

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

31 janvier 2011

Invitation adressée aux actionnaires

Nous sommes très heureux de vous inviter à vous joindre au Conseil d'administration et à l'équipe de direction de la Banque de Montréal lors de notre assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le 22 mars 2011 au Four Seasons Hotel, situé à Vancouver (Colombie-Britannique).

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

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

L'assemblée sera diffusée en direct sur notre site Web, www.bmo.com, et un enregistrement de celle-ci sera disponible en ligne par la suite. Vous trouverez également sur notre site Web le texte complet du rapport annuel 2010, nos résultats trimestriels, les présentations destinées aux investisseurs et d'autres renseignements utiles à notre sujet.

Les administrateurs et les dirigeants de la Banque de Montréal ne perdent jamais de vue le fait qu'ils dirigent cette entreprise pour vous, les actionnaires. Nous comptons sur votre participation le 22 mars.

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du Conseil,



David A. Galloway

Le 1^{er} février 2011

Le président et chef de la direction,



William A. Downe

Table des matières

Invitation adressée aux actionnaires	1	Comité de gouvernance et de mise en candidature	21
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal		Comité d'évaluation des risques	22
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction	2	Message du président du comité des ressources humaines	22
Information relative à l'exercice des droits de vote		Comité des ressources humaines	23
Questions devant être soumises à l'assemblée	3	Analyse de la rémunération	25
États financiers	3	Démarche en matière de rémunération	25
Élection au Conseil d'administration	5	Éléments du régime de rémunération	28
Nomination des vérificateurs des actionnaires	5	Prise de décisions au sujet de la rémunération	29
Modifications relatives aux règlements administratifs de la Banque	5	Fonctionnement des régimes incitatifs	30
Vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des cadres	5	Rendement de 2010	32
Propositions des actionnaires	6	Président et chef de la direction	33
Candidats à l'élection au Conseil d'administration	6	Autres membres de la haute direction visés	36
Compétences et expérience	7	Tableaux de la rémunération des cadres	40
Formation permanente	15	Renseignements complémentaires	45
Grille de compétences	15	Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	49
Rémunération et relevé des présences des membres du Conseil d'administration	16	Assurance des administrateurs et des dirigeants	49
Rapports des comités	17	Approbation des administrateurs	49
Comité de vérification	21	Annexe 1	50
	21	Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	50
		Appendice – Mandat du Conseil	55
		Annexe 2	56
		Propositions des actionnaires	56

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

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal aura lieu le mardi 22 mars 2011 à 9 h 30 (heure locale), au Four Seasons Hotel, situé au 791 West Georgia Street, Vancouver (Colombie-Britannique), aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers de la Banque de Montréal (la « Banque ») pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 et le rapport des vérificateurs des actionnaires y afférent;
2. élire le Conseil d'administration pour 2011;
3. nommer les vérificateurs des actionnaires pour 2011;
4. examiner et, s'il y a lieu, approuver une résolution modifiant les règlements administratifs de la Banque;
5. examiner et, s'il y a lieu, approuver une résolution consultative sur la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres;
6. examiner les propositions des actionnaires figurant à l'annexe 2 de la circulaire de sollicitation de procurations;
7. délibérer sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les actionnaires en date du 1^{er} février 2011 auront le droit de voter à l'assemblée. Le nombre de voix admissibles* pouvant être exprimées à l'assemblée annuelle des actionnaires s'élève à 567 773 318, soit le nombre total d'actions ordinaires de la Banque en circulation le 1^{er} février 2011.

Que vous prévoyiez assister ou non à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire de procuration ci-joint, puis le retourner dans l'enveloppe-réponse affranchie fournie à cette fin, ou le transmettre par télécopieur au 1 866 249-7775, à partir du Canada et des États-Unis, ou au 416 263-9524, à partir de tout autre pays. Pour que votre vote soit pris en considération, votre formulaire de procuration doit parvenir à la Société de fiducie Computershare du Canada, par télécopieur aux numéros susmentionnés, ou par la poste à son bureau de Toronto, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le lundi 21 mars 2011.

Par ordre du Conseil d'administration,

Le premier vice-président, conseiller général adjoint,
Affaires générales, et secrétaire général,



Blair F. Morrison

Le 1^{er} février 2011

* Le nombre réel de voix admissibles peut être moins élevé en raison des restrictions en matière de droits de vote établies par la *Loi sur les banques* (Canada), tel qu'il est énoncé à la page 4, à la rubrique « Restrictions relatives à l'exercice des droits de vote ».

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Assemblée annuelle des actionnaires

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque qui se tiendra le 22 mars 2011 constitue une occasion pour nous de discuter avec les actionnaires de la Banque du rendement de la Banque à ce jour et de nos plans pour l'avenir. Vous aurez également la chance de voter sur des questions importantes. Nous vous encourageons à exercer votre droit de vote.

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « circulaire de sollicitation de procurations ») fournit aux actionnaires l'information importante dont ils ont besoin pour exercer leurs droits de vote. Les termes « Banque », « nous » et « notre » désignent la Banque de Montréal et, s'il y a lieu, nos filiales. Le terme « actionnaires » désigne les actionnaires de la Banque.

Information relative à l'exercice des droits de vote

Détenteurs de droits de vote admissibles

À la date de référence du 1^{er} février 2011, 567 773 318 actions ordinaires de la Banque (les « actions ordinaires ») étaient en circulation. Sous réserve des **restrictions relatives à l'exercice des droits de vote** expliquées ci-après, chaque action ordinaire dont vous avez la propriété à la fermeture des bureaux à la date de référence vous confère le droit d'exprimer une voix.

Points à l'ordre du jour devant être soumis au vote

À l'assemblée, vous serez appelé à voter à l'égard des points suivants :

- l'élection des administrateurs de la Banque pour 2011;
- la nomination des vérificateurs des actionnaires de la Banque pour 2011;
- les modifications relatives aux règlements administratifs de la Banque;
- notre démarche en matière de rémunération des cadres;
- certaines propositions d'actionnaires.

Ces points à l'ordre du jour seront tranchés à la majorité des voix (50 % et plus) exprimées à l'assemblée.

Actionnaires inscrits et non inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions ordinaires sont immatriculées directement à votre nom, c'est-à-dire le nom qui figure sur votre certificat d'actions ordinaires, ou que vous détenez des actions ordinaires par l'intermédiaire d'un système d'immatriculation directe vous fournissant une confirmation de détention.

Vous êtes un actionnaire non inscrit si un intermédiaire tel qu'une institution financière, un courtier en valeurs mobilières ou un fiduciaire détient vos actions ordinaires en votre nom. Vous avez la propriété des actions ordinaires, mais les actions ordinaires ne sont pas immatriculées directement à votre nom. La plupart des actionnaires sont des actionnaires non inscrits.

Vous trouverez ci-après des instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires inscrits et des actionnaires non inscrits.

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

Les actionnaires inscrits peuvent voter en personne à l'assemblée ou remplir et retourner la procuration ci-jointe.

Exercice des droits de vote en personne à l'assemblée

Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires en personne à l'assemblée, évitez de remplir et de retourner le formulaire de procuration ci-joint. Votre vote sera pris en considération à l'assemblée. Veuillez vous inscrire auprès de notre agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada (« Computershare »), à votre arrivée à l'assemblée.

Exercice des droits de vote par procuration

Une procuration est un formulaire sur lequel vous pouvez désigner une autre personne, appelée fondé de pouvoir, pour qu'elle vous représente à l'assemblée (ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement) et exerce les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires en votre nom. Nous avons joint un formulaire de procuration à la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Fondés de pouvoir

Vous pouvez désigner n'importe quelle personne physique ou morale en tant que votre fondé de pouvoir. Votre fondé de pouvoir ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la Banque. Si vous ne voulez pas nommer la personne dont le nom figure dans la procuration, veuillez inscrire le nom de la personne de votre choix dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration ci-joint. Veuillez vous assurer que le fondé de pouvoir choisi assistera à l'assemblée et exercera les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires. Si vous n'inscrivez rien dans l'espace prévu à cette fin, David Galloway ou William Downe, respectivement administrateurs de la Banque, sera votre fondé de pouvoir.

Les fondés de pouvoir ont le pouvoir discrétionnaire de se prononcer sur les modifications apportées aux questions énoncées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle ou à d'autres questions dûment soumises à l'assemblée. Au moment de l'impression la présente circulaire de sollicitation de procurations, la direction de la Banque n'était au courant d'aucune modification ni d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée.

Instructions de vote

Vous pouvez voter **POUR** l'élection de chaque administrateur et la nomination des vérificateurs des actionnaires ou vous **ABSTENIR** de voter sur ces questions. Vous pouvez voter **POUR** ou **CONTRE** les autres questions. Votre fondé de pouvoir doit exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires conformément aux instructions que vous aurez fournies dans le formulaire de procuration. Si vous n'indiquez pas à votre fondé de pouvoir comment exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires, c'est lui qui décidera pour vous.

Sauf directives contraires de votre part, les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires seront exercés comme suit : **POUR** l'élection des candidats aux postes d'administrateur du Conseil, la nomination des vérificateurs des actionnaires, les modifications relatives aux règlements administratifs de la Banque et la démarche de la Banque concernant la rémunération des cadres, et **CONTRE** les propositions des actionnaires.

Retour du formulaire de procuration

Vous trouverez dans le formulaire de procuration ci-joint des indications sur la façon de remplir et de retourner celui-ci. Veuillez vous assurer de le retourner à l'agent des transferts de la Banque, Computershare, dans

l'enveloppe fournie à cette fin ou par télécopieur, au 1 866 249-7775 au Canada et aux États-Unis ou au 416 263-9524 dans tous les autres pays de sorte qu'il lui parvienne au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 21 mars 2011.

Révocation du formulaire de procuration

Si vous changez d'avis, vous devez faire parvenir un avis écrit signé au secrétaire de la Banque au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou encore au président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement avant le début de l'assemblée ou de la reprise, selon le cas. Voici les coordonnées du secrétaire de la Banque :

Corporate Secretary's Department
21st Floor, 1 First Canadian Place
Toronto (Ontario) M5X 1A1
Attention: Blair F. Morrison, Senior Vice-President,
Deputy General Counsel, Corporate Affairs
and Corporate Secretary
Télécopieur : 416 867-6793

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

Les actionnaires non inscrits recevront un formulaire d'instructions de vote ou un formulaire de procuration de leurs intermédiaires.

Vous devrez indiquer vos instructions de vote sur le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration et retourner le formulaire dûment signé conformément aux instructions de votre intermédiaire.

La Banque n'a pas librement accès au nom de ses actionnaires non inscrits. Il se pourrait que nous n'ayons rien dans nos registres qui indique que vous détenez une participation ou que vous avez le droit de voter à l'assemblée. Il revient donc à l'intermédiaire que vous aurez nommé en qualité de fondé de pouvoir de nous en informer.

Si vous souhaitez voter en personne à l'assemblée, veuillez inscrire votre nom en qualité de fondé de pouvoir dans l'espace fourni à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration et retourner le formulaire dûment signé conformément aux instructions de votre intermédiaire. Ne remplissez pas la section relative à l'exercice des droits de vote du formulaire étant donné que votre vote sera pris en considération à l'assemblée. Veuillez vous inscrire auprès de l'agent des transferts, Computershare, à votre arrivée à l'assemblée.

Si, après avoir remis votre procuration ou vos instructions de vote, vous souhaitez révoquer vos instructions de vote ou voter en personne à l'assemblée, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour connaître la marche à suivre pour ce faire.

Sollicitation de procurations par la direction

Nous vous faisons parvenir la présente circulaire de sollicitation de procurations aux fins de sollicitation, par la direction de la Banque, de procurations devant être utilisées à l'assemblée. Les coûts afférents au processus de sollicitation sont réglés par la Banque. La sollicitation se fera principalement par la poste, mais il se pourrait également que vous receviez un appel ou une lettre ou qu'on s'adresse à vous directement. La Banque recourra aux services d'une entreprise externe, Phoenix Advisory Partners, pour la sollicitation de procurations, et les coûts pour la Banque afférents à ce service sont estimés à 30 000 \$ plus les frais relatifs aux appels téléphoniques.

Restrictions relatives à l'exercice des droits de vote

Les actions ordinaires appartenant en propriété effective aux personnes et entités suivantes ne sont pas assorties de droits de vote :

- le gouvernement du Canada ou l'un de ses mandataires (sauf avec l'approbation du ministre des Finances et gouverneur en conseil);

- le gouvernement d'une province ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'un pays étranger ou d'une subdivision politique d'un pays étranger ou ses organismes;
- une personne ayant acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la Banque (sauf avec l'approbation du ministre des Finances).

De plus, aucune personne ou entité contrôlée par une personne ne peut exercer les droits de vote rattachés aux actions appartenant en propriété effective à cette personne ou entité qui représentent, dans l'ensemble, plus de 20 % des droits de vote admissibles pouvant être exercés.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, en date du 31 janvier 2011, aucune personne ou entité n'avait la propriété véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions émises et en circulation, ni n'exerçait une emprise sur un tel pourcentage d'entre elles.

Confidentialité

L'agent des transferts de la Banque, Computershare, compte les procurations indépendamment de la Banque afin de préserver le caractère confidentiel des droits de vote. Computershare discute des procurations avec la Banque uniquement lorsqu'un actionnaire entend clairement communiquer avec la direction ou lorsqu'elle est tenue de le faire en vertu de la loi.

Communications avec l'agent des transferts de la Banque

Pour des demandes de renseignements d'ordre général, les actionnaires sont priés de communiquer avec l'agent des transferts, aux coordonnées suivantes :

par la poste :

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

ou par téléphone :

au Canada et aux États-Unis : 1 800 340-5021
et dans tous les autres pays : 514 982-7800

ou par télécopieur :

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

ou par courriel :

service@computershare.com

Questions à l'assemblée

Vous pouvez poser vos questions en personne à l'assemblée, les soumettre à Computershare au moment de vous inscrire à l'assemblée ou les soumettre sur la webémission, à www.bmo.com. Vous pouvez également soumettre une question par écrit au secrétaire, au Secrétariat général de la Banque : Corporate Secretary's Department, 21st Floor, 1 First Canadian Place, Toronto (Ontario) M5X 1A1 ou par courriel, à corp.secretary@bmo.com.

Propositions d'actionnaires

Les actionnaires ont jusqu'au 3 novembre 2011 pour soumettre leurs propositions à la Banque pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Date de la circulaire de sollicitation de procurations

La présente circulaire de sollicitation de procurations est datée du 31 janvier 2011 et tous les renseignements qui y figurent sont à jour à cette date, sauf indication contraire.

Questions devant être soumises à l'assemblée

1. États financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 figurent dans notre rapport annuel 2010.

2. Élection au Conseil d'administration

Les 16 candidats aux postes d'administrateur de la Banque sont présentés aux pages 7 et suivantes. Tous les candidats qui sont actuellement administrateurs ont été élus lors de la dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue le 23 mars 2010, à l'exception de Sophie Brochu qui présente sa candidature. Tous ont démontré qu'ils sont aptes et prêts à remplir leurs fonctions d'administrateur. Les administrateurs demeureront en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leurs remplaçants.

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

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

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

3. Nomination des vérificateurs des actionnaires

Les administrateurs proposent que le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. soit nommé à titre de vérificateurs des actionnaires de la Banque pour l'exercice 2011. Le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit comme l'un des cabinets de vérification de la Banque sans interruption depuis 1990 et est devenu le seul cabinet de vérification de la Banque le 1^{er} novembre 2003. Sauf directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **pour** la nomination du cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre de vérificateurs des actionnaires.

Politiques et procédures d'approbation préalable

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

Tous les services que rendent les vérificateurs des actionnaires sont approuvés au préalable par le comité de vérification au moment

où ils sont requis ou au moyen d'une approbation au préalable annuelle des montants pour des types de services particuliers. Tous les services respectent la politique sur l'indépendance des vérificateurs de la Banque, de même que les normes professionnelles et les règlements sur les valeurs mobilières régissant l'indépendance des vérificateurs.

Honoraires versés aux vérificateurs des actionnaires

Au cours des exercices terminés les 31 octobre 2010 et 2009, les honoraires suivants ont été versés aux vérificateurs des actionnaires :

Honoraires en millions de dollars 1)	2010	2009
Honoraires de vérification	12,4 \$	12,0 \$
Honoraires pour services liés à la vérification 2)	0,7	0,2
Honoraires pour services fiscaux	0,0	0,0
Tous les autres honoraires 3)	0,0	0,2
Total	13,1 \$	12,4 \$

Notes

- 1) La ventilation des honoraires est fondée sur les définitions prévues par les lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables et la Securities and Exchange Commission des États-Unis.
- 2) Les honoraires pour services liés à la vérification versés en 2010 et en 2009 avaient trait à des conseils de nature comptable, à des procédures particulières relatives à la circulaire de sollicitation de procurations et à d'autres procédures particulières.
- 3) Tous les autres honoraires versés en 2010 et en 2009 avaient trait principalement à des honoraires versés relativement à des examens portant sur la conformité de l'information financière aux exigences réglementaires et à des rapports sur les contrôles internes à l'égard des services fournis par diverses entreprises de BMO Groupe financier. Les honoraires de 2010 et de 2009 comprennent aussi les honoraires versés pour des services de traduction.

4. Modifications relatives aux règlements administratifs de la Banque

Le 25 janvier 2011, le Conseil d'administration a résolu de modifier certaines dispositions des règlements administratifs modifiés et mis à jour de la Banque (les « règlements administratifs »). Ces modifications ont été apportées dans le cadre du processus d'évaluation continue des pratiques exemplaires en matière de gouvernance de la Banque.

Les modifications apportées aux règlements administratifs de la Banque ne sont pas de nature à nécessiter qu'elles soient approuvées par voie de résolution spéciale des actionnaires. Les modifications apportées aux règlements administratifs visaient i) à accroître les exigences minimales relatives aux assemblées des actionnaires et à exiger qu'au moins deux actionnaires représentant au minimum 25 % des actions conférant droit de vote soient présents aux assemblées des actionnaires pour qu'il y ait quorum, ii) à accroître les exigences minimales relatives aux réunions du conseil d'administration et à exiger que la majorité des administrateurs soient présents aux réunions pour qu'il y ait quorum; iii) à accroître les exigences minimales relatives aux réunions des comités et à exiger que la majorité des membres soient présents aux réunions pour qu'il y ait quorum et iv) à retirer au président de l'assemblée le droit d'exprimer une voix prépondérante en cas d'égalité des voix aux réunions du Conseil d'administration.

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

« Les modifications suivantes relatives aux règlements administratifs modifiés et mis à jour de la Banque sont par les présentes confirmées :

1. L'article 3.02 est modifié comme suit : 1) "un ou plusieurs actionnaires" est remplacé par "deux (2) actionnaires et plus" et 2) "dix

pour cent (10 %) est remplacé par “vingt-cinq pour cent (25 %)” de sorte que l'article 3.02 soit libellé ainsi :

“Article 3.02 Quorum

Le quorum pour délibérer des questions soumises à une assemblée des actionnaires est atteint lorsque deux (2) actionnaires et plus de la Banque habilités à exercer en personne ou par procuration lors de l'assemblée le droit de vote rattaché à au moins vingt-cinq pour cent (25 %) des actions conférant le droit de voter à cette assemblée, sont présents ou représentés à l'ouverture de l'assemblée.”

2. L'article 4.02 est modifié comme suit : “Sous réserve de la Loi” est supprimé et “quatre (4) administrateurs” est remplacé par “la majorité des administrateurs” de sorte que l'article 4.02 soit libellé ainsi :

“Article 4.02 Quorum

Le quorum lors d'une réunion du conseil d'administration est atteint lorsque la majorité des administrateurs y participent.”

3. L'article 4.05 est modifié comme suit : “a une voix prépondérante” est remplacé par “n'a pas de voix prépondérante” de sorte que l'article 4.05 soit libellé ainsi :

“Article 4.05 Voix prépondérante

Toutes les questions soumises à une réunion du conseil, sauf celles pour lesquelles la Loi prévoit des exigences spéciales en matière de vote, sont tranchées à la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité des voix, le président de la réunion n'a pas de voix prépondérante.”

4. L'article 5.02 est modifié comme suit : “deux (2) membres” est remplacé par “la majorité des membres” de sorte que l'article 5.02 soit libellé ainsi :

“Article 5.02 Procédure et quorum

Sauf décision contraire des administrateurs, chaque comité peut élire son président, décider de sa procédure et fixer son quorum, qui doit toutefois être constitué d'au moins la majorité des membres d'un comité lors d'une réunion.” »

La résolution n'entrera en vigueur que si elle est approuvée par la majorité des voix exprimées par les actionnaires en personne et par procuration. Les personnes indiquées dans le formulaire de procuration ci-joint entendent, sauf directives contraires, voter **pour** cette résolution.

5. Vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération des cadres

Les stratégies de rémunération revêtent une importance cruciale pour le succès de la Banque et l'accroissement de la valeur pour les actionnaires. Nos programmes de rémunération des cadres visent principalement à harmoniser les intérêts des cadres avec ceux de nos actionnaires. Cet objectif est reflété dans notre philosophie de rémunération au rendement qui tient compte des pratiques sur le

marché. Des renseignements détaillés au sujet de notre programme de rémunération des cadres sont fournis dans l'analyse de la rémunération, qui commence à la page 25 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

La Banque estime qu'il convient d'axer la rémunération sur le rendement de ses cadres, y compris les hauts dirigeants désignés mentionnés dans la présente circulaire de sollicitation de procurations, sans encourager la prise de risques excessifs ou inappropriés. Comme l'indiquent des études indépendantes commandées par le comité des ressources humaines, la Banque estime que sa démarche concernant la rémunération des cadres dont il est question dans la présente circulaire de sollicitation de procurations répond parfaitement à ces objectifs et est dans l'intérêt des actionnaires. Le vote consultatif des actionnaires constitue une partie importante du processus d'engagement entre les actionnaires et le Conseil d'administration sur les questions de rémunération.

À l'assemblée, les actionnaires auront la possibilité de voter sur la résolution consultative suivante portant sur notre démarche concernant la rémunération des cadres :

« Il est résolu, à titre consultatif et non en vue de diminuer le rôle et les responsabilités du Conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération des cadres décrite dans la présente circulaire de sollicitation de procurations distribuée avant l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de 2011. »

Cette résolution devra être adoptée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires en personne et par procuration. Étant donné que votre vote est consultatif, il ne liera pas le Conseil. Toutefois, le comité des ressources humaines tiendra compte des résultats du vote au moment d'examiner les ententes de rémunération des cadres futures. Vous êtes invités à formuler des commentaires et des questions sur nos pratiques en matière de rémunération des cadres. Les commentaires et questions peuvent être soumis à la Banque de Montréal, au Secrétariat général de la Banque, 21st Floor, 1 First Canadian Place, Toronto (Ontario) M5X 1A1, par télécopieur au 416 867-6793, par téléphone au 416 867-6785 ou par courriel à corp.secretary@bmo.com. De plus, les actionnaires qui souhaitent communiquer directement avec le Conseil d'administration trouveront les coordonnées de ce dernier à la page 54. Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint entendent, sauf directives contraires, voter **pour** l'acceptation de la démarche en matière de rémunération des cadres décrite dans la présente circulaire de sollicitation de procurations.

6. Propositions des actionnaires

Les propositions des actionnaires soumises à l'examen des actionnaires figurent à l'annexe 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Sauf directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **contre** les propositions d'actionnaires énoncées à l'annexe 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Candidats à l'élection au Conseil d'administration



Robert M. Astley

Âge : 66 ans
Waterloo (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2004
Indépendant 1)

Domaine d'expertise :
Services financiers

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration	17 sur 17	100 %	45 sur 45	100 %
Comité de gouvernance et de mise en candidature	9 sur 9	100 %		
Comité des ressources humaines (président)	10 sur 10	100 %		
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9	100 %		

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

Aucun

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	11 485	24 675	36 160	2 089 325 \$	600 000 \$	1 489 325 \$	20,9
2009	11 485	19 959	31 444	1 635 088 \$	600 000 \$	1 035 088 \$	16,4
Variation nette	—	4 716	4 716	454 237 \$	— \$	454 237 \$	4,5

OPTIONS DÉTENUES 7)

Néant

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE

2010 : 211 500 \$ (211 500 \$ sous forme de DDVA)



David R. Beatty, O.B.E., F.I.C.D.

Âge : 68 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1992
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :
Services financiers
Matériaux

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration	13 sur 17	76 %	31 sur 35	89 %
Comité des ressources humaines	9 sur 9	100 %		
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9	100 %		

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

	de 2001 à aujourd'hui	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
FirstService Corporation	de 2001 à aujourd'hui	- comité de gouvernance (président) - comité de rémunération des cadres
Inmet Mining Corporation	de 2003 à aujourd'hui	- président du conseil
Western Coal Corp.	de 2010 à aujourd'hui	- président du conseil
Garbell Holdings Limited	de 1995 à 2006	
Goldcorp Inc.	de 1994 à 2006	
Husky Injection Molding Systems Ltd.	de 2004 à 2007	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	—	42 600	42 600	2 461 428 \$	600 000 \$	1 861 428 \$	24,6
2009	4 000	39 767	43 767	2 275 884 \$	600 000 \$	1 675 884 \$	22,8
Variation nette	(4 000)	2 833	(1 167)	185 544 \$	— \$	185 544 \$	1,8

OPTIONS DÉTENUES 7)

Néant

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE

2010 : 164 000 \$ (50 000 \$ sous forme de DDVA et 114 000 \$ en espèces)



Sophie Brochu

Âge : 47 ans
Bromont (Québec)
Canada
Administratrice depuis : -
Indépendante 1)

Domaines d'expertise :
Énergie
Produits industriels

Sophie Brochu occupe le poste de présidente et chef de la direction de Gaz Métro. Elle est titulaire d'un diplôme en économie de l'Université Laval, à Québec, où elle s'est spécialisée dans le domaine énergétique. Elle siège au conseil de Gaz Métro ainsi qu'à ceux de Bell Canada et de BCE. De plus, elle préside le conseil du Musée d'archéologie et d'histoire de Montréal (Pointe-à-Callière), a coprésidé la campagne Centraide du Grand Montréal pour 2010 et participé au projet *80, ruelle de l'Avenir*, qui vise à prévenir le décrochage scolaire dans les quartiers Centre-Sud et Hochelaga Maisonneuve.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)			
Aucun à l'heure actuelle							
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES			ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL				
BCE Inc.			de 2010 à aujourd'hui		- Comité de vérification - Comité de gouvernance		
TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	-	-	-	- \$	600 000 \$	- \$	-
OPTIONS DÉTENUES 7)							
Néant							
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE							
s.o.							



Robert Chevrier, F.C.A.

Âge : 67 ans
Montréal (Québec)
Canada
Administrateur depuis : 2000
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :
Services financiers
Produits industriels

Robert Chevrier est président de la Société de gestion Roche Inc., société de portefeuille et de placements. Il était auparavant président du conseil et chef de la direction de Rexel Canada Inc. Il est administrateur de Cascades Inc., de Groupe CGI inc. et de Compagnie de Saint-Gobain, en plus d'être président du conseil de Quincaillerie Richelieu Ltée. M. Chevrier est diplômé de l'Université Concordia et Fellow de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)			
Conseil d'administration		17 sur 17	100 %	27 sur 27	100 %		
Comité de vérification		6 sur 6	100 %				
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (président)		4 sur 4	100 %				
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES			ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL				
Cascades Inc.			de 2003 à aujourd'hui		- administrateur principal, comité de vérification (président)		
Groupe CGI inc.			de 2003 à aujourd'hui		- comité des ressources humaines (président)		
Compagnie de Saint-Gobain			de 2007 à aujourd'hui		- aucun		
Quincaillerie Richelieu Ltée			de 1991 à aujourd'hui		- président du conseil		
Addenda Capital Inc. Transcontinental Inc.			de 2004 à 2008 de 2001 à 2008				
TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	13 321	18 628	31 949	1 846 013 \$	600 000 \$	1 246 013 \$	18,5
2009	13 296	16 921	30 217	1 571 284 \$	600 000 \$	971 284 \$	15,7
Variation nette	25	1 707	1 732	274 729 \$	- \$	274 729 \$	2,8
OPTIONS DÉTENUES 7)							
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)		
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	4 723	102 820		
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	43 590		
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE							
2010 : 179 500 \$ (50 000 \$ sous forme de DDVA et 129 500 \$ en espèces)							



George A. Cope

Âge : 49 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2006
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Services financiers
Télécommunications

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration	16 sur 17	94 %	24 sur 26	92 %
Comité des ressources humaines*	5 sur 5	100 %		
Comité d'évaluation des risques†	3 sur 4	75 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
BCE Inc.	de 2008 à aujourd'hui	- aucun
Bell Aliant	de 2008 à aujourd'hui	- président du conseil
NII Holdings, Inc.	de 2004 à 2010	

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	9 660	11 806	21 466	1 240 305 \$	600 000 \$	640 305 \$	12,4
2009	9 660	8 683	18 343	953 836 \$	600 000 \$	353 836 \$	9,5
Variation nette	-	3 123	3 123	286 469 \$	— \$	286 469 \$	2,9

OPTIONS DÉTENUES 7)	
Néant	

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE	
2010 : 154 500 \$ (154 500 \$ sous forme de DDVA)	

* M. Cope a été nommé membre du comité des ressources humaines et sa nomination a pris effet le 23 mars 2010.

† M. Cope n'est plus membre du comité d'évaluation des risques depuis le 23 mars 2010.



William A. Downe

Âge : 58 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2007
Non indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Services financiers
Énergie
Soins de santé

Bill Downe est président et chef de la direction de BMO Groupe financier. Depuis ses débuts auprès de la Banque en 1983, il a occupé divers postes. Avant le 1^{er} mars 2007, il était chef de l'exploitation et, à ce titre, responsable de toutes les unités d'exploitation de la Banque, notamment PE Canada et États-Unis, BMO Marchés des capitaux, le groupe Gestion privée, Technologie et opérations et le Marketing d'entreprise. Auparavant, il a été pendant quatre ans président du conseil délégué de BMO Groupe financier et chef de la direction de BMO Nesbitt Burns, où il avait pour mandat de superviser les activités de BMO Marchés des capitaux, du groupe Gestion privée et de BMO Groupe financier aux États-Unis. Il siège actuellement au conseil d'administration de BMO Nesbitt Burns Corporation Limited et de Harris Financial Corp. (deux filiales de la Banque). Aux États-Unis, M. Downe a été président du conseil consultatif de la Réserve fédérale et est actuellement membre du conseil des fiduciaires du Rush University Medical Center ainsi que de son comité de la rémunération et des ressources humaines et il siège au conseil d'administration de Catalyst Inc. et à son conseil consultatif canadien. Au Canada, M. Downe siège au conseil de la fondation du St. Michael's Hospital. Il est également membre du conseil consultatif international de la Guanghua School of Management de l'université de Pékin. M. Downe est titulaire d'un M.B.A. de l'université de Toronto.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration*	16 sur 16	100 %	50 sur 50	100 %
Comité de vérification†	6 sur 6	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature†	9 sur 9	100 %		
Comité des ressources humaines†	10 sur 10	100 %		
Comité d'évaluation des risques†	9 sur 9	100 %		

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

TITRES DÉTENUS						
Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits 10)	Total des actions ordinaires et des droits	Montant total à risque 4)	Minimum requis 11)	Excédent sur le minimum requis 11)
2010	167 945	252 830	420 775	24 312 380 \$	7 298 200 \$	17 014 180 \$
2009	154 799	202 536	357 335	18 581 420 \$	8 155 000 \$	10 426 420 \$
Variation nette	13 146	50 294	63 440	5 730 960 \$		6 587 760 \$

OPTIONS DÉTENUES	
M. Downe n'a reçu aucune rémunération en contrepartie de ses services en tant qu'administrateur et n'a pas eu droit à des DDVA ni à des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants décrit à la page 47.	

* M. Downe n'a pas assisté à la réunion du Conseil tenue le 14 décembre 2009 qui portait uniquement sur la rémunération du chef de la direction.

† Au cours de l'exercice 2010, M. Downe a assisté aux réunions des comités, en totalité ou en partie, selon le cas, à la demande des comités, mais n'était membre d'aucun comité.



Christine A. Edwards

Âge : 58 ans
Chicago, Illinois
États-Unis
Administratrice depuis : 2010
Indépendante 1)

Domaine d'expertise :
Services financiers

Christine Edwards est une associée au sein du groupe Pratique d'entreprise du cabinet d'avocats Winston & Strawn. Avant de se joindre à Winston & Strawn en 2003, elle était vice-présidente à la direction et chef des services juridiques de Bank One Corporation, où elle assumait la responsabilité des questions juridiques, de la conformité, de la réglementation et des relations avec les administrations publiques. M^{me} Edwards a fait partie du classement national établi par Chambers USA et America's Leading Lawyers for Business dans le domaine de la réglementation des services financiers et des valeurs mobilières; elle a aussi été nommée *Super Lawyer* en Illinois en 2008, en 2009 et en 2010 et figure sur la liste de *The Legal 500*. M^{me} Edwards est membre du conseil d'administration et présidente du comité de vérification du Rush University Medical Center, établissement médical universitaire de pointe situé à Chicago. Elle fait également partie du conseil de surveillance du Center for Capital Markets Competitiveness de la Chambre de commerce des États-Unis, à Washington, DC. Elle est titulaire d'un baccalauréat en anglais et en éducation de l'université du Maryland ainsi que d'un baccalauréat spécialisé en droit (J.D.) de la School of Law (Baltimore) de l'université du Maryland.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration*	4 sur 5	80 %	7 sur 8	88 %
Comité d'évaluation des risques†	3 sur 3	100 %		

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

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	-	659	659	38 077 \$	600 000 \$	(561 923)\$	0,4

OPTIONS DÉTENUES 7)

Néant

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE

2010 : 39 000 \$ (39 000 \$ sous forme de DDVA)

* M^{me} Edwards a été nommée membre du Conseil d'administration de la Banque de Montréal et sa nomination a pris effet le 1^{er} août 2010.

† M^{me} Edwards a été nommée membre du comité d'évaluation des risques et sa nomination a pris effet le 1^{er} août 2010.



Ronald H. Farmer

Âge : 60 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2003
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :
Services financiers
Soins de santé
Produits industriels
Matériaux

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration	17 sur 17	100 %	33 sur 33	100 %
Comité de vérification	6 sur 6	100 %		
Comité des ressources humaines	10 sur 10	100 %		

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

Aucun

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	9 000	24 780	33 780	1 951 808 \$	600 000 \$	1 351 808 \$	19,5
2009	9 000	20 773	29 773	1 548 196 \$	600 000 \$	948 196 \$	15,5
Variation nette	-	4 007	4 007	403 612 \$	— \$	403 612 \$	4,0

OPTIONS DÉTENUES 7)

Néant

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE

2010 : 170 500 \$ (170 500 \$ sous forme de DDVA)



David A. Galloway

Âge : 67 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1998
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Biens de consommation
discrétionnaires
Biens de consommation de
base
Services financiers
Soins de santé
Produits industriels
Télécommunications

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration	17 sur 17	100 %	54 sur 54	100 %
Comité de vérification	6 sur 6	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature	9 sur 9	100 %		
Comité des ressources humaines	10 sur 10	100 %		
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9	100 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal*	3 sur 3	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL
Scripps Networks Interactive, Inc.	- comité de rémunération (président)
Toromont Industries Ltd.	- comité de rémunération - comité de gouvernance
Abitibi Consolidated Inc.	
Cognos Incorporated	
Compagnie de la Baie d'Hudson	
Shell Canada Limitée	

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	2 000	62 388	64 388	3 720 339 \$	600 000 \$	3 120 339 \$	37,2
2009	2 000	53 846	55 846	2 903 992 \$	600 000 \$	2 303 992 \$	29,0
Variation nette	-	8 542	8 542	816 347 \$	— \$	816 347 \$	8,2

OPTIONS DÉTENUES 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	163 275
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	43 590

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE
2010 : 423 900 \$ (332 345 \$ sous forme de DDVA et 91 555 \$ en espèces; y compris la rémunération reçue en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur de Harris Financial Corp. Se reporter à la rubrique « Rémunération versée par les filiales/entités du même groupe » qui figure à la page 20).

* M. Galloway n'a pu assister à la réunion du 19 novembre 2009 étant donné qu'il devait assister à une réunion du comité de surveillance des risques de Harris Financial Corp.



Harold N. Kvisle

Âge : 58 ans
Calgary (Alberta)
Canada
Administrateur depuis : 2005
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Énergie
Services financiers
Services publics

Harold Kvisle est l'ancien président et chef de la direction de TransCanada Corporation, importante société nord-américaine du secteur de l'énergie spécialisée dans les pipelines de transport de gaz naturel et de pétrole brut ainsi que dans la production d'énergie. Il s'est joint à TransCanada en 1999 à titre de vice-président directeur, Commerce et expansion des affaires et a été nommé président et chef de la direction en avril 2001. Il est titulaire d'un M.B.A. de l'université de Calgary et d'un baccalauréat en sciences (génie) de l'université de l'Alberta.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration	16 sur 17	94 %	25 sur 26	96 %
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL
Talisman Energy Inc.	- comité des ressources humaines et des réserves
ARC Energy Trust	- comité de la santé et sécurité et de l'environnement (président)
TransCanada Corporation	
TransCanada PipeLines Limited	
PrimeWest Energy Inc.	

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	15 000	20 011	35 011	2 022 936 \$	600 000 \$	1 422 936 \$	20,2
2009	15 000	16 392	31 392	1 632 384 \$	600 000 \$	1 032 384 \$	16,3
Variation nette	-	3 619	3 619	390 552 \$	— \$	390 552 \$	3,9

OPTIONS DÉTENUES 7)					
Néant					

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE
2010 : 161 000 \$ (161 000 \$ sous forme de DDVA)



Bruce H. Mitchell

Âge : 64 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1999
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Biens de consommation de base
Énergie
Services financiers
Produits industriels
Technologies de l'information

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)			
Conseil d'administration		15 sur 17	88 %	31 sur 35	89 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature		8 sur 9	89 %				
Comité d'évaluation des risques (président)		8 sur 9	89 %				
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES			ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL				
Garbell Holdings Limited			de 2006 à 2009				
GSW Inc.			de 2000 à 2006				
TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	20 000	40 247	60 247	3 481 072 \$	600 000 \$	2 881 072 \$	34,8
2009	20 000	35 168	55 168	2 868 736 \$	600 000 \$	2 268 736 \$	28,7
Variation nette	-	5 079	5 079	612 336 \$	- \$	612 336 \$	6,1
OPTIONS DÉTENUES 7)							
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)		
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	163 275		
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	43 590		
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE							
2010 : 191 500 \$ (191 500 \$ sous forme de DDVA)							



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

Âge : 56 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1999
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Biens de consommation discrétionnaires
Services financiers
Soins de santé
Produits industriels

Philip Orsino, administrateur de sociétés, est ancien président et chef de la direction de Masonite International Corporation, société mondiale intégrée de matériaux de construction disposant d'installations en Amérique du Nord, en Amérique du Sud, en Europe, en Asie et en Afrique. M. Orsino est partenaire industriel, Produits de construction d'Onex Corporation. Il fait du bénévolat et participe à de nombreuses activités communautaires. Il est l'ancien président du conseil des fiduciaires du University Health Network. M. Orsino est un auteur publié, a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2004 et a reçu le prix de président-directeur général de l'année au Canada en 2003. Il a reçu le prix *Distinguished Business Alumni Award* de l'université de Toronto en 2002 et a gagné le prix de l'entrepreneur de l'année du secteur manufacturier commandité par Ernst & Young International en 1998.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)			
Conseil d'administration		16 sur 17	94 %	38 sur 41	93 %		
Comité de vérification (président)		5 sur 6	83 %				
Comité de gouvernance et de mise en candidature		9 sur 9	100 %				
Comité d'évaluation des risques		8 sur 9	89 %				
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES			ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL				
Clairvest Group Inc.			de 1998 à aujourd'hui				
- comité de vérification (président)							
TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	26 848	36 752	63 600	3 674 808 \$	600 000 \$	3 074 808 \$	36,7
2009	26 841	31 434	58 275	3 030 300 \$	600 000 \$	2 430 300 \$	30,3
Variation nette	7	5 318	5 325	644 508 \$	- \$	644 508 \$	6,4
OPTIONS DÉTENUES 7)							
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)		
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	163 275		
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	43 590		
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE							
2010 : 215 500 \$ (215 500 \$ sous forme de DDVA)							



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

Âge : 65 ans
Vancouver
(Colombie-Britannique)
Canada
Administratrice depuis : 2006
Indépendante 1)

Domaines d'expertise :

Biens de consommation
discrétionnaires
Services financiers
Soins de santé
Technologies de l'information
Services publics

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration	17 sur 17	100 %	33 sur 33	100 %
Comité de vérification	6 sur 6	100 %		
Comité des ressources humaines	10 sur 10	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
Shoppers Drug Mart Corporation	de 2007 à aujourd'hui	- comité de rémunération
TransAlta Corporation	de 2006 à aujourd'hui	- comité des ressources humaines - comité de la gouvernance et de l'environnement

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	1 068	15 080	16 148	933 031 \$	600 000 \$	333 031 \$	9,3
2009	1 019	11 431	12 450	647 400 \$	600 000 \$	47 400 \$	6,5
Variation nette	49	3 649	3 698	285 631 \$	— \$	285 631 \$	2,8

OPTIONS DÉTENUES 7)							
Néant							

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE							
2010 : 176 500 \$ (176 500 \$ sous forme de DDVA)							



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

Âge : 61 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2000
Indépendant 1)

Domaines d'expertise :

Biens de consommation
discrétionnaires
Biens de consommation de base
Services financiers
Soins de santé
Produits industriels
(y compris les transports)

J. Robert S. Prichard est directeur de Torys LLP. Avant de se joindre à Torys LLP en septembre 2010, il était président et chef de la direction et administrateur de Metrolinx. Metrolinx est l'agence de transport régionale exploitant de la Région du Grand Toronto et de la ville de Hamilton. M. Prichard a également occupé le poste de président et chef de la direction de Torstar Corporation, l'une des plus grandes maisons d'édition canadiennes. M. Prichard est président émérite de l'université de Toronto, où il a occupé le poste de président de 1990 à 2000 après avoir été doyen de la faculté de droit et professeur spécialisé en droit et en économie. Il est également président du conseil de Metrolinx, de Penguin Canada et du Visiting Committee de la Harvard Law School, vice-président du Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation du Canada, fiduciaire de l'Hospital for Sick Children et administrateur de la Toronto Community Foundation. Il a étudié les sciences économiques au Swarthmore College, a obtenu son MBA de l'université de Chicago et est titulaire de diplômes en droit de l'université de Toronto et de l'université Yale. Il est Officier de l'Ordre du Canada, membre de l'Ordre de l'Ontario et Fellow de la Société Royale du Canada.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration	17 sur 17	100 %	37 sur 37	100 %
Comité de gouvernance et de mise en candidature (président)	9 sur 9	100 %		
Comité des ressources humaines*	5 sur 5	100 %		
Comité d'évaluation des risques†	6 sur 6	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
George Weston Ltée	de 2000 à aujourd'hui	- comité de la gouvernance, des ressources humaines, des mises en candidature et de la rémunération - comité des régimes de retraite et des avantages sociaux
Onex Corporation	de 1994 à aujourd'hui	- aucun
Torstar Corporation	de 2002 à 2009	
Hôtels Quatre Saisons Inc.	de 1996 à 2007	

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	4 000	33 881	37 881	2 188 764 \$	600 000 \$	1 588 764 \$	21,9
2009	4 000	29 099	33 099	1 721 148 \$	600 000 \$	1 121 148 \$	17,2
Variation nette	—	4 782	4 782	467 616 \$	— \$	467 616 \$	4,7

OPTIONS DÉTENUES 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	163 275
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	43 590

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE					
2010 : 191 500 \$ (191 500 \$ sous forme de DDVA)					

* M. Prichard n'est plus membre du comité des ressources humaines depuis le 23 mars 2010.

† M. Prichard a été nommé membre du comité d'évaluation des risques et sa nomination a pris effet le 23 mars 2010.



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

Âge : 64 ans
Montréal (Québec)
Canada
Administratrice depuis : 1992
Indépendante 1)

Domaines d'expertise :

Biens de consommation
discretionnaires
Énergie
Services financiers
Produits industriels
Télécommunications

Guylaine Saucier, administratrice de sociétés, a été présidente du Conseil d'administration de la Société Radio-Canada, administratrice de la Banque du Canada, présidente du conseil de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA), administratrice de l'International Federation of Accountants, de même que présidente du comité conjoint sur la gouvernance d'entreprise créé par l'ICCA, la Bourse de Toronto et la Canadian Venture Exchange. Elle est membre du conseil d'administration d'AXA Assurances, d'AREVA, de Danone et de Wendel et a également été la première femme à accéder à la présidence de la Chambre de commerce du Québec. Elle est administratrice de la Fondation du Musée des Beaux-Arts. M^{me} Saucier est titulaire d'un B.A. du Collège Marguerite-Bourgeois et d'un B.Comm. de l'École des Hautes Études Commerciales de l'Université de Montréal. Elle est Fellow de l'Institut Canadien des Comptables Agréés et membre de l'Ordre du Canada. En 2004, elle a reçu le prix *Fellowship Award* de l'Institut des administrateurs de sociétés et en 2007, elle a obtenu le titre professionnel de ICD.D de cet institut. En 2010, elle a obtenu le titre d'administrateur de société émérite du Collège des administrateurs de sociétés.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration	17 sur 17	100 %	32 sur 32	100 %
Comité de vérification	6 sur 6	100 %		
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9	100 %		

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DE CONSEIL	
AREVA	de 2006 à aujourd'hui	- comité de vérification (présidente)
Danone	de 2009 à aujourd'hui	- comité de vérification (présidente)
Wendel	de 2010 à aujourd'hui	- comité de vérification
Altran Technologies SA CHC Helicopter Corporation Petro-Canada	de 2003 à 2007 de 2005 à 2008 de 1991 à 2009	

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	6 913	36 051	42 964	2 482 460 \$	600 000 \$	1 882 460 \$	24,8
2009	6 874	33 526	40 400	2 100 800 \$	600 000 \$	1 500 800 \$	21,0
Variation nette	39	2 525	2 564	381 660 \$	— \$	381 660 \$	3,8

OPTIONS DÉTENUES 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 ^{er} mars 2002	1 ^{er} mars 2012	7 500	36,01 \$	6 500	141 505
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	43 590

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE
2010 : 168 500 \$ (50 000 \$ sous forme de DDVA et 118 500 \$ en espèces)



Don M. Wilson III

Âge : 62 ans
Greenwich (Connecticut)
États-Unis
Administrateur depuis : 2008
Indépendant 1)

Domaine d'expertise :

Services financiers

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS		PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)	
Conseil d'administration	16 sur 17	94 %	39 sur 40	98 %
Comité des ressources humaines	10 sur 10	100 %		
Comité d'évaluation des risques	9 sur 9	100 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	4 sur 4	100 %		

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

TITRES DÉTENUS							
Exercice	Actions ordinaires 2)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 3)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total à risque 4)	Minimum requis 5)	Excédent sur le minimum requis 5)	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle 6)
2010	13 500	10 519	24 019	1 387 818 \$	600 000 \$	787 818 \$	13,9
2009	13 500	6 918	20 418	1 061 736 \$	600 000 \$	461 736 \$	10,6
Variation nette	—	3 601	3 601	326 802 \$	— \$	326 802 \$	3,3

OPTIONS DÉTENUES 7)					
Néant					

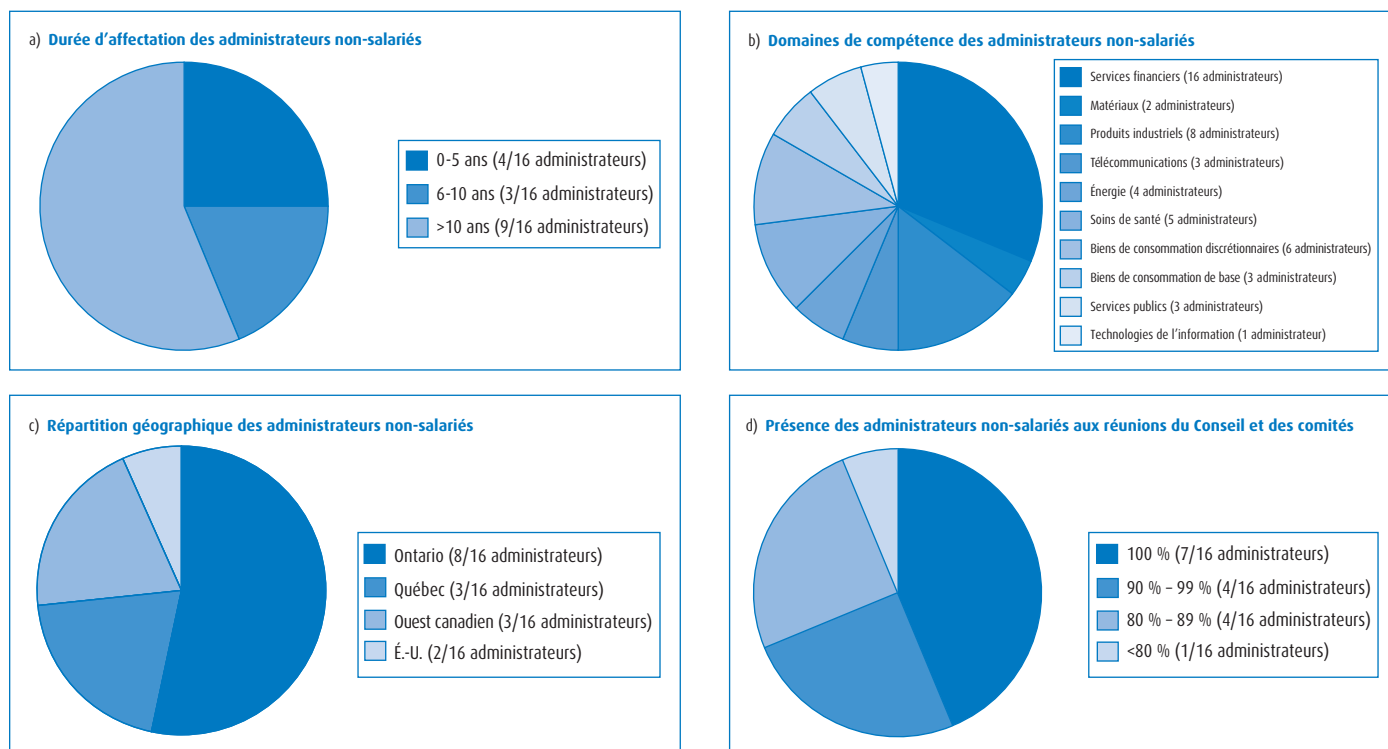
VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE
2010 : 186 500 \$ (186 500 \$ sous forme de DDVA)

Notes

- 1) Le terme « indépendant » se rapporte à la détermination par le Conseil de l'indépendance d'un administrateur d'après les normes rigoureuses que le Conseil a adoptées, tel qu'il est énoncé à la rubrique « Indépendance des administrateurs » à la page 50. M. Downe n'est pas indépendant aux termes des normes puisqu'il est cadre de la Banque.
- 2) Le terme « actions ordinaires » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque dont le candidat est le propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise au 31 janvier 2011 à l'égard de 2010 et au 29 janvier 2010 à l'égard de 2009.
- 3) L'acronyme « DDVA » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions détenus au 31 janvier 2011 à l'égard de 2010 et au 29 janvier 2010 à l'égard de 2009 par le candidat aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions qui sont décrits à la page 17.
- 4) On calcule le « montant total à risque » en multipliant le nombre d'actions ordinaires, de DDVA et/ou de droits différés par chaque candidat au 31 janvier 2011 à l'égard de 2010 et au 29 janvier 2010 à l'égard de 2009 par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto (la « TSX ») à chacune de ces dates (soit 57,78 \$ et 52,00 \$, respectivement).
- 5) Le terme « minimum requis » désigne la valeur minimale des actions ordinaires et/ou des DDVA que l'administrateur est tenu de détenir aux termes des exigences en matière de propriété d'actions du Conseil. Les administrateurs non-salariés sont tenus de détenir au moins l'équivalent de six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires et/ou de DDVA, tel qu'il est énoncé à la page 17.
- 6) On calcule le « montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle » en divisant le « montant total à risque » par la rémunération annuelle versée aux administrateurs (100 000 \$).
- 7) Le terme « options » désigne le nombre d'options non exercées détenues au 31 janvier 2011 par le candidat aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants décrit à la page 47. L'attribution d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants a cessé le 1^{er} novembre 2003.
- 8) Le terme « prix d'exercice » désigne le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le jour de bourse précédant la date d'attribution de l'option tel qu'il est énoncé à la page 47 à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants ».
- 9) Le terme « valeur des options non exercées » désigne le produit de la multiplication du nombre d'options non exercées détenues par chaque candidat au 31 janvier 2011 par la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX au 31 janvier 2011, soit 57,78 \$, et le prix d'exercice des options en question.
- 10) Le terme « droits » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits à la valeur d'actions à l'intention des cadres de la Banque, le nombre de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et le nombre de droits liés au rendement aux termes du régime d'incitation à moyen terme à l'intention des cadres de la Banque détenus par M. Downe au 31 janvier 2011 à l'égard de 2010 et au 29 janvier 2010 à l'égard de 2009. M. Downe n'avait pas le droit de recevoir de DDVA aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions dont il est fait mention à la page 17.
- 11) Les exigences en matière de propriété d'actions que M. Downe doit respecter en tant que dirigeant de la Banque sont décrites à la rubrique « Les cadres doivent satisfaire à des exigences en matière de propriété d'actions » à la page 26. Elles sont fondées sur un multiple de son salaire de base qui est calculé en dollars américains. Les montants requis minimums ont été convertis en dollars canadiens aux taux de change moyens pour l'exercice comme suit : pour 2010, 1,00 \$ US = 1,0426 \$ CA et pour 2009, 1,00 \$ US = 1,165 \$ CA.

Compétences et expérience

Pour être gérée efficacement, une entreprise de la taille et de l'envergure de la Banque doit engager des administrateurs dévoués, chevronnés et dont les compétences sont variées. Les diagrammes suivants contiennent des renseignements sur les compétences et l'expérience des administrateurs non-salariés qui ont siégé au Conseil d'administration durant l'exercice 2010.



Formation permanente

La Banque fournit aux administrateurs la possibilité de parfaire leurs connaissances du secteur d'activité et du cadre de réglementation de la Banque. Le Conseil reconnaît l'importance de la formation permanente et croit que chaque administrateur doit voir à ses besoins en matière de formation. Les administrateurs ont l'occasion d'assister régulièrement à des présentations et de recevoir des articles et des publications portant sur des sujets de pointe et complexes qui sont pertinents pour la Banque et touchent ses activités, ainsi que de participer à diverses visites sur place (y compris celles qui sont énumérées ci-après).

Date	Domaine
Périodiquement	Normes internationales d'information financière
Septembre 2009 et périodiquement	Branch Field Experience Program
Novembre 2009 et périodiquement	BMO Capital Markets Trading Floor program
Janvier 2010	Revue des produits de négociation
Avril 2010	Revue des produits de négociation
Avril 2010	Présentation sur l'économie mondiale
Septembre 2010	Présentation sur les occasions et les défis que recèle le cadre de réglementation américain
Octobre 2010	Présentation sur les principales tendances dans le secteur agroalimentaire mondial et leurs conséquences pour l'Amérique du Nord

Grille de compétences

Les administrateurs non-salariés doivent fournir des indications au sujet de leurs compétences et expérience respectives. Cette information sert à évaluer les forces générales du Conseil d'administration et sa diversité et est présentée dans la grille ci-après.

	Astley	Beatty	Brochu	Chevrier	Cope	Edwards	Farmer	Galloway	Kvisle	Mitchell	Orsino	Piper	Prichard	Saucier	Wilson III
Expérience de direction 1)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience en tant qu'administrateur 2)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comptabilité et finance 3)			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions 4)	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓
Gestion des risques 5)	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓					✓
Ressources humaines 6)	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓		
Responsabilité sociale/développement durable 7)		✓	✓					✓	✓		✓	✓	✓		
Droit 8)						✓							✓		
Planification stratégique 9)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

- 1) Expérience dans un poste de haute direction/direction auprès d'une société cotée en bourse ou d'une organisation importante.
- 2) Expérience en tant qu'administrateur auprès d'une société ouverte, d'une société fermée ou d'un organisme sans but lucratif.
- 3) Connaissances et expérience dans la comptabilité et l'information financière, le financement d'entreprise ainsi que connaissance des contrôles financiers internes/comptables, des principes comptables généralement reconnus du Canada ou des États-Unis et/ou des Normes internationales d'information financière.
- 4) Expérience dans les services bancaires d'investissement ou les fusions et acquisitions.
- 5) Connaissances et expérience dans les contrôles des risques internes ainsi que l'évaluation et la communication des risques.
- 6) Expérience dans les programmes d'avantages sociaux, de retraite et de rémunération (en particulier, les programmes de rémunération de cadres).
- 7) Compréhension des pratiques que doit adopter une société responsable et de ce en quoi consistent les pratiques en matière de développement durable, et expérience dans ces domaines.
- 8) Expérience en tant qu'avocat, en pratique privée ou en tant que conseiller juridique interne d'une société cotée en bourse ou d'une organisation importante.
- 9) Expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une orientation stratégique d'une grande entreprise.

Information supplémentaire au sujet des administrateurs

Au cours de l'exercice 2010, aucun administrateur de la Banque n'a siégé au conseil d'une autre société ouverte avec d'autres administrateurs de la Banque. Toutefois, M^{me} Brochu, candidate à l'élection des administrateurs du Conseil, siège actuellement au conseil de BCE Inc. tout comme M. Cope.

À la connaissance de la Banque, aucun administrateur pressenti de la Banque :

- a) n'est, au 31 janvier 2011, ou n'a été, au cours des 10 dernières années, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société (y compris la Banque) qui, selon le cas :
 - i) a fait l'objet d'une ordonnance (y compris une ordonnance d'interdiction d'opérations ou une ordonnance similaire ou encore une ordonnance interdisant à la société de se prévaloir des dispenses prévues par la législation en valeurs mobilières) pendant plus de 30 jours consécutifs, qui a été rendue pendant que l'administrateur pressenti agissait en qualité d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances;
 - ii) a fait l'objet d'une ordonnance (y compris une ordonnance d'interdiction d'opérations ou une ordonnance similaire ou encore une ordonnance interdisant à la société de se prévaloir des dispenses prévues par la législation en valeurs mobilières) pendant plus de 30 jours consécutifs, qui a été rendue une fois que l'administrateur pressenti a cessé d'agir en qualité d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances par suite d'un événement survenu pendant que cette personne agissait en cette qualité;
- b) n'est, au 31 janvier 2011, ou n'a été, au cours des 10 dernières années, administrateur ou membre de la haute direction d'une société (y compris la Banque) qui, pendant que cette personne agissait en cette qualité ou au cours de l'année qui a suivi la cessation de ses fonctions à ce titre, a fait faillite, a déposé une proposition concordataire en vertu d'une loi sur la faillite ou l'insolvabilité, ou a fait l'objet ou a été à l'origine d'une poursuite, d'un arrangement ou d'un concordat avec des créanciers, ou a vu un liquidateur, un séquestre-gérant ou un syndic nommé pour la détention de ses biens;
- c) n'a, au cours des 10 années précédant le 31 janvier 2011, fait faillite, déposé une proposition concordataire en vertu d'une loi sur la

faillite ou l'insolvabilité, ou fait l'objet ou été à l'origine d'une poursuite, d'un arrangement ou d'un concordat avec des créanciers, ou a vu un liquidateur, un séquestre-gérant ou un syndic nommé pour la détention des biens de l'administrateur pressenti, sauf les suivants :

M. Beatty, administrateur de la Banque, était administrateur de Thistle Mining Inc. lorsque celle-ci a annoncé, le 21 décembre 2004, son intention d'entreprendre une restructuration aux termes de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (« LACC »). Même si Thistle Mining Inc. a terminé la restructuration le 30 juin 2005, les opérations sur ses actions ordinaires ont été suspendues sur l'Alternative Investment Market (l'« AIM ») entre le 30 juin 2005 et le 13 juillet 2005 et les opérations sur ses actions ordinaires sont suspendues à la TSX depuis le 31 décembre 2004 en raison de la restructuration. M. Beatty n'est plus administrateur de Thistle Mining Inc.;

M. Galloway, président du Conseil et administrateur de la Banque, était administrateur d'ITI Education Corporation (en raison de la propriété à 40 % par Torstar) lorsque celle-ci a volontairement accepté la nomination d'un séquestre en août 2001. M. Galloway n'est plus administrateur d'ITI Education Corporation;

M. Orsino, administrateur de la Banque, a siégé au conseil d'administration de CFM Corporation de juillet 2007 jusqu'à sa démission en mars 2008. En avril 2008, CFM Corporation a demandé la protection prévue par la LACC;

M^{me} Saucier, administratrice de la Banque, était administratrice de Corporation Nortel Networks lorsque celle-ci a fait l'objet d'une interdiction d'opérations imposée le 17 mai 2004 par suite de son omission de déposer ses états financiers. Cette ordonnance a été révoquée le 21 juin 2005. M^{me} Saucier n'est plus administratrice de Corporation Nortel Networks.

À la connaissance de la Banque, aucun de ses administrateurs pressentis n'a fait l'objet : a) de pénalités ou de sanctions imposées par un tribunal en conformité avec la législation en valeurs mobilières ou par une autorité de réglementation des valeurs mobilières ni n'a conclu de convention de règlement avec une autorité de réglementation des valeurs mobilières ou b) d'autres pénalités ou sanctions imposées par un tribunal ou un organisme de réglementation qui seraient probablement considérées comme importantes aux yeux d'un actionnaire raisonnable appelé à voter pour ou contre un administrateur pressenti.

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

Rémunération des administrateurs ^{a)}

DESCRIPTION DE LA RÉMUNÉRATION	SOMME
Honoraires annuels (administrateur)	100 000 \$ par année
Allocation de présence aux réunions du Conseil	2 000 \$ par réunion
Allocation de présence aux réunions des comités b)	1 500 \$ par réunion
Honoraires des présidents :	
Conseil	300 000 \$ par année c)
Comité de vérification	40 000 \$ par année
Comité de gouvernance et de mise en candidature	15 000 \$ par année
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	25 000 \$ par année
Comité d'évaluation des risques	25 000 \$ par année
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	15 000 \$ par année
Frais de déplacement : 1 500 \$ par déplacement dans le cas des administrateurs qui doivent parcourir plus de 1 000 kilomètres à partir de leur résidence principale pour assister à une réunion ou à une série de réunions	

Notes

- La rémunération des administrateurs n'est versée qu'aux administrateurs non-salariés. Les administrateurs sont remboursés des frais de déplacement et des autres frais engagés pour assister aux réunions du Conseil et des comités.
- Comprend les réunions du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- Montant global qui comprend les honoraires annuels reçus en tant qu'administrateur. Le président du Conseil ne reçoit aucune allocation de présence aux réunions ordinaires prévues. Toutefois, il touche des allocations de présence aux réunions extraordinaires.

Exigences en matière de propriété d'actions par les administrateurs

En vue d'harmoniser la rémunération des administrateurs avec les intérêts des actionnaires, les administrateurs non-salariés doivent détenir au moins six fois le montant de leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires et/ou de droits différés à la valeur d'actions évalués i) au cours de clôture des actions ordinaires à la fin de l'exercice ou, s'il est supérieur, ii) à leur coût ou valeur d'acquisition au moment où ils sont crédités. Tant qu'ils n'ont pas atteint ce seuil, ils sont tenus de recevoir toute leur rémunération sous forme d'actions ordinaires (qui sont achetées sur le marché libre) ou de droits différés à la valeur d'actions. Une fois qu'ils ont atteint ce seuil, les administrateurs doivent recevoir 50 % de leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions. Les administrateurs peuvent recevoir 50 % ou 100 % de leurs honoraires annuels de cette façon. Ils peuvent également recevoir leur allocation de présence en espèces ou sous forme de droits différés à la valeur d'actions ou d'actions ordinaires. Au cours de l'exercice 2010, 12 des 16 administrateurs

non-salariés ont choisi de recevoir la totalité de leurs honoraires annuels et de leurs allocations de présence sous forme de droits différés à la valeur d'actions. Au 31 octobre 2010, tous les administrateurs non-salariés satisfaisaient aux exigences en matière de propriété minimale d'actions, à l'exception de M^{me} Edwards (qui s'est jointe au Conseil d'administration en août 2010).

Propriété d'actions par les administrateurs

Au 31 janvier 2011 :

- nombre total d'actions ordinaires détenues par les administrateurs non-employés : 132 795;
- nombre total de droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs non-salariés : 378 077;
- valeur totale des actions ordinaires et des droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs non-salariés : 29 518 184,00 \$ a).

Note

- D'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 janvier 2011, qui était de 57,78 \$.

Droits différés à la valeur d'actions

- Un droit différé à la valeur d'actions (« DDVA ») est un montant dû par la Banque ou une entité du même groupe que la Banque à ses administrateurs et ayant la même valeur qu'une action ordinaire, mais il n'est versé que lorsque les services des administrateurs auprès du Conseil et du conseil de toutes les entités du même groupe que la Banque prennent fin, de sorte que les administrateurs détiennent une participation dans la Banque tant qu'ils sont à son service. Les DDVA sont acquis au moment de l'attribution. Seuls les administrateurs non-salariés de la Banque et des entités du même groupe que la Banque peuvent recevoir des DDVA. Les DDVA sont offerts aux administrateurs de la Banque et de Harris Financial Corp. aux termes de leurs régimes de DDVA respectifs.
- On calcule le nombre de DDVA crédités à un administrateur à une date donnée en divisant le montant de la rémunération ou de l'allocation de présence devant être versée sous forme de DDVA par le cours des actions ordinaires. Les DDVA sont assortis d'équivalents de dividendes lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires sous forme de DDVA supplémentaires calculés en fonction du cours des actions ordinaires à la date où ils sont crédités.
- Les DDVA peuvent être acquittés en espèces ou sous forme d'actions ordinaires achetées sur le marché libre.
- Au 31 janvier 2011, la valeur globale des DDVA en cours détenus par les administrateurs de la Banque était de 21 845 289 \$.

Rémunération pour l'exercice 2010

Le tableau suivant présente la rémunération versée par la Banque et sa filiale Harris Financial Corp. aux administrateurs non-salariés qui ont agi à titre d'administrateur pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2010.

Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2010

Administrateur	Rémunération gagnée (\$)								Tranche des honoraires versée en espèces, sous forme d'actions et/ou sous forme de DDVA (\$)	Valeur totale des DDVA acquis ou gagnés (\$)
	Honoraires versés aux administrateurs (\$)	Honoraires versés aux présidents des comités (\$)	Honoraires versés au président du Conseil non-dirigeant (\$)	Allocation de présence aux réunions du Conseil (\$ a)	Allocation de présence aux réunions des comités (\$)	Frais de déplacement (\$)	Autres frais (\$)	Total (\$)		
Robert M. Astley	100 000	25 000		40 000	42 000	4 500		211 500	100 % sous forme de DDVA	271 041
David R. Beatty	100 000			34 000	27 000	3 000		164 000	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA. Allocations de présence : 100 % en espèces	161 941
Robert Chevrier	100 000	15 000		42 000	16 500 c)	6 000		179 500	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA. Allocations de présence : 100 % en espèces d)	97 977
George A. Cope	100 000			38 000	12 000	4 500		154 500	100 % sous forme de DDVA	179 840
Christine A. Edwards e)	25 000			8 000	4 500	1 500		39 000	100 % sous forme de DDVA	39 500
Ronald H. Farmer	100 000			42 000	24 000	4 500		170 500	100 % sous forme de DDVA	230 107
David A. Galloway	—		300 000	6 000	1 500	4 500	111 900 f)	423 900	100 % sous forme de DDVA g)	486 389
Harold N. Kvisle	100 000			40 000	13 500	7 500		161 000	100 % sous forme de DDVA	208 125
Bruce H. Mitchell	100 000	25 000		38 000	24 000	4 500		191 500	100 % sous forme de DDVA	291 652
Philip S. Orsino	100 000	40 000		38 000	33 000	4 500		215 500	100 % sous forme de DDVA	305 427
Martha C. Piper	100 000			42 000	24 000	10 500		176 500	100 % sous forme de DDVA	209 766
J. Robert S. Prichard	100 000	15 000		42 000	30 000	4 500		191 500	100 % sous forme de DDVA	274 672
Jeremy H. Reitman h)	100 000			32 000	12 000	4 500		148 500	100 % sous forme de DDVA	282 243
Guyline Saucier	100 000			40 000	22 500	6 000		168 500	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA. Allocations de présence : 100 % en espèces	144 915
Nancy C. Southern h)	100 000			36 000	21 000	6 000		163 000	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA. Allocations de présence : 100 % en espèces	82 593
Don M. Wilson III	100 000			40 000	34 500	12 000		186 500	100 % sous forme de DDVA	207 085
Total	1 425 000	120 000	300 000	558 000	342 000	88 500	111 900	2 945 400	Total versé sous forme de DDVA : 2 378 845 Total versé sous forme d'actions ordinaires : 0 Total versé en espèces : 566 555	3 473 273

Notes

- Comprend deux allocations de présence lorsque la réunion s'étend sur deux jours.
- Comprend la valeur à la date d'attribution des DDVA versés en guise de rémunération gagnée pour l'exercice 2010 et les dividendes versés au cours de l'exercice 2010 sous forme de DDVA supplémentaires. Dans le cas de M. Galloway, comprend des DDVA attribués aux termes d'un régime offert aux administrateurs de Harris Financial Corp. (convertis en dollars canadiens conformément à la note f) ci-après).
- Comprend une rémunération versée aux administrateurs ayant assisté à une réunion d'un comité à titre d'invités.
- Rémunération versée en espèces au président d'un comité.
- M^{me} Edwards a été nommée au Conseil d'administration de la Banque et sa nomination a pris effet le 1^{er} août 2010.
- Comprend la rémunération de 110 000 \$ US reçue par M. Galloway en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur de Harris Financial Corp. durant l'exercice 2010. Cette somme a été versée en dollars américains et convertie aux fins des présentes en dollars canadiens au taux de change aux dates d'attribution de 1,0287 \$ US pour 1,00 \$ CA au 15 janvier 2010, de 1,0014 \$ US pour 1,00 \$ CA au 15 avril 2010, de 1,0403 \$ US pour 1,00 \$ CA au 15 juillet 2010, de 1,0118 \$ US pour 1,00 \$ CA au 15 octobre 2010 et de 0,9894 \$ US pour 1,00 \$ CA au 14 janvier 2011.
- Compte tenu uniquement des services fournis en tant que membre du Conseil d'administration de la Banque de Montréal. Comme il est indiqué à la page 20, à la rubrique « Rémunération versée par les filiales/entités du même groupe », M. Galloway a gagné une rémunération annuelle de 110 000 \$ US en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur de Harris Financial Corp. et reçu 20 000 \$ US de cette rémunération annuelle sous forme de DDVA.
- M. Reitman et M^{me} Southern se retireront du Conseil d'administration de la Banque en date du 22 mars 2011.

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

L'attribution d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants a pris fin le 1^{er} novembre 2003. Une description du régime figure à la page 47.

Le tableau ci-après indique les administrateurs non-salariés qui avaient reçu des options non exercées au 31 octobre 2010.

Attributions à base d'options en cours

Nom	Attributions à base d'options			
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options non exercées (au 31 octobre 2010) (\$) a)
Robert Chevrier	4 723	36,01	1 ^{er} mars 2012	114 391,06
Robert Chevrier	3 000	43,25	28 février 2013	50 940,00
David A. Galloway	7 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	181 650,00
David A. Galloway	3 000	43,25	28 février 2013	50 940,00
Bruce H. Mitchell	7 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	181 650,00
Bruce H. Mitchell	3 000	43,25	28 février 2013	50 940,00
Philip S. Orsino	7 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	181 650,00
Philip S. Orsino	3 000	43,25	28 février 2013	50 940,00
J. Robert S. Prichard	7 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	181 650,00
J. Robert S. Prichard	3 000	43,25	28 février 2013	50 940,00
Jeremy H. Reitman b)	7 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	181 650,00
Jeremy H. Reitman b)	3 000	43,25	28 février 2013	50 940,00
Guyline Saucier	6 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	157 430,00
Guyline Saucier	3 000	43,25	28 février 2013	50 940,00
Nancy C. Southern b)	7 500	36,01	1 ^{er} mars 2012	181 650,00
Nancy C. Southern b)	3 000	43,25	28 février 2013	50 940,00

Notes

- a) La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2010 (60,23 \$ par action).
- b) M. Reitman et M^{me} Southern se retireront du Conseil d'administration de la Banque en date du 22 mars 2011.

Rémunération versée par les filiales/entités du même groupe

À l'occasion, les administrateurs non-salariés de la Banque agissent à titre d'administrateurs de filiales et d'entités du même groupe que la Banque. Ils sont remboursés des frais de déplacement et des autres frais engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités des filiales de la Banque et des entités du même groupe que la Banque. Durant l'exercice 2010, M. Galloway a siégé au conseil d'administration de Harris Financial Corp. et reçu de celle-ci une rémunération en contrepartie de ses services (rémunération annuelle de 110 000 \$ US). M. Galloway a touché une tranche de 20 000 \$ US de cette rémunération sous forme de DDVA aux termes d'un régime offert aux administrateurs de Harris Financial Corp. Aucun autre administrateur non-salarié de la Banque n'a reçu de rémunération de filiales ou d'entités du même groupe que la Banque pour avoir agi à titre d'administrateur de ces filiales ou de ces entités durant l'exercice 2010.

Relevé des présences des administrateurs pour l'exercice 2010

Relevé des présences des administrateurs au cours de la période allant du 1^{er} novembre 2009 au 31 octobre 2010

Relevé des présences des administrateurs	Conseil (17 réunions)		Comité de vérification (6 réunions)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (9 réunions)		Comité des ressources humaines (10 réunions)		Comité d'évaluation des risques (9 réunions)		La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (4 réunions)		TOTAL
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Robert M. Astley	17	100	—	—	9	100	10 (président)	100	9	100	—	—	100
David R. Beatty	13	76	—	—	—	—	9/9 a)	100	9	100	—	—	89
Robert Chevrier	17	100	6	100	—	—	—	—	—	—	4 (président)	100	100
George A. Cope	16	94	—	—	—	—	5/5 b)	100	3/4 b)	75	—	—	92
William A. Downe c)	16/16 d)	100	6	100	9	100	10	100	9	100	—	—	100
Christine A. Edwards d)	4/5 e)	80	—	—	—	—	—	—	3/3 e)	100	—	—	88
Ronald H. Farmer	17	100	6	100	—	—	10	100	—	—	—	—	100
David A. Galloway	17 (président)	100	6	100	9	100	10	100	9	100	3/3 f)	100	100
Harold N. Kvisle	16	94	—	—	—	—	—	—	9	100	—	—	96
Bruce H. Mitchell	15	88	—	—	8	89	—	—	8 (président)	89	—	—	89
Philip S. Orsino	16	94	5 (président)	83	9	100	—	—	8	89	—	—	93
Martha C. Piper	17	100	6	100	—	—	10	100	—	—	—	—	100
J. Robert S. Prichard	17	100	—	—	9 (président)	100	5/5 g)	100	6/6 g)	100	—	—	100
Jeremy H. Reitman h)	13	76	4	67	—	—	—	—	—	—	4	100	78
Guylaine Saucier	17	100	6	100	—	—	—	—	9	100	—	—	100
Nancy C. Southern h)	16	94	—	—	4/6	67	—	—	7	78	3	75	83
Don M. Wilson III	16	94	—	—	—	—	10	100	9	100	4	100	98
Pourcentage moyen		94		94		94		100		95		95	95

Notes

- a) M. Beatty n'a pu assister à la réunion du comité des ressources humaines du 25 octobre 2010 en raison de difficultés techniques indépendantes de sa volonté.
b) En date du 23 mars 2010, M. Cope a été nommé membre du comité des ressources humaines et a cessé d'être membre du comité d'évaluation des risques.
c) Au cours de l'exercice 2010, M. Downe a assisté aux réunions des comités, en totalité ou en partie, selon le cas, à la demande des comités, mais n'était membre d'aucun comité.
d) M. Downe n'a pas assisté à la réunion du Conseil du 14 décembre 2009 qui portait sur la rémunération du président et chef de la direction pour 2009.
e) En date du 1^{er} août 2010, M^{me} Edwards a été nommée membre du Conseil d'administration de la Banque et membre du comité d'évaluation des risques.
f) M. Galloway n'a pu assister à la réunion tenue par la Société de la caisse de retraite de la Banque en novembre 2009 étant donné qu'il devrait assister à une réunion du comité de surveillance des risques de Harris Financial Corp.
g) En date du 23 mars 2010, M. Prichard a été nommé membre du comité d'évaluation des risques et a cessé d'être membre du comité des ressources humaines.
h) M. Reitman et M^{me} Southern se retireront du Conseil d'administration de la Banque en date du 22 mars 2011.

Rapport du comité de vérification

Membres : Philip Orsino (président), Robert Chevrier, Ronald Farmer, David Galloway, Martha Piper, Jeremy Reitman et Guylaine Saucier

Le comité de vérification est chargé d'aider le Conseil à s'acquitter de sa responsabilité de surveillance afin d'assurer l'intégrité de l'information financière de la Banque. Il est également chargé de surveiller l'intégrité des contrôles internes de la Banque, le rendement de ses fonctions de vérification interne et externe, les opérations entre apparentés, les conflits d'intérêts et l'éthique. Enfin, le comité agit à titre de comité de vérification et de révision de certaines filiales désignées.

Le Conseil a déterminé que chaque membre du comité de vérification a des « compétences financières », au sens attribué à cette expression dans les règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») de même que dans les normes de la NYSE, et que MM. Chevrier et Orsino et M^{me} Saucier sont des « experts financiers du comité de vérification », au sens attribué à l'expression *Audit Committee Financial Expert* dans les règles de la SEC.

En 2010, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

- il **a recommandé** au Conseil d'approuver les états financiers consolidés et le rapport de gestion connexe, les communiqués de nature financière et la notice annuelle;
- il **a évalué** le caractère approprié du processus de comptabilité et d'information financière de la Banque (et comparé les conventions et l'information comptables utilisées dans le secteur), l'efficacité de ses contrôles internes, des vérificateurs des actionnaires et de la Direction de la vérification interne;
- il **a approuvé** les procédures de dénonciation et les modifications apportées aux *Principes fondamentaux*, soit le code de conduite et d'éthique de la Banque, à la Charte du comité, au mandat de la Direction de la vérification générale ou aux politiques et méthodes de la Banque en matière de prévention de la corruption, du blanchiment d'argent et du financement des activités terroristes, de gouvernance financière et d'opérations intéressées;
- il **a examiné** l'efficacité des principaux contrôles permettant de gérer le risque juridique et réglementaire, notamment les rapports sur les questions juridiques et de conformité importantes, les modifications législatives et réglementaires importantes, les opérations avec apparentés importantes, les rapports sur les litiges et les mesures prises

par la Banque pour se préparer à la mise en œuvre des Normes internationales d'information financière (les « IFRS »);

- il **a assisté** à un certain nombre de présentations sur les IFRS;
- il **a rencontré** régulièrement en privé les vérificateurs des actionnaires, le vérificateur en chef et le conseiller général;
- il **a suivi** les développements sur le marché et les nouvelles pratiques exemplaires mondiales liées à l'information financière ainsi que les modifications législatives et réglementaires ayant une incidence sur les activités de la Banque;
- il **a pris connaissance** de présentations sur les activités d'assurance et les opérations étrangères de la Banque afin de mieux comprendre les stratégies d'affaires et le rendement.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/reliationsinvestisseurs.



Philip S. Orsino
Président

Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature

Membres : Robert Prichard (président), Robert Astley, David Galloway, Bruce Mitchell, Philip Orsino et Nancy Southern

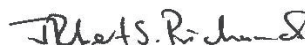
Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé d'élaborer les principes et lignes directrices en matière de gouvernance de la Banque, de trouver des candidats aux postes d'administrateur et de proposer leur élection ou leur nomination ainsi que de gérer le processus d'orientation et d'évaluation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

En 2010, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

- il **a évalué** la composition, la taille et les compétences du Conseil et surveillé un processus de renouvellement du Conseil qui a entraîné la nomination de Christine A. Edwards au Conseil en août 2010 et l'ajout de Sophie Brochu dans la liste des candidats à l'élection des administrateurs qui aura lieu à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2011;
- il **a élaboré** une politique d'engagement des actionnaires qui fait la promotion d'un dialogue ouvert et de l'échange d'idées avec les actionnaires de la Banque;
- il **a établi** un processus de nomination du président du Conseil;
- il **a administré** le processus selon lequel le président du Conseil et chaque président d'un comité du Conseil ont établi des objectifs annuels qui ont été utilisés dans l'évaluation annuelle de l'efficacité des présidents de comités du Conseil, du Conseil et de chaque comité;
- il **a examiné** les pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque afin de s'assurer qu'elles sont conformes aux exigences légales et réglementaires applicables. Vous trouverez une description complète des pratiques en matière de gouvernance de la Banque à l'annexe 1 de la présente circulaire de sollicitation de procurations ou à www.bmo.com/reliationsinvestisseurs;
- il **a évalué** l'indépendance, la participation en actions et l'assiduité aux réunions de chaque administrateur et supervisé le processus d'évaluation de la qualification des administrateurs, conformément à la ligne directrice E-17 du Bureau du surintendant des institutions financières;

- il **a recommandé** les candidats à l'élection des administrateurs devant se tenir à l'assemblée annuelle des actionnaires et la nomination des membres des comités du Conseil et des présidents de ces comités;
- il **a effectué** un sondage auprès des administrateurs au sujet de l'efficacité des présentations de la Banque sur les questions de stratégie, comparé les pratiques de la Banque en matière de gouvernance aux nouvelles pratiques exemplaires (y compris les questions d'engagement de la part des actionnaires et du Conseil) et recommandé la rémunération des administrateurs;
- il **a entrepris** un examen des documents de la Banque liés à la gouvernance d'entreprise (notamment le mandat du Conseil, les chartes des comités du Conseil, les descriptions de fonctions et la politique et les Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil) et approuvé la charte du comité ainsi que les programmes d'orientation des nouveaux administrateurs et membres de comités du Conseil.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/reliationsinvestisseurs.



J. Robert S. Prichard
Président

Rapport du comité d'évaluation des risques

Membres : Bruce Mitchell (président), Robert Astley, David Beatty, Christine Edwards, David Galloway, Harold Kvisle, Philip Orsino, Robert Prichard, Guylaine Saucier, Nancy Southern et Don Wilson III

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

En 2010, le comité s'est acquitté des tâches suivantes :

- il **a approuvé** le profil de la Banque en matière de risques liés au marché, certains des risques de crédit auxquels elle était exposée, les restrictions quant aux fonctions pouvant être déléguées à la direction, la charte du comité, les capitaux devant être inclus dans le plan de capital compte tenu des risques et les évaluations faites au sujet de la suffisance des fonds propres, le degré de tolérance aux risques et certaines politiques portant sur les risques;
- il **a évalué** le profil de la Banque en matière de crédit, d'exploitation, de risque de financement et de risque d'illiquidité;
- il **a examiné** les provisions pour pertes sur créances, les stratégies d'entreprise choisies pour chacune des divisions, les principales méthodes et procédures que la direction a établies pour contrôler les risques clés, divers rapports sur la simulation de crise et les principaux mécanismes d'impartition conformément à la ligne directrice B-10 du BSIF;
- il **a pris connaissance** de présentations portant sur l'incidence de l'économie mondiale sur le secteur bancaire ainsi que les divisions et le profil de risque de la Banque et de rapports que la direction a publiés sur diverses questions, dont les pratiques en matière de gestion des risques de la Banque, les risques liés aux produits de crédit

- structurés, la position actuelle et prévue en matière de fonds propres et de liquidités et le processus d'évaluation interne quant à la suffisance des fonds propres;
- il **a évalué** les nouveaux risques et la conjoncture des marchés;
- il **a surveillé** l'introduction d'un nouveau processus dans le cadre duquel la Banque comparera régulièrement ses pratiques en matière de gestion des risques aux pratiques exemplaires;
- il **a été tenu informé** par la direction de la réforme du cadre de réglementation des fonds propres et des liquidités de Bâle III;
- il **a accueilli** deux nouveaux membres, soit Christine Edwards (administratrice nommée en 2010 et associée du groupe de pratique en droit des sociétés de Winston & Strawn LLP à Chicago) et Robert Prichard (administrateur de la Banque depuis 2000 et actuellement directeur de Torys LLP, cabinet d'avocats de Toronto).

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/relationinvestisseurs.



Bruce H. Mitchell
Président

Message du président du comité des ressources humaines

La Banque de Montréal a pour vision d'être la banque modèle en matière d'expérience client exceptionnelle. Elle a pour principe directeur de maximiser le rendement total des capitaux propres et de trouver l'équilibre entre ses engagements à l'égard de la performance financière, de ses clients, de ses employés, de l'environnement et des collectivités où elle vit et travaille.

Le comité des ressources humaines joue un rôle important : il est chargé d'établir et de surveiller les programmes de rémunération en vue de soutenir cette vision sans encourager la prise de risques excessifs ou inappropriés. Pour ce faire :

- il approuve des objectifs ambitieux en matière de mesure de la rémunération ajustée en fonction des risques pour la Banque et chacune de ses unités d'exploitation qui permettront de soutenir la stratégie d'entreprise et de rémunérer les cadres en fonction de leur rendement;
- il exige que les cadres détiennent des actions de sorte qu'ils aient un intérêt direct dans son rendement à long terme;
- il évalue le rendement de la Banque ainsi que le rendement de chacun de ses cadres en fonction de leurs objectifs respectifs et du rendement des banques du groupe de référence et de leurs cadres au moment de recommander la rémunération d'un cadre.

Le comité applique une méthode bien établie et systématique qui tient compte des commentaires du responsable de la gestion globale des risques et de hauts dirigeants spécialisés dans les questions de finance et de conformité. Cette méthode est décrite aux pages 29 et suivantes.

2010 : un exercice solide

Le comité est très satisfait des résultats de la Banque pour l'exercice 2010, compte tenu des objectifs qu'elle s'était fixés et du rendement de son groupe de référence, ainsi que des progrès qu'elle a réalisés sur le plan de la reconnaissance de sa marque et de ses relations avec les clients.

Dans l'ensemble, la Banque a obtenu d'excellents résultats financiers. Le revenu net a augmenté de 57 % pour atteindre 2,8 milliards de dollars et les objectifs en matière de croissance du revenu et du résultat par action (RPA) avant amortissement et de rendement des capitaux propres (RCP) ont été dépassés. L'exercice s'est caractérisé par des progrès importants dans chacun de nos groupes d'exploitation. En 2010, nous nous sommes classés dans le peloton de tête pour ce qui est de notre rendement total des actionnaires (RTA) et avons démontré ainsi la vigueur de la Banque par rapport à son groupe de référence au Canada pour une deuxième année consécutive.

La Banque a fait d'excellents progrès sur le plan de l'orientation vers le client en 2010. La notoriété de la marque et le profil médiatique se sont améliorés et dans le cadre du sondage annuel réalisé auprès des employés, plus de 96 % des employés ont dit comprendre comment ils contribuent à soutenir notre vision d'être la banque modèle en matière d'expérience client exceptionnelle. À cela s'ajoute une reconnaissance considérable du secteur.

Ses résultats positifs sont le reflet de l'excellence de notre direction au fil du temps. Depuis qu'il a accepté le poste de président et chef de la direction en 2007, Bill Downe a travaillé à construire un avenir solide pour la Banque et à développer une culture dynamique axée sur le client. Le comité est d'avis que le succès de la Banque en 2010 est un résultat tangible de ses efforts.

Ses résultats sous-tendent les décisions prises en matière de rémunération cette année : la rémunération totale de 9,5 millions de dollars versée à Bill Downe (supérieure à celle de 2009) et la rémunération

versée à chaque membre de la haute direction visé de la Banque. Ces décisions sont analysées en détail aux pages 33 et suivantes.

Continuer de fixer la rémunération en fonction du rendement

Le comité a examiné de près les programmes de rémunération de la Banque cette année et commandé trois études indépendantes.

La première de ces études visait à déterminer le degré de conformité des programmes de rémunération avec les principes de rémunération du Conseil de stabilité financière (les « principes du CSF »). L'étude a confirmé un degré de conformité élevé de nos programmes, a démontré que les pratiques exemplaires en matière de gouvernance étaient appliquées et n'a décelé aucune prise de risques inappropriés. Le Conseil de stabilité financière a introduit ces principes afin de renforcer le système financier mondial, initiative que la Banque soutient pleinement. Entre autres, le comité a pour responsabilité supplémentaire de surveiller les programmes de rémunération des employés qui peuvent avoir une incidence importante sur le degré d'exposition au risque de la Banque. Ce processus est décrit à la page 48.

Les deuxième et troisième études constituaient des analyses de la rémunération des membres de la haute direction et du chef de la direction, qui ont confirmé que les niveaux cibles de rémunération établis pour ces postes sont appropriés et que la rémunération est fortement harmonisée avec le rendement.

Le comité prévoit apporter les modifications suivantes pour 2011 :

- améliorer les paramètres d'évaluation utilisés à l'égard des programmes de rémunération des cadres pour assurer le respect continu

de l'orientation stratégique de la Banque en mettant l'accent sur l'expérience client et en continuant d'améliorer l'équilibre entre les résultats et les risques;

- harmoniser davantage la rémunération avec les principes du CSF en modifiant les modalités de report et d'acquisition pour les attributions en titres de participation;
- introduire des modalités permettant de réduire la valeur des paiements devant être effectués à l'acquisition de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions dans certaines circonstances;
- accroître la proportion de la rémunération à base de titres de participation reportée du chef de la direction tout en maintenant le niveau de sa rémunération cible totale.

Ces études, ainsi que les modifications apportées en 2010 et les résultats élevés obtenus par la Banque cette année confirment au comité que nous avons réussi à élaborer un programme de rémunération approprié pour nos cadres. Le rapport du comité décrit les activités de ce dernier pour l'exercice, outre continuer de surveiller et d'améliorer la stratégie et la démarche en matière de rémunération de la Banque.



Robert M. Astley
Président

Rapport du comité des ressources humaines

Membres : Robert Astley (président), David Beatty, George Cope, Ronald Farmer, David Galloway, Martha Piper et Don Wilson III

Le comité des ressources humaines aide le Conseil d'administration à veiller à ce que les stratégies en matière de ressources humaines (dont la gestion de la rémunération et des compétences) cadrent avec les objectifs de la Banque, qui consistent à maximiser le rendement total des actionnaires et à trouver l'équilibre entre notre engagement à l'égard de la performance financière, de nos clients, de nos employés, de l'environnement et des collectivités où nous vivons et travaillons. Conformément au mandat du comité, les membres du comité doivent avoir ou acquérir dans un délai raisonnable après leur nomination une solide compréhension des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération de manière à pouvoir contribuer pleinement à l'atteinte des objectifs du comité. Le comité de gouvernance et de mise en candidature a procédé à un examen annuel de sa composition et conclut qu'il possédait un niveau de compétences et d'expérience approprié compte tenu du processus de gestion des risques des institutions financières et des pratiques en matière de rémunération. Quatre membres de ce comité sont également membres du comité d'évaluation des risques de la Banque.

Objectifs clés

Le comité a atteint ses trois objectifs clés pour 2010 :

1. S'assurer que nos programmes de rémunération sont conformes aux principes du Conseil de stabilité financière (principes du CSF) et aux recommandations du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)

Le comité a apporté les modifications suivantes en vue de rendre nos programmes de rémunération plus conformes aux principes du CSF et aux recommandations du BSIF.

Gouvernance de la rémunération

- il a élargi les responsabilités de surveillance du comité en vue d'y inclure tous les programmes de rémunération importants de la Banque ainsi que les revenus des employés dont les gestes sont susceptibles d'avoir une incidence importante sur le degré d'exposition au risque de la Banque;
- il a commandé un examen approfondi de nos programmes de rémunération par un conseiller indépendant de la direction et le conseiller indépendant du comité, dont les principales constatations sont les suivantes :
 - le degré de conformité des programmes de rémunération avec les principes du CSF est élevé et les pratiques exemplaires en matière de gouvernance sont appliquées;
 - la rémunération n'encourage pas la prise de risques excessifs ou inappropriés;
 - les liens entre la rémunération et le rendement sont clairs.

Établissement de la rémunération en fonction d'une prise de risques prudente

- il a officialisé le processus de sollicitation des commentaires des spécialistes du risque, de la finance et de la conformité au sujet de l'élaboration des principaux programmes de rémunération et du montant global des primes;
- il a augmenté la tranche de la rémunération reportée, au besoin, pour les membres de la haute direction et les employés qui peuvent avoir une incidence importante sur le degré d'exposition au risque de la Banque.

2. S'engager auprès des actionnaires à améliorer leur compréhension de nos programmes de rémunération des cadres

Le comité juge important d'entretenir des communications ouvertes et franches avec tous les actionnaires. C'est pourquoi :

- il a amélioré l'information publique sur la rémunération versée aux employés qui peuvent avoir une incidence importante sur le degré d'exposition au risque de la Banque;
- après la publication de la circulaire de sollicitation de procurations de 2010 de la Banque, il a sollicité les commentaires et suggestions des actionnaires pour s'assurer que les explications au sujet de nos programmes de rémunération des cadres et des décisions en matière de rémunération étaient claires et transparentes;
- il a travaillé avec le comité de gouvernance et de mise en candidature (y compris le président du Conseil) à l'élaboration d'une politique sur l'engagement continu auprès des actionnaires.

3. Confirmer que des plans de relève complets sont en place pour le chef de la direction et les principaux membres de la haute direction

Le comité a procédé à un examen complet des plans de relève cette année. Il a notamment :

- discuté des profils de compétences et des programmes de formation de tous les successeurs aux postes clés;
- examiné une évaluation approfondie de la qualité des dirigeants de chaque secteur;
- discuté du plan de relève mis en place pour le poste de chef de la direction en cas de départ prévu ou imprévu.

Autres activités en 2010

1. Il a examiné la structure de rémunération avec des experts externes

En plus de l'étude commandée pour l'atteinte de son premier objectif clé, le comité a commandé et examiné les analyses suivantes.

Analyses de la rémunération des membres de la haute direction et du chef de la direction

Afin de vérifier les niveaux cibles de rémunération pour le chef de la direction et les huit plus hauts dirigeants (les membres de la haute direction) de la Banque et du groupe de référence ainsi que la rémunération au rendement du chef de la direction à l'aide des rendements absolus et relatifs passés des chefs de la direction du groupe de référence.

Ces études :

- ont confirmé que les analyses comparatives appropriées avaient été effectuées pour déterminer les niveaux cibles de rémunération et que la rémunération était fortement harmonisée avec le rendement;
- ont confirmé que la rémunération du chef de la direction entre les exercices 2007 et 2009 avait été dûment établie en fonction du rendement de la Banque.

2. Il a exercé les activités de supervision annuelle suivantes :

- il a examiné les progrès effectués sur le plan des priorités stratégiques en matière de ressources humaines, qui visent à renforcer la culture de rendement de l'entreprise;
- il a évalué le rendement du chef de la direction pour l'exercice 2010 et fait ses recommandations aux membres indépendants du Conseil au sujet de sa rémunération;
- il a examiné les évaluations du rendement annuel présentées par le chef de la direction à l'égard des membres de la haute direction et approuvé la rémunération de ces derniers;
- il a examiné les grilles de calcul de la rémunération (qui montrent la rémunération accumulée provenant de toutes les sources) pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction;
- il a examiné la méthode d'analyse comparative de la rémunération, la composition des groupes de référence et l'utilisation de données comparatives aux fins de l'établissement des niveaux cibles de rémunération;
- il a examiné et approuvé le montant global des primes pour tous les programmes de rémunération incitative des divisions considérées comme importantes;
- il a examiné et approuvé toutes les modifications apportées aux régimes de rémunération des divisions considérées comme importantes;
- il a examiné la rémunération des cadres de Marchés des capitaux les mieux rémunérés et approuvé la rémunération des cadres les mieux rémunérés de ce groupe;
- il a recommandé au Conseil la nomination et la réaffectation de membres de la haute direction, et a examiné et approuvé la nomination et la réaffectation d'autres cadres.

Toutes les réunions du comité prévoyaient une période en l'absence de la direction et une période avec le conseiller indépendant du comité en l'absence de la direction. Aucun des cadres n'était présent lorsque le comité a discuté de leur rémunération.

Conseiller

En 2008, le comité a retenu les services de M. Ira Kay, directeur de secteur chez Watson Wyatt, en tant que conseiller indépendant sur les questions de rémunération et de gouvernance.

En janvier 2010, Watson Wyatt a fusionné avec Towers Perrin pour devenir Towers Watson. M. Kay a formé sa propre entreprise de consultation, Ira T. Kay & Company, qui a fusionné avec Pay Governance LLC plus tard en 2010. Pay Governance est une entreprise de consultation en rémunération de cadres indépendante et non affiliée qui travaille exclusivement sous la direction du comité.

Watson Wyatt, Ira T. Kay & Company et Pay Governance ont fourni les services suivants durant l'exercice :

- des rapports sur les nouvelles tendances en matière de rémunération de cadres et de réglementation mondiale, les pratiques exemplaires et les données sur la rémunération;
- un examen et des conseils indépendants au sujet des politiques de rémunération, de la rémunération du chef de la direction et des recommandations en matière de rémunération faites par le chef de la direction à l'égard des membres de la haute direction;
- des services dans le cadre de projets spéciaux à la demande du comité.

Les décisions du comité reflètent certains facteurs et éléments qui s'ajoutent aux renseignements et recommandations fournis par son conseiller.

En 2010, Watson Wyatt, Ira T. Kay & Company et Pay Governance ont respectivement touché une rémunération de 162 568 \$, de 75 710 \$ US et de 118 727 \$ US en contrepartie des services fournis dans le cadre des travaux du comité. Watson Wyatt a reçu moins de 2 000 \$ pour des sondages réalisés sur la rémunération de non-dirigeants ainsi que le suivi des placements et la prestation des services-conseils en matière de placements pour le régime de retraite de Nesbitt Burns pendant que M. Kay était au service de cette dernière.

Indépendance

Le comité gère le processus de sélection des conseillers en rémunération et prend les mesures suivantes pour s'assurer que le conseiller demeure indépendant :

- il examine chaque année le rendement, l'indépendance et la rémunération du conseiller chaque année;
- il établit chaque année et au besoin le mandat du conseiller et sa rémunération en tenant compte des commentaires des membres de la direction et du conseiller;
- il n'approuve pas les travaux qui, à son avis, pourraient compromettre l'indépendance du conseiller;
- il exige que le conseiller obtienne une approbation écrite du président du comité pour tout autre service qu'il fournit à la direction;
- il mentionne dans la circulaire de sollicitation de procurations annuelle tous les travaux effectués par le conseiller ainsi que la rémunération qui lui a été versée.

La Banque a retenu les services du Groupe Hay, de Mercer et de Global Governance Advisors (GGA). Le Groupe Hay a réalisé un sondage sur la rémunération et fourni des conseils sur l'évaluation des postes. Mercer a fourni les conseils sur le sondage sur la rémunération et GGA a effectué un examen des régimes de rémunération.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat de surveillance de la politique et des décisions en matière de rémunération pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010, comme il est indiqué dans sa charte affichée à www.bmo.com/relationinvestisseurs.



Robert M. Astley
Président

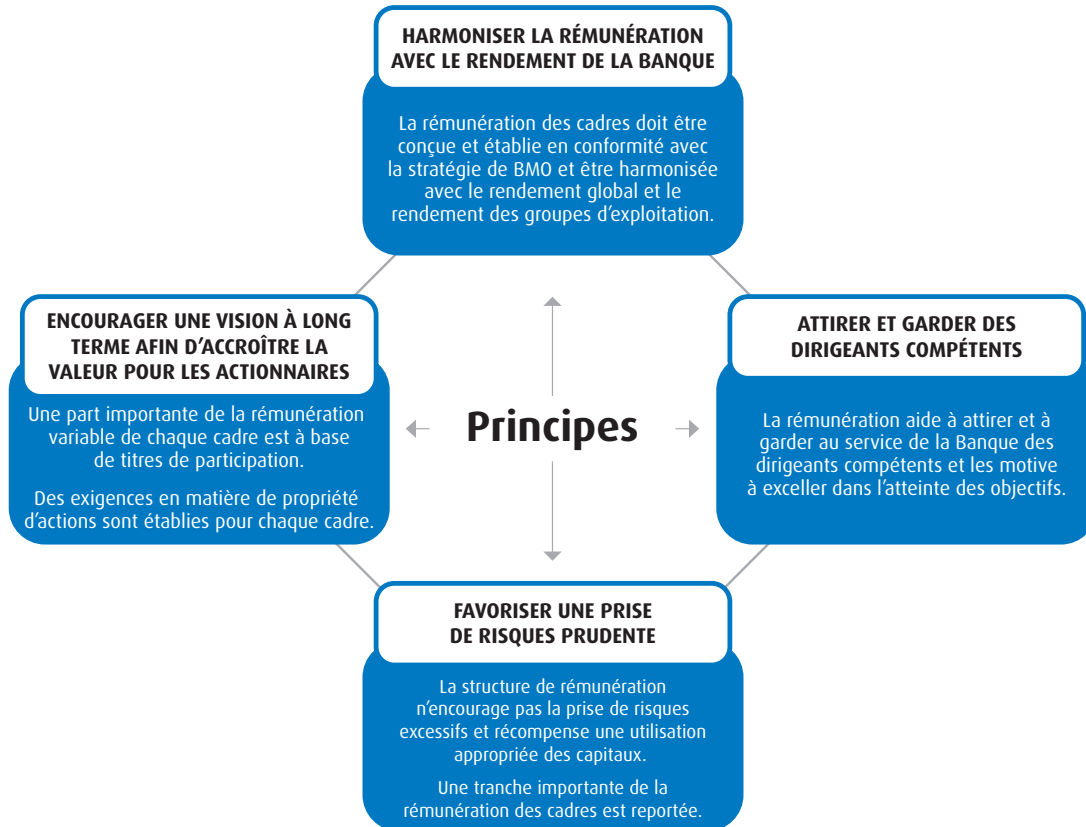
Analyse de la rémunération

1. Démarche en matière de rémunération

Les stratégies de rémunération sont importantes pour le succès d'une entreprise et l'amélioration de la valeur pour les actionnaires.

Le comité a structuré les programmes de rémunération de manière à assurer une forte corrélation positive entre les résultats de la Banque, la rémunération des cadres et les rendements financiers pour les actionnaires sans encourager la prise de risques excessifs ou inappropriés.

Le programme soutient notre vision d'entreprise, nos priorités stratégiques et le développement de compétences et voit à ce que les cadres détiennent une participation financière personnelle importante dans la vigueur à long terme et la croissance de la Banque. Le programme repose sur quatre principes clés :



Le comité a pour objectif principal d'harmoniser les intérêts des cadres avec ceux des actionnaires. Grâce aux principes élaborés ci-dessus, il a intégré cet objectif à toutes les facettes de notre programme de rémunération des cadres.

a) Harmoniser la rémunération avec le rendement de la Banque

La rémunération totale est conçue pour récompenser les cadres lorsque les objectifs de rendement de la Banque et des groupes d'exploitation ainsi que les objectifs de rendement individuels sont atteints. La rémunération est directement proportionnelle au rendement.

On rajuste le montant global des primes en fonction du rendement global et du rendement des groupes d'exploitation compte tenu des objectifs annuels qui visent le respect des objectifs et stratégies de la Banque à plus long terme, notamment les mesures d'évaluation du rendement des actionnaires. Les primes individuelles sont fondées sur l'atteinte des objectifs de la Banque et des groupes d'exploitation et des objectifs de rendement individuels, qui sont conçus pour renforcer les priorités stratégiques et les valeurs de la Banque.

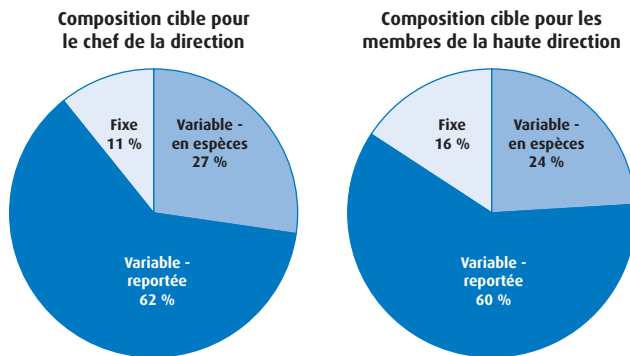
b) Encourager une vision à long terme

Nos programmes de rémunération accordent beaucoup d'importance à la rémunération variable ou « à risque ». Une telle approche, conjuguée aux exigences en matière de propriété d'actions, a pour effet d'obliger les cadres à adopter une vision à long terme dans l'exécution des stratégies d'entreprise, la stimulation du rendement et l'accroissement de la valeur pour les actionnaires.

Une tranche importante de la rémunération de chaque cadre est reportée

La rémunération à base de titres de participation assortie de conditions d'acquisition permet de reporter le versement d'une tranche importante de la rémunération. Cela a pour effet d'obliger les cadres à se concentrer sur les résultats à long terme et de les fidéliser davantage. De plus, ce type de rémunération tient compte du risque puisqu'il permet de mieux faire concorder le moment où les versements sont effectués avec le moment où les effets d'une décision se font sentir.

Les diagrammes ci-après présentent le montant cible de la rémunération fixe, de la rémunération en espèces variable et de la rémunération reportée variable versées au chef de la direction et aux membres de la haute direction. Cette composition de la rémunération est concurrentielle par rapport au marché et se situe dans la fourchette adoptée par le groupe de référence canadien de la Banque.



Les cadres doivent satisfaire à des exigences en matière de propriété d'actions

Les cadres et les employés de haut niveau de Marchés des capitaux sont assujettis à des exigences en matière de propriété d'actions établies en fonction de l'étendue de leurs responsabilités.

Les cadres et membres de la haute direction doivent satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions dans les trois ans suivant leur nomination à leur poste (cinq ans dans le cas des vice-présidents et des directeurs généraux). La conformité est évaluée chaque année en fonction de la valeur marchande ou de la valeur des actions à la date d'achat ou d'attribution (selon la valeur la plus élevée). Le fait d'obliger les cadres et les membres de la haute direction de Marchés des capitaux à détenir un nombre significatif d'actions les encourage à ne pas prendre des risques excessifs afin de réaliser des gains à court terme puisqu'ils risquent de perdre leur participation.

Tous les cadres et employés de haut niveau de Marchés des capitaux satisfont aux exigences en matière de propriété d'actions. Le chef de la direction et les membres de la haute direction visés détiennent un nombre d'actions supérieur à celui qui est exigé. Les détails à ce sujet sont fournis aux pages 35 et suivantes.

Pour favoriser l'adoption d'une perspective à long terme dans la prise de décisions stratégiques, on oblige le chef de la direction et les membres de la haute direction à conserver leurs actions pendant une certaine période après avoir quitté la Banque, comme il est indiqué ci-après.

Exigences en matière de propriété d'actions 1)		
Banque	Exigences	
	Durant l'emploi	Après l'emploi
Président et chef de la direction	7,0 fois le salaire de base	2 ans
Membres de la haute direction	5,0 fois le salaire de base	1 an
Premiers vice-présidents à la direction Vice-présidents à la direction	3,0 fois le salaire de base	s.o.
Premiers vice-présidents	2,0 fois le salaire de base	s.o.
Vice-présidents	1,5 fois le salaire de base	s.o.
Marchés des capitaux		
Chef de la direction	1,0 fois la rémunération directe totale cible	1 an
Cadres et membres de comités de gestion	Plus de 1,0 fois la rémunération en espèces totale ou 3,0 fois le salaire de base	s.o.
Directeurs généraux	1,0 fois le salaire de base	s.o.

1) Les titres détenus peuvent être des actions ordinaires de la Banque, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et des droits différés à la valeur d'actions.

c) Prendre des risques de façon prudente

La rémunération est harmonisée avec les risques et le rendement du capital.

Le Conseil et la direction établissent le degré de tolérance au risque de la Banque à un niveau approprié, qui optimise la prise de risques commerciaux compte tenu du degré de complexité associé à la gestion d'une entreprise de services financiers mondiale diversifiés. La Banque

cherche à accroître ses résultats tout en évitant de prendre des risques excessifs. Le comité établit ensuite une philosophie et une stratégie de rémunération visant à motiver les cadres à trouver un équilibre entre le risque optimal et la maximisation de la création de valeur pour les actionnaires.

Le programme de rémunération des cadres prévoit plusieurs mécanismes permettant d'assurer qu'il sera dûment tenu compte des risques dans l'établissement du montant des primes :

1. Le rendement des capitaux propres (RCP) est l'une des mesures utilisées pour déterminer le montant global de la rémunération variable des cadres et des employés de Marchés des capitaux;
2. Le montant des primes est établi en fonction des résultats de la Banque, qui reflètent les provisions constituées à l'égard de divers risques, tels que le risque de crédit, le risque lié aux marchés et le risque d'illiquidité;
3. Une évaluation exhaustive des risques est effectuée avant d'établir de façon définitive le montant global des primes :
 - le chef de la gestion globale des risques évalue si les risques ont été repérés et reflétés dans les résultats de la Banque ainsi que le calcul des primes et peut recommander d'autres restrictions;
 - les principaux dirigeants affectés aux finances et à la conformité examinent également le montant global des primes durant l'exercice et à la fin de l'exercice et peuvent recommander des restrictions;
 - avant d'établir le montant global final des primes à la fin de l'exercice, le comité évalue également si le risque a été reflété de façon appropriée. À cet égard, le comité bénéficie de l'expérience des quatre membres du comité qui siègent également au comité d'évaluation des risques du Conseil.

Reports

- Une tranche importante de la rémunération variable est reportée, ce qui oblige les cadres à se concentrer sur les résultats à long terme. Le pourcentage de la rémunération qui est reporté a été augmenté pour certains postes en 2010 et sera revu chaque année.
- Conformément aux principes du CSF, la tranche de la rémunération des cadres et des employés pouvant avoir une incidence importante sur le degré d'exposition au risque de la Banque qui est reportée est plus élevée.

Mesures de récupération

- **Rémunération en espèces versée** – S'applique aux cadres et aux employés de Marchés des capitaux qui occupent un poste de directeur général ou un poste d'un échelon supérieur. Le comité et le Conseil ont mis en œuvre une politique conférant le pouvoir discrétionnaire de récupérer la totalité ou une partie de la rémunération variable versée au cours des 12 mois précédents (par exemple les primes en espèces, les paiements effectués aux termes d'un régime d'incitation à moyen terme ou la valeur reçue dans le cadre de l'exercice d'options) en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite d'un employé. De telles mesures peuvent être prises à l'égard de tous les bénéficiaires, tant les groupes d'exploitation que les cadres, individuellement.
- **Titres de participation en circulation** – S'applique à tous les participants aux régimes d'incitation à moyen terme et régimes d'options d'achat d'actions. En cas de redressement des états financiers de la Banque ou d'inconduite d'un employé, le comité et le Conseil ont le pouvoir discrétionnaire de réduire ou d'éliminer les droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions ou les options acquises ou non qui ont déjà été attribuées. De telles mesures peuvent être prises à l'égard de tous les participants, tant les groupes d'exploitation que les cadres, individuellement.
- **Paiements sous forme de titres de participation** – S'applique à tous les participants aux régimes d'incitation à moyen terme. Le comité et le Conseil ont le pouvoir discrétionnaire de réduire ou d'éliminer les paiements sous forme de titres de participation effectués aux termes des régimes d'incitation à moyen terme s'ils obtiennent des renseignements qui auraient eu une incidence défavorable sur le montant d'une prime au moment où elle a été attribuée. Ce pouvoir discrétionnaire doit s'exercer dans des circonstances extraordinaires, qui excluent la fluctuation normale des résultats de la Banque. Ces mesures peuvent être prises à l'égard de tous les participants, tant les groupes d'exploitation que les cadres, individuellement.

Annulation

Les régimes d'incitation à moyen et à long terme prévoient des modalités d'annulation d'une prime. Si un cadre démissionne de son poste ou

s'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante, tous ses droits à la valeur d'actions et ses options en cours seront également annulés. Si un cadre qui est retraité ou à l'emploi duquel la Banque a mis fin sollicite les clients ou les employés de la Banque ou livre concurrence à la Banque, tous ses droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions en cours et toutes ses options, acquises ou non, pourraient être annulés.

Changement de contrôle

Le régime d'incitation à long terme prévoit des modalités en matière d'acquisition anticipée en cas de changement de contrôle (cas particuliers dans lesquels la Banque est acquise ou son contrôle est substantiellement modifié). Le régime prévoit une disposition à double critère de déclenchement en cas de changement de contrôle et de cessation de l'emploi d'un participant sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle. Dans ces circonstances, les options d'achat d'actions attribuées s'acquièrent immédiatement. L'acquisition n'est pas anticipée en cas de changement de contrôle seulement.

Couverture personnelle

La Banque a établi une politique de conformité qui interdit aux employés de recourir à des stratégies de couverture personnelles afin de contourner le principe d'harmonisation avec les risques prévu dans les régimes d'incitation à moyen et à long terme.

d) Attirer et garder des cadres compétents

Notre programme de rémunération des cadres est conçu pour attirer, garder au service de la Banque et motiver les cadres les plus talentueux du secteur.

Le comité utilise deux principaux groupes de référence afin de déterminer si la rémunération est concurrentielle, soit un groupe de référence canadien composé des quatre autres grandes banques canadiennes pour les cadres affectés au Canada et un groupe de référence américain composé de neuf banques régionales de taille moyenne pour les cadres affectés aux États-Unis. Il utilise également des sondages sur la rémunération de cadres exerçant des fonctions similaires auprès d'autres institutions financières et d'autres types de société aux fins de l'analyse comparative plus approfondie de la rémunération versée par la concurrence. Pour le chef de la direction, le comité utilise les banques canadiennes concurrentes, certaines entreprises financières américaines dont les revenus sont similaires à ceux de la Banque et les sociétés inscrites à la cote du TSX 60 dont la capitalisation boursière est similaire à celle de la Banque.

Le comité examine les données publiées sur le marché pour des emplois comparables au sein de ces groupes, compte tenu du rendement et de la taille relatifs de chaque institution, de l'importance des fonctions et de l'expérience du titulaire du poste et établit ensuite la rémunération totale cible et la composition de la rémunération pour chaque cadre.

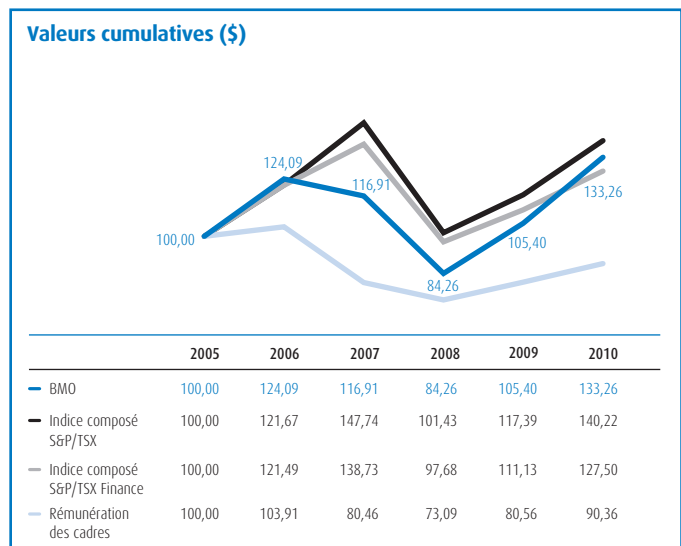
Le conseiller indépendant du comité a procédé à une analyse comparative de la rémunération versée par des sociétés comparables pour des fonctions comparables afin d'évaluer la rémunération cible et la composition de la rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction et conclu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

	Groupes de référence	
Chef de la direction	La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Société Financière Manuvie Banque Royale du Canada Financière Sun Life inc. La Banque Toronto-Dominion Bank of New York Mellon Corp. Capital One Financial Corp. PNC Financial Service Group Inc. Regions Financial Corp. State Street Corp. SunTrust Banks Inc. US Bancorp Société aurifère Barrick BCE inc. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada Canadian Natural Resources Ltd. Canadian Oil Sands Trust Enbridge Inc. EnCana Corp.	Les banques canadiennes concurrentes, certaines entreprises financières américaines dont les revenus sont similaires et les sociétés inscrites à la cote du TSX 60 dont la capitalisation boursière est similaire

	Groupes de référence	
Chef de la direction (suite)	Goldcorp Inc. Husky Energy Inc. Compagnie Pétrolière Impériale Limitée Potash Corp of Saskatchewan Inc. Rogers Communications Inc. Suncor Énergie Inc. Société d'énergie Talisman Inc. Ressources Teck Limitée Thomson Reuters Corp. TransCanada Corp.	
Cadres et membres de la haute direction affectés au Canada	La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion	Les banques canadiennes sont des concurrents directs qui font face aux mêmes difficultés économiques et commerciales que la BMO et qui constituent donc une base de comparaison appropriée.
Cadres et membres de la haute direction affectés aux États-Unis	Associated Banc-Corp. Commerce Bancshares Inc. Citizens Republic Bancorp, Inc. First Midwest Bancorp Inc. Huntington Bancshares Inc. Marshall & Ilsley Corp. MB Financial Inc. TCF Financial Corp. Wintrust Financial Corp.	Aux États-Unis, les banques régionales de taille moyenne sont toutes des entités à capital ouvert dont les activités peuvent être comparées aux activités américaines de BMO compte tenu de la composition et de la taille des entreprises selon le rendement total des capitaux propres des actionnaires, l'actif total, les revenus totaux et la capitalisation boursière.

Lien entre la rémunération et le rendement total des actionnaires

Le graphique ci-après compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires le 31 octobre 2005 à la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans chacun de deux indices de la Bourse de Toronto (TSX) pour la même période. Ce graphique compare également la rémunération versée au chef de la direction, au chef des finances et aux trois membres de la haute direction les mieux rémunérés au cours de l'exercice 2005, en prenant une rémunération totale de 100 \$ comme point de référence, à la rémunération qui leur a été versée durant des exercices subséquents. Ce graphique démontre une forte harmonisation du rendement des actionnaires avec l'échelle de rémunération des cadres.



- Il s'agit de la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2005, qui tient compte de la variation du cours des actions ordinaires et des dividendes réinvestis.
- Comprend le salaire de base, la rémunération incitative à court terme annuelle, la valeur des primes incitatives à moyen terme au moment de l'attribution, la juste valeur marchande des primes incitatives à long terme, toute autre rémunération et la charge 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.
- Pour 2010, 2009 et 2008, les membres de la haute direction visés sont W.A. Downe, R.C. Robertson, en plus des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés. Pour 2007, il s'agissait de W.A. Downe et de K.E. Maidment, en plus des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés. De 2005 à 2006, les membres de la haute direction visés sont tous ceux qui étaient indiqués dans la circulaire de sollicitation de procurations chaque année.

Se reporter à la page 35 pour obtenir de plus amples renseignements sur l'harmonisation de la rémunération de M. Downe avec le rendement des actionnaires.

2. Éléments du régime de rémunération

Éléments et composition de la rémunération

Notre programme de rémunération des cadres prévoit une rémunération fixe ainsi qu'une rémunération variable. Le salaire total est composé d'une rémunération directe (espèces + rémunération reportée) et d'une rémunération indirecte (prestations de retraite + avantages sociaux).

Élément	But	Forme	Mode de détermination
Rémunération de base (salaire)	Constitue une tranche relativement faible de la rémunération totale et la rémunération des personnes qui s'acquittent de leurs responsabilités.	Espèces	Les salaires sont fondés sur la médiane des salaires versés sur un marché comparable, rajustée pour tenir compte des responsabilités et des compétences particulières du cadre.
Régime d'incitation à court terme (RICT)	Visé à stimuler le rendement par l'atteinte de certains objectifs personnels et sectoriels annuels précis.	Espèces ou, au choix du cadre, droits différés à la valeur d'actions (DDVA)	Les primes annuelles cibles sont fondées sur la médiane des primes versées sur un marché comparable établies en proportion de la composition de la rémunération. Le montant global des primes versées aux termes du RICT est directement proportionnel au rendement de l'entreprise.
Régime d'incitation à moyen terme (RIMT)	Encourage les cadres à créer une valeur et des rendements durables pour les actionnaires sur un cycle de rendement de trois ans et est harmonisé avec le rendement des actionnaires.	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR)	Les primes cibles attribuées aux termes du RIMT sont fondées sur la médiane des primes versées sur un marché comparable et établies en fonction de la composition de la rémunération. Le montant global des primes versées aux termes du RIMT est directement proportionnel au rendement total des actionnaires relatif ainsi qu'au rendement de l'entreprise. Pour les membres de la haute direction, il est entièrement fondé sur le rendement total des actionnaires relatif.
Régime d'incitation à long terme (RILT)	Encourage les cadres à générer une croissance soutenue du cours des actions à long terme (10 ans) et est harmonisé avec le rendement des actionnaires.	Options d'achat d'actions	Les primes cibles attribuées aux termes du RILT sont fondées sur la médiane des primes versées sur un marché comparable et établies en fonction de la composition de la rémunération. Le montant global des primes attribuées aux termes du RILT est fondé sur le rendement total des actionnaires relatif.

Le tableau ci-après présente la composition cible des éléments de la rémunération pour chaque échelon. Cette combinaison de rémunération fixe, de rémunération variable, de rémunération en espèces et de rémunération reportée fait en sorte qu'une tranche élevée de la rémunération directe totale est à risque et établit un lien entre la rémunération et le rendement à long terme étant donné qu'un pourcentage élevé de celle-ci est versé sous forme de titres de participation. Le type de composition choisi reflète la capacité du cadre d'influer sur les résultats de la Banque à court terme (1 an), à moyen terme (3 ans) et à long terme (10 ans).

	Rémunération directe exprimée en pourcentage de la rémunération cible (compte non tenu du chef de la direction de Marchés des capitaux)						
	Rémunération en espèces		Rémunération (reportée) sous forme de titres de participation			Pourcentage variable	Pourcentage reporté
	Fixe	Variable					
		Salaire de base	Incitative à court terme ^{a)}	Incitative à moyen terme	Incitative à long terme		
Président et chef de la direction	11 %	27 %	31 %	31 %	89 %	62 %	
Membres de la haute direction	16 %	24 %	30 %	30 %	84 %	60 %	
Premiers vice-présidents à la direction et vice-présidents à la direction	27 %	23 %	28 %	22 %	73 %	50 %	
Premiers vice-présidents	34 %	24 %	27 %	15 %	66 %	42 %	
Vice-présidents	44 %	23 %	26 %	7 %	56 %	33 %	

a) Les cadres peuvent volontairement reporter une partie ou la totalité de la prime qui leur a été attribuée aux termes du RICT afin d'obtenir des DDVA et accroître ainsi le pourcentage de leur rémunération reportée.

Le pourcentage de la rémunération variable du chef de la direction, des membres de la haute direction, des premiers vice-présidents à la direction et des vice-présidents à la direction est considérablement supérieur à celui des autres cadres étant donné leur participation aux décisions stratégiques et au processus de surveillance. Selon les principes du CSF, la rémunération reportée du chef de la direction et des membres de la haute direction devrait constituer au moins 60 % de la rémunération totale.

Selon les principes du CSF, la rémunération reportée des premiers vice-présidents et des cadres des échelons supérieurs ainsi que de certains employés de Marchés des capitaux qui peuvent avoir une incidence importante sur le degré d'exposition au risque de la Banque devrait constituer de 40 % à 60 % la rémunération totale.

Avantages sociaux

Tous les employés, y compris les cadres, peuvent participer au régime d'actionnariat à l'intention des employés (Canada) et au régime d'achat d'actions (États-Unis), qui les encouragent à acheter des actions ordinaires. Tous les employés, y compris les cadres, ont une assurance médicale qui fait la promotion de la santé et de la productivité en milieu de travail. Ces avantages sociaux sont concurrentiels par rapport à la médiane des marchés comparables.

Régimes de retraite

Tous les employés, y compris les cadres, participent à un régime de retraite à prestations ou à cotisations déterminées. Un régime complémentaire de retraite est également mis à la disposition des cadres qui participent au régime de retraite à prestations déterminées. Les régimes de retraite sont concurrentiels par rapport à ceux du secteur.

Avantages accessoires

Une allocation en espèces imposable est versée chaque année aux cadres canadiens. Cette allocation est établie en fonction des avantages accessoires dont bénéficient les cadres des concurrents sur le marché canadien.

3. Prise de décisions au sujet de la rémunération

La rémunération est essentiellement fondée sur le rendement. Un protocole établi permet d'assurer que la rémunération des cadres est harmonisée avec le rendement de la Banque et le rendement des groupes d'exploitation.

Au début de chaque exercice :

1. La rémunération cible, y compris la ventilation d'éléments de la rémunération et la proportion de la rémunération reportée, est établie pour tous les postes de cadre en fonction de la rémunération médiane versée sur le marché à des cadres qui occupent des postes comparables, y compris les lignes directrices des autorités de réglementation.
2. Le rendement financier cible et le degré selon lequel le montant global des primes variera en fonction de la fluctuation du rendement sont établis en vue de soutenir les objectifs de la Banque et de renforcer ses priorités stratégiques et valeurs pour BMO dans son ensemble et chacun de ses quatre groupes d'exploitation :
 - Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada (PE Canada);
 - Services bancaires Particuliers et entreprises – États-Unis (PE États-Unis);
 - le groupe Gestion privée (GGP);
 - BMO Marchés des capitaux (MC).
3. Des objectifs de rendement individuels sont établis aux fins de l'atteinte des objectifs de la Banque et du renforcement de ses priorités stratégiques et valeurs.

Une fois l'exercice terminé :

1. Le rendement de la Banque et des groupes d'exploitation est évalué en fonction des rendements cibles et des résultats pour déterminer de quelle manière le rendement influera sur le montant global de la rémunération variable (compte tenu des restrictions et des autres facteurs pertinents).
2. Le rendement individuel est évalué en fonction du rendement individuel cible.
3. Des primes individuelles dont le montant total ne doit pas excéder le montant total approuvé des fonds disponibles à cette fin sont attribuées.

Le comité, le chef de la direction, le chef des finances, le chef de la gestion globale des risques et le chef de la conformité se partagent la responsabilité de la rémunération, comme suit :

Le comité doit s'acquitter des tâches suivantes :

- établir la rémunération cible du chef de la direction et ses objectifs de rendement individuels;
- établir le rendement cible de la Banque et des groupes d'exploitation ainsi que le montant global des primes;
- évaluer le rendement de la Banque et des groupes d'exploitation et approuver le montant global de la rémunération variable;
- examiner le rendement du chef de la direction et recommander sa rémunération au Conseil;
- examiner et approuver la rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction;
- examiner et approuver le salaire annuel total ainsi que le montant global des primes incitatives à court, à moyen et à long terme des autres cadres;
- s'assurer que le montant total de la rémunération variable de tous les cadres n'excède pas le montant global approuvé.

Le chef de la direction doit s'acquitter des tâches suivantes :

- établir les objectifs de rendement individuel des membres de la haute direction;

- évaluer le rendement des membres de la haute direction et présenter au comité des recommandations au sujet de leur rémunération;
- examiner et approuver les recommandations au sujet de la rémunération pour tous les autres cadres.

Le chef des finances doit s'acquitter des tâches suivantes :

- évaluer les mesures d'évaluation du rendement financier, les cibles et la pondération pour la Banque dans son ensemble et chaque groupe d'exploitation;
- établir les résultats de la Banque et calculer le montant global des primes.

Le chef de la gestion globale des risques doit s'acquitter des tâches suivantes :

- évaluer les mesures d'évaluation du rendement de la Banque, les cibles et la pondération pour la Banque dans son ensemble et les groupes d'exploitation pour s'assurer que le risque est reflété de façon approprié et harmonisé avec le degré de tolérance aux risques de la Banque;
- déterminer si tous les risques ont été reflétés dans les résultats de la Banque ainsi que dans le calcul des primes incitatives à court, à moyen et à long terme et, au besoin, recommander des rajustements supplémentaires pour refléter le risque.

Le chef de la conformité doit s'acquitter des tâches suivantes :

- évaluer les mesures d'évaluation du rendement financier et les cibles pour s'assurer qu'elles soutiennent nos objectifs en matière de conformité et d'éthique;
- vérifier le montant global des primes incitatives à court, à moyen et à long terme pour s'assurer du respect des objectifs et exigences en matière d'éthique.

a) Établissement des objectifs pour les paramètres financiers clés

Au début de chaque année, le Conseil examine et approuve pour le prochain exercice les plans d'affaires de la Banque, qui sont établis en fonction de ses stratégies à plus long terme.

Le comité travaille en collaboration avec la direction pour établir les paramètres clés d'évaluation des progrès réalisés à l'égard des stratégies et du plan annuel. Il détermine ensuite des objectifs précis aux fins de l'évaluation du rendement de la Banque à la fin de l'exercice qu'il utilisera lorsqu'il calculera le montant global de la rémunération variable.

b) Établissement du montant global de la rémunération variable

Le comité vérifie le montant global des primes, puis évalue les facteurs suivants pour déterminer le montant global final des primes incitatives :

- le rendement réel de la Banque et le rendement des groupes d'exploitation par rapport aux rendements cibles établis;
- les commentaires du chef de l'évaluation globale des risques au sujet des risques;
- les commentaires du chef de la conformité au sujet de la conformité;
- d'autres facteurs, dont le rendement par rapport à celui de la concurrence, la qualité des résultats et d'autres facteurs tels que la fidélité de la clientèle et la part de marché.

c) Établissement de la rémunération individuelle

Le rendement de tous les cadres est évalué en fonction de leurs objectifs individuels, notamment des objectifs conçus pour soutenir les objectifs de la Banque et renforcer ses priorités stratégiques et valeurs :

- des objectifs quantitatifs tels que la croissance du revenu, la gestion des frais, la croissance des profits et la fidélité de la clientèle;
- des objectifs qualitatifs tels que l'apport du cadre à l'organisation par son leadership, son sens de l'innovation, son engagement envers les clients et son esprit d'équipe;
- des lacunes dans les contrôles pouvant être signalées (c.-à-d. le non-respect des limites établies à l'égard des risques ou des règles de conformité).

Les décisions au sujet de la rémunération variable sont fondées sur l'évaluation du rendement individuel et sont prises sous réserve de l'approbation du montant global de la rémunération variable.

4. Fonctionnement des régimes incitatifs

Le tableau ci-après illustre la façon dont le montant global des primes est établi.

Le montant final de chaque prime est établi en fonction du rendement réel de la Banque et du rendement réel des groupes d'exploitation compte tenu des objectifs qui ont été établis au début de chaque exercice. Le comité rajuste le montant global final des primes à son gré en tenant compte du rendement de la Banque et d'autres facteurs, dont le rendement relatif, le contexte commercial et le risque.

Le montant que touche chaque cadre est fondé sur le rendement de ce dernier eu égard à des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés au début de chaque exercice.

Calcul du montant global des primes				Calcul des primes individuelles		
Montant global cible	x	Facteur d'évaluation du rendement	=	Montant global des primes (\$)	=>	Primes individuelles (\$)
Compte tenu de la composition de la rémunération et de la médiane du marché pour un poste donné. La somme de la rémunération cible de tous les cadres.		Mesures d'évaluation du rendement énumérées ci-après et à la page 31 De 0 % à 150 % pour le RICT De 80 % à 120 % pour le RIMT et le RILT		Le chef des finances détermine les résultats de la Banque et calcule le montant global des primes. Le chef de la gestion globale des risques formule des commentaires sur le risque. Le chef de la conformité formule des commentaires sur la conformité. Le comité a le pouvoir discrétionnaire de rajuster le montant global des primes calculé à la hausse ou à la baisse compte tenu de ces commentaires, de son évaluation du rendement et d'autres facteurs pertinents liés au rendement.		D'après le rendement compte tenu des objectifs individuels (quantitatifs et qualitatifs). La somme des primes individuelles ne doit pas excéder le montant total approuvé disponible aux fins du versement des primes.

Mesures non conformes aux PCGR

La Banque utilise à la fois des mesures conformes et des mesures non conformes aux PCGR pour évaluer le rendement financier. Les mesures financières avant amortissement sont des mesures non conformes aux PCGR. Des détails au sujet de l'utilisation que nous faisons de telles mesures non conformes aux PCGR ainsi que le rapprochement des résultats établis en fonction de mesures non conformes aux PCGR avec des résultats établis en fonction de mesures conformes aux PCGR connexes figurent à la page 91 du rapport de gestion de 2010 de la Banque (rapport de gestion). Le rendement de l'actif corporel net attribuable aux actionnaires ordinaires avant amortissement est une mesure non conforme aux PCGR qui est utilisée dans le présent document, mais non dans le rapport de gestion. Il s'agit du résultat avant amortissement exprimé en pourcentage des capitaux propres attribuables aux actions ordinaires, déduction faite de l'écart d'acquisition.

Régime d'incitation en espèces à court terme (RICT)

Ce régime est offert aux cadres et aux membres du comité de direction de BMO Marchés des capitaux.

Le montant global des primes varie en fonction du rendement global de la Banque et du rendement de chaque groupe d'exploitation compte tenu de mesures d'évaluation du rendement stratégiques clés.

Les cadres reçoivent des primes en espèces établies en fonction de leur rendement. Toutefois, ils peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur prime sous forme de droits différés à la valeur d'actions (DDVA). Les paiements incitatifs en espèces à court terme garantis sont réservés aux nouveaux employés et versés durant la première année seulement.

Calcul du montant global des primes						Calcul des primes individuelles	
Mesures d'évaluation du rendement de la Banque		Mesures d'évaluation du rendement des groupes d'exploitation	PE Canada	PE États-Unis	Groupe GP	MC	
Croissance des revenus	40 %	Croissance du revenu	35 %	30 %	40 %		<ul style="list-style-type: none"> Objectifs d'exécution et de développement financiers, d'exploitation et stratégiques Rendement individuel comparé à celui des pairs à la Banque
Croissance du RPA avant amortissement	40 %	Croissance du revenu net avant amortissement	35 %	30 %	40 %		
RCP	20 %	Levier d'exploitation avant amortissement	15 %	20 %	20 %		
		RCP	15 %			33 %	
		Rendement de l'actif corporel attribuable aux actions ordinaires avant amortissement		20 %			
		Revenu net après impôt				67 %	

Pondérations relatives du facteur d'évaluation du rendement de la Banque		
	Rendement de la Banque	Rendement des groupes d'exploitation
Chef de l'exploitation, chef des finances et chef de la gestion globale des risques	100 %	
Cadres des groupes d'exploitation	25 %	75 % - rendement individuel des groupes d'exploitation
Cadres des unités fonctionnelles	25 %	75 % - moyenne pondérée de tous les groupes d'exploitation

Possibilité de report

- Les cadres peuvent volontairement reporter leurs attributions en espèces en choisissant de recevoir une partie ou la totalité de leur prime aux termes du RICT sous forme de DDVA. Ce choix est irrévocable et doit être effectué avant le début de l'exercice.
- Les cadres peuvent demander le rachat de leurs DDVA uniquement au moment où tous les liens sont rompus avec la Banque ou les entités du même groupe.
- La valeur des DDVA équivaut à la juste valeur marchande d'un nombre égal d'actions ordinaires au moment du rachat.

- Les DDVA donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DDVA supplémentaires.

Récupération

- Les primes attribuées aux termes du RICT qui ont été versées en espèces ou sous forme de DDVA au cours des 12 derniers mois peuvent être récupérées en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite, conformément à la politique de la Banque.

Régime d'incitation à moyen terme (RIMT)

Ce régime est offert aux cadres et au chef de la direction de BMO Marchés des capitaux. D'autres cadres de Marchés des capitaux participent au régime de rémunération variable de Marchés des capitaux (se reporter aux détails relatifs à ce régime qui figurent à la page 47).

Le montant global des primes varie en fonction du rendement général de la Banque et du rendement de chaque groupe d'exploitation compte tenu des mesures d'évaluation du rendement stratégiques clés.

Les primes sont attribuées aux cadres sous forme de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR) en fonction du rendement individuel.

Calcul du montant global des primes					Calcul des primes individuelles
Mesures d'évaluation du rendement de la Banque	Mesures d'évaluation du rendement des groupes d'exploitation	PE Canada	PE États-Unis	Groupe GP	
Rendement des actionnaires historique relatif sur trois ans	Croissance du revenu	35 %	30 %	40 %	<ul style="list-style-type: none"> Rendement individuel durant l'exercice courant Capacité d'influer sur le succès à court et à moyen terme du groupe d'exploitation
	Croissance du revenu net avant amortissement	35 %	30 %	40 %	
	Levier d'exploitation avant amortissement	15 %	20 %	20 %	
	RCP	15 %			
	Rendement de l'actif corporel attribuable aux actions ordinaires avant amortissement		20 %		

Pondérations relatives du facteur d'évaluation du rendement de la Banque		
	Rendement de la Banque	Rendement des groupes d'exploitation
Membres de la haute direction	100 %	
Cadres des groupes d'exploitation	25 %	75 % - groupes d'exploitation individuels
Cadres des unités fonctionnelles	25 %	75 % - moyenne pondérée de tous les groupes d'exploitation

Modalités et conditions

- Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de droits supplémentaires et s'acquièrent à la fin d'une durée de trois ans.
- La valeur d'un DVAAR est fondée sur le cours des actions ordinaires à la date du versement.

Cessation d'emploi

- Si un cadre démissionne de son poste ou s'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante, tous ses DVAAR en cours seront annulés.
- 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-sollicitation et/ou de non-concurrence.

- Les DVAAR en cours seront annulés si un cadre pose un geste pendant qu'il est au service de la Banque qui aurait conduit à la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante.

Récupération

- Les DVAAR attribués peuvent être récupérés en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite.
- Les DVAAR versés au cours des 12 derniers mois peuvent être récupérés en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite, conformément à la politique de la Banque.
- À compter de 2010, les versements de DVAAR peuvent être réduits ou éliminés si la Banque obtient des renseignements qui auraient eu une incidence défavorable sur le montant total d'une prime au moment où elle a été attribuée.

Régime d'incitation à long terme (régime d'options d'achat d'actions)

Ce régime est offert aux cadres et aux membres du comité de direction de BMO Marchés des capitaux.

Le montant global des primes varie en fonction du rendement des actionnaires historique relatif de la Banque.

Les primes sont attribuées aux cadres sous forme d'options d'achat d'actions en fonction du rendement individuel et de la capacité d'influer sur le succès à court, à moyen et à long terme du groupe d'exploitation.

Calcul du montant global des primes	Calcul des primes individuelles
Rendement des actionnaires total historique relatif sur trois ans (100 %)	<ul style="list-style-type: none"> Rendement individuel durant l'exercice le plus récent. Capacité d'influer sur le succès à court, à moyen et à long terme futur du groupe d'exploitation. On ne tient pas compte des attributions ni des options d'achat d'actions aux termes du RIMT que le cadre détient déjà au moment du calcul de la prime.

Modalités et conditions

- Les attributions sont effectuées conformément à des principes de bonne gouvernance. Les options d'achat d'actions sont généralement attribuées en décembre de chaque année et sont assorties d'un prix d'exercice établi en fonction du cours de clôture à la TSX des actions ordinaires le jour de bourse précédant la date d'attribution.
- Les options d'achat d'actions sont d'une durée de 10 ans et s'acquièrent à raison de 25 % par année sur quatre ans. Elles doivent être acquises pour pouvoir être exercées.
- La valeur d'une option correspond à la différence entre le prix d'exercice et le cours des actions ordinaires le jour où les options sont exercées.

Cessation d'emploi

- La possibilité d'acquérir des options d'achat d'actions est maintenue en cas de départ à la retraite, sous réserve des dispositions en matière de non-sollicitation et de non-concurrence.

- Si un cadre démissionne de son poste ou s'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante, toutes ses options d'achat d'actions en cours seront annulées.
- Les cadres dont il est mis fin à l'emploi sans cause juste et suffisante disposent de 90 jours pour exercer les options qui sont acquises et ont satisfait à la condition relative à la hausse du cours, sous réserve des dispositions en matière de non-sollicitation.
- Les options d'achat d'actions en cours seront annulées si un cadre pose un geste pendant qu'il est au service de la Banque qui aurait conduit à la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante.

Récupération

- Les options d'achat d'actions attribuées après 2008 peuvent être récupérées en cas de redressement des états financiers.
- La valeur reçue de l'exercice d'options d'achat d'actions au cours des 12 derniers mois peut être récupérée en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite, conformément à la politique de la Banque.

5. Rendement de 2010

Faits saillants concernant le rendement de la Banque en 2010

La Banque est sortie du récent ralentissement économique en bonne posture financière, grâce à la croissance de nos activités :

- Nous avons réalisé un rendement total des actionnaires (RTA) sur un an élevé, soit 26,4 %, qui dépasse largement le rendement des indices comparables et nous a permis de nous hisser dans le peloton de tête des sociétés de notre groupe de référence canadien pour la deuxième année consécutive;
- Le résultat par action (RPA) a augmenté de 54 % par rapport à 2009 par suite d'une hausse importante du revenu net;
- Le revenu net a atteint 2,8 milliards de dollars, ce qui représente une hausse de 57 % ou de plus de 1 milliard de dollars;
- Le rendement des capitaux propres (RCP) est passé de 9,9 % en 2009 à 14,9 % en 2010 en raison d'une hausse du revenu net. La Banque a réalisé un RCP de 13 % et plus au cours de 20 des 21 dernières années. Il s'agit de l'une des deux seules banques du groupe de référence nord-américain à avoir réussi cet exploit.

La Banque a obtenu dans l'ensemble d'excellents résultats financiers. Le revenu net s'est accru de 2,8 milliards de dollars principalement en raison de la croissance élevée du revenu, soit 10,4 %.

Les objectifs de rémunération établis à l'égard de la croissance des revenus, de la croissance du RPA avant amortissement et du RCP ont été dépassés. L'exercice s'est caractérisé par des progrès importants dans chacun de nos groupes d'exploitation. De plus, la Banque a obtenu un rendement financier élevé comparativement aux sociétés de son groupe de référence canadien, comme l'indiquent nos mesures d'évaluation du rendement du RTA sur un an, qui figure parmi les plus élevés.

Principales mesures d'évaluation du rendement financier de la Banque pour l'exercice 2010

Le comité a examiné un grand nombre de paramètres et de facteurs clés lors de l'évaluation du rendement. Les mesures d'évaluation du rendement financier suivantes revêtent une importance particulière. Elles sont considérées comme étant représentatives du rendement global de la Banque pour l'exercice et par rapport à celui de son groupe de référence canadien ainsi qu'à ses objectifs annuels et à sa stratégie à plus long terme.

Paramètres	Rendement de 2010	Rendement de 2009	Rendement de 2008
Revenu net après impôts	2 810 M\$	1 787 M\$	1 978 M\$
Rendement des capitaux propres	14,9 %	9,9 %	13,0 %
Revenu	12 210 M\$	11 064 M\$	10 205 M\$
Résultat par action (RPA)	4,75 \$	3,08 \$	3,76 \$
Provision pour pertes sur créances a)	0,61 %	0,88 %	0,76 %
Ratio de productivité (ratio des frais par rapport au revenu)	62,2 %	66,7 %	67,6 %
Ratio du capital de première catégorie	13,45 %	12,24 %	9,77 %
RTA sur un an b)	Groupe de réf. can. c)		Groupe de réf. can. c)
	BMO	BMO	BMO
	26,4 %	22,5 %	25,1 %
			22,0 %
			(27,9)%
			(22,7)%
RTA sur trois ans b)	4,5 %	4,7 %	(5,3)%
		0,3 %	(5,6)%
			(0,2)%

Notes

- Calculé en pourcentage du solde net moyen des prêts et acceptations.
- Mesure la variation du cours des actions ordinaires dans l'hypothèse où les dividendes sont réinvestis d'après le cours de clôture des actions ordinaires le 31 octobre.
- Il s'agit du RTA moyen de la Banque et des cinq autres grandes banques canadiennes, calculé en fonction du cours de clôture des actions ordinaires le 31 octobre.

Évaluation du rendement financier de 2010 aux fins d'établissement de la rémunération variable

Quatre principaux facteurs ont permis de déterminer le montant global des primes et d'harmoniser la rémunération avec le rendement :

- la croissance du revenu;
- la croissance du résultat par action (RPA) avant amortissement;
- le rendement des capitaux propres (RCP);
- le rendement total des actionnaires (RTA) relatif historique.

Les objectifs ont été établis pour les quatre principales mesures au début de 2010. Le conseiller indépendant a approuvé les objectifs de rendement de la Banque.

Mesures d'évaluation du rendement de la Banque	Objectif visé pour 2010	Résultat
Croissance du revenu	9,3 %	10,4 %
Croissance du résultat par action avant amortissement	29,8 %	53,2 %
Rendement des capitaux propres	12,9 %	14,9 %
RTA relatif sur trois ans a)	RTA égal ou supérieur au RTA moyen du groupe de référence canadien	(0,4)% – inférieur au RTA moyen du groupe de référence canadien

a) Calculé en fonction du cours moyen des actions ordinaires sur 90 jours plutôt que du cours de clôture le 31 octobre. Par conséquent, ce nombre différera de la notion équivalente de « rendement total des capitaux propres (RTCP) » publié dans notre rapport annuel 2010.

Établissement du montant global des primes

Montant global des primes attribuées aux termes du régime d'incitation à court terme

Le montant global des primes varie en fonction du rendement général de la Banque et du rendement de chaque groupe d'exploitation évalué en fonction des principales mesures d'évaluation du rendement stratégiques.

La Banque a dépassé tous ses objectifs de rendement pour 2010 en ce qui a trait à la croissance du revenu, à la croissance du RPA avant amortissement et au RCP. Le rendement des groupes d'exploitation évalué en fonction des mesures financières et l'incidence sur le montant global des primes attribuées aux termes du régime d'incitation à court terme sont décrits ci-après.

En plus d'évaluer le rendement par rapport aux objectifs, on s'entretient tout au long de l'exercice et à la fin de l'exercice avec des spécialistes du risque, notamment le chef de la gestion globale des risques. Ces discussions portent principalement sur les risques auxquels font face les groupes d'exploitation et la mesure dans laquelle ils sont reflétés dans les états financiers préparés conformément aux PCGR et sur d'autres types de risque. Par suite de ce processus, le groupe du risque, le comité et la direction ont conclu qu'à tous égards importants, les risques et incertitudes étaient reflétés de façon appropriée dans les états financiers et le montant global des primes.

	Atteinte des objectifs	Incidence sur le montant global des primes
Total - Banque	A atteint ou dépassé trois objectifs sur trois	Supérieur au montant cible
PE Canada	A atteint ou dépassé les quatre objectifs	Supérieur au montant cible
PE États-Unis	A atteint ou dépassé un objectif sur quatre	Inférieur au montant cible
GP	N'a pas atteint les objectifs	Inférieur au montant cible
MC	A atteint ou dépassé un objectif sur deux	Supérieur au montant cible

Montant global des primes attribuées aux termes des régimes d'incitation à moyen et à long terme

Le montant global des primes attribuées aux membres de la haute direction aux termes des régimes d'incitation à moyen et à long terme était légèrement inférieur au montant cible, compte tenu de notre RTA relatif sur trois ans.

Établissement des primes individuelles

Au début de l'exercice :

- Le comité a établi des objectifs de rendement individuels pour le chef de la direction.
- Le chef de la direction a établi les objectifs de rendement individuel de chaque membre de la haute direction. Il s'agissait d'objectifs financiers ambitieux, d'objectifs stratégiques, d'objectifs particuliers axés sur le client et le revenu et d'objectifs axés sur la culture d'entreprise, le développement du leadership et les plans de relève.
- Le comité a approuvé la rémunération cible des membres de la haute direction. Son conseiller indépendant a également examiné les rémunérations cibles et conclu qu'elles étaient concurrentielles par rapport au marché.

W.A. Downe, président et chef de la direction

M. Downe assure le leadership et détermine la vision pour l'ensemble de la Banque. Par l'entremise du Conseil d'administration, il est responsable devant les actionnaires de la définition, de la communication et de l'atteinte d'objectifs stratégiques et opérationnels visant à maximiser la valeur pour les actionnaires. Le président et chef de la direction est responsable du rendement et des résultats financiers pour l'ensemble de l'organisation, ce qui inclut l'état des résultats, le bilan et les paramètres de mesure de la valeur pour les actionnaires.

M. Downe s'est joint à la Banque en 1983 et a occupé divers postes au sein de sa haute direction au Canada et aux États-Unis. Il a été nommé vice-président du Conseil de la Banque de Montréal en 1999, puis président du Conseil délégué de BMO Groupe financier et chef de la direction de BMO Nesbitt Burns en 2001. En 2007, il a été nommé président et chef de la direction de la Banque. Il détient un baccalauréat ès arts de l'université Wilfrid Laurier et une maîtrise en administration des affaires de l'université de Toronto.

Rémunération pour 2010

La rémunération versée à M. Downe cette année tient compte du rendement de la Banque ainsi que du rendement général et de l'apport de M. Downe.

Le montant de sa prime incitative à court terme est fondé sur le rendement de la Banque évalué en fonction de trois mesures financières. Le montant des primes incitatives à moyen et à long terme est établi en fonction du RTA relatif sur trois ans.

Pour cette année, le montant de la prime attribuée à M. Downe aux termes du RICT était supérieur au montant cible étant donné que la Banque a dépassé ses objectifs de rendement. Le montant des primes qui lui ont été attribuées aux termes des RIMT et RILT était légèrement inférieur au montant cible en raison du RTA relatif sur trois ans de la Banque.

À la fin de l'exercice :

- Le comité a examiné le rendement du chef de la direction et, sur les conseils de son conseiller indépendant, a recommandé des primes incitatives à court, à moyen et à long terme établies en fonction du rendement individuel par rapport aux objectifs, à la position concurrentielle de la Banque et au rendement relatif.
- Le chef de la direction a évalué le rendement de chacun des membres de la haute direction en fonction de leurs objectifs de rendement individuels et présenté au comité des recommandations au sujet de leur rémunération.
- Les membres indépendants du Conseil ont examiné et approuvé la rémunération finale du chef de la direction.
- Le comité a approuvé les recommandations relatives aux membres de la haute direction.

Les primes attribuées aux membres de la haute direction sont fondées sur le rendement individuel et ne sont pas calculées à l'aide d'une formule. Par conséquent, les primes réelles ne sont pas directement proportionnelles à la variation du montant global des primes.

Mesures	Objectif visé	Résultat
Croissance du revenu	9,3 %	10,4 %
Croissance du résultat par action avant amortissement	29,8 %	53,2 %
Rendement des capitaux propres	12,9 %	14,9 %
RTA relatif sur trois ans a)	RTA égal ou supérieur au RTA moyen du groupe de référence canadien	(0,4)% - inférieur au RTA moyen du groupe de référence canadien

a) Calculé en fonction du cours moyen des actions ordinaires sur 90 jours aux fins de la rémunération plutôt que du cours de clôture le 31 octobre. Ce nombre diffère de la notion équivalente de « rendement total des capitaux propres (RTCP) » publié dans notre rapport annuel 2010.

Le comité a également évalué le rendement de M. Downe en fonction des objectifs financiers et individuels suivants pour 2010.

Domaine d'intérêt	Objectif	Résultats
Mesures financières et stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre de mesures financières Gestion des capitaux et des liquidités de la Banque Gestion du risque efficace Expansion des affaires dans certains marchés mondiaux en vue de croître avec les clients, d'élargir les compétences et d'obtenir de nouveaux clients 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation de 57 % du revenu net, qui a atteint 2,8 milliards de dollars Dépassement des objectifs en ce qui a trait à la croissance du revenu, à la croissance du RPA avant amortissement et au RCP RTA sur un an de 26,4 % - parmi les plus élevés au sein du groupe de référence canadien Amélioration du RTA relatif sur trois ans. Toutefois, celui-ci était légèrement inférieur à l'objectif fixé pour l'exercice Amélioration du rendement des capitaux propres, qui a atteint 14,9 % en 2010, comparativement à 9,9 % en 2009 Augmentation du ratio du capital de première catégorie, qui est passé de 12,24 % à 13,45 %, ce qui fournit une plus grande flexibilité d'exploitation et stratégique Rendement de crédit élevé, les pertes de crédit ayant diminué considérablement par rapport à l'exercice précédent Maintien d'une gestion du risque proactive et amélioration constante des pratiques en matière de gestion du risque Intégration réussie en Chine, où la Banque peut maintenant offrir des produits bancaires et d'investissement et être considérée comme un partenaire privilégié De plus en plus présente en Asie; élargissement de la gamme de produits de négociation et de produits bancaires d'investissement en Chine et élargissement de l'offre de services d'investissement et de services bancaires aux entreprises en Inde

Domaine d'intérêt	Objectif	Résultats
Mesures axées sur le client et les groupes d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> Maximisation de la croissance des résultats des entreprises de services bancaires aux particuliers et aux entreprises en mettant l'accent sur une expérience client exceptionnelle dans le secteur et la productivité du personnel de vente Accélération de la croissance de notre entreprise de gestion de patrimoine grâce à une planification financière axée sur le client et à des activités centrées sur la croissance future Production par Marchés des capitaux de rendements élevés et stables par l'offre de solutions hautement ciblées à nos clients principaux au moyen d'une seule plateforme intégrée 	<ul style="list-style-type: none"> Croissance à deux chiffres du revenu et du revenu net de PE Canada pour la deuxième année consécutive Lancement de services qui permettent de clarifier les décisions financières de nos clients Maintien d'un taux de fidélisation élevé de la clientèle des services bancaires aux particuliers aux États-Unis <ul style="list-style-type: none"> récipiendaire du prix Metro Chicago 2010 TNS Choice Award pour l'excellence dans l'offre de solutions axées sur le client et l'établissement de relations solides avec les clients Acquisition de certains actifs et passifs et intégration réussie des activités d'AMCORE Bank, N.A. dans le cadre d'une opération à laquelle a participé la FDIC. Cela a accéléré la stratégie de croissance de la Banque et permis d'acquérir des emplacements de qualité ainsi qu'une clientèle solide. Expérience client fondée sur la planification et amélioration de l'efficacité du personnel de vente, de la planification financière ainsi que des outils et du matériel fournis par les conseillers en placement Fourniture de programmes novateurs et améliorés à nos clients, notamment : <ul style="list-style-type: none"> une famille élargie de fonds négociés en bourse (FNB) capacités accrues de BMO Ligne d'action et plus grande expérience en ligne fourniture du programme Soyez maître de votre retraite Intégration et expansion réussies de nos activités d'assurance Rendement financier élevé Capacités accrues aux États-Unis Maintien de l'accent sur les secteurs de différenciation de Marchés des capitaux et de l'établissement de liens solides grâce à l'élargissement de l'offre de produits de Marchés des capitaux
Leadership et relève	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement du leadership stratégique 	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement du leadership par l'expansion organisationnelle, la mise en œuvre de plans d'expansion et l'embauche stratégique
Culture d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Maintien d'une culture axée sur le client, un rendement élevé et nos employés 	<ul style="list-style-type: none"> Nouveaux programmes d'apprentissage et de développement du leadership visant à mettre l'accent sur le client, les compétences et le rendement Maintien du développement de pratiques de gestion des compétences les plus reconnues dans le secteur et de notre promesse aux employés conformément à notre marque et à nos valeurs Engagement élevé des employés envers les modifications apportées, notamment un engagement interne ferme envers le client

Rémunération attribuée en 2010

Depuis qu'il a accepté le poste de président et chef de la direction en 2007, Bill Downe a travaillé à construire un avenir solide pour la Banque et à développer une culture dynamique axée sur le client. Le comité est d'avis que le succès de la Banque en 2010 est un résultat tangible de ses efforts.

Dans l'ensemble, la Banque a obtenu d'excellents résultats financiers. Le revenu net a augmenté pour atteindre 2,8 milliards de dollars principalement en raison de la croissance élevée des revenus, soit 10,4 %. Les objectifs en matière de croissance des revenus et du RPA avant amortissement et de RCP ont été dépassés. L'exercice s'est caractérisé par des progrès importants dans chacun de nos groupes d'exploitation. De plus, la Banque a obtenu un rendement financier élevé comparativement aux sociétés de son groupe de référence canadien comme le reflète notre RTA sur un an, qui figure parmi les plus élevés.

La Banque a également fait d'excellents progrès sur le plan de l'orientation vers le client en 2010. La notoriété de la marque et le profil médiatique se sont améliorés et dans le cadre du sondage annuel réalisé auprès des employés, plus de 96 % des employés ont dit comprendre comment ils contribuent à soutenir notre vision d'être la banque modèle en matière d'expérience client exceptionnelle.

Le comité a tenu compte de tous ces facteurs dans ses décisions en matière de rémunération pour 2010, qui sont indiquées dans le tableau ci-après. Il a également examiné la rémunération cible de M. Downe pour 2011 dans le cadre de sa gouvernance annuelle habituelle. Pour 2010, le comité avait établi une cible de 9,0 millions de dollars compte tenu de la rémunération de ses pairs du groupe de référence et de la taille relative de la Banque. Pour 2011, le comité a conservé une rémunération totale cible de 9 millions de dollars pour M. Downe. Cette rémunération reflétait une hausse du salaire de base, qui a été porté à 1 050 000 \$ US, et une réduction correspondante de sa rémunération variable cible. De plus, le pourcentage de la rémunération reportée est passé de 62 % à 75 % de sa rémunération totale cible.

Rémunération directe

(\$ CA)	2010	2009	2008	2008 a)
Espèces				
Salaire b)	1 042 600 \$	1 165 000 \$	1 032 000 \$	1 032 000 \$
Prime	2 850 000 \$	1 585 000 \$	1 400 000 \$	1 400 000 \$
Montant total en espèces	3 892 600 \$	2 750 000 \$	2 432 000 \$	2 432 000 \$
Titres de participation				
Moyen terme	3 000 000 \$	2 350 000 \$	1 750 000 \$	0 \$ a)
Options d'achat d'actions	2 650 000 \$	2 350 000 \$	1 800 000 \$	0 \$ a)
Montant total des titres de participation	5 650 000 \$	4 700 000 \$	3 550 000 \$	0 \$
Rémunération directe totale	9 542 600 \$	7 450 000 \$	5 982 000 \$	2 432 000 \$

a) Par la suite, M. Downe a remis ses attributions à base de titres de participation. Par conséquent, il n'a touché aucune attribution à base de titres de participation en 2008. Pour 2008, la rémunération directe a été répartie en deux colonnes afin d'indiquer la rémunération directe de M. Downe avant et après la prise de cette décision.

b) Le salaire de M. Downe à titre de chef de la direction a été fixé à 1 million de dollars américains. Tout écart par rapport à cette somme reflète la fluctuation des taux de change. Le salaire de M. Downe a été converti conformément aux indications fournies dans le tableau sommaire de la rémunération, qui figure à la page 40.

Rémunération au rendement et harmonisation avec les intérêts des actionnaires

Une tranche de 74 % de la rémunération de M. Downe pour 2010 est reportée (ce qui comprend le report volontaire de 50 % de sa prime en espèces aux fins de l'obtention de DDVA). Sa rémunération est donc fortement harmonisée avec les intérêts des actionnaires conformément à l'un des principes directeurs des objectifs en matière de rémunération de la Banque.

Le conseiller indépendant du comité a réalisé une étude sur la rémunération au rendement à l'égard du chef de la direction en 2010, dans laquelle il a comparé le rendement d'entreprise au cours des trois dernières années avec la rémunération totale. Cette analyse lui a permis de conclure que le rendement de la Banque était inférieur à celui de ses pairs au cours de cette période et que la rémunération de M. Downe était également inférieure à la rémunération médiane versée aux chefs de la direction des autres banques.

Le tableau suivant présente la valeur de la rémunération attribuée à M. Downe au cours des cinq derniers exercices ainsi que sa valeur courante comparativement à une mesure comparable de la valeur reçue par les actionnaires. Il y a lieu de préciser qu'au cours des trois derniers exercices, M. Downe occupait le poste de président et chef de la direction.

Exercice	Rémunération directe totale attribuée	Rémunération directe totale au 31 oct. 2010 a)	Mesure relative de	
			la rémunération de M. Downe b)	la valeur pour les actionnaires c)
2005	5 948 600	5 398 843	91	133
2006	5 628 813	3 405 010	60	107
2007	5 464 245	3 016 991	55	114
2008	5 982 000	2 632 760	44	158
2009	7 450 000	5 671 486	76	126
Moyenne pondérée			65	128

- a) Sa rémunération directe totale calculée au 31 octobre 2010 comprend ce qui suit :
- le salaire réel et les paiements incitatifs en espèces reçus durant l'année d'attribution
 - la valeur réelle reçue de droits à la valeur d'actions acquis et d'options qui ont été exercées
 - la valeur au 31 octobre 2010 de droits à la valeur d'actions qui n'ont pas été acquis
 - la valeur dans le cours au 31 octobre 2010 d'options d'achat d'actions attribuées (à ce jour, M. Downe n'a exercé aucune des options d'achat d'actions qui lui ont été attribuées durant ces années)
 - la rémunération reçue en dollars américains a été convertie en dollars canadiens (se reporter aux notes afférentes au tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés)
 - pour la rémunération de 2008, la somme attribuée reflète la rémunération totale attribuée à M. Downe et la valeur au 31 octobre 2010 exclut les attributions de titres de participation en 2008 que M. Downe a par la suite refusées.
- b) Représente la valeur de la rémunération directe totale de M. Downe calculée au 31 octobre 2010, exprimée en pourcentage de sa rémunération directe totale durant l'année de l'attribution.
- c) Représente la valeur cumulative au 31 octobre 2010 d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires à la fin de l'année de l'attribution majorée des dividendes réinvestis.

Régimes de retraite

M. Downe participe à un régime de retraite à prestations déterminées qui est régi par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, régime de retraite agréé par le gouvernement fédéral, et a conclu une convention d'allocation de retraite, qui constitue une entente non agréée financée par la Banque. Tous les employés admissibles participent au régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal. La Banque a conclu une convention d'allocation de retraite avec M. Downe afin de définir ses ententes de retraite et de clarifier ses droits en cas de changement de contrôle. La convention d'allocation de retraite limite également à 1 million de dollars américains ses prestations de retraite annuelles, et ce, sans égard à ses années de service, à son salaire ou à ses primes. Voici les modalités de la convention d'allocation de retraite de M. Downe :

- Le montant total de ses prestations de retraite normales annuelles correspond à 2 % de son salaire pour les 12 derniers mois plus la moyenne des cinq primes consécutives les plus élevées qui lui ont été

attribuées aux termes du RICT, jusqu'à concurrence de 145 % du salaire de base, multipliés par ses années de service décomptées. Il s'agit d'une formule de calcul des prestations de retraite en dollars américains qui utilise le salaire en dollars américains de M. Downe et ses attributions aux termes du RICT en dollars américains. D'après les limites imposées dans la convention d'allocation de retraite, les prestations calculées de M. Downe ne peuvent excéder 1 million de dollars américains par année.

- Une partie de ses prestations de retraite annuelles totales sera versée par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal sous forme de paiements périodiques et le reste sera converti en espèces et payé en un versement forfaitaire, conformément aux règles de sa convention d'allocation de retraite.
- Ces prestations sont normalement payables à l'âge de 60 ans, mais M. Downe peut commencer à toucher des prestations réduites cinq ans plus tôt (une réduction de 3 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 60 ans), sous réserve de tous les règlements applicables et des règles du régime.
- À ce jour, M. Downe a gagné des prestations de retraite annuelles totalisant 811 145 \$ CA, qui sont payables, sans réduction, à l'âge de 60 ans. Les prestations de retraite en dollars américains qui constituent la base de cette déclaration en dollars canadiens augmenteront en fonction du nombre d'années de service décomptées et des revenus supplémentaires. Elles sont assujetties à un plafond de 1 million de dollars américains établi au moment de la nomination de M. Downe à titre de chef de la direction.
- Des détails supplémentaires au sujet des prestations de retraite de M. Downe sont fournis dans les tableaux de la rémunération des cadres, qui figurent aux pages 40 et suivantes.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2010					
Multiple requis	Actions ordinaires (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
7,0	9 653 479	5 717 579	8 927 155	24 298 213	23,31

Protocole d'exercice des options d'achat d'actions

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

R.C. Robertson, chef des finances

M. Robertson est responsable de la gouvernance financière de la Banque. Il dirige l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies financières et fiscales pour l'ensemble de l'organisation et s'occupe de gestion et d'information financière en vue d'assurer une gouvernance et des contrôles efficaces. Il dirige également la fonction de gestion stratégique.

M. Robertson s'est joint à la Banque en 2008. Il était auparavant au service de Deloitte & Touche LLP, à Toronto, où il était vice-président du conseil et associé responsable du service à la clientèle pour la Banque. Il a commencé sa carrière en 1969 auprès d'Arthur Andersen LLP, à Toronto, où il a occupé des postes de plus en plus importants, dont celui d'associé directeur canadien de 1994 à 2002, année où Arthur Andersen Canada a fusionné avec Deloitte. Il était alors un associé en vérification chevronné possédant une expérience étendue des services financiers. Il est diplômé de la Ivey School of Business de l'université de Western Ontario (baccalauréat spécialisé) et est comptable agréé.

Rémunération pour 2010

La rémunération versée à M. Robertson cette année tient compte de son entente contractuelle, du rendement de la Banque ainsi que du rendement global de M. Robertson et de son apport à la Banque.

M. Robertson a été engagé aux termes d'un contrat renouvelable en vue de remplacer l'ancien chef des finances qui était alors en congé de maladie. Aux termes de son contrat, il a droit à une rémunération minimale de 2 millions de dollars en espèces et sous forme d'attributions aux termes du régime d'incitation à moyen terme. Il ne participe pas au régime d'incitation à long terme. Il peut également toucher une rémunération supplémentaire établie en fonction du rendement dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme.

La rémunération supplémentaire de M. Robertson établie en fonction du rendement (RIMT) était légèrement inférieure à sa rémunération cible en raison du RTA relatif de la Banque sur trois ans.

RIMT	Objectif visé	Résultat
RTA relatif sur trois ans a)	RTA égal ou supérieur au RTA moyen du groupe de référence canadien	(0,4)% - inférieur au RTA moyen du groupe de référence canadien

(a) Calculé en fonction du cours moyen des actions ordinaires sur 90 jours aux fins de la rémunération plutôt que de leur cours de clôture le 31 octobre. Ce nombre diffère de la notation équivalente de « rendement total des capitaux propres (RTCP) » publié dans notre rapport annuel 2010.

Le rendement individuel de M. Robertson a été évalué par le chef de la direction en fonction d'objectifs financiers et d'objectifs de rendement individuels, dont la gestion des frais pour l'ensemble de l'organisation, l'amélioration des procédés d'affaires stratégiques et financiers et le maintien de bonnes pratiques de gouvernance financière. Il a atteint tous ses objectifs.

Rémunération directe

La rémunération versée à M. Robertson cette année a été établie en fonction de son entente contractuelle, du rendement de la Banque ainsi que du rendement global de M. Robertson et de son apport à la Banque.

(\$ CA)	2010	2009	2008
Espèces			
Salaire	400 000 \$	400 000 \$	265 425 \$
Prime	1 300 000 \$	1 600 000 \$	1 100 000 \$
Rémunération totale en espèces	1 700 000 \$	2 000 000 \$	1 365 425 \$
Titres de participation			
Moyen terme	750 000 \$	300 000 \$	700 000 \$
Options d'achat d'actions	Néant	Néant	Néant
Total des titres de participation	750 000 \$	300 000 \$	700 000 \$
Rémunération directe totale	2 450 000 \$	2 300 000 \$	2 065 425 \$

Régimes de retraite

M. Robertson participe au régime de retraite à l'intention des cadres canadiens, qui est un régime de retraite à prestations déterminées assujéti aux modalités suivantes :

- Le montant total des prestations de retraite normales annuelles correspond à 1,25 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen, plus la moyenne des primes qui lui ont été attribuées aux termes du RICT, jusqu'à concurrence d'un maximum total correspondant à 145 % de son salaire moyen (sous réserve de certains plafonds), multipliés par ses années de service décomptées, déduction faite d'une somme au titre de droits à pension aux termes du Régime de pensions du Canada (RPC).
- Les prestations de retraite de M. Robertson seront versées sous forme de paiements périodiques - une tranche sera versée par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, régime de retraite agréé par le gouvernement fédéral, et le reste, aux termes du régime complémentaire de retraite à l'intention des membres de la haute direction, des directeurs généraux désignés et des personnes désignées de la Banque de Montréal, qui constitue une entente de retraite non agréée.
- M. Robertson a choisi d'accroître ses prestations de retraite de 2 % en effectuant des cotisations facultatives aux termes du programme.
- Ces prestations sont normalement payables à l'âge de 65 ans, mais M. Robertson peut commencer à toucher des prestations réduites 10 ans plus tôt (une réduction de 4 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 65 ans), sous réserve de toutes les lois applicables et des règles du régime.
- À ce jour, M. Robertson a gagné des prestations de retraite annuelles totales de 17 887 \$, qui sont payables, sans réduction, à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera en fonction des années de service décomptées et des revenus supplémentaires.
- Des détails supplémentaires au sujet des prestations de retraite de M. Robertson sont fournis dans les tableaux de la rémunération des cadres, qui figurent aux pages 40 et suivantes.

Propriété d'actions

M. Robertson 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 octobre 2010					
Multiple requis	Actions ordinaires (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	713 327	2 163 996	0	2 877 323	7,19

T.V. Milroy, chef de la direction, Marchés des capitaux

M. Milroy dirige les activités de Marchés des capitaux au Canada, aux États-Unis et dans le reste du monde. Il est chargé de définir et de mettre en œuvre l'orientation stratégique ainsi que de fournir des solutions clients et de produire les résultats financiers pour toutes les gammes de produits des secteurs Banque d'affaires et services aux sociétés et Produits de négociation.

M. Milroy est entré au service de la Banque en 1993 à titre de directeur général du secteur des services bancaires d'investissement chargé d'un certain nombre de relations clés. Il a été nommé chef des services bancaires d'investissement de Vancouver en 1996, puis premier directeur général et chef, Banque d'affaires et services aux sociétés en 1999. En 2001, il a été nommé vice-président du Conseil et directeur mondial, Banque d'affaires et services aux sociétés et en 2006, coprésident de Marchés des capitaux BMO. En 2008, il a été chargé de diriger Marchés des capitaux. Il est titulaire d'un baccalauréat de l'Université McGill, d'un baccalauréat et d'une maîtrise en droit de l'université Cambridge et d'une licence de l'université Dalhousie et il a suivi le programme de gestion avancé de la Harvard Business School.

Rémunération pour 2010

La rémunération versée à M. Milroy cette année tient compte du rendement de Marchés des capitaux ainsi que du rendement global de M. Milroy et de son apport à la Banque.

La rémunération variable de M. Milroy est établie à hauteur de 25 % en fonction du rendement de la Banque évalué selon trois mesures financières, et à hauteur de 75 % en fonction du revenu net après impôts (RNAI) et du RCP. Les primes à moyen et à long terme sont calculées en fonction du RTA relatif sur trois ans.

La prime attribuée à M. Milroy aux termes du RICT était supérieure à la prime cible cette année étant donné que le RCP et le RNAI de Marchés des capitaux était supérieur aux objectifs (compte tenu du rajustement aux fins des provisions pour pertes qui étaient moins élevées que prévues) et que la Banque a dépassé ses objectifs. Le montant de la prime attribuée aux termes du RICT est inférieur au montant de la prime attribuée en 2009, en raison du rendement d'un exercice à l'autre, et est reflété dans la rémunération variable attribuée.

Les primes attribuées aux termes du RIMT et du RILT étaient légèrement inférieures aux primes cibles en raison du RTA relatif de la Banque sur trois ans.

RICT		
75 % en fonction des mesures d'évaluation du groupe d'exploitation 1)	Objectif visé	Résultat
RNAI de MC	965 M\$	945 M\$
Rendement des capitaux propres de MC	14,9 %	18,6 %
25 % en fonction des mesures d'évaluation du rendement de la Banque		
Croissance du revenu	9,3 %	10,4 %
Croissance du résultat par action avant amortissement	29,8 %	53,2 %
Rendement des capitaux propres	12,9 %	14,9 %
RIMT/RILT		
RTA relatif sur trois ans 2)	RTA égal ou supérieur au RTA moyen du groupe de référence canadien	(0,4)% - inférieur au RTA moyen du groupe de référence canadien

- Les chiffres réels différeront de ceux qui figurent dans notre rapport annuel 2010 car ils sont rajustés pour refléter les résultats avant le transfert du portefeuille commercial de Marchés des capitaux à PE États-Unis aux fins du respect des objectifs.
- Aux fins d'établissement de la rémunération, ce calcul est effectué en fonction du cours moyen des actions ordinaires sur 90 jours plutôt que de leur cours de clôture le 31 octobre. Par conséquent, ce nombre diffèrera de la notion équivalente de « rendement total des capitaux propres (RTCP) » publié dans notre rapport annuel 2010.

Les primes attribuées à M. Milroy en 2010 ont été calculées en fonction de l'évaluation faite par le chef de la direction de son rendement compte tenu d'objectifs financiers et d'objectifs de rendement individuels clés, en plus de ses responsabilités courantes :

- M. Milroy a renforcé les capacités de distribution globales pour créer une plateforme nord-américaine intégrée, en misant sur des initiatives telles que l'expansion de l'offre d'instruments d'emprunt et d'activités de prêt de titres en Amérique du Nord, ainsi que l'amélioration de la plateforme de négociation et de vente d'actions américaines.
- Il a maintenu une combinaison diversifiée et dynamique de secteurs d'activité pour répondre aux besoins changeants de nos principaux clients, notamment intensifier la présence de la Banque et son offre de produits en Asie.

- Afin de mettre davantage l'accent sur les principaux clients à rentabilité élevée, il a accru les capacités de Marchés des capitaux grâce à un processus de recrutement sélectif et stratégique pour permettre à la Banque de saisir les occasions de croissance futures.

Rémunération directe

La rémunération versée à M. Milroy cette année tient compte du rendement de Marchés des capitaux ainsi que du rendement global de M. Milroy et de son apport à la Banque.

Dans le cadre de sa gouvernance annuelle habituelle, le comité a examiné les rémunérations cibles pour 2011 et approuvé une hausse du salaire de base de M. Milroy pour le porter à 500 000 \$ à compter de janvier 2011.

(\$ CA)	2010	2009	2008
Espèces			
Salaires	400 000 \$	400 000 \$	331 667 \$
Prime	3 200 000 \$	3 300 000 \$	1 600 000 \$
Rémunération totale en espèces	3 600 000 \$	3 700 000 \$	1 931 667 \$
Titres de participation			
Moyen terme	1 727 500 \$	1 900 000 \$	1 830 000 \$
Options d'achat d'actions	1 672 500 \$	1 900 000 \$	1 970 000 \$
Total des titres de participation	3 400 000 \$	3 800 000 \$	3 800 000 \$
Rémunération directe totale	7 000 000 \$	7 500 000 \$	5 731 667 \$

Note : Une tranche de 60 % de la rémunération de M. Milroy 2010 est reportée (y compris le report volontaire de 25 % de sa prime en espèces aux fins de l'obtention de DDVA) et est donc harmonisée avec les intérêts à long terme des actionnaires.

Régimes de retraite

M. Milroy participe au régime de retraite à l'intention des employés de BMO Nesbitt Burns, qui est un régime de retraite à cotisations déterminées agréé par la province d'Ontario offert à tous les employés admissibles de BMO Nesbitt Burns et assujéti aux modalités suivantes :

- Tant M. Milroy que la Banque cotisent au régime.
- La Banque cotise 3 % des revenus chaque année au régime de retraite à cotisations déterminées, jusqu'à concurrence de 3 500 \$ par année.
- M. Milroy doit cotiser 2 % de ses revenus, jusqu'à concurrence de 2 000 \$ par année, soit au régime de retraite à cotisations déterminées, soit à un régime enregistré d'épargne-retraite. Il a choisi de verser ses cotisations dans un régime enregistré d'épargne-retraite.
- M. Milroy est chargé de gérer les placements des fonds de retraite qui se trouvent dans son régime à cotisations déterminées et dans son régime enregistré d'épargne-retraite.
- Des détails supplémentaires au sujet des prestations de retraite de M. Milroy sont fournis dans les tableaux de la rémunération des cadres, qui figurent aux pages 40 et suivantes.

Propriété d'actions

M. Milroy 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 2010					
Multiple de la rémunération directe cible totale	Actions ordinaires (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple de la rémunération directe cible totale
1,0	167 037	6 933 981	10 227 499	17 328 517	Supérieur aux exigences

G. G. Ouellette, président et chef de la direction, Groupe Gestion privée

M. Ouellette dirige des entreprises de gestion de patrimoine de la Banque en Amérique du Nord et est président du Conseil délégué de BMO Nesbitt Burns. Il est chargé de définir et d'appliquer l'orientation stratégique, de fournir des services intégrés qui tiennent compte des besoins des clients très fortunés et des besoins en matière de retraite. Il est également responsable des résultats de toutes les entreprises de gestion bancaire privée, de services de placement traditionnels, de services de courtage à commissions réduites, de fonds communs de placement, d'assurance et de gestion de placements au Canada et aux États-Unis.

M. Ouellette a fait ses débuts comme gestionnaire de placements auprès de Burns Fry Limited en 1979. Il a ensuite été promu au poste de directeur de succursale en 1983, puis aux postes de directeur national des ventes en 1988 et de directeur général des services aux investisseurs en 1990. En 1993, il a été nommé vice-président directeur, puis vice-président directeur, Gestion privée lorsque Burns Fry a fusionné avec Nesbitt Thomson en 1994. Il a été nommé directeur de la Gestion privée et vice-président du conseil de Nesbitt Burns en 1997. M. Ouellette est titulaire d'un diplôme de premier cycle et d'une maîtrise en administration des affaires de l'université de Western Ontario.

Rémunération pour 2010

La rémunération versée à M. Ouellette cette année tient compte du rendement du Groupe Gestion privée ainsi que du rendement global de M. Ouellette et de son apport à la Banque.

La prime incitative à court terme de M. Ouellette est calculée à hauteur de 25 % en fonction du rendement de la Banque évalué selon trois mesures financières et à hauteur de 75 % en fonction de la croissance du revenu net avant amortissement, de la croissance des revenus et du levier d'exploitation avant amortissement du Groupe Gestion privée. Les primes incitatives à moyen et à long terme sont fondées sur le RTA relatif historique.

Bien que la Banque ait dépassé tous ses objectifs de rendement, les objectifs qui avaient été fixés pour GGP pour 2010 étaient ambitieux et GGP n'a atteint aucun de ses objectifs d'exploitation. Par conséquent, la prime attribuée à M. Ouellette au titre du RICT était inférieure à sa prime cible cette année.

Les primes attribuées aux termes des RIMT et RILT étaient légèrement inférieures aux primes cibles en raison du RTA relatif de la Banque sur trois ans.

RICT		
75 % en fonction des mesures d'évaluation du groupe d'exploitation	Cible	Résultat
Croissance du revenu net avant amortissement de GGP	39,5 %	31,4 %
Croissance des revenus de GGP	14,0 %	11,6 %
Levier d'exploitation avant amortissement de GGP	11,4 %	9,1 %
25 % en fonction des mesures d'évaluation du rendement de la Banque		
Croissance des revenus	9,3 %	10,4 %
Croissance du résultat par action avant amortissement	29,8 %	53,2 %
Rendement des capitaux propres	12,9 %	14,9 %
RIMT/RILT		
RTA relatif sur trois ans a)	RTA égal ou supérieur au RTA moyen du groupe de référence canadien	(0,4)% - inférieur au RTA moyen du groupe de référence canadien

a) Calculé en fonction du cours moyen des actions ordinaires sur 90 jours aux fins de la rémunération plutôt que de leur cours de clôture le 31 octobre. Ce nombre diffère de la notion équivalente de « rendement total des capitaux propres (RTCP) » publié dans notre rapport annuel 2010.

Les primes attribuées à M. Ouellette ont été déterminées en fonction de l'évaluation faite par le chef de la direction de son rendement par rapport à des objectifs financiers et objectifs de rendement individuels clés, en plus de ses responsabilités courantes :

- M. Ouellette a obtenu d'excellents résultats d'un exercice à l'autre, bien que les résultats absolus soient inférieurs aux objectifs ambitieux qui avaient été fixés.
- Il a continué de promouvoir l'innovation dans la conception et la fourniture de produits et services, notamment en élargissant la famille de fonds négociés en bourse (FNB), en renforçant les capacités de BMO Ligne d'action et en améliorant l'expérience en ligne.
- Il a continué de mettre l'accent sur ce qui différencie GGP sur le marché en fournissant une expérience client exceptionnelle axée sur la planification financière et la planification de la retraite et des programmes novateurs (Soyez maître de votre retraite) qui motivent les clients à réfléchir à la façon dont leurs objectifs financiers et leurs objectifs non financiers sont liés.

- Il a encouragé et maintenu un haut niveau de collaboration interne et continué de miser sur la gamme complète d'entreprises de gestion de patrimoine afin de mieux répondre aux besoins des clients.

Rémunération directe

La rémunération versée à M. Ouellette cette année tient compte du rendement de GGP ainsi que du rendement global de M. Ouellette et de son apport à BMO.

(\$ CA)	2010	2009	2008
Espèces			
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	500 000 \$
Prime	828 500 \$	685 000 \$	1 000 000 \$
Rémunération totale en espèces	1 328 500 \$	1 185 000 \$	1 500 000 \$
Titres de participation			
Moyen terme	1 052 000 \$	807 500 \$	716 000 \$
Options d'achat d'actions	940 500 \$	807 500 \$	684 000 \$
Total des titres de participation	1 992 500 \$	1 615 000 \$	1 400 000 \$
Rémunération directe totale	3 321 000 \$	2 800 000 \$	2 900 000 \$

Note : Une tranche de 60 % de la rémunération de M. Ouellette pour 2010 est reportée et est donc harmonisée avec les intérêts à long terme des actionnaires.

Régimes de retraite

M. Ouellette participe à un régime de retraite à prestations déterminées qui est régi par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, régime de pension agréé par le gouvernement fédéral, et a conclu une convention d'allocation de retraite, qui est une entente non agréée financée par la Banque. Tous les employés admissibles participent au régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal. La Banque a conclu une convention d'allocation de retraite avec M. Ouellette afin de définir ses ententes de retraite et de clarifier ses droits en cas de changement de contrôle. Voici les modalités de la convention d'allocation de retraite de M. Ouellette :

- Le montant total de ses prestations de retraite normales annuelles correspond à 2 % de son salaire pour les 12 derniers mois plus la moyenne de cinq primes consécutives les plus élevées qui lui ont été attribuées aux termes du RICT, jusqu'à concurrence d'un maximum total de 145 % de son salaire de base, multipliés par ses années de services décomptées.
- Au moment de son départ à la retraite, les prestations de retraite annuelles totales de M. Ouellette (y compris la tranche attribuable au régime de retraite de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et la tranche attribuable à la convention d'allocation de retraite) seront payables sous forme de paiements périodiques.
- À ce jour, M. Ouellette a gagné des prestations de retraite annuelles totalisant 333 500 \$ CA, qui sont payables immédiatement, sans réduction. Cette somme augmentera en fonction du nombre d'années de service décomptées et des revenus supplémentaires.
- Des détails supplémentaires au sujet des prestations de retraite de M. Ouellette sont fournis dans les tableaux de la rémunération des cadres, qui figurent aux pages 40 et suivantes.

Propriété d'actions

M. Ouellette 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 2010					
Multiple requis	Actions ordinaires (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	11 190 954	3 163 211	6 428 008	20 782 173	41,56

F.J. Techar, président et chef de la direction, Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada

M. Techar dirige les services bancaires de détail canadiens et est chargé de définir et de mettre en œuvre des stratégies pour tous les produits ainsi que les réseaux de vente et de distribution de services. Il lui incombe de fournir des solutions financières aux clients et de produire des résultats financiers pour les services bancaires aux particuliers, aux entreprises et aux petites entreprises (Canada).

M. Techar s'est joint à la Banque en 1984, il a été nommé à son poste actuel en juillet 2006 après avoir été président et chef de la direction de Harris Bankcorp, Inc. pendant cinq ans. Il a commencé sa carrière auprès de la Banque dans la division des services bancaires aux entreprises, puis a acquis plusieurs années d'expérience aux États-Unis et en tant que premier vice-président et directeur général à Londres, en Angleterre. M. Techar est titulaire d'un baccalauréat ès sciences et d'un diplôme en ingénierie de l'université Princeton ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires de l'université de Denver.

Rémunération pour 2010

La rémunération versée à M. Techar cette année tient compte du rendement de Services bancaires Particuliers et entreprises (PE Canada) ainsi que du rendement global de M. Techar et de son apport à la Banque.

Le montant de sa rémunération incitative à court terme est établi à hauteur de 25 % en fonction du rendement de la Banque évalué selon trois mesures financières et à hauteur de 75 % en fonction de la croissance du revenu net avant amortissement, de la croissance des revenus, du levier d'exploitation avant amortissement et du rendement des capitaux propres de PE Canada. Les primes incitatives à moyen et à long terme sont établies en fonction du RTA relatif historique.

La prime attribuée à M. Techar aux termes du RICT était supérieure à la prime cible cette année étant donné que PE Canada a dépassé ses objectifs relativement aux quatre mesures et la Banque a surpassé ses objectifs.

Le montant des primes attribuées aux termes du RIMT et du RILT était légèrement supérieur au montant cible en raison du RTA relatif de la Banque sur trois ans.

RICT		
75 % en fonction des mesures d'évaluation du groupe d'exploitation PE Canada a)	Objectif visé	Résultat
Croissance du revenu net avant amortissement de PE Canada	9,7 %	17,2 %
Croissance des revenus de PE Canada	8,9 %	10,7 %
Lever d'exploitation avant amortissement de PE Canada	2,0 %	5,4 %
Rendement des capitaux propres de PE Canada	41,3 %	52,1 %
25 % en fonction des mesures d'évaluation du rendement de la Banque		
Croissance des revenus	9,3 %	10,4 %
Croissance du résultat par action avant amortissement	29,8 %	53,2 %
Rendement des capitaux propres	12,9 %	14,9 %
RIMT/RILT		
RTA relatif sur trois ans b)	RTA égal ou supérieur au RTA moyen du groupe de référence canadien	(0,4)% – inférieur au RTA moyen du groupe de référence canadien

a) Les objectifs visés et les résultats ont été rajustés en fonction des activités liées aux fonds communs de placement. Par conséquent, les résultats différeront de ceux qui figurent dans notre rapport annuel 2010.

b) Calculé en fonction du cours moyen des actions ordinaires sur 90 jours aux fins de la rémunération plutôt que de leur cours de clôture le 31 octobre. Ce nombre diffèrera de la notion équivalente de « rendement total des capitaux propres (RTCP) » publié dans notre rapport annuel 2010.

Les primes attribuées à M. Techar en 2010 ont été établies en fonction de l'évaluation faite par le chef de la direction de son rendement compte tenu d'objectifs financiers et d'objectifs de rendement individuels clés et de ses responsabilités courantes.

- PE Canada a obtenu un rendement financier exceptionnel de son revenu et de son bénéfice net pour la deuxième année.
- M. Techar a continué de se concentrer sur l'amélioration de l'expérience client et la différenciation sur le marché canadien.
- Sous sa direction, PE Canada a tenu compte des commentaires formulés par les clients et introduit de nouveaux produits qui permettent de clarifier les décisions financières des clients.
- Il s'est concentré sur l'amélioration des compétences en ligne, le renforcement du réseau de succursale et l'uniformisation des procédés des succursales.

Les progrès effectués dans l'atteinte de tous ces objectifs continuent de renforcer l'engagement de la Banque envers ses clients puisqu'ils constituent une preuve tangible de la promesse de marque de la Banque.

Rémunération directe

La rémunération versée à M. Techar cette année tient compte du rendement de PE Canada ainsi que du rendement global de M. Techar et de son apport à la Banque.

(\$ CA) a)	2010	2009	2008
Espèces			
Salaire	573 430 \$	640 750 \$	559 000 \$
Prime	1 287 000 \$	1 125 000 \$	689 376 \$
Rémunération totale en espèces	1 860 430 \$	1 765 750 \$	1 248 376 \$
Titres de participation			
Moyen terme	1 081 500 \$	975 000 \$	1 182 454 \$
Options d'achat d'actions	1 081 500 \$	975 000 \$	705 658 \$
Total des titres de participation	2 163 000 \$	1 950 000 \$	1 888 112 \$
Rémunération directe totale	4 023 430 \$	3 715 750 \$	3 136 488 \$

a) La rémunération a été convertie en dollars canadiens conformément aux indications fournies dans le tableau sommaire de la rémunération, qui figure à la page 40.

Note : Une tranche de 62 % de la rémunération de M. Techar pour 2010 est reportée (y compris le report volontaire de 25 % de sa prime en espèces aux fins de l'obtention de DDVA) et est donc harmonisée avec les intérêts à long terme des actionnaires.

Régimes de retraite

M. Techar exerce ses fonctions auprès de la Banque au Canada et aux États-Unis. Par conséquent, il participe aux régimes de retraite de la Banque dans ces deux pays. Ces régimes comprennent le régime régi par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, le régime de retraite agréé et le régime de retraite non agréé de Harris et la convention d'allocation de retraite. La Banque a conclu une convention d'allocation de retraite avec M. Techar afin de définir ses ententes de retraite et de clarifier ses droits en cas de changement de contrôle. Voici les modalités de la convention d'allocation de retraite de M. Techar :

- Le montant total des prestations de retraite normales annuelles correspond à 2 % du salaire de M. Techar pour les 12 derniers mois plus la moyenne des cinq primes consécutives les plus élevées qui lui ont été attribuées aux termes du RICT, jusqu'à concurrence d'un maximum total de 145 % de son salaire de base, multipliés par ses années de service décomptées. Il s'agit d'une formule de calcul des prestations de retraite en dollars américains qui utilise le salaire en dollars américains de M. Techar et les primes qui lui ont été attribuées aux termes du RICT en dollars américains.
- La tranche de ses prestations de retraite annuelles totales payable par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal doit être versée sous forme de paiements périodiques. M. Techar pourra choisir de recevoir la somme payable par le régime de retraite agréé de Harris sous forme de paiements périodiques ou en un versement forfaitaire. Le reste de ses prestations de retraite annuelles totales seront converties en espèces et versées en un versement forfaitaire, conformément aux règles de sa convention d'allocation de retraite.
- À ce jour, M. Techar a gagné des prestations de retraite annuelles totalisant 423 077 \$, qui sont payables, sans réduction, à l'âge de 60 ans. Les prestations de retraite en dollars américains qui constituent la base de cette déclaration en dollars canadiens augmenteront en proportion des années de service décomptées et des revenus supplémentaires.
- Ces prestations sont normalement payables à l'âge de 60 ans, mais M. Techar peut commencer à toucher des prestations réduites cinq ans plus tôt (une réduction de 3 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 60 ans), sous réserve de toutes les lois applicables et des règles du régime.
- Des détails supplémentaires au sujet des prestations de retraite de M. Techar, y compris des notes au sujet de la conversion en dollars américains de sommes en dollars canadiens aux fins d'évaluation, sont fournis dans les tableaux de la rémunération des cadres, qui figurent aux pages 40 et suivantes.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2010					
Multiple requis	Actions ordinaires (\$)	DVAAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	1 494 595	4 153 458	3 617 850	9 265 903	16,16

Tableaux de la rémunération des cadres

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

Le tableau suivant présente la rémunération gagnée à l'égard des trois derniers exercices par les membres de la haute direction visés.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions (\$) a)	Attributions à base d'options (\$) a)b)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du régime de retraite (\$) d)	Autre rémunération (\$) e)	Rémunération totale (\$) f)
					Régimes incitatifs annuels c)				
W.A. Downe Président et chef de la direction	2010	1 042 600	3 000 000	2 650 000	2 850 000	626 526 f)	12 772	10 181 898	
	2009	1 165 000	2 350 000	2 350 000	1 585 000	120 881	14 271	7 585 152	
	2008	1 032 000	1 750 000	1 800 000	1 400 000	(13 359)	11 868	5 980 509	
	2008 g)	1 032 000	0 g)	0 g)	1 400 000	(13 359)	11 868	2 430 509	
R.C. Robertson Chef des finances	2010	400 000	750 000	0	1 300 000	80 023	11 967	2 541 990	
	2009	400 000	300 000	0	1 600 000	64 516	11 967	2 376 483	
	2008	265 425	700 000	0	1 100 000	24 636	921	2 090 982	
T.V. Milroy Chef de la direction Marchés	2010	400 000	1 727 500	1 672 500	3 200 000	3 500	3 000	7 006 500	
	2009	400 000	1 900 000	1 900 000	3 300 000	3 500	3 000	7 506 500	
	2008	331 667	1 830 000	1 970 000	1 600 000	3 500	3 000	5 738 167	
G.G. Ouellette Président et chef de la direction	2010	500 000	1 052 000	940 500	828 500	372 746	100 017	3 793 763	
	2009	500 000	807 500	807 500	685 000	343 815	68 196	3 212 011	
	2008	500 000	716 000	684 000	1 000 000	400 513	14 959	3 315 472	
F.J. Techar Président et chef de la direction, Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada	2010	573 430	1 081 500	1 081 500	1 287 000	21 257	168 457	4 213 144	
	2009	640 750	975 000	975 000	1 125 000	55 345	471 345	4 242 440	
	2008	559 000	1 182 454	705 658	689 376	341 239	414 484	3 892 211	

Notes

La rémunération en espèces versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change moyens indiqués ci-après pour les exercices suivants : 2010 : 1,00 \$ US = 1,0426 \$ CA; 2009 : 1,00 \$ US = 1,165 \$ CA et 2008 : 1,00 \$ US = 1,032 \$ CA. Les titres de participation attribués en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon les taux de change moyens établis sur 30 jours indiqués ci-après pour les exercices suivants : 2009 : 1,00 \$ US = 1,0266 \$ CA; 2008 : 1,00 \$ US = 1,034 \$ CA et 2007 : 1,00 \$ US = 1,132 \$ CA. La valeur des régimes de retraite en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change au comptant indiqués ci-après pour les exercices suivants : 2010 : 1,00 \$ US = 1,0202 \$ CA; 2009 : 1,00 \$ US = 1,0819 \$ CA et 2008 : 1,00 \$ US = 1,0186 \$ CA.

- a) Les attributions à base d'options et attributions à base d'actions indiquées sont les plus récentes qui ont été approuvées et non celles attribuées il y a 12 mois. Les montants indiqués représentent la valeur des attributions au cours de chacune des années civiles 2010, 2009 et 2008. Le tableau ne présente pas la valeur des attributions à base d'options et des attributions à base d'actions octroyées à chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2008 (c.-à-d. entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2007).
- La valeur des options attribuées au cours de cette période s'établit comme suit : M. Downe : 2 700 000 \$; M. Milroy : 400 000 \$; M. Ouellette : 950 000 \$ et M. Techar : 1 292 728 \$.
 - La valeur des attributions à base d'actions octroyées au cours de cette période s'établit comme suit : M. Downe : 1 800 000 \$ aux termes du RIMT de la Banque; M. Milroy : 2 305 000 \$ aux termes du RIMT de la Banque et du RIMT de MC; M. Ouellette : 650 000 \$ aux termes du RIMT de la Banque et M. Techar : 775 594 \$ aux termes du RIMT de la Banque.
- b) Le comité a examiné une estimation préparée par un tiers consultant au sujet de la valeur des options à la date d'attribution. Le consultant a utilisé un modèle d'établissement des prix binomial, qui constitue une méthode d'évaluation couramment utilisée, et s'est fondé sur les hypothèses clés suivantes aux fins du calcul de la juste valeur des options : rendement en dividendes prévu : 3,5 %; volatilité prévue du cours des actions ordinaires : 27,43 %; taux de rendement sans risque : 3,3 % et durée prévue jusqu'à l'exercice : 10 ans. Aux fins d'établissement des documents comptables et des états financiers, la méthode et les hypothèses utilisées pour l'évaluation des options sont conformes aux lignes directrices énoncées dans le Chapitre 3870 du *Manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés* intitulé « Rémunérations et autres paiements à base d'actions ». La méthode d'établissement du prix des options Black-Scholes a été utilisée avec les hypothèses suivantes : rendement en dividendes prévu : 6,6 %; volatilité prévue du cours des actions ordinaires de la Banque : 27,5 %; taux de rendement sans risque : 2,9 % et durée prévue jusqu'à l'exercice : 6,5 ans.
- c) Les cadres peuvent choisir de reporter la réception d'une partie de leurs primes en espèces à court terme et de recevoir plutôt des DDVA. Les cadres suivants ont fait ce choix :

Exercice	Membre de la haute direction visé	% reporté
2010	M. Downe	50 %
	M. Techar	25 %
	M. Milroy	25 %
2009	M. Downe	50 %
	M. Milroy	25 %
2008	M. Downe	25 %
	M. Milroy	100 %*
	M. Techar	50 %

* sous réserve d'un maximum de 350 000 \$

- d) 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 à la page 42 pour obtenir de plus amples détails au sujet de ces régimes et obligations de retraite.
- e) Les montants indiqués 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 et la valeur totale des avantages accessoires et avantages sociaux en sus de 50 000 \$, ou 10 % du salaire annuel total (selon le moins élevé des deux). Les montants indiqués pour M. Ouellette représentent des avantages accessoires de 31 000 \$ payés en 2009 et en 2010 ainsi que des frais d'adhésion annuels à un club pour 2009 et 2010 de 33 348 \$ payés en 2010. Les montants indiqués en 2010 pour M. Techar comprennent des frais d'inscription à un club de 99 711 \$ ainsi qu'une allocation de 354 359 \$ US payée en 2008 et en 2009 pour l'aider à payer ses frais de déménagement des États-Unis au Canada.
- f) Des 626 526 \$ pour 2010, une tranche de 398 148 \$ est attribuable au coût des prestations de retraite relatives au service pour 2010. Le reste est attribuable à la hausse de l'obligation au titre des prestations constituées fondée sur le nombre total d'années de service décomptées de M. Downe à ce jour, résultant de la hausse de son salaire de base pour 2011.
- g) Par la suite, M. Downe a remis ses droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions d'un montant de 1 750 000 \$ et ses options d'achat d'actions d'un montant de 1 800 000 \$ qui lui avaient été attribués. Par conséquent, il n'a touché aucune attribution à base de titres de participation en 2008. Sa rémunération en 2008 est présentée sur deux lignes afin d'indiquer sa rémunération avant et après la prise de cette décision.

Attributions à base d'options et attributions à base d'actions en cours

Le tableau ci-après présente la valeur des attributions à base d'options et des attributions à base d'actions en cours pour chaque membre de la haute direction visé en date du 31 octobre 2010.

Nom	Date d'attribution	Attributions à base d'options			Attributions à base d'actions		
		Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$ a)b)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$ d)c)
W. A. Downe	12 décembre 2000	74 800	38,45	12 décembre 2010	1 629 144		
	11 décembre 2001	351 200	35,68	11 décembre 2011	8 621 960		
	10 décembre 2002	67 400	40,85	10 décembre 2012	1 306 212		
	5 janvier 2004	44 100	53,93	5 janvier 2014	277 830		
	8 décembre 2004	40 400	56,60	8 décembre 2014	146 652		
	8 décembre 2005	46 300	62,99	8 décembre 2015	0		
	14 décembre 2006	98 300	68,97	14 décembre 2016	0		
	3 décembre 2007					34 503	2 078 098
	13 décembre 2007	165 400	60,23	13 décembre 2017	0		
	1 ^{er} décembre 2009					46 739	2 815 063
	10 décembre 2009	183 194	53,45	10 décembre 2019	1 242 055		
Total		1 071 094			13 223 853	81 242	4 893 161
R. C. Robertson	27 mars 2008					12 691	764 399
	1 ^{er} décembre 2008					5 656	340 682
	1 ^{er} décembre 2009					5 967	359 370
	25 mars 2010					5 164	311 029
Total						29 478	1 775 480
T. V. Milroy	11 décembre 2001	26 000	35,68	11 décembre 2011	638 300		
	10 décembre 2002	22 700	40,85	10 décembre 2012	439 926		
	5 janvier 2004	28 700	53,93	5 janvier 2014	180 810		
	8 décembre 2004	16 400	56,60	8 décembre 2014	59 532		
	7 février 2006	11 400	67,94	7 février 2016	0		
	14 décembre 2006	10 500	68,97	14 décembre 2016	0		
	1 ^{er} décembre 2007					4 888	294 397
	3 décembre 2007					13 772	829 506
	13 décembre 2007	24 100	60,23	13 décembre 2017	0		
	27 mars 2008	61 302	45,00	27 mars 2018	933 629		
	1 ^{er} décembre 2008					51 756	3 117 236
	11 décembre 2008	142 837	34,13	11 décembre 2018	3 728 046		
	1 ^{er} décembre 2009					37 789	2 276 008
	10 décembre 2009	148 114	53,45	10 décembre 2019	1 004 213		
Total		492 053			6 984 456	108 205	6 517 147
G. G. Ouellette	12 décembre 2000	47 600	38,45	12 décembre 2010	1 036 728		
	11 décembre 2001	110 500	35,68	11 décembre 2011	2 712 775		
	10 décembre 2002	67 600	40,85	10 décembre 2012	1 310 088		
	5 janvier 2004	87 700	53,93	5 janvier 2014	552 510		
	8 décembre 2004	50 200	56,60	8 décembre 2014	182 226		
	8 décembre 2005	49 800	62,99	8 décembre 2015	0		
	14 décembre 2006	45 500	68,97	14 décembre 2016	0		
	1 ^{er} décembre 2007					12 459	750 425
	13 décembre 2007	58 200	60,23	13 décembre 2017	0		
	1 ^{er} décembre 2008					20 250	1 219 641
	11 décembre 2008	83 505	34,13	11 décembre 2018	2 179 481		
	1 ^{er} décembre 2009					16 060	967 303
		10 décembre 2009	62 949	53,45	10 décembre 2019	426 794	
Total		663 554			8 400 602	48 769	2 937 369
F. J. Techar	11 décembre 2001	75 800	35,68	11 décembre 2011	1 860 890		
	10 décembre 2002	60 100	40,85	10 décembre 2012	1 164 738		
	5 janvier 2004	50 100	53,93	5 janvier 2014	315 630		
	8 décembre 2004	49 600	56,60	8 décembre 2014	180 048		
	8 décembre 2005	51 700	62,99	8 décembre 2015	0		
	14 décembre 2006	63 600	68,97	14 décembre 2016	0		
	1 ^{er} décembre 2007					14 867	895 423
	13 décembre 2007	79 200	60,23	13 décembre 2017	0		
	1 ^{er} décembre 2008					33 442	2 014 201
	11 décembre 2008	86 149	34,13	11 décembre 2018	2 248 489		
1 ^{er} décembre 2009					19 392	1 167 952	
	10 décembre 2009	76 006	53,45	10 décembre 2019	515 321		
Total		592 255			6 285 116	67 701	4 077 576

Notes

- La valeur de certaines des options non exercées est nulle étant donné que le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2010 (60,23 \$).
- La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2010 (60,23 \$). Cela comprend les options qui n'ont pas encore été acquises ou qui ne peuvent être exercées étant donné que la condition selon laquelle le cours des actions doit augmenter de 50 % ou de 100 % n'a pas été satisfaite.
- Lors de sa nomination au poste de président et chef de la direction en 2007, M. Downe s'est vu conférer la possibilité d'obtenir une prime incitative spéciale liée au RTA relatif, qui a été conçue pour récompenser les cadres qui ont produit de façon progressive et soutenue un rendement exceptionnel (relatif et absolu) comme suit. Cette prime est d'une durée de cinq ans (du 1^{er} mars 2007 au 1^{er} mars 2012). Si la Banque obtient un RTA relatif supérieur au RTA du groupe de référence canadien (les cinq autres grandes banques canadiennes) et augmente de 25 % le RTA absolu à la fin de la période d'évaluation du rendement, la valeur de la prime sera de 10 000 000 \$. Toutefois, elle sera nulle si ces objectifs de rendement ambitieux ne sont pas atteints. Si la Banque réalise un RTA relatif supérieur et qu'elle augmente de 25 % son RTA absolu à la fin de la période d'évaluation du rendement, la prime sera de 12 500 000 \$. Étant donné la difficulté à atteindre ces objectifs et le risque d'annulation, cette prime est d'une valeur indéterminée.
- Il est présumé dans la valeur de paiement des droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR) que les objectifs de rendement ont été atteints. Le rendement tient compte d'un RTA relatif fondé sur le RTA total annualisé sur trois ans de la Banque comparé aux RTA annualisés de ses concurrents pour la même période. Le RTA est appliqué à la valeur finale des DVAR aux fins de l'établissement de la valeur de paiement. Si le RTA relatif de la Banque devient inférieur à 10 % du RTA moyen de ses concurrents, le paiement aux termes du régime ne sera pas effectué. La valeur de paiement est calculée à l'aide du cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2010 (60,23 \$), multiplié par le nombre de droits attribués. Les DVAR ont cessé d'être attribués en date du 1^{er} décembre 2007.

Attributions aux termes d'un régime incitatif – valeur acquise ou gagnée

Le tableau ci-après présente la valeur des attributions à base d'options, des attributions à base d'actions et de la rémunération versée en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base de titres de participation qui ont été acquises ou gagnées durant l'exercice terminé le 31 octobre 2010.

Nom	Attributions à base d'options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) a)	Attributions à base d'actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) b)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) c)
W. A. Downe	0	1 398 256	2 850 000
R. C. Robertson	s.o.	s.o.	1 300 000
T. V. Milroy	926 969	1 435 168	3 200 000
G. G. Ouellette	391 843	570 502	828 500
F. J. Techar	404 250	904 533	1 287 000

Notes

- La valeur des options d'achat d'actions acquises durant l'exercice est fondée sur la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date d'acquisition. Si le cours de clôture des actions ordinaires à la date d'acquisition était inférieur au prix d'exercice, les options d'achat d'actions n'auraient aucune valeur à l'heure actuelle et celle-ci est donc indiquée comme étant 0 \$.
- Valeur des attributions à base d'actions qui ont été acquises et payées durant l'exercice. Comprend les équivalents de dividendes gagnés sur les DDVA en cours durant la période. Les équivalents de dividendes sont évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2010 (60,23 \$).
- Primes en espèces annuelles pour 2010. Les primes annuelles sont également indiquées dans le tableau sommaire de la rémunération. Le montant intégral des primes en espèces annuelles est inclus dans ce tableau même si une portion d'entre elles a été volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA.

Tableau des régimes de retraite à prestations déterminées

Le tableau ci-après présente l'information qui doit être divulguée au sujet des régimes de retraite à prestations déterminées, notamment les prestations de retraite annuelles payables aux membres de la haute direction visés admissibles (à la fin de l'exercice, à l'âge normal de la retraite et à l'âge de 65 ans) et les obligations au titre des prestations constituées.

Nom	Nombre d'années décomptées	Prestations annuelles payables (\$) a)b)			Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) d)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) e)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) e)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) d)
		À la fin de l'exercice	À l'âge normal de la retraite c)	À 65 ans				
W. A. Downe	27,42	811 145 f)	855 524 f)	1 000 985 f)	9 899 066	626 526	1 464 252	11 989 844
R. C. Robertson	2,67	17 887	33 174	33 174	118 132	80 023	38 242	236 397
G. G. Ouellette	23,00 g)	333 500	333 500	389 084	3 967 361	372 746	395 026	4 735 133
F. J. Techar	26,00	423 077 h)	515 287 h)	595 291 h)	4 356 255	21 257	1 085 275	5 462 787

Notes

- Les prestations annuelles payables comprennent tous les droits à pension obtenus de la Banque et ne reflètent pas la perte de prestations en cas de cessation de l'emploi d'un participant dont les droits ne sont pas acquis ou la réduction des prestations en cas de retraite anticipée.
- Toutes les prestations annuelles indiquées reflètent les revenus en date du 31 octobre 2010.
- Aux termes de leur entente de retraite, l'âge normal de la retraite pour MM. Downe, Ouellette et Techar est de 60 ans. L'âge normal de la retraite pour M. Robertson est de 65 ans.
- L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actualisée des prestations constituées, calculée à l'aide des mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que celles qui sont utilisées pour calculer la charge au titre des prestations constituées indiquées dans les états financiers consolidés. Les hypothèses reflètent une meilleure estimation d'événements futurs, de sorte qu'il se pourrait que les valeurs indiquées ne puissent être directement comparées à des estimations similaires de la charge au titre des prestations constituées que d'autres sociétés ont publiées. De plus, si un membre de la haute direction visé a droit à un paiement forfaitaire au moment de la retraite, ce paiement pourrait différer sensiblement de l'obligation au titre des prestations constituées en raison des écarts entre les hypothèses utilisées pour le calcul de la somme forfaitaire (dont le montant peut varier selon la conjoncture économique au moment de la retraite) et les hypothèses utilisées pour dresser les états financiers consolidés.
- La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente principalement le coût des prestations au titre des services rendus (la valeur actualisée des prestations supplémentaires gagnées durant l'exercice en raison des services accumulés) et les différences entre la rémunération réelle et la rémunération estimative à des fins actuarielles. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend l'intérêt sur l'obligation et les variations des hypothèses (spécialement le taux d'actualisation, qui dépend du rendement actuel des obligations à long terme), les variations des taux de change, les éléments non rémunérateurs réels du régime (tel qu'un comportement à la retraite différent de celui qui avait été prévu) et les cotisations des employés.
- Une partie des prestations de retraite annuelles de M. Downe seront payables en tant que rente par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal. Le reste de la valeur totale des droits à des prestations de retraite annuelles sera converti en somme forfaitaire à la retraite. Les prestations de retraite annuelles sont assujetties à un plafond de 1 000 000 \$ US.
- Aux fins de la comptabilisation des années de service auprès de son employeur précédent, M. Ouellette a conclu une entente de services spéciale aux termes de laquelle il cumule une année de service décomptée supplémentaire pour chaque année travaillée.
- Une tranche des prestations de retraite annuelles de M. Techar sera payable par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et une tranche, par le régime agréé de Harris et le reste de la valeur totale des prestations de retraite annuelles sera converti en somme forfaitaire au moment du départ à la retraite.

Tableau des régimes de retraite à cotisations déterminées

Le tableau ci-après présente les données qui doivent être publiées au sujet des prestations de M. Milroy aux termes d'un régime à cotisations déterminées.

Nom	Valeur accumulée aux termes du régime de retraite à cotisations déterminées au début de l'exercice	Montant rémunérateur a)		Valeur accumulée au titre du régime de retraite à cotisations déterminées à la fin de l'exercice
		Montant rémunérateur a)	Montant non rémunérateur b)	
T. V. Milroy	64 480 \$	3 500 \$	6 388 \$	74 368 \$

Notes

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

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Le tableau ci-après explique comment les éléments de notre régime de rémunération des cadres de BMO sont traités selon cinq scénarios de cessation d'emploi possibles.

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi avec 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	Application des dispositions habituelles en matière de retraite	Aucun paiement supplémentaire
Régime d'incitation à court terme (prime)	Annulation	Annulation	Tel que négocié	Au prorata pour l'exercice	Aucun paiement supplémentaire
Régime d'incitation à moyen terme de la Banque (DVAAR et DVAR)	Annulation	Annulation	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles pour les DVAAR et les DVAR. Les DVAAR sont annulés en cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou d'inconduite pendant la période d'emploi	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles pour les DVAAR et les DVAR. Les DVAAR sont annulés en cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation et de non-concurrence ou d'inconduite d'un employé	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles
Régime d'incitation à moyen terme de MC	Annulation	Annulation	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles. Les DVAAR sont annulés en cas de manquement à une disposition en matière de non-concurrence	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles
Régime d'incitation à long terme (options d'achat d'actions)	Annulation de toutes les options	Annulation de toutes les options	Expiration de toutes les options acquises dans les 90 jours. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation, toutes les options sont annulées sauf si l'âge de retraite est atteint. Dans ce cas, les dispositions en matière de retraite s'appliquent.	Expiration de toutes les options cinq ans après le départ à la retraite ou l'expiration, selon la première de ces éventualités à survenir. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-concurrence et de non-sollicitation, toutes les options sont annulées.	En cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, toutes les options sont pleinement acquises et expireront dans les 90 jours suivants.
Droits différés à la valeur d'actions (report volontaire aux termes du RICT)	Rachat des droits	Rachat des droits	Rachat des droits	Rachat des droits	Maintien de la participation
Régime de retraite à l'intention des cadres canadiens	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Avant l'âge de 55 ans, une prestation de retraite liée à la prime (correspondant à 1,25 % des revenus moyens les plus élevés moins le salaire ouvrant droit à pension moyen, multipliés par les années de service décomptées) est payable	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire
Régime de retraite de BMO Nesbitt Burns	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire
Convention d'allocation de retraite	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Deux années de service décomptées supplémentaires sont accordées plus une indemnité de départ correspondant à deux fois la somme du salaire annuel et de la moyenne des cinq primes consécutives les plus élevées	Aucun paiement supplémentaire	Même paiement qu'en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante en cas de changement de contrôle et dans les 24 mois suivant la cessation d'emploi du cadre
Avantages sociaux	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Avantages accessoires	Cessation	Cessation	Tel que négocié	Cessation	Aucun paiement supplémentaire

Le tableau ci-après présente les prestations supplémentaires qui pourraient être versées à chaque membre de la haute direction visé dans chacun des scénarios suivants au 31 octobre 2010 a).

Nom	Type de paiement	Démission (\$)	Cessation avec cause juste et suffisante (\$)	Cessation sans cause juste et suffisante (\$)	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite) (\$)	Changement de contrôle (\$)
W. A. Downe	Indemnité de départ en espèces totale b)	0 \$	0 \$	6 428 792 \$	0 \$	6 428 792 \$
	DDVA	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	RIMT de la Banque	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Options d'achat d'actions c)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	3 599 714 \$
	Prestations de retraite d)e)	0 \$	0 \$	56 509 \$	0 \$	56 509 \$
	Total	0 \$	0 \$	6 485 301 \$	0 \$	10 085 015 \$
R. C. Robertson	Indemnité de départ en espèces totale f)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	DDVA	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	RIMT de la Banque	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Options d'achat d'actions	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Prestations de retraite e)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Total	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
T. V. Milroy	Indemnité de départ en espèces totale b)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	DDVA	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	RIMT de la Banque	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	RIMT de CM	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Options d'achat d'actions c)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	4 387 239 \$
	Prestations de retraite e)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Total	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	4 387 239 \$
G. G. Ouellette	Indemnité de départ en espèces totale b)	0 \$	0 \$	4 288 000 \$	0 \$	4 288 000 \$
	DDVA	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	DVAAR	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	DVAR	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Options d'achat d'actions c)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	4 035 842 \$
	Prestation de retraite d)e)	0 \$	0 \$	58 000 \$	0 \$	58 000 \$
	Total	0 \$	0 \$	4 346 000 \$	0 \$	8 381 842 \$
F. J. Techar	Indemnité de départ en espèces totale b)	0 \$	0 \$	2 787 482 \$	0 \$	2 787 482 \$
	DDVA	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	DVAAR	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	DVAR	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Options d'achat d'actions c)	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	2 533 798 \$
	Prestations de retraite d)e)	0 \$	0 \$	199 071 \$	0 \$	199 071 \$
	Total	0 \$	0 \$	2 986 553 \$	0 \$	5 520 351 \$

Notes

- a) Prestations supplémentaires reçues par le membre de la haute direction visé, à l'exclusion des prestations prévues par la loi. Tous les paiements sont calculés d'après l'hypothèse selon laquelle le membre de la haute direction visé a cessé d'être un employé le 31 octobre 2010. Les évaluations sont effectuées en fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2010 (60,23 \$) et les indemnités de départ ainsi que les prestations de retraite versées en dollars américains ont été converties en dollars canadiens au taux de change de 1,0202 \$ CA pour 1,00 \$ US au 31 octobre 2010.
- b) Les indemnités de départ de MM. Downe, Ouellette et Techar sont régies par leur convention d'allocation de retraite. Les droits de M. Milroy sont régis par la common law.
- c) Les valeurs indiquées correspondent au montant dans le cours des options dont l'acquisition serait anticipée. L'acquisition anticipée d'options d'achat d'actions a lieu lorsqu'un changement de contrôle est produit et qu'il est mis fin à l'emploi du cadre sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un tel changement de contrôle.
- d) Comme il est indiqué dans leurs conventions d'allocation de retraite respectives, MM. Downe et Techar toucheraient des prestations de retraite supplémentaires en cas de changement de contrôle et de cessation de leur emploi sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle.
- e) Les prestations de retraite de MM. Downe, Ouellette et Techar sont régies par leur convention d'allocation de retraite. M. Robertson est assujéti au régime de retraite à l'intention des cadres canadiens et M. Milroy, au régime de retraite de BMO Nesbitt Burns.
- f) M. Robertson a conclu une entente contractuelle d'une durée fixe aux termes de laquelle il a droit à une rémunération totale cible de 2,4 millions de dollars.

Renseignements complémentaires

Ratio du coût de la direction

En réponse à une proposition d'actionnaire reçue en 2005, la Banque s'est engagée à élaborer en collaboration avec d'autres institutions financières un ratio du coût de la direction devant être déclaré chaque année. La mesure convenue, indiquée ci-après, indique la rémunération totale des membres de la haute direction visés dans les circulaires de sollicitation de procurations publiées en 2008, en 2009 et en 2010. Le ratio du coût de la direction est exprimé en pourcentage du revenu net après impôts.

	2010	2009	2008 a)
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (M \$) b)	27,7 \$	24,7 \$	22,4 \$
En pourcentage du revenu net après impôts c)	0,99 %	1,38 %	1,13 %

Notes

- Le ratio du coût de la direction pour 2008 comprend les attributions à base de titres de participation de M. Downe auxquelles il a décidé de renoncer par la suite.
- La rémunération totale des membres de la haute direction visés correspond à la somme du salaire de base, des primes incitatives à court, à moyen et à long terme, de toute autre rémunération et de la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération du chef de la direction et du chef des finances en plus des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés pour chaque exercice indiqué. Pour 2009 et 2008, les membres de la haute direction visés sont W.A. Downe et R.C. Robertson en plus des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés.
- Le revenu net après impôts (d'après les PCGR du Canada) est indiqué à la page 111 de notre rapport annuel 2010.

Régimes d'options d'achat d'actions de la Banque

Le régime d'options d'achat d'actions et le régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants de la Banque sont les seuls régimes aux termes desquels la Banque émet des titres de participation. Les actionnaires ont approuvé pour la première fois 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 du régime à l'assemblée générale annuelle qui a eu lieu le 3 mars 2009. Les actionnaires ont approuvé le régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants à l'assemblée générale annuelle de la Banque tenue le 25 février 2002.

Bien que les actionnaires aient adopté à l'assemblée générale annuelle tenue le 24 février 2004 une résolution mettant fin à l'attribution d'options aux administrateurs aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants à compter du 1^{er} novembre 2003, des options aux termes de ce régime sont encore en cours. Se reporter à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants » à la page 47 pour de plus amples renseignements.

Effet de dilution du régime d'incitation à long terme

À tout moment, un certain nombre d'options peuvent être émises en plus des options en cours qui n'ont pas encore été exercées. Afin de réduire l'effet dilutif futur des options d'achat d'actions sur la valeur des actions, le comité a établi une ligne directrice selon laquelle le nombre d'options pouvant être attribuées et d'options en cours ne doit pas excéder 7,5 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation. La Banque surveille également les options en cours (dilution) et le nombre d'options émises chaque année (taux d'émission).

Le tableau ci-après présente ces mesures clés et illustre la façon dont nous gérons les attributions d'options d'achat d'actions afin de réduire au minimum l'effet dilutif sur les actionnaires.

	Mesure (indiquée en % des actions ordinaires émises et en circulation en date du 31 octobre 2010)		
	2010	2009	2008
Nombre d'options pouvant être attribuées et d'options en cours non exercées 1)	4,37 %	5,38 %	4,50 %
Dilution 2)	2,69 %	3,37 %	3,96 %
Taux d'émission 3)	0,31 %	0,40 %	0,29 %

Notes

- Le 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 ordinaires émises et en circulation à la fin de l'exercice.
- La dilution désigne le nombre d'options émises, mais non exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation à la fin de l'exercice.
- Le taux d'émission désigne le nombre d'options d'achat d'actions émises chaque année, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation à la fin de l'exercice.

Titres autorisés aux fins d'émission aux termes des régimes d'options d'achat d'actions

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

Les actionnaires ont approuvé tous les régimes de rémunération qui comportent l'émission d'actions. Se reporter aux pages 45 à 47 pour obtenir une description des principales modalités de chaque régime. Le tableau ci-après contient des renseignements au sujet de ces régimes au 31 octobre 2010.

Catégorie de régime	Nombre de titres pouvant être émis à l'exercice des options, bons de souscription et droits en cours a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons de souscription et droits de souscription en cours	Nombre de titres demeurant disponibles aux fins d'émission future aux termes des régimes de rémunération à base de titres de participation (exclusion faite des titres indiqués à la colonne a))
Régimes de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs de titres	15 232 139	48,74 \$	9 850 335
Régimes de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs de titres	Néant	Néant	Néant
Total	15 232 139	48,74 \$	9 850 335

Régime d'options d'achat d'actions de la Banque - restrictions relatives à l'émission

Admissibilité	Options attribuées à des employés et à des employés en congé autorisé de la Banque et d'entités du même groupe, au gré du comité
Nombre maximum d'actions pouvant être émises	72 200 000 actions ordinaires (représentant 12,72 % des actions ordinaires émises et en circulation au 31 janvier 2011)
Nombre d'actions actuellement émises (dilution)	15 957 382 actions ordinaires peuvent être émises à l'exercice d'options en cours (représentant 2,81 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque au 31 janvier 2011)
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission	8 284 588 actions ordinaires demeurent disponibles aux fins d'émission (représentant 1,46 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 janvier 2011)
Autres restrictions	Le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises en faveur d'initiés, à tout moment, aux termes de toutes les ententes de rémunération à base de titres ne peut excéder 10 % des actions ordinaires émises et en circulation et le nombre d'actions ordinaires émises en faveur d'initiés, au cours d'une période d'un an, aux termes de toutes les ententes de rémunération à base de titres ne peut excéder 10 % des actions ordinaires émises et en circulation. Le nombre maximum d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes d'options en faveur d'un participant ne peut excéder 5 % des actions ordinaires alors émises et en circulation.
Ligne directrice du comité (nombre d'options pouvant être attribuées et d'options en cours)	Le comité a adopté une ligne directrice selon laquelle le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours qui n'ont pas encore été exercées doit correspondre à au plus 7,5 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation de la Banque. La Banque est en conformité avec cette ligne directrice. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'imposer des restrictions relatives au nombre d'options pouvant être attribuées à des employés aux termes du régime.

Régime d'options d'achat d'actions – conditions

Durée maximale des options	<ul style="list-style-type: none"> • 10 ans à compter de la date d'attribution. • La durée est prolongée si l'expiration a lieu durant une période d'interdiction d'opérations de la Banque. Toutefois, les titulaires d'options qui sont des contribuables américains ne sont pas visés par cette disposition.
Prix d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> • Égal au cours de clôture des actions ordinaires le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution
Acquisition et exercice d'options	<ul style="list-style-type: none"> • Les options d'achat d'actions ne peuvent être exercées que si elles sont acquises. • Les options de la Banque s'acquiescent à raison de 25 % par année sur quatre ans. • Outre la condition d'acquisition, certaines options d'achat d'actions ordinaires sont assujetties à la condition que le cours des actions ordinaires atteigne ou dépasse un certain seuil. • Le comité a le pouvoir discrétionnaire de déterminer le nombre d'options devant être attribuées sous forme d'options standard et d'options assujetties à la condition relative au à la hausse du cours.
Expiration des options	<ul style="list-style-type: none"> • La première des éventualités suivantes à survenir : <ul style="list-style-type: none"> i) le cinquième anniversaire de la date de retraite du participant; ii) le troisième anniversaire de la date de cessation d'un emploi à temps plein en raison d'une invalidité ou d'un décès; iii) le dixième anniversaire de la date d'attribution. • Les options sont annulées si un participant démissionne ou est congédié pour une cause juste et suffisante. En cas de congédiement sans cause juste et suffisante, le participant peut exercer les options acquises en cours dans les 90 jours suivant la cessation de son emploi. Toutes les options restantes sont ensuite annulées.
Annulation en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite pendant la période d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • La totalité ou une partie des options acquises et non acquises d'un cadre peuvent être annulées si les états financiers sont redressés ou si l'on constate qu'un ancien cadre a posé un geste préjudiciable à la Banque pendant qu'il était au service de celle-ci.
Annulation en cas de concurrence	<ul style="list-style-type: none"> • Les options peuvent être annulées si un participant à la retraite ou qui souffre d'une invalidité permanente livre concurrence à la Banque ou sollicite ses employés ou ses clients ou qu'un participant à l'emploi duquel il a été mis fin sans cause juste et suffisante sollicite des employés ou des clients de BMO.
Changement de contrôle	<ul style="list-style-type: none"> • S'il est mis fin à l'emploi d'un cadre (autrement que pour une cause juste et suffisante) dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, ses options seront acquises immédiatement et le cadre disposera de 90 jours pour les exercer.
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 modifications suivantes sont assujetties à l'approbation des actionnaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) l'augmentation du nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du régime; ii) la réduction du prix d'exercice d'une option (l'annulation ou la résiliation de l'option d'un participant au régime avant sa date d'expiration aux fins de réémission, en faveur du même participant, d'options comportant un prix d'exercice inférieur sera traitée comme une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une option); iii) le prolongement de la durée d'une option au-delà de la date d'expiration (sauf si la date d'expiration tombe dans une période d'interdiction d'opérations de la Banque); iv) l'autorisation pour les administrateurs non-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'attribution (sauf si la date d'expiration tombe dans une période d'interdiction d'opérations de la Banque); vii) l'autorisation d'effectuer des attributions, sauf des attributions d'options et de droits à la plus-value d'actions, aux termes du régime. <p>Les modifications pouvant être apportées sans l'approbation des actionnaires sont les modifications de nature administrative, l'ajout d'engagements de la Banque visant à protéger les participants, le rajustement d'options en cours par suite de certaines opérations de la Banque, l'ajout de dispositions prévoyant des pratiques à adopter relativement aux retenues d'impôts applicables, la modification des dispositions en matière d'acquisition d'une option et la modification des dispositions en matière de résiliation d'une option qui n'entraîne pas la prolongation de la durée de l'option au-delà de sa date d'expiration initiale.</p>
Processus d'exercice	<ul style="list-style-type: none"> i) les cadres doivent ouvrir un compte auprès de BMO Ligne d'action pour faciliter l'exercice de leurs options; ii) lorsqu'une option est exercée, le prix d'exercice est débité du compte et, dans la mesure où il excède les fonds disponibles dans le compte, l'intérêt est facturé au cadre au même taux que celui qui est facturé aux clients pour l'achat de titres sur marge; iii) si le cadre a choisi de vendre la totalité ou une partie des actions ordinaires émises à l'exercice des options, BMO Ligne d'action conserve une partie du produit de la vente pour couvrir le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts; iv) si le cadre a choisi de conserver les actions émises à l'exercice des options, il lui incombe de régler le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts. <p>Un cadre peut également choisir de remettre ses options dans le cours la veille de leur expiration en échange d'actions ordinaires d'une valeur équivalente aux options en question.</p>

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

Des options permettant d'acheter au total 147 000 actions ordinaires, soit 0,03 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation au 31 janvier 2011, ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants. Comme nous l'avons indiqué à la page 19, aucune autre option ne peut être attribuée aux termes de ce régime. Les principales modalités de ce régime sont les suivantes :

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

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

Principales modalités du régime de rémunération variable de BMO Marchés des capitaux

Admissibilité	Employés de Marchés des capitaux (à l'exclusion du chef de la direction de BMO Marchés des capitaux).
Forme d'attribution	Espèces, droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR) ou droits différés à la valeur d'actions (DDVA).
Montant global des primes	Le montant global des primes est établi en fonction du rendement réel de la Banque par rapport aux rendements cibles; la somme dont dispose le comité de direction de Marchés des capitaux est établie en fonction des mesures d'évaluation du rendement des groupes d'exploitation énoncées à la page 30. Le montant global des primes est pleinement rajusté en fonction des pertes sur prêts réelles et tient compte de la mesure d'évaluation du RCP de Marchés des capitaux. Le montant global des primes peut également être rajusté en fonction d'autres facteurs tels que le risque.
Forme des primes	La proportion des espèces et des DVAAR qui constituent les primes individuelles est établie en fonction de la nature du poste et de l'échelle de rémunération. La tranche en espèces de la prime est versée en espèces ou peut être volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA. Tous les employés de Marchés des capitaux qui sont réputés avoir une incidence importante reçoivent au moins 40 % de leur prime incitative sous forme de DVAAR.
Modalités des DVAAR	Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DVAAR supplémentaires. La valeur d'un DVAAR est fondée sur le cours des actions ordinaires. Les DVAAR s'acquiescent à raison du tiers chaque année et sont versés annuellement au moment de leur acquisition ou, au choix du participant, à la fin d'une période de trois ans. Les DVAAR non acquis sont annulés en cas de démission. La possibilité d'acquiescent 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. Les DVAAR non acquis sont annulés si le participant pose un geste pendant qu'il est au service de la Banque qui aurait conduit à la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante.
Modalités des DDVA	Les employés de Marchés des capitaux à l'échelon de directeur général et à un échelon supérieur peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur prime en espèces sous forme de DDVA. Les DDVA donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DDVA supplémentaires. Les employés participants peuvent demander le rachat de leurs DDVA uniquement au moment où ils ont rompu tous les liens avec la Banque et les entités du même groupe. La valeur d'un DDVA est fondée sur le cours des actions ordinaires.
Récupération	Les primes en espèces, sous forme de DVAAR et sous forme de DDVA versées au cours des 12 derniers mois peuvent faire l'objet d'une récupération en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite d'un cadre, conformément à la politique de la Banque. Depuis 2010, les attributions de DVAAR peuvent être réduites ou éliminées en cas de communication d'information qui aurait eu une incidence défavorable sur le montant d'une prime au moment où elle a été attribuée.

Principes du Conseil de stabilité financière

La présente rubrique de la circulaire de sollicitation de procurations contient de l'information au sujet des régimes de rémunération et des employés qui peuvent avoir une incidence importante sur le degré d'exposition au risque de la Banque (les « régimes et employés importants »).

Le comité est chargé d'établir et d'approuver les politiques et philosophies en matière de rémunération à l'égard des régimes et des employés importants de la Banque. En général, sa démarche est conforme à celle qu'il applique à la rémunération des cadres :

- la rémunération est liée au rendement de la Banque, à sa stratégie et aux rendements des actionnaires, et le risque constitue un facteur important dans l'établissement de la rémunération;
- il est tenu compte du rendement individuel lors de l'établissement de la rémunération variable;
- une tranche de la rémunération variable est reportée.

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de la rémunération des cadres de la Banque, se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération », qui commence à la page 25.

Régimes importants

Le comité a approuvé les critères permettant de déterminer si un régime est important après avoir reçu les commentaires des groupes affectés au risque, à la vérification, aux finances, aux ressources humaines et à la conformité de la Banque.

Le niveau de risque d'une entreprise (établi en fonction de l'évaluation faite par le groupe du risque) et le montant total qu'elle affecte à la rémunération annuelle déterminent si un régime de rémunération est considéré comme *important* ou non. Généralement, le régime des entreprises dont le risque est élevé et qui affectent une somme impor-

tante à la rémunération annuelle est considéré comme un régime important.

Le comité est chargé d'approuver ce qui suit :

- la liste des régimes importants chaque année;
- les modifications apportées aux régimes importants une fois qu'ils ont été examinés et approuvés par le chef des finances, le chef de la gestion globale des risques, le chef de la conformité, le chef des ressources humaines et le chef de la direction;
- le montant global des primes incitatives variables, une fois examiné par le chef des finances, le chef de la gestion globale des risques, le chef de la conformité et le chef de la direction (se reporter à la page 29 pour obtenir de plus amples détails à ce sujet).

Employés importants

Le comité a approuvé les catégories suivantes d'employés importants : tous les premiers vice-présidents et les cadres des échelons supérieurs de la Banque et les employés de Marchés des capitaux qui pourraient avoir une incidence importante sur le degré d'exposition au risque de la Banque.

Les normes suivantes s'appliquent à la rémunération des employés importants :

- les paramètres non financiers (tels que le non-respect des limites imposées à l'égard des risques et des rapports de vérification insatisfaisants) sont regroupés dans les évaluations de rendement et les décisions en matière de rémunération;
- la rémunération reportée pour ce groupe correspond à 40 à 60 % de la rémunération totale de ce groupe;
- la rémunération variable reflète la rémunération au rendement et les mesures d'évaluation des risques appropriées.

Tableaux relatifs à la rémunération des employés importants

Rémunération directe totale attribuée au cours de l'exercice 2010

Catégorie a)	Nombre d'employés	Rémunération fixe totale (\$)	Rémunération variable totale (\$)			Rémunération reportée totale (\$) b)	Rémunération variable totale (\$) c)	Prime de signature	
			RICT	RIMT	RILT			Nombre d'employés	Paiements totaux (\$)
Membres de la haute direction	10	5 057 005	12 148 597	10 491 234	9 185 764	25 021 188	31 825 595	0	0
Autres cadres et employés de MC	94	23 595 211	64 875 009	47 401 945	10 677 598	58 079 543	123 094 552	0	0

Notes
La rémunération en espèces versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen au cours de l'exercice 2010 de 1,00 \$ US = 1,0426 \$ CA. Les titres de participation attribués en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen sur 30 jours au cours de l'exercice de 2010 de 1,00 \$ US = 1,0266 \$ CA.

- a) Ces catégories englobent les employés qui ont quitté la Banque durant l'exercice.
b) Représente le nombre total de DDVA attribués ou volontairement reportés aux termes du RICT, du RIMT et du RILT.
c) Représente le nombre total de droits attribués aux termes du RICT, du RIMT et du RILT.

Rémunération reportée versée ou non au cours de l'exercice 2010

Catégorie	Attributions à base d'options			Attributions à base d'actions et attributions en espèces reportées		
	En cours acquises (\$) a)	En cours non acquises (\$) b)	Valeur des options exercées (\$) c)	En cours acquises (\$) d)	En cours non acquises (\$) d)	Versées au cours de l'exercice (\$) e)
Membres de la haute direction	34 391 180	15 849 743	10 156 608	39 228 400	31 574 460	5 905 509
Autres cadres et employés de MC	29 682 292	23 146 186	19 776 306	29 987 122	147 080 251	32 626 169

- Notes**
a) La valeur des options dans le cours acquises correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2010 (60,23 \$). Cela comprend les options acquises et qui pouvaient être exercées étant donné qu'elles sont assujetties à la condition selon laquelle le cours des actions ordinaires doit augmenter de 50 % ou de 100 % et que cette condition a été satisfaite.
b) La valeur des options dans le cours non acquises correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2010 (60,23 \$). Cela comprend les options qui n'ont pas encore été acquises ou qui ne peuvent être exercées étant donné qu'elles sont assujetties à la condition selon laquelle le cours des actions doit augmenter de 50 % ou de 100 % et que cette condition n'a pas été satisfaite.
c) La valeur des options exercées correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et le cours des actions ordinaires reçues le jour de l'exercice.
d) La valeur des attributions à base d'actions et des attributions en espèces reportées acquises et non acquises correspond au nombre de droits en cours, multiplié par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 octobre 2010 (60,23 \$).

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

À la connaissance de la Banque, au 31 janvier 2011, les administrateurs, administrateurs pressentis et membres de la haute direction de la Banque et de ses filiales ainsi que les personnes avec lesquelles elles ont respectivement des liens ne devaient aucune somme à la Banque ou à ses filiales relativement à l'achat de titres de la Banque ou de ses filiales et ces personnes ne devaient à une autre entité aucune somme faisant l'objet d'une garantie, d'une convention de soutien, d'une lettre de crédit ou d'une autre convention ou d'un autre engagement similaire fourni par la Banque ou ses filiales. En outre, la Banque ne consent pas de prêts personnels à ses administrateurs et aux membres de sa haute direction, au sens donné aux termes *directors* et *executive officers* dans la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*, sauf si cette loi l'y autorise. Les prêts de caractère courant (terme défini dans la législation en valeurs mobilières canadienne) n'ont pas à être divulgués.

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente, au 31 janvier 2011, l'encours total des prêts que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, membres de la haute direction et employés, anciens et actuels, de la Banque et de ses filiales. Cette somme ne tient pas compte des « prêts à caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières canadienne).

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales (\$)
Autre	39 830 535

Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Au 31 janvier 2011, la Banque et ses filiales n'avaient consenti aucun prêt aux administrateurs et aux membres de la haute direction de la Banque, à l'exclusion de prêts de caractère courant.

Assurance des administrateurs et des dirigeants

La Banque a souscrit, à ses frais, une police d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui procure une protection aux administrateurs et dirigeants de la Banque de Montréal et de ses filiales uniquement lorsqu'ils agissent en cette qualité. La police d'assurance prévoit une limite de 300 millions de dollars par sinistre et au total. Elle est en vigueur jusqu'au 31 octobre 2011 et ne comporte aucune franchise.

En outre, la Banque a souscrit une police d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants distincte qui prévoit des versements pour le compte de la Banque lorsque la Banque peut ou doit, selon les lois, verser une indemnité à un administrateur ou à un dirigeant. Cette police comporte une limite nette de 150 millions de dollars par sinistre et au total, et prévoit une franchise de 100 millions de dollars payable par la Banque. Elle est en vigueur jusqu'au 31 octobre 2011.

Les primes que verse la Banque pour ces deux polices s'élèvent à environ 3,3 millions de dollars par année.

Approbation des administrateurs

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

Le premier vice-président,
conseiller général adjoint,
Affaires générales, et secrétaire général,



BLAIR F. MORRISON

Blair F. Morrison

Le 31 janvier 2011

Annexe 1 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

Aperçu

- **Nous maintenons des normes élevées en matière de gouvernance qui reflètent à la fois les exigences juridiques et réglementaires applicables et les pratiques exemplaires émergentes.**
- **Nos pratiques en matière de gouvernance satisfont aux règles des bourses et des autorités de réglementation canadiennes et américaines compétentes ou à des normes plus strictes.**
- **Nous continuons à faire le suivi des modifications réglementaires et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance et nous envisagerons d'apporter des changements à nos pratiques en matière de gouvernance, s'il y a lieu.**

Les documents et renseignements mentionnés aux présentes sont affichés sur notre site Web, à www.bmo.com/relationinvestisseurs. De plus, une copie imprimée de ces documents et de ces renseignements sera envoyée aux actionnaires qui en feront la demande auprès du Secrétariat général de la Banque, à l'adresse indiquée à la rubrique « Communiquer avec notre Conseil » ci-après.

I. STRUCTURE DU CONSEIL

Aperçu :

- Notre Conseil est conçu pour procurer un bassin optimal de compétences et d'expériences étendues et variées et favoriser une prise de décisions efficace.
- Les responsabilités du Conseil sont définies dans le mandat de notre Conseil et nos Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil.
- Nous avons adopté des descriptions de fonctions écrites pour le président du Conseil, chacun des présidents de comités et chaque administrateur.

Rôle de notre Conseil

Le Conseil d'administration (le « Conseil »), directement et par l'entremise de ses comités, est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires internes de la Banque, avec l'objectif d'accroître la valeur pour les actionnaires. Le mandat du Conseil est présenté à l'appendice qui figure à la page 55 de la présente circulaire de sollicitation de procurations et énonce les responsabilités générales du Conseil tandis que les Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil établissent les fonctions et responsabilités du Conseil et de la direction et délimitent explicitement la hiérarchie de responsabilité qui existe au sein de la Banque. Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de définir notre démarche en ce qui a trait aux questions de gouvernance, y compris d'examiner nos lignes directrices en matière de gouvernance. Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine notre cadre et nos pratiques en matière de gouvernance et les modifie au besoin en vue de satisfaire aux attentes des autorités de réglementation, du secteur et des actionnaires et d'adhérer aux pratiques exemplaires.

Composition de notre Conseil

La taille du Conseil est réexaminée tous les ans par les membres du Conseil et de façon régulière par le comité de gouvernance et de mise en candidature. Au cours de l'exercice 2010, le Conseil comptait temporairement un administrateur de plus. À notre assemblée annuelle des actionnaires de 2011 qui se tiendra le 22 mars 2011 (l'« assemblée des actionnaires »), deux administrateurs ne présenteront pas de nouveau leur candidature à l'élection et il y aura un candidat supplémentaire au poste d'administrateur. Par conséquent, 16 candidats se présenteront à l'élection

des administrateurs qui aura lieu à l'assemblée annuelle des actionnaires. Le Conseil est d'avis que sa composition actuelle lui procure les compétences, la représentation géographique et la diversité dont il a besoin et que le nombre actuel d'administrateurs i) favorise une prise de décisions efficace, ii) permet de pourvoir en membre tous ses comités et iii) répond aux besoins en matière de planification de la relève.

Descriptions des fonctions clés

Le Conseil a adopté des descriptions des fonctions pour le président du Conseil, les présidents des comités et les administrateurs, qui sont toutes réexaminées une fois par année et affichées sur notre site Web. La description des fonctions du président et chef de la direction est élaborée en collaboration avec le président et chef de la direction et approuvée une fois par année par le comité des ressources humaines.

II. INDÉPENDANCE

Aperçu :

- *Tous les candidats à l'élection des administrateurs qui aura lieu à l'assemblée annuelle des actionnaires sont « indépendants » au sens des règles des ACVM et des lois et normes américaines et n'appartiennent pas au « groupe » de la Banque, sauf William Downe, président et chef de la direction de la Banque.*
- *Le président du Conseil indépendant permet au Conseil d'exercer ses activités de façon indépendante de la direction et voit à ce que les administrateurs puissent consulter un leader indépendant.*

Indépendance des administrateurs

Le Conseil estime qu'il doit exercer ses activités de façon indépendante de la direction pour être efficace et il a adopté des normes rigoureuses qui permettent de déterminer si un administrateur est « indépendant » au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM ») et des normes de la Bourse de New York (la « NYSE »). Ces normes sur l'indépendance des administrateurs prévoient des critères inspirés des critères relatifs aux personnes du « groupe » selon la *Loi sur les banques* (Canada) et de la définition d'indépendance des ACVM et de la NYSE. Nos normes sur l'indépendance des administrateurs sont affichées sur notre site Web.

Généralement, le Conseil considère qu'un administrateur est « indépendant » s'il détermine que l'administrateur n'a aucune relation importante avec la Banque ou une entité du même groupe susceptible de nuire à l'indépendance de son jugement. Certaines relations ont automatiquement pour effet de rendre un administrateur non indépendant, notamment si un administrateur est dirigeant de la Banque. Comme l'exigent les ACVM, nos normes en matière d'indépendance sont plus strictes en ce qui concerne les membres de notre comité de vérification.

Mode d'évaluation

Le Conseil, avec l'aide du comité de gouvernance et de mise en candidature, applique les normes en se servant des renseignements concernant les relations personnelles, d'affaires et autres des administrateurs avec la Banque et les entités du même groupe, recueillis par l'entremise de fiches biographiques, de rapports et de questionnaires remplis par les administrateurs. Il est également tenu compte de renseignements provenant des registres et des rapports de la Banque, ainsi que des renseignements sur les entités au sein desquelles les administrateurs jouent un rôle. Le Conseil examine l'importance de ces relations tant du point de vue de la Banque que de celui des personnes ou des entités avec lesquelles l'administrateur a une relation.

Le Conseil a déterminé que tous les candidats à l'élection aux postes d'administrateur qui aura lieu le 22 mars 2011 sont « indépendants » au sens des règles des ACVM et des lois et règles américaines pertinentes et n'appartiennent pas au « groupe » de la Banque en vertu de la *Loi sur les banques*, sauf William Downe, qui a une relation importante avec la Banque du fait qu'il occupe le poste de président et chef de la direction. Le Conseil a également déterminé que tous les membres du comité de vérification respectent les exigences canadiennes et américaines additionnelles en matière d'indépendance applicables aux membres des comités de vérification de sociétés inscrites en bourse. Bien que la Banque ait conclu des conventions de prêt ou de services bancaires ou d'autres conventions commerciales avec certains administrateurs et certaines entités dont l'un ou l'autre des administrateurs peut être un dirigeant ou dans lesquelles il peut avoir un intérêt, le Conseil a la certitude qu'ils sont indépendants selon les normes sur l'indépendance des administrateurs.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur chaque candidat à un poste d'administrateur, y compris les autres conseils de sociétés inscrites en bourse auxquels il siège, la valeur des titres de participation de la Banque qu'il détient ainsi que son relevé des présences aux réunions du Conseil et de comités au cours de l'exercice 2010 aux pages 7 à 20 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils d'administration et conseils d'administration externes

À l'heure actuelle, la Banque n'a pas d'administrateurs qui siègent ensemble à d'autres conseils d'administration. Toutefois, M. Cope et M^{me} Brochu (candidate à un poste d'administrateur) siègent tous les deux au conseil de BCE Inc. La Banque surveille les cas où deux membres ou plus de son Conseil d'administration siègent également au conseil d'administration d'une autre société ouverte. Bien que le Conseil n'ait établi aucune limite formelle quant au nombre de conseils et de comités auxquels des administrateurs peuvent siéger ensemble, il vérifie cette information et en approuve la publication dans nos circulaires de sollicitation de procurations. Le comité de gouvernance et de mise en candidature vérifie le nombre de conseils externes auxquels nos administrateurs siègent afin de s'assurer que les administrateurs ont suffisamment de temps à consacrer à leur engagement auprès de la Banque.

Indépendance du président du Conseil

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

Le président du Conseil voit à ce que le Conseil exerce ses activités indépendamment de la direction et à ce que les administrateurs puissent consulter un leader indépendant. Il gère les affaires du Conseil, s'assurant que celui-ci fonctionne efficacement et qu'il respecte ses obligations et responsabilités, y compris ses responsabilités envers les actionnaires. À chacune des réunions du Conseil, le président du Conseil préside une séance d'administrateurs « indépendants » à laquelle les administrateurs « non indépendants » et les membres de la direction n'assistent pas. En outre, le président du Conseil préside toute autre séance d'administrateurs « indépendants » à laquelle les administrateurs « non indépendants » et les membres de la direction n'assistent pas. Les sujets abordés au cours de ces séances comprennent notamment la planification de la relève et la stratégie à cet égard. Chaque comité du Conseil tient également de telles séances en l'absence des membres de la direction lors de chacune de ses réunions. En 2010, le Conseil a codifié un processus écrit de nomination du président du Conseil, qui sera suivi dans le cadre de la nomination du remplaçant de M. Galloway.

III. ORIENTATION ET FORMATION PERMANENTE

Aperçu :

- Des rencontres individuelles avec les chefs de chacun des principaux groupes d'exploitation de la Banque permettent aux nouveaux administrateurs de se renseigner sur nos diverses fonctions et activités.
- Une séance annuelle de planification stratégique permet aux administrateurs de mieux comprendre les priorités sur le plan de la planification et les progrès réalisés en regard des plans stratégiques de la Banque.

Orientation des nouveaux administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de fournir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs. Les nouveaux administrateurs reçoivent un *Guide de l'administrateur*, qui décrit en détail la structure organisationnelle de la Banque, la gouvernance des administrateurs, les exigences en matière de conformité applicables aux administrateurs, les politiques internes, les règlements administratifs de la Banque, les documents d'information publics récents ainsi que les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions du Conseil et des comités des 12 mois précédents. Les administrateurs rencontrent individuellement les chefs de chacun des principaux groupes d'exploitation et fonctions de la Banque afin de se renseigner sur les diverses fonctions et activités de la Banque. Chaque comité du Conseil a également un programme d'orientation pour ses nouveaux membres, qui comprend un guide d'orientation contenant des documents propres à chaque comité ainsi que des rencontres individuelles avec le président du comité et le chef d'une fonction particulière.

Formation permanente des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de fournir un programme de formation permanente et de perfectionnement à nos administrateurs. Tout au long de l'année, les administrateurs assistent à des présentations portant sur divers aspects des activités de la Banque. Durant l'exercice 2010, le Conseil et ses comités ont également reçu de l'information et/ou des documents sur une variété de sujets. Le président du Conseil, les présidents des comités ainsi que le président et chef de la direction suggèrent également certaines lectures.

De plus, les administrateurs définissent leurs besoins additionnels en matière de formation permanente, notamment par l'entremise de discussions avec les membres de la direction et des réunions du Conseil et des comités. Pour avoir une compréhension plus complète des questions auxquelles est confrontée la Banque, les administrateurs sont encouragés à assister à au moins deux réunions de comités dont ils ne sont pas membres. Les administrateurs reçoivent le procès-verbal de toutes les réunions des comités, qu'ils en soient membres ou non. Les administrateurs sont également encouragés à participer, aux frais de la Banque, à des séminaires de formation externes pertinents compte tenu de leur rôle au sein du Conseil ou d'un comité du Conseil.

Planification stratégique

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

IV. CODE DE CONDUITE

Aperçu :

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

Le Conseil a adopté notre code de conduite et d'éthique détaillé, *Principes fondamentaux*, qui fournit aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés un ensemble de règles sur leur conduite et sur leur prise de décisions. Le Conseil, par l'entremise de son comité de vérification, examine l'application du code *Principes fondamentaux* de même que toute dispense d'application de celui-ci. Depuis la mise en œuvre du code, aucune dispense n'a été accordée. Chaque année, le groupe des services juridiques, des affaires générales et de la conformité examine le code *Principes fondamentaux*, qui est affiché sur notre site Web, afin de s'assurer qu'il respecte toutes les exigences juridiques et qu'il est conforme aux pratiques exemplaires. Toute modification doit être soumise à l'approbation du comité de vérification et du Conseil. Chaque année, chaque administrateur, chaque dirigeant et chaque employé doivent signer une attestation indiquant qu'ils ont lu et compris le code *Principes fondamentaux* et qu'ils l'ont respecté. Il existe un programme de formation en ligne destiné aux nouveaux employés et des tests en ligne pour tous les employés portant sur le code *Principes fondamentaux*.

Le Conseil, par l'intermédiaire de son comité de vérification, a adopté des procédures de dénonciation qui permettent aux cadres et aux employés de signaler une violation du code *Principes fondamentaux* de façon confidentielle et anonyme. Ces procédures permettent également de signaler de façon confidentielle et anonyme les préoccupations ayant trait à des questions liées à la comptabilité, aux contrôles internes de la comptabilité ou à la vérification.

Le Conseil estime que le fait de fournir aux employés et aux cadres un forum leur permettant de soumettre leurs préoccupations à propos de la conduite éthique et de traiter toutes les plaintes en y accordant le degré de gravité approprié, notamment soumettre une question à l'attention du Conseil et du comité de vérification, s'il y a lieu, favorise une culture d'éthique au sein de la Banque.

Conformément à un processus de prise de décisions éthique et indépendant, le Conseil a établi un protocole permettant de déterminer si un administrateur est en conflit d'intérêts. Si un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important dans une question examinée par le Conseil, cette personne n'est pas autorisée à recevoir les documents distribués par le Conseil, à assister aux discussions et à participer à un vote portant sur cette question.

V. ADMINISTRATEURS – MISE EN CANDIDATURE, DURÉE D'AFFECTATION, ÉVALUATION ET RÉMUNÉRATION

Aperçu :

- *Nous avons adopté une politique sur le vote majoritaire à l'égard de l'élection des administrateurs.*
- *Les actionnaires votent pour chaque administrateur et non pour une liste de candidats.*
- *Les administrateurs doivent remettre leur démission s'ils n'obtiennent pas la majorité des votes des actionnaires ou n'assistent pas à 75 % des réunions.*

Mise en candidature des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de repérer et de recommander au Conseil des candidats convenables aux postes d'administrateur. Le comité examine le bassin de compétences que le Conseil dans son ensemble devrait posséder, évalue les compétences des

membres actuels du Conseil et repère les compétences supplémentaires dont il pourrait éventuellement bénéficier lorsqu'il examine les candidatures aux postes d'administrateur à la lumière des occasions et des risques auxquels est confrontée la Banque. L'évaluation qui en résulte aide à déterminer si de nouveaux administrateurs devraient être ajoutés au Conseil. Les domaines d'expertise des administrateurs par secteur d'activité sont indiqués dans les biographies des administrateurs qui figurent aux pages 7 à 14 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Les candidats éventuels sont présélectionnés en fonction d'un certain nombre de critères, dont l'intégrité, les champs de compétences, le jugement en affaires, les conflits possibles et leur capacité à consacrer suffisamment de temps et d'engagement à leur fonction d'administrateur.

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

Le Conseil a adopté une politique concernant le vote majoritaire à l'égard de l'élection des administrateurs. Cette politique est décrite à la page 5 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Présence des administrateurs

Le Conseil s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions auxquelles leur présence est requise et a adopté une politique exigeant que les administrateurs assistent à au moins 75 % de toutes les réunions du Conseil et des comités dont ils sont membres. Les administrateurs qui ne satisferont pas à cette exigence devront remettre leur démission immédiatement après la fin de l'exercice aux fins d'examen par le Conseil.

Durée d'affectation au Conseil

La durée d'affectation des administrateurs non-salariés qui ont siégé au Conseil varie de moins d'un an à 19 ans (soit une durée moyenne approximative de 9 ans). Pour assurer son renouvellement continu, stimuler son rendement et varier ses compétences, le Conseil a approuvé la modification de la Politique sur la durée d'affectation des administrateurs en 2009. Outre l'âge maximum de 70 ans, le mandat des administrateurs ne doit pas dépasser 15 ans pour les nouveaux administrateurs (depuis le 1^{er} janvier 2010), sauf le président du Conseil, dont le mandat ne doit pas excéder 20 ans. Pour assurer une transition sans heurt et ordonnée, la durée du mandat des administrateurs actuels est limitée à 20 ans (à compter du 1^{er} mars 2011).

Politique concernant les démissions

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

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

Évaluation du Conseil

Aperçu :

- *Le comité de gouvernance et de mise en candidature utilise une variété de méthodes pour évaluer le Conseil et ses membres.*
- *Les résultats sont utilisés pour recommander la composition des administrateurs, des améliorations et de la formation permanente.*
- *Chaque administrateur évalue non seulement le Conseil et ses comités, mais également les autres administrateurs.*
- *Les administrateurs non-dirigeants doivent détenir l'équivalent de six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions.*

Évaluation annuelle des administrateurs. Le processus d'évaluation des pairs permet de formuler des commentaires sur l'efficacité des différents administrateurs et les résultats sont compilés par un consultant externe aux fins de confidentialité. Chaque administrateur doit répondre à un sondage dans lequel il évalue l'apport de chacun des

ses pairs compte tenu des normes de rendement énoncées dans la description des fonctions de l'administrateur. Le président du Conseil reçoit un exemplaire de l'évaluation faite pour chaque administrateur, puis rencontre l'administrateur concerné pour en discuter avec lui.

Évaluation annuelle du Conseil. Chaque administrateur répond à un sondage. Cette évaluation comprend également une entrevue individuelle entre l'administrateur et le président du Conseil qui porte sur le fonctionnement du conseil, le caractère adéquat de l'information fournie aux administrateurs, la structure du Conseil, la planification des réunions du Conseil, l'orientation stratégique et les méthodes, et tient compte des fonctions et responsabilités énoncées dans le mandat du Conseil. Le Conseil utilise une grille de compétences pour l'aider à évaluer les compétences des administrateurs et du Conseil dans son ensemble. Cette grille indique les compétences et l'expérience acquises dans des domaines généraux tels que les affaires et la gestion ainsi que les capacités fonctionnelles. Elle figure à la page 16 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Évaluation annuelle des comités du Conseil. Le processus d'évaluation des comités du Conseil est similaire au processus d'évaluation du Conseil. Il permet, notamment, d'obtenir le point de vue de chaque administrateur sur le fonctionnement des comités, le caractère approprié de l'information fournie aux membres des comités et la planification des réunions des comités et tient compte des chartes des comités. Une évaluation distincte est effectuée pour chaque comité du Conseil.

Évaluation annuelle du président du Conseil. Les caractéristiques énumérées dans la description des fonctions du président du Conseil sont prises en compte. Le comité de gouvernance et de mise en candidature sollicite les commentaires de chaque administrateur et examine les résultats avec le Conseil et le président du Conseil.

Évaluation annuelle des présidents des comités. L'efficacité et l'apport de chaque président de comité à son comité sont évalués en fonction des normes de rendement établies dans la description des fonctions des présidents des comités et de leurs objectifs annuels. Le président du Conseil discute des résultats avec chacun des présidents des comités, individuellement.

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine tous les ans la rémunération versée aux administrateurs et la compare à la rémunération versée aux administrateurs du groupe de référence afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle tient compte des risques et des responsabilités associés aux fonctions d'administrateur. Vous trouverez des précisions sur la rémunération des administrateurs aux pages 17 à 20 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Le Conseil exige que chaque administrateur non-dirigeant détienne l'équivalent de six fois ses honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions et, tant que ce seuil n'aura pas été atteint, qu'il reçoive toute sa rémunération sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions. Au 31 octobre 2010, tous les administrateurs non-salariés satisfaisaient à ces exigences, sauf Christine Edwards, qui s'est jointe au Conseil en août 2010. Les actions ordinaires et les droits différés à la valeur d'actions actuellement détenus par les administrateurs sont indiqués dans les notes biographiques de chaque administrateur figurant aux pages 7 à 14 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

VI. COMITÉS DU CONSEIL

Aperçu :

- Le Conseil a quatre comités, qui sont composés entièrement de membres indépendants.
- Les fonctions et les responsabilités de chaque comité sont énoncées dans des chartes écrites officielles, dont le texte intégral figure sur notre site Web.

Le **comité de vérification** surveille l'intégrité de l'information financière présentée par la Banque, ses contrôles internes (y compris son contrôle interne à l'égard de l'information financière), ses contrôles et procédures de communication de l'information et la fonction de vérification interne, de même que la conformité de la Banque aux exigences juridiques et réglementaires. Le comité examine et évalue également les compétences, l'indépendance et le rendement des vérificateurs des actionnaires. Le comité de vérification agit également en qualité de comité de révision de la Banque et à ce titre, il lui incombe de fixer des normes de conduite et d'éthique à l'intention des administrateurs, des cadres supérieurs et des employés, de superviser les procédures de conformité avec les dispositions relatives aux opérations avec apparentés de la Loi sur les banques et de surveiller les mesures de protection des consommateurs et les procédures de traitement des plaintes des clients, de même que l'utilisation et la communication des renseignements personnels sur les clients et les employés. En plus d'être « indépendant », chaque membre du comité de vérification est considéré comme ayant des « compétences financières », au sens attribué au terme *financially literate* dans les règles des ACVM et de la SEC et dans les normes de la NYSE, et MM. Chevrier et Orsino de même que M^{me} Saucier sont considérés comme des experts financiers du comité de vérification, au sens attribué à l'expression *Audit Committee Financial Expert* dans les règles de la SEC. Les définitions des expressions « compétences financières » et « expert financier du comité de vérification » adoptées par le Conseil aux termes de ces règles et normes sont énoncées dans la charte du comité, qui se trouve sur notre site Web. Un rapport des activités du comité en 2010, y compris les noms du président et des membres du comité, se trouve à la page 21 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Le **comité de gouvernance et de mise en candidature** est chargé d'élaborer les principes et lignes directrices en matière de gouvernance, de trouver et de recommander des candidats aux fins d'élection ou de nomination au Conseil, de revoir notre processus d'orientation et d'évaluer le Conseil, ses comités et ses administrateurs. Le comité examine également les propositions d'actionnaires et est chargé de faire des recommandations appropriées à ce sujet au Conseil. Chaque année, le comité examine les chartes de tous les comités du Conseil, les descriptions de fonctions ainsi que le mandat du Conseil pour s'assurer qu'ils satisfont à toutes les exigences réglementaires applicables ainsi qu'aux pratiques exemplaires. Un rapport des activités du comité en 2010, y compris le nom du président et des membres des comités, figure à la page 21 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Le **comité des ressources humaines** est chargé d'aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance relativement à la nomination, à l'évaluation du rendement et à la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, au développement des compétences, aux stratégies de conservation du personnel et à la planification de la relève, à la philosophie et aux principes sous-jacents au programme de rémunération, à la conception et à la mise en œuvre des programmes de rémunération importants et aux lignes directrices en matière de propriété d'actions. Le comité examine chaque année le processus de planification de la relève de la Banque en place pour le président et chef de la direction, notamment en cas d'urgence ou de départ à la retraite. Ce processus consiste à déterminer quels sont les postes de direction clés, à évaluer les compétences de nos membres de la haute direction et à élaborer nos plans de relève pour tous les membres de la haute direction et à dresser la liste des candidats les plus talentueux de la Banque. Un rapport des activités du comité durant 2010, y compris le nom du président et des membres du comité, figure aux pages 23 et 24 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Le **comité d'évaluation des risques** est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance relativement au repérage et à la gestion des risques de la Banque, au respect des politiques internes en matière de gestion des risques et au respect des exigences réglementaires relatives aux risques. Chaque année, le comité évalue le degré de tolérance au risque de la Banque ainsi que le rendement de ses systèmes d'évaluation des risques et de calcul des exigences quant au capital pondéré en fonction des risques. Il examine également les méthodes et procédures établies par la direction aux fins du contrôle des principaux risques. Un rapport des activités du comité durant 2010, y compris le nom du président et des membres du comité, figure à la page 22 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

VII. COMMUNICATIONS ET ENGAGEMENT DES ACTIONNAIRES

Aperçu :

- Le comité des normes de divulgation est chargé de publier à temps l'information importante se rapportant à la Banque.
- Les contrôles et procédures internes assurent une communication efficace de l'information importante à l'interne.
- Une politique d'engagement des actionnaires fait la promotion d'un dialogue ouvert et de l'échange d'idées avec les actionnaires de la Banque.

Notre politique en matière de divulgation, qui est examinée et approuvée chaque année par le comité de vérification, porte sur la communication en temps opportun de tous les renseignements non publics importants. Cette politique établit la marche à suivre pour déterminer l'importance relative de l'information, comment elle devrait être divulguée afin d'éviter les communications sélectives, et pour faire en sorte que l'information importante soit largement diffusée. Le comité des normes de divulgation de la Banque est composé de membres de la haute direction et présidé par le chef des finances. Le comité des normes de divulgation est chargé d'examiner tous les documents intermédiaires et annuels qui doivent être déposés et de voir à ce que l'information importante se rapportant à la Banque soit rendue publique à temps. Le chef des finances ainsi que le conseiller général prennent la décision finale quant à l'information qui est importante et qui doit être rendue publique.

Pour appuyer les attestations faites par le président et chef de la direction et le chef des finances quant au caractère adéquat de la communication de l'information financière par la Banque, la Banque a mis en place un processus de déclaration rigoureux. Chaque trimestre et chaque année, près de 100 des plus hauts dirigeants de l'entreprise sont tenus de faire certaines déclarations au chef comptable de la Banque, y compris de déclarer que les questions susceptibles d'être importantes dont ils sont au courant ont été signalées au chef comptable conformément au processus de gouvernance financière de la Banque. Leurs déclarations sont adaptées au domaine de compétence du cadre, ce qui, de l'avis de la Banque, renforce l'importance accordée à la réponse de celui-ci.

En 2010, le Conseil a approuvé une politique d'engagement des actionnaires qui fait la promotion d'un dialogue ouvert et de l'échange d'idées avec les actionnaires de la Banque. La Banque cherche à communiquer avec ses actionnaires et autres parties intéressées par divers moyens, dont le rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations, les rapports trimestriels, la notice annuelle, les communiqués, le site Web et les conférences du secteur bancaire. Les commentaires des actionnaires sont obtenus par l'entremise de réunions individuelles ou de groupe avec les actionnaires institutionnels, de même qu'au moyen de sondages informels réalisés à l'occasion par le groupe Relations avec les investisseurs de la Banque. Les commentaires des actionnaires non institutionnels sont généralement reçus par courriel ou par téléphone. Les employés du groupe Relations avec les investisseurs ou du Secrétariat général donnent rapidement suite aux questions des actionnaires et, dans la mesure du possible, des modifications appropriées sont apportées. Les actionnaires qui souhaitent communiquer directement avec le Conseil d'administration trouveront les coordonnées des personnes-ressources à la rubrique « Communiquer avec notre Conseil » ci-après. Le Conseil estime que ces pratiques reflètent les pratiques exemplaires en matière d'engagement des actionnaires.

VIII. RESPECT DES NORMES DE LA NYSE

Nos pratiques en matière de gouvernance d'entreprise ne diffèrent sensiblement qu'à un seul égard des pratiques qui s'appliquent aux émetteurs américains aux termes des normes de la NYSE. Les normes de la NYSE prévoient que tous les régimes de rémunération en actions et tous les changements importants de ces régimes doivent être approuvés par les actionnaires, peu importe si les titres sous-jacents à ces régimes sont nouvellement émis ou achetés sur le marché libre, sous réserve de quelques exceptions. Les règles de la TSX exigent que tous les régimes de rémunération à base de titres de participation qui prévoient l'émission de nouveaux titres soient approuvés par les actionnaires. En outre, selon les règles de la TSX, les régimes de rémunération à base de titres de participation qui ne prévoient pas l'émission d'un nombre maximum fixe de titres doivent être approuvés par les actionnaires tous les trois ans. Si le régime prévoit une marche à suivre pour sa modification, les règles de la TSX prévoient que les modifications ne doivent être approuvées par les actionnaires que lorsqu'elles portent sur une réduction du prix d'exercice, une prolongation de la durée des options détenues par les initiés, la suppression ou la hausse des plafonds relatifs à la participation des initiés, une hausse du nombre maximum fixe de titres devant être émis aux termes du régime ou une modification de la procédure de modification ou lorsque le régime prévoit que la modification doit être approuvée par les actionnaires.

IX. INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE CONCERNANT LA GOUVERNANCE

Comme il est indiqué ci-dessus, certains documents et renseignements auxquels nous renvoyons aux présentes sont affichés sur le site Web de la Banque, www.bmo.com/relationsinvestisseurs. De plus, les actionnaires peuvent obtenir une copie imprimée de ces documents et renseignements en en faisant la demande auprès du Secrétariat général de la Banque, à l'adresse fournie ci-après :

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

L'information financière relative à la Banque figure dans ses états financiers comparatifs et son rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010, dont on peut obtenir un exemplaire auprès du Secrétariat général de la Banque, à l'adresse indiquée ci-dessus. Cette information et des renseignements supplémentaires au sujet de la Banque sont affichés sur le site Web de la Banque, sur SEDAR (Système électronique de données, d'analyse et de recherche), à www.sedar.com, et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, à www.sec.gov/edgar.

En particulier, on peut obtenir les documents suivants sur notre site Web ou auprès du Secrétariat général de la Banque :

- notre code de conduite et d'éthique intitulé *Principes fondamentaux*;
- le mandat du Conseil et les chartes de chacun des comités du Conseil;
- les descriptions des fonctions du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs;
- les normes sur l'indépendance des administrateurs;
- notre énoncé de la politique et des pratiques de communication de l'information;
- l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance.

X. COMMUNIQUER AVEC NOTRE CONSEIL

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

Chairman of the Board of Directors
BMO Financial Group
P.O. Box 1, First Canadian Place
100 King Street West
Toronto (Ontario) M5X 1A1

Appendice – Mandat du Conseil

Le Conseil d'administration (le « **Conseil** ») de la Banque de Montréal (la « **Banque** ») voit à la gestion des affaires internes et de l'activité commerciale de la Banque. Afin de s'acquitter de ses responsabilités et obligations, le Conseil, soit directement, soit par l'entremise de ses comités, exercera les fonctions énoncées dans son mandat ainsi que les autres fonctions nécessaires ou appropriées, notamment les suivantes :

1. Culture d'intégrité

- 1.1 approuver les *Principes fondamentaux*, le code de conduite et d'éthique de la Banque;
- 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 définir la démarche de la Banque en matière de gouvernance d'entreprise, y compris le maintien de l'ensemble des principes et des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise;
- 2.2 établir des structures et des procédures adéquates permettant au Conseil de fonctionner de façon indépendante de la direction;
- 2.3 mettre sur pied des comités du Conseil, nommer des présidents des comités du Conseil et approuver leurs chartes respectives afin d'aider le Conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités;
- 2.4 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 et l'indépendance du Conseil et de ses membres;
- 2.5 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.

3. Processus de planification stratégique

- 3.1 superviser le processus de planification stratégique de la Banque et approuver chaque année un plan stratégique, qui tient compte, entre autres, des occasions et des risques liés aux activités de la Banque, de même que des nouvelles tendances et de l'environnement concurrentiel dans le secteur d'activité;
- 3.2 surveiller la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et d'exploitation;
- 3.3 examiner, approuver et surveiller le rendement compte tenu des objectifs, des plans et des mesures de la Banque sur le plan financier, y compris les allocations en capital et les dépenses importantes ainsi que la déclaration des dividendes;
- 3.4 approuver toutes les décisions et opérations importantes.

4. Gestion des risques et systèmes de contrôles internes

- 4.1 voir à ce que soient mis en place des processus permettant de définir les principaux risques liés aux activités de la Banque et veiller à la mise en œuvre de systèmes appropriés de gestion de ces risques;
- 4.2 passer en revue les processus qui assurent que la Banque se conforme aux exigences légales et réglementaires, ainsi qu'aux exigences des politiques internes;
- 4.3 superviser les systèmes de contrôles internes et d'information de gestion de la Banque, ainsi qu'en contrôler l'intégrité et l'efficacité;
- 4.4 examiner les rapports sur l'efficacité des systèmes de contrôles internes à l'égard de l'information financière fournis par la direction.

5. Communications et documents à caractère public

- 5.1 examiner et approuver la communication des résultats financiers de la Banque, y compris des états financiers;
- 5.2 approuver la politique de communication de l'information de la Banque qui assure la communication, en temps opportun, de renseignements exacts aux analystes, aux actionnaires, aux employés et au public, de manière à satisfaire à l'ensemble des lignes directrices et des exigences légales et réglementaires applicables;
- 5.3 surveiller les réactions des parties intéressées de la Banque;
- 5.4 voir à ce qu'il y ait en place un processus permettant aux actionnaires et aux autres parties intéressées de communiquer directement avec les administrateurs indépendants de la Banque par l'entremise du président du Conseil en fournissant des directives publiques figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations et/ou sur son site Web.

6. Évaluation et planification de la relève

- 6.1 superviser le processus de planification de la relève de la Banque, notamment la nomination, la formation et la rémunération du président du Conseil, des administrateurs indépendants, du chef de la direction et d'autres cadres dirigeants, de même que l'évaluation du rendement de ces derniers;
- 6.2 établir, chaque année, les attentes en matière de rendement ainsi que les objectifs d'exploitation pour le chef de la direction et suivre les résultats qu'il a obtenus à cet égard;
- 6.3 approuver les critères de sélection de nouveaux administrateurs, nommer des candidats aux fins d'élection à titre d'administrateurs, nommer des membres des comités du Conseil, examiner l'indépendance des administrateurs et superviser le programme d'orientation et de formation permanente des nouveaux administrateurs;
- 6.4 établir les attentes à l'égard du président du Conseil, du chef de la direction, des présidents de chaque comité du Conseil et des autres administrateurs, ainsi que les responsabilités de chacun d'entre eux, ce qui comprend l'approbation des descriptions de poste de ceux-ci.

Annexe 2 – Propositions des actionnaires

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

Proposition n° 1

Masse critique de compétences féminines au sein du conseil

Des études démontrent que les entreprises ayant une masse critique de femmes au sein de leur conseil d'administration font mieux. Respectant le fait que les institutions renouvellent la composition de leur conseil d'administration sur une période variant de 5 ans à 10 ans, il est proposé que le conseil d'administration se dote d'une politique visant à atteindre la parité au plus tard dans dix ans.

Argumentaire

Voici quelques avantages concurrentiels soulignés par de nombreuses études sur la question de la présence des femmes au sein des conseils d'administration. Rappelons que toutes ces études ont démontré que les avantages augmentent avec le nombre de femmes siégeant au conseil.

- **une meilleure performance lors de crises financières** surtout si elles sont provoquées par des prises de risque excessives. Des études ont montré que le style de management des femmes diffère de celui des hommes. Notamment en matière de prise de risque, les femmes auraient tendance à être plus circonspectes et donc à prendre des décisions moins risquées et des positions plus prudentes;
- **une meilleure gouvernance** : selon une étude du Conference Board, des conseils avec plus d'administrateurs féminins accordent une importance accrue à l'encadrement des conflits d'intérêts, à la surveillance des risques, au contrôle financier et au maintien de bonnes relations avec les investisseurs et les autres parties prenantes de l'organisation;
- **une meilleure prise de décision** grâce à des discussions permettant de confronter des perspectives différentes. À cet égard, des études démontrent que les hommes accorderaient davantage d'importance au court terme dans leurs décisions alors que les femmes favoriseraient le long terme, ce qui génère des points de vue qui enrichissent la réflexion et étoffent la prise de décision;
- **une meilleure performance financière** : selon une étude de McKinsey, les entreprises, où le conseil accueille des femmes, ont en moyenne une performance supérieure à leur indice de référence en matière de rentabilité des fonds propres et de résultats d'opérations;
- **une meilleure perception auprès des investisseurs** : soulignons à cet égard que l'importance des femmes au sein des conseils d'administration fait partie des critères utilisés par le Board Games du Globe and Mail pour évaluer la performance des organisations ainsi que par Corporate Knights pour apprécier la performance des organisations en matière de responsabilité sociale.

Reconnaissant que le rythme de renouvellement de la composition des membres des conseils d'administration est lent et souhaitant, en tant qu'investisseurs, que la sélection des membres féminins s'effectue en respectant la charte des compétences des administrateurs, nous proposons qu'une politique de parité de représentation soit adoptée par le conseil d'administration. Ce résultat devra être atteint au plus tard dans dix ans.

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

Cette proposition est similaire aux propositions soumises par cet actionnaire par les années passées. La position de la Banque à l'égard de celle-ci n'a pas changé.

La Banque est fière du rôle de leadership qu'elle joue dans les questions de diversité et de genre.

À l'heure actuelle, environ le tiers des postes de cadre à la Banque sont occupés par des femmes, ce qui reflète l'engagement de la Banque à offrir des chances égales à tous au sein de son équipe de direction.

Quatre femmes sont candidates à l'élection des administrateurs qui aura lieu cette année à l'assemblée annuelle des actionnaires, ce qui représente plus du quart des administrateurs non-dirigeants. Le Conseil continue de voir à ce que ses membres possèdent un ensemble équilibré de compétences et d'expériences et à ce que les femmes soient bien représentées au Conseil. Toutefois, il ne croit pas en la nécessité d'établir un pourcentage arbitraire pour la composition de ses membres.

Par l'intermédiaire du comité de gouvernance et de mise en candidature, le Conseil maintient un processus de présélection et de sélection afin de trouver des candidats appropriés et de les recommander au Conseil. Le comité tient compte de bon nombre d'éléments, dont la taille optimale du Conseil, la diversité et l'expérience des candidats ainsi que les compétences requises afin d'assurer l'efficacité générale du Conseil et de ses comités. Le comité fait la promotion de la diversité parmi les candidats dans le cadre de son processus de sélection.

Le Conseil estime établir un équilibre approprié entre les différents éléments nécessaires pour obtenir un ensemble diversifié et approprié de compétences et d'expérience dans le cadre de son processus de sélection. L'établissement d'un pourcentage arbitraire afin d'assurer la diversité des membres du Conseil ne serait pas dans l'intérêt de la Banque ni de ses actionnaires.

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

Proposition n° 2

Ratio d'équité

La rémunération du plus haut dirigeant devrait se justifier face aux employés qui contribuent à son succès et à celui de l'entreprise. Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant le ratio d'équité interne qu'il juge « éthiquement acceptable » et qu'il le justifie dans la circulaire de la direction.

Argumentaire

Lors des assemblées générales annuelles 2010, nous avons sensibilisé les actionnaires à la différence existant entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé. Chez les banques, cet écart variait entre 28 fois, ratio que nous jugions raisonnable et 156 fois, ratio inacceptable.

Dans leur livre intitulé Plaidoyer pour un nouveau capitalisme, les auteurs, Yvan Allaire et Mihaela Firsirotu soulignent qu'il est important que « les conseils d'administration doivent assumer pleinement leur responsabilité fiduciaire en ce domaine et établir des politiques de rémunération qui soient dans l'intérêt de l'entreprise pour le long terme et non seulement pour les actionnaires à court terme. Il leur incombe de bien peser comment l'esprit de corps, la solidarité, la confiance mutuelle au sein de l'entreprise seront appuyés ou fragilisés par les politiques de rémunération de l'entreprise. Les conseils d'administration doivent se préoccuper que les formes et niveaux de rémunération pour les dirigeants ne suscitent pas une remise en question de la légitimité politique et sociale de leur l'entreprise en particulier et du système de libre entreprise en général. »

D'autre part, ajoutons que, étant donné que le gros de la rémunération du chef de la direction varie en fonction d'objectifs à court terme et du cours de l'action, et que ce type de rémunération récompense des prises de risque excessives et une performance à court terme, un ratio excessif est préoccupant, l'avenir de l'entreprise et l'avoir des actionnaires étant mis en danger à terme.

Au cours de la dernière année, cet aspect d'iniquité de la rémunération du plus haut dirigeant en regard de celle de ses employés a été

soulevé de différentes façons :

- par le dépôt d'un projet de loi par le Sénateur Céline Hervieux-Payette proposant que le montant de la rémunération du président et chef de la direction ne puisse être supérieur à 20 fois le salaire industriel moyen par année au Canada, calculé par Statistique Canada;
- par la réforme financière américaine adoptée en juillet 2010, les entreprises seront tenues dorénavant de divulguer la rémunération médiane de leurs employés de manière à ce que les actionnaires puissent apprécier le bien-fondé de l'écart avec celle du plus haut dirigeant;
- par la publication du classement des entreprises canadiennes en matière d'investissement responsable par Corporate Knights Inc. dans le Globe and Mail qui utilise le concept d'équité interne pour évaluer la performance « sociale » d'une organisation.

Il est urgent que le conseil d'administration établisse un plafond sur la rémunération globale versée à la haute direction (salaires, bonis à court terme et bonis à long terme, primes de retraite, etc.) sous forme d'un multiple de la rémunération médiane des employés.

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

Cette proposition exigerait que le Conseil établisse un plafond à l'égard de la rémunération totale des membres de la haute direction qui représenterait un multiple de la rémunération médiane des employés. Le Conseil partage les préoccupations des actionnaires et convient que la rémunération des cadres devrait être appropriée. Toutefois, un tel plafond de rémunération ne permettrait pas de déterminer ce qu'est une rémunération appropriée et ne serait pas dans l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires.

Les programmes de rémunération de la Banque sont conçus pour encourager les cadres à obtenir les meilleurs rendements et harmonisés avec la stratégie de la Banque qui consiste à maximiser la valeur pour les actionnaires à long terme en tenant compte du risque de façon appropriée. Les ententes de rémunération sont établies à l'aide d'analyses comparatives par rapport aux ententes conclues sur le marché pour tous les employés, y compris les membres de la haute direction.

La rémunération variable constitue la plus grande partie de la rémunération des cadres de la Banque (de 56 % à 89 % selon l'échelon). Le pourcentage de la rémunération variable est plus élevé pour le chef de la direction et les membres de la haute direction en raison du rôle plus important que jouent ces cadres dans le succès à court et à moyen terme de la Banque et de ses divisions. Les activités, ainsi que les résultats de la Banque et des actionnaires évalués en fonction d'objectifs de rendement préétablis chaque année déterminent la somme d'argent qui sera mise de côté pour verser la rémunération variable des cadres. La rémunération variable attribuée à chaque cadre est liée à l'atteinte d'objectifs individuels et d'objectifs commerciaux particuliers.

Pour assurer l'indépendance de la direction dans l'établissement de la rémunération des cadres, le comité des ressources humaines du Conseil, composé entièrement d'administrateurs indépendants, évalue les programmes de rémunération des cadres de la Banque. Le comité soumet des recommandations à l'approbation des membres indépendants du Conseil au sujet de la rémunération du chef de la direction. Le comité approuve la rémunération des autres membres de la haute direction.

Des renseignements complets au sujet des ententes de rémunération des cadres de la Banque sont fournis aux pages 25 à 48 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Le Conseil estime que les actionnaires disposent de l'information dont ils ont besoin pour juger du caractère approprié des ententes de rémunération des cadres de la Banque. La Banque a également en place un vote consultatif sur la rémunération des cadres qui permet aux actionnaires de se prononcer sur cette question. La Banque continuera de suivre l'évolution de la réglementation sur le plan de la divulgation du ratio de rémunération interne dans le cadre de la surveillance de ses pratiques en matière de divulgation à l'échelle internationale.

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

Proposition n° 3

Abolition des filiales et des succursales dans les paradis fiscaux

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que la Banque s'engage à se départir de toutes ses filiales et succursales dans les paradis fiscaux selon la définition de l'OCDE.

Argumentaire

L'Organisation pour la coopération et le développement économique, l'OCDE, définit ainsi un paradis fiscal : c'est une entité territoriale qui applique des impôts inexistantes ou insignifiants; où il y a une absence de transparence; où les pratiques administratives empêchent un véritable échange de renseignements à des fins fiscales avec les autres pays; et enfin, où l'on reconnaît comme sociétés des entités corporatives même sans activités substantielles.

Selon Statistique Canada, les investissements canadiens directs à l'étranger dans les paradis fiscaux sont passés, entre 2003 et 2008, de 94 milliards de dollars à 146 milliards de dollars. Ceci représente plus de 20 % des investissements canadiens à l'étranger faits par des particuliers ou des sociétés. Cette problématique n'est pas nouvelle. Déjà en 2002, la Vérificatrice générale s'inquiétait de l'érosion de l'assiette fiscale en raison des centaines de millions de dollars de revenus transférés dans les paradis fiscaux pour éviter le paiement d'impôt au Canada.

Cette problématique préoccupe le MÉDAC depuis plusieurs années et l'a conduit en 2005 à déposer une proposition d'actionnaire demandant la fermeture des paradis fiscaux.

Considérant que la notion même de paradis fiscal fait référence à la possibilité d'éviter taxes et impôts de sa juridiction d'origine, en opposition directe aux principes de solidarité, de justice et de redistribution;

Considérant que les banques tiennent parti des paradis fiscaux tant par les activités de centres bancaires extraterritoriaux (offshore) au service de leurs clients que par leur capacité à y conserver une part de leurs bénéfices;

Considérant que les banques canadiennes et leurs clients doivent payer leur juste part du financement des services publics dont ils bénéficient directement et indirectement, notamment en pouvant compter sur une main-d'œuvre bien formée et en santé;

Considérant que l'une des causes de la dernière crise financière est une éthique d'investissement déficiente;

Considérant que les centres bancaires offshore ont facilité la création de nombreux fonds de placement là où la réglementation est déficiente et la taxation quasi inexistante; et qu'il est prouvé que la crise financière a été rendue possible et amplifiée par de nouvelles formes d'instruments financiers complexes et de produits dérivés largement détenus par ces fonds;

Considérant que les produits financiers complexes peuvent avoir des caractéristiques menant à une instabilité financière, et, par conséquent, ces produits doivent faire l'objet d'une réglementation serrée et de normes de gouvernance absentes de paradis fiscaux;

Considérant que les banques canadiennes jouissent d'une situation concurrentielle spéciale et d'un statut privilégié, tant auprès de la Banque du Canada que du ministère des Finances;

Il est impérieux que les banques canadiennes cessent leurs opérations dans les paradis fiscaux et s'en retirent dans les plus brefs délais.

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

La Banque, en tant qu'entreprise mondiale, exerce des activités dans un grand nombre de pays du monde entier.

Nous soutenons fermement toutes les lois promulguées au Canada et dans les pays étrangers où nous exerçons des activités qui permettent de déceler et de prévenir l'évasion fiscale, les activités terroristes et le crime organisé, et nous nous conformons à ces lois. Nous nous engageons à exercer nos activités de façon responsable sur les plans social et éthique.

Nous reflétons cet engagement dans *Principes fondamentaux*, code de conduite et d'éthique de la Banque qui régit nos activités et nos employés à l'échelle mondiale.

L'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE), dont le Canada est membre, a établi le Forum mondial sur la transparence et l'échange de renseignements à des fins fiscales. Celui-ci encourage les pays à échanger de l'information et à faire preuve de transparence à l'égard de leurs lois fiscales et de leurs pratiques administratives de sorte que les contribuables ne puissent se soustraire à l'impôt dans leur pays d'origine. Le Forum mondial surveille de près les normes internationales et a établi, à cet égard, un processus d'examen par les pairs. Les participants ainsi que les autres pays que le Forum mondial a jugés pertinents pour ses travaux subissent des examens portant sur la mise en œuvre de ces normes. Chaque pays où la Banque exerce des activités a appliqué les normes convenues à l'échelle internationale qui ont été élaborées par l'OCDE ou a pris des engagements importants à cet égard.

Bien que la Banque exerce des activités à l'échelle mondiale, elle demeure un contribuable important au Canada. Au cours de l'exercice 2010, notre contribution fiscale globale s'est élevée à environ 1,29 milliard de dollars, dont 948 millions de dollars sous forme d'impôts sur les bénéficiaires. Des renseignements détaillés au sujet de la charge d'impôts sur les bénéficiaires de la Banque sont fournis dans nos états financiers, y compris de l'information sur nos activités à l'étranger.

Il y va de l'intérêt de nos actionnaires que la Banque exerce des activités à l'échelle mondiale tout en se conformant à *Principes fondamentaux* ainsi qu'aux lois qui régissent ses activités.

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

Proposition n° 4

Informations additionnelles sur la comparaison de la rémunération avec les pairs

Il est proposé que le comité de rémunération donne aux actionnaires davantage d'information en regard du groupe de référence utilisé pour comparer le degré de compétitivité de la rémunération de ses hauts dirigeants et sur l'importance de cette comparaison dans l'exercice de fixation de la rémunération.

Argumentaire

Des études démontrent que la divulgation de la rémunération a eu l'effet pervers de nourrir une augmentation constante de la rémunération des hauts dirigeants. Plus particulièrement, une étude récente démontre que 50 % des augmentations de rémunération des présidents et chefs de la direction américains au cours de 1992 à 2006 a été produite par la surenchère créée par le système d'étalonnage. D'autres chercheurs ont démontré que les entreprises ont tendance à utiliser des groupes de comparaison où la rémunération des hauts dirigeants est souvent supérieure à la rémunération de leurs hauts dirigeants.

Cette manière de faire nuit à la relation saine devant exister entre la rémunération et la performance de l'organisation. À cet égard, nous nous permettrons de paraphraser la Coalition canadienne de la saine gouvernance qui mettait en garde contre l'utilisation trop forte de ce mécanisme dans la fixation de la rémunération des hauts dirigeants : « Quoiqu'il en soit, on doit prendre garde à ne pas exagérer l'importance des comparaisons avec le groupe de référence pour façonner la structure de rémunération. »

Actuellement, l'actionnaire a peu d'information sur le choix de l'univers de comparaison ou sur le positionnement de l'entreprise quant à ses pairs :

- *rang de l'entreprise parmi les entreprises identifiées comme comparables par le comité de rémunération en regard de chaque composante de la rémunération et de la rémunération totale pour les cinq principaux dirigeants;*
- *rang de l'entreprise parmi ses pairs en fonction de différents indicateurs de performance financière.*

L'actionnaire dispose également de peu d'information quant à l'importance accordée par le comité de rémunération à ces données dans le pro-

cessus de fixation de la rémunération : choix de l'univers de comparaison (national ou international), rang percentile visé et pour quelles composantes de la rémunération.

Nous jugerons donc essentiel que ces informations fassent partie des renseignements fournis avec la politique de rémunération. Comme le soulignait récemment un conseiller réputé en rémunération, « Les compagnies qui composent le groupe de comparaison influenceront votre politique de rémunération plus que tout autre donnée. Il est donc primordial de mettre l'effort nécessaire pour choisir le bon groupe de comparaison. »

Le MÉDAC considère qu'il est crucial de connaître les effets d'un tel outil de fixation sur la fixation de la rémunération des hauts dirigeants et qu'il soit balisé par le recours à un ratio d'équité interne éthiquement et socialement acceptable.

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

La Banque s'engage à fournir des renseignements complets sur ses pratiques en matière de rémunération des cadres. Ces renseignements figurent aux pages 25 à 48 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Comme il est indiqué à la page 27, les renseignements fournis par la Banque au sujet de la rémunération des cadres comprennent déjà une description des groupes de référence utilisés aux fins de comparaison avec la concurrence. La Banque utilise deux principaux groupes de comparaison pour connaître la rémunération versée par la concurrence.

Pour les cadres affectés au Canada, le groupe de référence est constitué des quatre autres grandes banques canadiennes. Les banques canadiennes sont des concurrents directs de la Banque, qui font face aux mêmes difficultés économiques et commerciales qu'elle et qui constituent donc une base de comparaison appropriée.

Pour les cadres affectés aux États-Unis, le groupe de référence comprend neuf banques régionales de taille moyenne énumérées à la page 27. Les banques régionales de taille moyenne sont toutes des entités ouvertes dont les activités peuvent être comparées à nos activités américaines pour ce qui est de la composition des activités et de leur taille.

Les sondages sur la rémunération qui incluent ces groupes de référence sont utilisés aux fins de comparaison de la rémunération totale et de la composition des quatre éléments de la rémunération (rémunération de base, primes, rémunération à moyen terme et rémunération à long terme). Afin d'assurer le versement d'une rémunération concurrentielle aux cadres, on compare la rémunération versée aux cadres de la Banque à la rémunération versée à des cadres occupant des fonctions similaires selon ces sondages. Ces données constituent la base d'établissement des rémunérations cibles. La Banque vise généralement la médiane du marché pour ses propres cibles de rémunération, mais tient également compte du rendement relatif et de la taille de chaque institution. Pour les postes de direction au sein de la Banque, des sondages effectués auprès de cadres non financiers sont également utilisés et peuvent être pris en compte dans l'établissement des cibles.

Le comité des ressources humaines du Conseil reconnaît l'importance des analyses comparatives et a retenu les services d'un conseiller en rémunération indépendant chargé d'évaluer les postes comparables utilisés pour comparer les rémunérations cibles du chef de la direction et des membres de la haute direction ainsi que la composition de leur rémunération. D'après son examen, le conseiller indépendant a indiqué que les postes utilisés aux fins de comparaison constituaient une base de comparaison appropriée et que les rémunérations cibles du chef de la direction et des membres de la haute direction reflétaient de façon appropriée la taille et le rendement relatifs de la Banque.

Compte tenu de l'information fournie par la Banque, le Conseil estime que les actionnaires ont l'information dont ils ont besoin pour juger du caractère approprié des ententes de rémunération des cadres de la Banque. La Banque a également mis en place un vote consultatif sur la rémunération des cadres qui permet aux actionnaires de se prononcer sur cette question.

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

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

Le papier utilisé pour la présente circulaire de sollicitation de procurations provient de forêts bien gérées, certifiées conformément aux normes internationales du Forest Stewardship Council (FSC).

On peut se procurer de l'information sur nos politiques, nos programmes et notre performance en matière d'environnement sur le

www.bmo.com/environnement

