crise climatique et au creusement des inégalités, nous proposons la création d'un dividende de nouveau genre visant à élargir le partage de la valeur créée par l'organisation vers des projets avec forte plus-value sociale et environnementale.

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France), les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale¹. À titre d'exemple, ces sommes

pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc.

Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer cette proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec BMO.

La raison d'être de BMO – Avoir le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires – oriente notre stratégie, stimule notre ambition et renforce nos engagements à progresser vers une économie florissante, un avenir durable et une société inclusive. Notre raison d'être se concrétise de nombreuses façons, par nos investissements considérables dans la collectivité, notre bénévolat, ainsi que notre soutien aux initiatives, aux produits et aux services en matière de développement durable.

Par exemple, BMO procure un accès au capital et des conseils financiers qui facilitent l'accès à la propriété et soutiennent les petites entreprises, ce qui contribue notablement aux occasions financières et à l'équité. En 2022, nous avons mis en place notre programme d'avantages pour les communautés aux États-Unis, qui prévoit un investissement de 40 milliards de dollars sur cinq ans dans les quartiers à revenu faible ou modeste et dans les communautés de couleur. Cet investissement comprend un montant de 135 millions de dollars de dons philanthropiques destinés à renforcer les capacités et à lutter contre les inégalités.

Nous sommes d'avis que les économies prospèrent lorsque les communautés prospèrent. Dans l'ensemble de ses activités, BMO est l'un des principaux donateurs de causes caritatives. En 2023, nous avons fait don de presque 84 millions de dollars à des organisations caritatives et à but non lucratif enregistrées, dont 42 % ont été consacrés à des programmes de santé et de services sociaux et 34 % à l'éducation et au développement économique.

Nous avons un solide héritage de dons qui remonte à plusieurs décennies et nous sommes un partenaire de confiance des

communautés lorsqu'il s'agit de soutenir les questions qui les touchent. Par exemple, au cours des 10 dernières années, nous avons fait don de plus de 150 millions de dollars pour soutenir l'infrastructure, la recherche et les programmes de soins de santé dans l'ensemble de nos activités.

Nous encourageons et reconnaissons également les dons et les activités bénévoles de nos employés afin de renforcer les retombées sociales. En 2023, notre campagne BMO Générosité a généré 31 millions de dollars de dons à des milliers d'organisations caritatives en Amérique du Nord, dont plus de 14 % ont été versés à notre partenaire stratégique, Centraide. Nous mesurons la contribution de nos employés bénévoles, tant pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci. Au total, les employés de BMO ont fait plus de 62 900 heures de bénévolat en 2023 pour venir en aide aux collectivités. Le climat est l'une des principales priorités stratégiques de BMO. En 2023, nous avons fait un don de 3 millions de dollars pour soutenir les systèmes d'énergie solaire et les programmes de formation professionnelle à faible coût de GRID Alternatives pour les familles mal desservies en Californie, au Colorado et dans les communautés tribales de l'ouest des États-Unis. Nous avons également fait un don de 250 000 \$ à One Tree Planted, qui a soutenu la plantation de plus de 40 000 arbres pour restaurer plus de 80 hectares en Californie et dans l'Oregon, ainsi que des projets de plantation en milieu urbain.

Grâce à notre stratégie de développement durable et à notre stratégie L'inclusion sans obstacles, BMO investit dans des produits, des services, des initiatives et des partenariats qui favorisent un avenir durable, une inclusion et une croissance équitable pour tous. L'une de nos nombreuses réussites est BMORE, un programme qui élimine les obstacles à l'emploi et facilite l'accès aux carrières dans

¹ *Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux*, ID Info durable, 2023-01-26 <https://www.linfordurable.fr/investir-durable/en-bref/climatcredit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>

les secteurs des services bancaires et des finances, que nous avons créé en partenariat avec l'organisation à but non lucratif Cara Collective. Le programme Nouveau commencement avec BMO^{MD}, qui offre des services et du soutien aux nouveaux arrivants au Canada, représente une autre réalisation importante. Dans le cadre de notre programme Nouveau commencement avec BMO^{MD}, BMO a développé des produits et des services financiers pour les nouveaux arrivants au Canada, notamment des comptes bancaires sans frais mensuels pendant un an, des demandes de carte de crédit sans antécédents de crédit au Canada, des exonérations de frais pour les virements de fonds internationaux, des offres spéciales de prêts hypothécaires et des solutions numériques intégrées de transfert de fonds à l'étranger. Les nouveaux arrivants comprennent des immigrants, des résidents permanents, des travailleurs étrangers, des étudiants et des Ukrainiens déplacés. Notre Programme de services bancaires aux particuliers pour les Autochtones a également été un succès, offrant un soutien et une tarification personnalisés conçus pour répondre aux besoins des membres inscrits et non inscrits de toutes les communautés autochtones au Canada. Notre Programme de prêts à l'habitation dans les réserves propose des options de financement novatrices aux personnes admissibles qui veulent construire, acheter ou rénover une maison dans une réserve. Nous soutenons également l'autonomie économique des communautés autochtones grâce à des services fiduciaires, des solutions de placements et des options de financement à long terme pour le développement économique et des projets d'infrastructures dans les réserves.

BMO joue également un rôle en aidant ses clients à atteindre leurs objectifs en matière de décarbonisation et de résilience climatique. Par exemple, le programme Financement pour un avenir plus vert offre aux clients du secteur agricole un rabais pouvant aller jusqu'à 1 % pour investir dans la décarbonisation et/ou le renforcement de la résilience climatique de leur entreprise. De plus, le programme pour les rénovations de bâtiments (Retrofits) de BMO, premier sur le marché, aide les propriétaires d'immeubles commerciaux à obtenir le financement nécessaire pour réaliser des travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique dans leurs locaux au rythme et à l'échelle requis pour atteindre les objectifs de carboneutralité. BMO propose également une série d'autres produits liés au développement durable qui récompensent les entreprises titulaires d'un compte qui atteignent des objectifs prédéterminés en matière de développement durable.

En plus de nos contributions considérables aux communautés dans lesquelles nous exerçons des activités, nous poursuivrons l'examen de notre approche envers l'investissement dans nos communautés et déterminerons si un engagement minimal en fonction d'un pourcentage des profits peut être approprié.

Les actionnaires peuvent obtenir plus de renseignements sur nos investissements considérables dans nos communautés, y compris ceux liés au développement durable, dans notre Rapport de durabilité et Déclaration annuelle 2023, ainsi qu'à l'adresse <https://notre-impact.bmo.com>.

Proposition retirée

Certification raisonnable des rapports ESG

Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.

Argumentaire

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'écoblanchiment (« greenwashing ») qui se font de plus en plus entendre. Selon un rapport récent du cabinet PWC, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers¹ ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance

raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable². »

Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer cette proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec BMO.

BMO fournit des informations détaillées sur le développement durable, notamment dans son Rapport de durabilité et son Rapport climatique. Des aspects essentiels de ces rapports font l'objet d'une assurance limitée. Nous sommes fiers d'être la première et la seule banque canadienne à faire assurer nos mesures d'émissions financées. Nous avons obtenu une assurance limitée à l'égard des indicateurs liés à l'inclusion financière, à la finance durable, aux changements climatiques, à la DEI, à la proposition de valeur pour les employés, à l'impact dans la collectivité et à la sécurité des données. Le nombre de paramètres soumis à une assurance limitée pour notre Rapport de durabilité et notre Rapport climatique est passé de 13 en 2020 à 50 en 2023. Nous prévoyons que l'étendue de l'assurance continuera à augmenter. En raison des différences entre les rapports financiers et non financiers, l'assurance limitée est la pratique acceptée à l'heure actuelle par le secteur pour les rapports sur le développement durable.

Nous évaluons les exigences réglementaires et les normes nouvelles et émergentes qui pourraient faire évoluer notre

approche en matière d'assurance au fil du temps. Par exemple, la version finale de la norme internationale proposée sur l'assurance de durabilité (ISSA) 5000, Exigences générales pour les missions d'assurance de durabilité, n'est pas attendue avant la fin de l'année 2024. C'est pourquoi la ligne directrice du BSIF sur les risques climatiques, publiée en mars 2023, indique que les informations sur le climat ne devraient pas, à l'heure actuelle, faire l'objet d'une quelconque assurance externe indépendante. En outre, la directive de l'Union européenne en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises et les propositions de la SEC relatives à la divulgation des informations sur les changements climatiques envisagent une approche progressive pour passer de l'assurance limitée à l'assurance raisonnable. Nous suivons également les exigences de l'État de la Californie, qui demande une assurance raisonnable à l'égard de certains indicateurs liés au changement climatique d'ici 2030.

Par conséquent, notre estimation actuelle est que nous mettrons en œuvre l'assurance raisonnable sur les éléments de nos informations sur le climat d'ici 2030. Toutefois, cela dépendra du calendrier réel de l'établissement des normes et des exigences réglementaires correspondantes.

¹ Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>
² Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

Proposition retirée

Nomination de l'auditeur

Il est proposé que le conseil d'administration fasse appel, en fonction de la durée des contrats en cours, à d'autres auditeurs étant donné le nombre d'actionnaires ayant exprimé un vote d'abstention à ce sujet à la dernière assemblée annuelle.

Argumentaire

Près de la moitié des organisations que nous suivons de près en participant à leurs assemblées annuelles ont connu des votes d'abstention élevés en regard de la nomination de leurs auditeurs externes. Ces votes ne s'expriment pas seulement en regard d'un cabinet d'experts-comptables, mais de quelques-uns, ce qui laisse à penser que les actionnaires souhaitent obtenir une nouvelle vision quant à la fiabilité des informations financières qui leur sont transmises et à l'indépendance des experts-comptables.

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

près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou l'auditeur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées.

Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, à l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur. Est-ce que le pourcentage d'abstentions à l'endroit de la nomination de l'auditeur actuel reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un renouvellement de vision à une plus grande fréquence afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel tout en assurant une nouvelle approche à l'audit par un cabinet différent.

Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer cette proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec BMO.

Le Conseil dispose d'un processus rigoureux pour examiner la performance et l'indépendance des auditeurs nommés par les actionnaires ainsi que formuler une recommandation éclairée aux actionnaires sur le cabinet qui serait le mieux à même d'assumer ce rôle. Le Conseil prend en considération de nombreux facteurs, dont les états de service.

Le comité d'audit et de révision examine la performance des auditeurs nommés par les actionnaires chaque année et, tous les cinq ans, il effectue un examen complet de leur performance sur plusieurs années. L'examen annuel évalue les auditeurs nommés par les actionnaires en fonction de l'efficacité des communications des auditeurs, de leur connaissance du secteur, de leur exécution de l'audit, de leur indépendance et de leur esprit critique et examine précisément les risques et les avantages de la rotation des cabinets d'audit et de la durée de leur mandat. L'examen complet, dont le dernier a eu lieu en 2020, évalue les auditeurs des actionnaires en ce qui concerne : i) l'indépendance, l'objectivité et l'esprit critique des auditeurs nommés par les actionnaires, ii) les compétences de leur équipe de mission et iii) la qualité des communications et des interactions avec les auditeurs nommés par les actionnaires. Par suite de ces examens, le comité d'audit et de révision s'est déclaré satisfait de la performance des auditeurs nommés par les actionnaires. Le prochain examen complet est prévu pour 2025.

Le comité d'audit et de révision s'assure également que l'associé responsable de l'audit cesse d'exercer ses fonctions après

cinq années consécutives et ne les reprend pas au cours des cinq années suivantes. Depuis que KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. a commencé à exercer la fonction d'auditeur unique nommé par les actionnaires le 1^{er} novembre 2003, l'associé responsable de l'audit a changé 7 fois, le changement le plus récent ayant eu lieu en 2022.

En outre, la relation directe du comité d'audit et de révision avec les auditeurs des actionnaires contribue à assurer leur indépendance à l'égard de la direction. Par exemple, les auditeurs des actionnaires sont tenus d'informer directement le comité d'audit et de révision des difficultés importantes rencontrées au cours de l'audit, des questions difficiles ou litigieuses pour lesquelles l'auditeur a été consulté, de la consultation d'autres comptables par la direction, des désaccords avec la direction et d'autres questions importantes pour le processus d'information financière de la Banque. En outre, le comité d'audit et de révision rencontre les auditeurs des actionnaires à huis clos lors de chacune de ses réunions, afin de s'assurer qu'ils sont libres d'exprimer leurs préoccupations sans subir d'influence induite de la part de la direction.

De plus amples renseignements sur la surveillance, par le comité d'audit et de révision, de l'auditeur nommé par les actionnaires se trouvent à la rubrique « Services et honoraires des auditeurs nommés par les actionnaires – Évaluation des auditeurs nommés par les actionnaires » à la page 124 de notre Rapport annuel 2023.

Le processus d'examen suivi par le comité d'audit et de révision tient compte des recommandations sur les pratiques exemplaires canadiennes du Conseil canadien sur la reddition de comptes (le « CCRC »), l'organisme indépendant de réglementation de l'audit

des sociétés ouvertes au Canada chargé de superviser les audits réalisés par les cabinets d'experts-comptables canadiens, ainsi que par les comptables professionnels agréés du Canada (« CPA Canada »), l'organisme national de la profession comptable au Canada. CCRC et CPA Canada ont conclu, dans un rapport publié en 2013, que la rotation obligatoire des cabinets d'audit et le nouvel appel d'offres obligatoire pour l'audit ne contribueraient pas à l'amélioration de la qualité de l'audit. La Fédération internationale des comptables a indiqué que les études sur la rotation des cabinets d'audit ne soutiennent pas clairement l'idée que la rotation obligatoire des cabinets d'audit améliorera la qualité de

l'audit. Certaines études ont conclu que si le nombre cumulatif de rotations d'associés en audit est positivement associé à une meilleure qualité d'audit, le nombre cumulatif de rotations de cabinets d'audit est négativement associé à la qualité d'audit. En février 2024, le Centre canadien pour la qualité des audits a publié un document résumant la recherche et a conclu que les votes contre la nomination des auditeurs reposant principalement sur la durée du mandat peuvent avoir des conséquences imprévues, notamment réduire la qualité globale des audits et induire un risque inutile pour les investisseurs.

L'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE), au nom de l'Atkinson Foundation, 130 Queens Quay East, West Tower, Unit 900, Toronto (Ontario) M5A 0P6, de la Hamilton Community Foundation, 120 King Street West, Suite 700, Hamilton (Ontario) L8P 4V2, du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada, 3250 Bloor Street West, Suite 300, Toronto (Ontario) M8X 2Y4, et de la trésorerie de l'Église Unie du Canada, 3250 Bloor Street West, Suite 200, Toronto (Ontario) M8X 2Y4, ainsi que le BCGEU, 4911 Canada Way, Burnaby (B.C.) V5G 3W3, ont soumis conjointement la proposition d'actionnaire suivante, qui a été retirée. La Banque a convenu d'inclure cette proposition retirée dans la circulaire à titre informatif seulement. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Proposition retirée

IL EST RÉSOLU que les actionnaires demandent que la Banque réalise et publie (selon des frais raisonnables et en omettant les informations exclusives) un audit indépendant sur l'équité raciale analysant les incidences défavorables de BMO sur les membres des

communautés de couleur et les peuples autochtones. La contribution des organisations de défense des droits civils, des employés et des clients doit être prise en compte.

Argumentaire

On estime que 2 % des Canadiens ne bénéficient pas de services bancaires¹ et que 15 à 25 % d'entre eux bénéficient peu des services bancaires. L'insuffisance ou l'absence de services bancaires a un effet disproportionné sur les peuples autochtones². L'Agence de la consommation en matière financière du Canada a révélé que les clients de services bancaires racialisés ou autochtones sont soumis à des pratiques discriminatoires³, qu'ils sont plus susceptibles que les autres clients de se voir recommander des produits inadéquats, qu'on ne leur présente pas l'information d'une manière claire et simple et qu'on leur offre des produits optionnels, comme une protection de découvert et une assurance protection de solde.

Les institutions financières jouent un rôle clé dans la société, car elles permettent aux entreprises et aux particuliers d'accéder à des occasions économiques essentielles grâce à une gamme de produits et services financiers, notamment en fournissant des services de crédit et de prêt, des comptes d'épargne et des services de gestion des investissements. Les institutions financières ont la responsabilité de veiller à n'exercer aucune discrimination dans le cadre de leurs activités commerciales envers les communautés de couleur et les peuples autochtones. À titre de huitième banque en Amérique du Nord selon la valeur de l'actif, l'engagement et les actions de BMO à l'égard de l'équité raciale peuvent entraîner des répercussions pour ses douze millions de clients⁴ ainsi qu'influencer l'approche de l'industrie en ce qui a trait à l'écart de richesse entre les groupes raciaux.

BMO a présenté sa stratégie pluriannuelle L'inclusion sans obstacles 2025⁵, qui vise à soutenir l'équité, l'égalité et l'inclusion en offrant un accès aux occasions et en favorisant la croissance pour ses employés, ses clients et ses collectivités où elle exerce ses activités. Les projets et les investissements effectués dans le cadre de cette stratégie, s'ils sont bien intentionnés, ne représentent toutefois pas une solution de rechange viable aux audits sur

l'équité raciale, car ils ne parviennent pas à cibler, à prévenir, ni à corriger les iniquités actuelles ou potentielles qui découlent de leurs produits et services.

Un examen indépendant des activités commerciales de BMO permettrait aux actionnaires, aux employés et aux clients de déterminer si les initiatives de BMO sont efficaces et fidèles à ses engagements annoncés à l'égard de l'équité raciale, en plus de faire en sorte qu'aucune discrimination ne soit exercée dans le cadre de ses activités commerciales à l'extérieur de sa stratégie L'inclusion sans obstacles 2025 envers les personnes de couleur et les peuples autochtones. Un audit sur l'équité raciale permettrait d'informer et de faciliter toute mesure corrective nécessaire afin de promouvoir l'équité raciale et de protéger la société – et par conséquent ses actionnaires – des risques liés à l'échec face à la lutte contre le racisme systémique⁶.

Les audits sur l'équité raciale se sont avérés des outils de réduction des risques efficaces, car ils permettent de gérer les risques d'entreprise juridiques, financiers, réglementaires et réputationnels d'importance en déterminant, en priorisant, en corrigeant et en évitant les diverses incidences négatives sur les membres des communautés de couleur et les peuples autochtones, au-delà du milieu de travail.

Lors de l'assemblée annuelle des actionnaires 2023 de BMO, 37 % des voix ont été exprimées en faveur d'une résolution demandant un audit indépendant sur l'équité raciale. Toutefois, contrairement à nombre de ses sociétés comparables aux États-Unis et au Canada, BMO n'a pas confirmé son intention de procéder à cette évaluation.

Nous invitons BMO à évaluer ses activités commerciales à travers le prisme de l'équité raciale afin d'obtenir une image complète de la manière dont elle contribue au racisme systémique et pourrait contribuer à le démanteler.

1 <https://www.bankofcanada.ca/wp-content/uploads/2023/10/sdp2023-22.pdf>

2 https://bcbasicincomepanel.ca/wpcontent/uploads/2021/01/Financial_Inclusion_in_British_Columbia_Evaluating_the_Role_of_Fintech.pdf

3 <https://www.canada.ca/en/financial-consumer-agency/programs/research/mystery-shopping-domestic-retailbanks.html>

4 <https://www.bmo.com/principal/a-propos-de-nous/relations-avec-les-investisseurs/rapports-annuels>

5 <https://our-impact.bmo.com/us/our-practices/diversity-and-inclusion/>

6 https://www.majorityaction.us/s/REPORT_FINAL_CK_1209.pdf

Réponse de BMO

BMO s'engage envers l'équité, l'égalité et l'inclusion et nous continuons de faire progresser notre stratégie L'inclusion sans obstacles.

Dans le cadre de notre engagement axé sur notre raison d'être visant à œuvrer en faveur d'une société inclusive, sans aucun obstacle à l'inclusion, nous continuons à faire de notre mieux afin d'offrir des occasions et de favoriser la croissance, et ce, pour nos collègues, nos clients et les collectivités que nous servons. Nous publions nos objectifs et nos initiatives concernant L'inclusion sans obstacles dans notre Rapport de durabilité et nous continuerons de le faire.

Nous veillons à ce que tous nos employés vivent une expérience équitable, qui favorise un accès au perfectionnement et à l'avancement professionnel pour les collègues qui font face à des obstacles systémiques. Nos initiatives comprennent la création de conseils consultatifs et de groupes-ressources d'employés axés sur l'expérience et l'engagement des talents divers et la création de talents distincts, et nous continuons de fournir de la formation continue en vue de favoriser l'inclusivité, autant dans le milieu de travail que l'expérience client. BMO est déterminée à favoriser l'élimination des obstacles systémiques auxquels sont confrontés nos clients, nos employés et les collectivités sous-représentés au moyen d'investissements, de produits, de services et de partenariats qui favorisent une inclusion et une croissance équitable pour tous. Nous continuons d'élargir l'inclusion financière à l'intention de notre clientèle grâce à des produits, à des services et à des ressources de services bancaires inclusifs. Nous arrivons à satisfaire aux besoins de notre clientèle en répondant à leurs attentes et en leur offrant des expériences uniques, notamment en fournissant un meilleur accès aux services financiers et aux prêts dans les communautés minoritaires ainsi qu'en augmentant le financement et l'accès au capital aux entreprises détenues par des minorités. Le progrès de BMO témoigne à la fois de notre engagement fort dans nos communautés existantes et de notre présence accrue aux États Unis. Cela comprend l'annonce de BMO, en novembre 2022, de BMO EMpower 2.0 et d'un engagement de plus de 40 milliards de dollars pour soutenir des collectivités et des entreprises aux États Unis, y compris un engagement de plus de 15 milliards de dollars pour des prêts hypothécaires et des prêts aux petites entreprises accordés à des emprunteurs issus de minorités ou de communautés minoritaires, et plus de 17 milliards de dollars pour des prêts destinés au développement communautaire, des investissements et d'autres formes de soutien

au logement abordable et au développement économique. Ce plan quinquennal d'avantages pour les communautés, s'appuyant sur l'engagement initial de BMO EMpower, qui a dépassé son objectif de financement de 5 milliards de dollars en moins de deux ans, a été élaboré avec la participation de plus de 85 groupes communautaires de tout le pays dans le cadre de séances d'écoute animées par la National Community Reinvestment Coalition, la California Reinvestment Coalition et l'Alliance to Close the Racial Wealth Gap.

Le Code de conduite de BMO fournit des conseils éthiques à tous les employés qui proposent des produits et des services à nos clients. Notre Code est fondé sur nos valeurs d'intégrité, de responsabilité, d'empathie et de diversité et nous attendons de nos employés qu'ils adhèrent à ces valeurs dans le cadre de leurs activités. Nous renforçons régulièrement ces attentes et intervenons dans les situations où le comportement n'est pas conforme à notre Code.

Pour les collectivités, nous nous efforçons d'être des chefs de file pour accroître l'inclusion, établir de solides relations pour favoriser la justice raciale ainsi que la vérité et la réconciliation, et promouvoir des occasions économiques locales inclusives. Les initiatives comprennent l'investissement dans des organisations qui se concentrent sur la justice sociale et raciale et des programmes de diversité des fournisseurs. Nous encourageons les actionnaires à visiter le www.notre-impact.bmo.com pour obtenir de plus amples renseignements sur ces questions.

En plus de l'engagement actuel de BMO envers l'équité, l'égalité et l'inclusion et de son implication auprès des actionnaires, y compris les proposant, BMO a accepté d'approfondir sa stratégie L'inclusion sans obstacles et de retenir les services d'un tiers afin d'examiner certaines pratiques d'embauche et commerciales, surtout en ce qui a trait à l'équité raciale. L'examen des pratiques d'embauche aura lieu en 2024 et l'examen des pratiques commerciales aura lieu en 2025, et les résultats seront rendus publics suivant la réalisation de l'examen.

Nos initiatives L'inclusion sans obstacles qui sont en cours ou en préparation pourront bénéficier de consultations avec les parties prenantes de l'examen ainsi que des résultats de ce dernier. Notre engagement envers la stratégie L'inclusion sans obstacle demeure aussi fort, et nous continuerons de considérer et d'évaluer les moyens par lesquels nous pouvons faire la promotion d'une société inclusive sans obstacles à l'inclusion.

Æquo Services d'engagement actionnarial au nom de Bâtirente, régime de retraite des membres de la CSN, 2175, boulevard De Maisonneuve Est, bureau 203, Montréal (Québec) H2K 4S3, a soumis la proposition suivante qui a été retirée. La Banque s'est engagée à inclure cette proposition retirée dans la circulaire à titre informatif seulement. Elle ne fait pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Proposition retirée

Proposition de Bâtirente, régime de retraite des membres de la CSN.

RÉSOLUTION : Les actionnaires demandent que BMO présente un rapport comprenant : 1) les principaux critères utilisés afin d'évaluer la crédibilité des plans de transitions pour ses clients dans les secteurs les plus exposés aux risques liés au climat; 2) les résultats d'une évaluation de la crédibilité de ces plans d'action pour ses clients; et 3) les procédures appliquées pour corriger la situation dans les cas de clients dépourvus de plans de transition crédibles.

Attendu que

- Les changements climatiques constituent une crise mondiale qui nécessite la prise de mesures d'urgence. Un scénario de réchauffement climatique supérieur à 1,5 °C présente un risque pour la planète, les économies, les investisseurs et, à plus long terme, pour la rentabilité des banques. Les projections indiquent que le fait de limiter le réchauffement de la planète à 1,5 °C permettrait d'économiser 20 billions de dollars à l'échelle mondiale d'ici 2100, tandis qu'un réchauffement de plus de 2 °C pourrait entraîner des dommages causés par les changements climatiques totalisant des centaines de billions de dollars. Les estimations révèlent que 10 % de la valeur économique mondiale serait perdue d'ici 2050 selon les trajectoires des émissions actuelles.
- Les attentes voulant que les sociétés du secteur financier soutiennent activement la transition de leur clientèle vers une économie à faibles émissions de carbone se font grandissantes. L'organisme Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ) encourage les banques à adopter des stratégies visant le financement d'entreprises engagées envers une transition cadrant avec les scénarios limitant le réchauffement à 1,5 °C

Réponse de BMO

L'auteur de la proposition a accepté de retirer la proposition, à la suite d'un dialogue constructif avec BMO. Dans le cadre de notre Ambition climatique, nous mobilisons activement nos clients dans leur transition vers un avenir plus durable et résilient aux changements climatiques. À cette fin, BMO a déjà intégré des questions concernant les plans de transition vers la carboneutralité des clients à l'outil d'évaluation de la cote de risque environnemental et social (« CRES ») amélioré pour certains secteurs sensibles. Nous améliorons également ce processus à l'aide de l'évaluation du degré d'avancement du plan de transition de nos clients (l'« Évaluation »), qui a été introduite dans l'outil CRES en 2024.

Sous réserve des contraintes liées à la confidentialité, aux données ou à la législation, BMO envisagera de dévoiler les résultats à l'échelle du portefeuille tirés du projet pilote d'Évaluation et

(attentes concernant les plans de transitions vers l'économie réelle).

- Bien que BMO envisage d'entreprendre l'évaluation de la « maturité des plans de transitions pour ses clients » et d'en présenter la progression, elle n'a pas indiqué si elle communiquerait les principaux éléments utilisés dans le cadre de telles évaluations ainsi que leurs résultats et les mesures correctives appliquées dans le cas de clients dépourvus de plans de transition crédibles ou adéquats.
- Des sociétés comparables à BMO ont fourni certaines précisions sur la façon dont elles évaluent les plans de transition. Par exemple, la CIBC a communiqué un survol de sa Méthode d'évaluation du risque lié au carbone et attribué à ses clients une note globale moyenne pondérée du niveau de préparation à la transition.
- Dans le cas des sociétés pétrolières et gazières, un plan de transition crédible devrait comprendre l'harmonisation de leurs stratégies avec le scénario de carboneutralité d'ici 2050 de l'Agence internationale de l'énergie, selon lequel « la baisse rapide de la demande pour les sociétés pétrolières et gazières signifie qu'aucune exploration de combustible fossile n'est nécessaire, et qu'aucun champ de pétrole et de gaz naturel ne doit faire l'objet de développement, autre que ceux ayant déjà été approuvés. » [Traduction libre.]
- L'information requise par cette proposition permettra aux investisseurs de mieux évaluer dans quelle mesure BMO gère adéquatement les risques liés aux changements climatiques et progresse efficacement vers l'atteinte de ses cibles intermédiaires pour les réductions d'émissions financées et la réalisation de son ambition de carboneutralité.

s'efforcera de rendre compte chaque année des progrès réalisés par nos clients en matière de maturité de leurs plans de transition, de pratiques climatiques, de transparence, de communication d'informations et de sensibilisation au risque climatique.

En outre, BMO révisera et fera évoluer périodiquement le cadre de l'Évaluation, d'une manière compatible avec son cadre de gestion des risques et sa stratégie climatique, en fonction de l'évolution des pratiques exemplaires et du contexte réglementaire en matière de climat.

Dans notre Rapport climatique 2023, nous avons donné un aperçu des questions d'évaluation utilisées dans l'Évaluation et des exemples de lignes directrices en matière de pratiques exemplaires utilisées pour élaborer les critères.

[CETTE PAGE A ÉTÉ INTENTIONNELLEMENT LAISSÉE VIERGE]

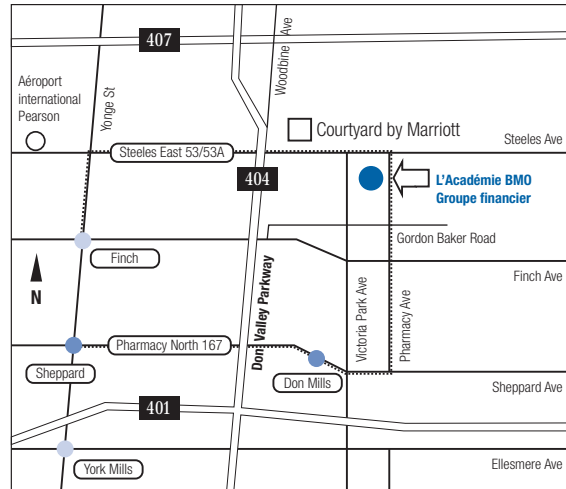
En personne

Si vous ne participez pas à l'assemblée de façon virtuelle, vous pouvez y assister en personne à **L'Académie BMO**, au 3550 Pharmacy Avenue, Toronto (Ontario).

Pour consulter les éventuelles mises à jour, surveillez notre site Web (www.bmo.com/assemblee-annuelle) et le site Web de notre agent des transferts (www.envisionreports.com/BMO2024).

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 communiquer avec la Commission de transport de Toronto, 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 :

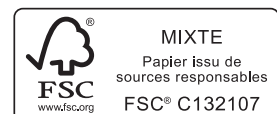
- empruntez la 401 en direction ouest jusqu'à la sortie Don Valley Parkway (DVP)
- empruntez la 404 nord jusqu'à la sortie Steeles and Woodbine (sortie 22)
- demeurez dans la voie de droite et tournez à droite sur Steeles Avenue
- au troisième feu de circulation, tournez à droite sur Pharmacy Ave., puis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





Votre vote compte.

Se reporter à la page 5 pour
de l'information détaillée sur
qui peut voter et comment.

Nous vous encourageons à
voter immédiatement.

BMO

