

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES ET CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

Assemblée annuelle du 2 avril 2019
Banque de Montréal



VOTRE VOTE COMPTE.

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

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

BMO



Votre vote compte

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

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

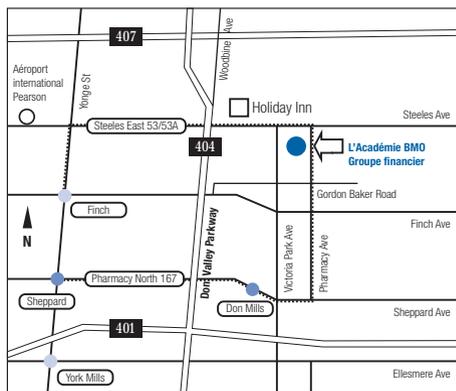
Les actionnaires non inscrits et inscrits pourront trouver des instructions détaillées sur la manière d'exercer leurs droits de vote aux pages 7 et suivantes de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Endroit où aura lieu l'assemblée annuelle des actionnaires

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

STATIONNEMENT

Situé à l'ouest de l'immeuble.



..... Trajet d'autobus ● Ligne de métro Yonge et arrêt d'autobus GO ● Ligne de métro Sheppard

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

DIRECTIONS

En provenance de l'ouest :

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

En provenance de l'est :

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

En provenance du nord :

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

En provenance du sud :

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

Lettre aux actionnaires

Madame,
Monsieur,

L'assemblée annuelle des actionnaires aura lieu cette année le 2 avril, et nous invitons chaleureusement tous nos actionnaires à participer à la gouvernance de leur organisation. Comme toujours, l'assemblée annuelle est une occasion pour vous d'évaluer la performance de la Banque au cours de l'exercice précédent, d'en apprendre plus sur les stratégies mises en œuvre par l'équipe de direction en votre nom et de voter sur les questions soumises à l'assemblée.

Les questions qui seront abordées figurent dans l'avis de convocation et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction. Ces documents doivent être lus en tenant compte de l'information fournie dans notre Rapport annuel 2018, qui décrit la performance financière de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2018, et notre Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance (Rapport ESG) et Déclaration annuelle 2018.

L'exercice 2018 a été une bonne année pour la Banque, le bénéfice net ajusté atteignant pour la première fois 6 milliards de dollars, une hausse de 9 % par rapport à l'exercice précédent. Les dividendes déclarés se sont accrus de 6,2 %. Le rendement total des capitaux propres sur trois et cinq ans a dépassé celui de la moyenne de notre groupe de référence, de même que l'indice composé S&P/TSX.

Ces résultats positifs reflètent toute l'attention que nous portons à répondre aux besoins de nos clients. Nous sommes dans les affaires pour nos clients – la voie qu'ils nous montrent et leurs besoins contribuent à déterminer notre direction. Cela dit, les bases de la stratégie de BMO demeurent stables – et elles sont étayées par les forces qui nous distinguent : une culture primée; des activités diversifiées et une solide expertise dans les services bancaires aux grandes entreprises; une part de premier plan dans des marchés clés; une marque respectée; une solide assise financière; une gestion des risques habile; et une position de chef de file en matière de mobilisation des employés.

Un important facteur dans l'atteinte de ces résultats est la rémunération de nos employés. Nous tirons fierté du fait que nos programmes de rémunération veillent à ce que les intérêts de nos employés et de nos dirigeants demeurent étroitement liés à ceux de nos actionnaires. Nous avons revu le régime incitatif de la direction cette année et apportons des changements qui mettront davantage l'accent sur la performance globale de la Banque, de manière distincte de celle des différents groupes d'exploitation, ainsi que sur notre performance par rapport à celle de nos pairs – la façon dont nous nous comparons à nos concurrents est importante. Nous voulons attirer votre attention, par conséquent, sur la section relative à l'analyse de la rémunération de la circulaire pour que vous en sachiez plus sur ces mises au point importantes.

Veillez prendre le temps de passer en revue l'information utile que renferme la circulaire de sollicitation de procurations, dans laquelle vous trouverez également une explication des instructions détaillées concernant le vote. Que vous prévoyiez participer à l'assemblée annuelle en personne ou en ligne, nous vous invitons à voter sur les différentes questions soumises, avant la rencontre. Même si vous pouvez voter par la poste sur les questions indiquées dans la circulaire, nous vous encourageons à utiliser le service de vote en ligne, qui est sécurisé et instantané. Quelle que soit la méthode que vous choisissez, votre participation est importante pour votre Conseil d'administration et l'équipe de direction. Votre vote compte.

L'assemblée annuelle des actionnaires se tiendra le 2 avril 2019 à Toronto, à l'Académie BMO Groupe financier qui célébrera ses 25 années d'activité cette année. L'Académie est la pierre angulaire de notre engagement en matière de formation continue, de formation avancée en leadership et de soutien à l'innovation. Nous évoluons continuellement afin d'offrir à nos clients une expérience bancaire plus personnelle et intuitive et la formation joue un rôle de premier plan dans cette évolution. L'Académie a été mise sur pied pour tous ceux et celles qui travaillent à BMO – et nous sommes fiers de mettre en évidence notre engagement à leur égard.

Si vous ne pouvez pas vous rendre à l'assemblée en personne, vous pouvez y participer en ligne à l'adresse suivante : <http://www.bmo.com/acueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires>. D'une façon ou d'une autre, nous espérons que vous serez des nôtres. Les membres du Conseil d'administration et de la direction seront heureux de vous accueillir le 2 avril.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

Le président du Conseil,

Le chef de la direction,



J. Robert S. Prichard



Darryl White

Le 7 février 2019

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

Table des matières

Lettre aux actionnaires	2
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal	4
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction	5
Assemblée annuelle des actionnaires	5
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction	5
Date de la circulaire	5
Questions devant être soumises à l'assemblée	5
États financiers de BMO	5
Élection des membres du Conseil d'administration	5
Nomination des auditeurs	5
Vote sur notre démarche en matière de rémunération des cadres	6
Propositions d'actionnaire	6
Information relative à l'exercice des droits de vote	7
Points à l'ordre du jour	7
Qui est habile à voter	7
Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires non inscrits	7
Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires inscrits	7
Vote par procuration	7
Confidentialité	9
Communications avec l'agent des transferts de la Banque	9
Questions des actionnaires présentées à l'assemblée	9
Propositions d'actionnaires de l'an prochain	9
Administrateurs	10
Candidats à l'élection au Conseil d'administration	10
Formation permanente et compétences	19
Rémunération et relevé des présences des administrateurs	26
Gouvernance	30
Rapport du comité d'audit et de révision	30
Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature	32
Rapport du comité des ressources humaines	34
Rapport du comité d'évaluation des risques	35
Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	37
Mandat du Conseil	52
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	53
Assurance des administrateurs et des dirigeants	54
Offre publique de rachat dans le cours normal des activités	54
Propositions d'actionnaire	55
Message du président du comité des ressources humaines	60
Analyse de la rémunération	61
Aperçu de 2018	61
Guide au sujet de l'analyse de la rémunération de cette année	65
Gouvernance et surveillance de la rémunération	66
Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres	70
Performance et rémunération en 2018	89
Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2018	93
Tableaux de la rémunération des cadres	106
Autres renseignements	118
Approbation des administrateurs	121

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

Quand : **le mardi 2 avril 2019 à 9 h 30 (heure locale)**

Où : **L'Académie BMO Groupe financier
3550 Pharmacy Avenue, Toronto (Ontario)**

L'assemblée aura lieu aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de la Banque de Montréal (la « Banque ») pour l'exercice clos le 31 octobre 2018 et le rapport des auditeurs des actionnaires y afférent;
2. élire le Conseil d'administration pour 2019;
3. nommer les auditeurs des actionnaires pour 2019;
4. examiner et, s'il y a lieu, approuver une résolution consultative sur la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres (se reporter à la circulaire de sollicitation de procurations de la direction pour consulter cette résolution);
5. examiner les propositions d'actionnaire qui figurent aux pages 55 et suivantes de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
6. délibérer sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Vous pourrez assister à une présentation en direct de l'assemblée sur notre site Web ou accéder à une retransmission en différé. De plus, vous trouverez en ligne notre Rapport annuel 2018, notre *Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance* et *Déclaration annuelle*, nos résultats trimestriels, nos présentations aux investisseurs et d'autres renseignements utiles à notre sujet.

Les porteurs d'actions ordinaires (les « actions ») au 4 février 2019 auront le droit de voter à l'assemblée. Le nombre de voix admissibles* pouvant être exprimées à l'assemblée s'élève à 638 403 636, soit le nombre total d'actions de la Banque en circulation le 4 février 2019.

Que vous prévoyiez assister ou non à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint, puis le retourner dans l'enveloppe-réponse affranchie fournie à cette fin, ou suivre les instructions qui y sont indiquées pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Pour que votre vote soit pris en considération, votre vote par procuration doit parvenir à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 1^{er} avril 2019. Pour voter en personne à l'assemblée, veuillez vous reporter à la rubrique « Information relative à l'exercice des droits de vote » qui figure à la page 7 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Par ordre du Conseil d'administration,

La première vice-présidente, conseillère générale
déléguée et secrétaire générale,



Barbara M. Muir

Le 7 février 2019

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

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Assemblée annuelle des actionnaires

L'assemblée annuelle des porteurs d'actions (les « actionnaires ») de la Banque qui se tiendra le 2 avril 2019 constitue une occasion pour nous de discuter de la performance de la Banque et de nos plans pour l'avenir. Vous aurez également la chance de vous prononcer sur des questions importantes. Nous vous encourageons à voter.

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

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

Date de la circulaire

La présente circulaire est datée du 7 février 2019 et tous les renseignements qui y figurent sont à jour à cette date, sauf indication contraire.

Questions devant être soumises à l'assemblée

L'assemblée portera sur les cinq points suivants :

1. États financiers de BMO

Vous trouverez les états financiers consolidés de BMO pour l'exercice clos le 31 octobre 2018 dans notre Rapport annuel 2018.

2. Élection des membres du Conseil d'administration

L'information au sujet des candidats aux postes d'administrateur figure aux pages 11 et suivantes. Tous les candidats, sauf Craig Broderick, ont été élus administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2018 de la Banque. Les administrateurs que vous élirez à l'assemblée de cette année seront en poste à compter de la levée de l'assemblée jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient élus ou nommés.

Le Conseil vous recommande de voter POUR l'élection à titre d'administrateur de chaque candidat dont le nom figure à la rubrique « Candidats à l'élection au Conseil d'administration ».

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

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

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

3. Nomination des auditeurs

Les administrateurs proposent de nommer KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs des actionnaires pour l'exercice 2019. KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit comme l'un des cabinets d'audit de la Banque depuis 1990 et est devenu le seul cabinet d'audit de la Banque le 1^{er} novembre 2003. Si Robert Prichard ou Darryl White est votre fondé de pouvoir et que vous ne lui avez donné aucune instruction quant à la manière d'exercer vos droits de vote, il votera *pour* la nomination du cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs des actionnaires.

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

Indépendance des auditeurs

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

Honoraires des auditeurs des actionnaires

Au cours des exercices clos les 31 octobre 2018 et 2017, les honoraires totaux versés aux auditeurs des actionnaires s'établissaient comme suit :

Honoraires (en millions de dollars) ¹⁾	2018	2017
Honoraires d'audit	18,2 \$	19,1 \$
Honoraires pour services liés à l'audit ²⁾	2,2	2,5
Honoraires pour services fiscaux	—	—
Tous les autres honoraires ³⁾	2,1	2,1
Total	22,5 \$	23,7 \$

- 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 l'audit versés pour 2018 et 2017 avaient trait à des conseils de nature comptable, à des procédures particulières relatives à notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction et à d'autres procédures particulières.
- 3) Tous les autres honoraires versés pour 2018 et 2017 avaient trait principalement à des honoraires versés relativement à des examens portant sur la conformité de l'information financière aux exigences réglementaires et à des rapports sur les contrôles internes à l'égard des services fournis par diverses entreprises de BMO Groupe financier. Ils comprenaient aussi les coûts des services de traduction.

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

Notre programme de rémunération des cadres vise principalement à harmoniser les intérêts des cadres avec ceux de nos clients et actionnaires. Cet objectif est reflété dans notre philosophie de rémunération à la performance qui tient compte des pratiques concurrentielles sur le marché sans encourager la prise de risques excessifs ou inappropriés. Vous trouverez des renseignements détaillés au sujet de notre programme de rémunération des cadres aux pages 70 et suivantes de la présente circulaire.

La Banque estime que notre démarche en matière de rémunération des cadres est harmonisée avec les intérêts des actionnaires étant donné que les cadres et les actionnaires partagent des objectifs communs, soit le succès de la Banque et l'amélioration de la valeur pour les actionnaires. Des études indépendantes commandées par le comité des ressources humaines de la Banque appuient notre démarche.

Nous vous demandons de voter sur la façon dont nous rémunérons nos cadres. Il s'agit d'un vote consultatif et non contraignant. Toutefois, il influencera la façon dont le comité des ressources humaines examine la rémunération dans l'avenir. À l'assemblée annuelle des actionnaires de 2018, cette résolution a été approuvée dans une proportion de 95,83 % des actions.

Le Conseil vous recommande de voter POUR la démarche en matière de 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 circulaire de sollicitation de procurations de la direction distribuée avant l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de 2019. »

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

Si vous avez des commentaires et des questions à formuler sur notre programme de rémunération des cadres, vous pouvez communiquer avec le Secrétaire général de la Banque ou directement avec le Conseil d'administration. Les coordonnées des personnes-ressources appropriées sont fournies à la page 51.

5. Propositions d'actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC ») a présenté à la Banque quatre propositions aux fins d'inclusion dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction. Après avoir discuté avec la Banque, le MÉDAC a accepté que deux de ses propositions ne soient pas soumises au vote des actionnaires. Les deux propositions du MÉDAC sur lesquelles vous serez appelé à voter ainsi que les réponses de la Banque à celles-ci figurent aux pages 55 et suivantes. Vous pouvez voter

pour ou *contre* chacune d'entre elles où vous *abstenir* de voter. Si Robert Prichard ou Darryl White est votre fondé de pouvoir et que vous ne lui avez pas donné d'instructions de vote, il votera *contre* chacune de ces propositions.

La Banque a accepté d'inclure les deux autres propositions du MÉDAC dans la circulaire à titre informatif seulement. Elles sont reproduites intégralement ainsi que les réponses de la Banque à celles-ci aux pages 57 et suivantes. Ces deux propositions ne font pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Information relative à l'exercice des droits de vote

Points à l'ordre du jour

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

- l'élection des administrateurs;
- la nomination des auditeurs des actionnaires;
- l'approbation de la démarche en matière de rémunération des cadres;
- les propositions d'actionnaire.

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

Qui est habile à voter

Sauf dans le cas de certains actionnaires décrits ci-après à la rubrique « Qui est inhabile à voter », vous avez le droit de voter et d'exprimer une voix par action si vous aviez la propriété d'actions le 4 février 2019. À cette date, nous avons 638 403 636 actions en circulation.

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

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

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

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

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

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

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

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

Vote par procuration

Choix de votre fondé de pouvoir

Dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint, Robert Prichard ou Darryl White, dans chaque cas un administrateur de la Banque, est désigné en tant que votre fondé de

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

Comment votera votre fondé de pouvoir

Vous pouvez voter *pour* l'élection des administrateurs et la nomination des auditeurs des actionnaires ou cocher la case *Abstention*. En ce qui a trait au vote consultatif sur la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres, vous pouvez voter *pour* ou *contre*. Vous pouvez voter *pour* ou *contre* les propositions d'actionnaire ou vous *abstenir* de voter à l'égard de celles-ci. Si vous avez fourni des instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir devra exercer vos droits de vote conformément à vos instructions. Si vous n'avez pas donné d'instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir votera comme bon lui semble. Si une modification est apportée à l'ordre du jour de l'assemblée ou à toute autre question dûment soumise à l'assemblée, votre fondé de pouvoir décidera également comment voter à l'égard de ces modifications.

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

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

Retour du formulaire de procuration

Vous trouverez dans le formulaire de procuration ci-joint des indications quant à la façon de remettre vos instructions de vote si vous êtes un actionnaire inscrit. Veuillez vous assurer de le retourner à notre agent des transferts, Computershare, de façon à ce qu'il le reçoive au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 1^{er} avril 2019 (ou le dernier jour ouvrable avant la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement). Vous pouvez retourner votre procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes :

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

Retour du formulaire d'instructions de vote

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, veuillez inscrire vos instructions de vote sur le formulaire d'instructions de vote fourni par votre intermédiaire et le lui retourner en utilisant l'une des méthodes qui y sont indiquées. N'oubliez pas que votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir les exécuter. Pour pouvoir exercer vos droits de vote, Computershare doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 1^{er} avril 2019 (ou le dernier jour ouvrable avant la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement).

Modification de vos instructions de vote

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

- la secrétaire générale de la Banque, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement), à l'adresse, au numéro de télécopieur ou à l'adresse électronique fournis à la page 51 de la présente circulaire;
- le président du Conseil avant l'assemblée ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

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

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

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

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

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

Nous vous encourageons à voter

Nous vous encourageons à voter. La direction de la Banque vous fait parvenir la présente circulaire dans le but de solliciter des procurations aux fins d'utilisation à l'assemblée. La Banque paie les coûts de sollicitation, y compris les coûts de distribution des documents à tous les propriétaires véritables. Nous pourrions également communiquer avec vous par la poste, par courriel ou par téléphone, par l'intermédiaire de notre agence externe, D.F. King Canada. Nous prévoyons verser environ 34 000 \$ pour ses services, en plus de payer les frais d'appels téléphoniques. Vous pouvez la joindre en appelant sans frais au 1 800 622-1594.

Qui est inhabile à voter

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

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

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

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, au 4 février 2019, aucune personne ou entité n'avait la propriété véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions en circulation de la Banque, ni n'exerçait une emprise sur un tel pourcentage d'entre elles.

Confidentialité

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

Communications avec l'agent des transferts de la Banque

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

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

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

par courriel :
service@computershare.com

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

Questions des actionnaires présentées à l'assemblée

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

1. en personne à l'assemblée;
2. par écrit lorsque vous vous inscrivez auprès de Computershare à l'assemblée;
3. pendant la webdiffusion, à [www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires](http://www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/rerelations-avec-les-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires);
4. avant l'assemblée, en envoyant un courriel à la secrétaire générale, à corp.secretary@bmo.com;
5. avant l'assemblée, en communiquant par la poste avec la secrétaire générale à l'adresse fournie à la page 51.

Propositions d'actionnaires de l'an prochain

Les propositions pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires doivent être soumises d'ici le 13 novembre 2019.

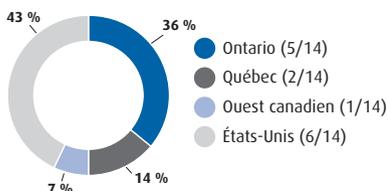
Administrateurs

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

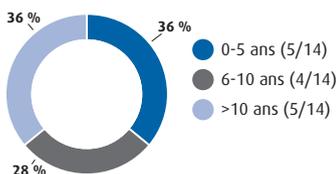
Candidats à l'élection au Conseil d'administration

Pour être gérée efficacement, une entreprise de la taille et de l'envergure de la Banque a besoin d'administrateurs dévoués et chevronnés et de diversité. Les diagrammes a) et b) qui figurent ci-après contiennent des renseignements sommaires sur la répartition géographique et la durée d'occupation du poste par les candidats aux postes d'administrateur non-salarié. Le diagramme c) fait état de la présence des candidats aux postes d'administrateur non-salarié qui siégeaient au Conseil à la fin de l'exercice 2018. Les profils des candidats aux postes d'administrateur qui figurent aux pages 11 à 18 fournissent de l'information détaillée au sujet de chaque candidat à l'élection au Conseil, notamment leurs compétences, leur participation à des comités, leur présence aux réunions, leur participation au conseil de sociétés ouvertes et les résultats du vote relatif à l'élection des administrateurs de l'an dernier, selon le cas. Ces profils contiennent également de l'information au sujet des titres détenus par les candidats au 7 février 2019 ainsi que de la valeur de la rémunération totale qu'ils ont gagnée au cours de l'exercice 2018.

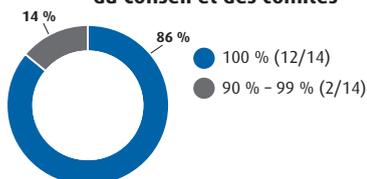
a) Répartition géographique des candidats aux postes d'administrateur non-salarié



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



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



Diversité des genres

36 %

de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant sont des femmes.

Expérience

100 %

de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant ont de l'expérience dans la comptabilité et les finances, les ressources humaines, les services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions, la gestion des risques et la planification stratégique, et auprès d'autres conseils.



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

Âge : 61 ans
Nashville (Tennessee)
États-Unis

Administratrice depuis : 2012
Indépendante¹⁾

Votes pour en 2018 : 99,66 %

Jan Babiak, administratrice de sociétés, a été associée directrice générale chez Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY), cabinet d'experts-comptables, où elle a travaillé de 1982 jusqu'à la fin de 2009. Elle s'est établie au Royaume-Uni en 1990. Au cours de sa carrière, elle a occupé plusieurs postes de direction notamment liés aux services d'assurance globale et de consultation sur les profits et pertes, au sein des Services en technologie et en risques de sécurité et des services de réglementation et de politique publique. Elle a également créé et dirigé les Services en changements climatiques et développement durable mondiaux de l'organisation. M^{me} Babiak a en outre siégé au conseil d'EY en Europe du Nord, au Moyen-Orient, en Inde et en Afrique. À l'heure actuelle, M^{me} Babiak siège au conseil de sociétés ouvertes comme Walgreens Boots Alliance, Inc., notamment à son comité d'audit qu'elle préside et à son comité des finances. Elle s'est jointe au conseil d'Euromoney Institutional Investor PLC, soit le 1^{er} décembre 2017, et elle siège à son comité de mise en candidature. Elle est membre du conseil de l'Institute of Chartered Accountants in England and Wales (institut des comptables agréés en Angleterre et au pays de Galles). Elle est titulaire d'un B.B.A. en comptabilité de l'université de l'Oklahoma et d'un M.B.A. de l'université Baldwin Wallace. Elle possède également des qualifications en matière de sécurité et de contrôle de systèmes d'information internationaux de même que de comptabilité américaine et britannique.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	25 sur 25 (100 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques*	4 sur 4 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature**	2 sur 2 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Walgreens Boots Alliance, Inc.	D'avril 2012 à aujourd'hui Comité d'audit (présidente) Comité des finances
Euromoney Institutional Investor PLC	De décembre 2017 à aujourd'hui Comité de mise en candidature
Experian plc	D'avril 2014 à janvier 2016
Royal Mail plc	De février 2013 à avril 2014

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2019	500	18 757	19 257	1 870 625 \$	600 000 \$	1 270 625 \$	8,7
2018	500	15 406	15 906	1 546 381 \$	600 000 \$	946 381 \$	7,2
Variation nette	—	3 351	3 351	324 244 \$		324 244 \$	1,5

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2018

276 062 \$ (276 062 \$ sous forme de DDVA)

* M^{me} Babiak n'est plus membre du comité d'évaluation des risques depuis le 5 avril 2018.

** M^{me} Babiak est devenue membre du comité de gouvernance et de mise en candidature le 5 avril 2018.



Sophie Brochu, C.M.

Âge : 55 ans
Bromont (Québec)
Canada

Administratrice depuis : 2011
Indépendante¹⁾

Votes pour en 2018 : 99,35 %

Sophie Brochu occupe le poste de présidente et chef de la direction d'Énergir (auparavant Gaz Métro), société énergétique diversifiée. M^{me} Brochu est diplômée en sciences économiques de l'Université Laval à Québec où elle s'est spécialisée dans le domaine de l'énergie. Elle siège aux conseils d'Énergir ainsi que de Bell Canada et de BCE. M^{me} Brochu est également vice-présidente de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. Elle est engagée auprès de Centraide du Grand Montréal et est cofondatrice du projet 80, ruelle de l'Avenir, qui lutte contre le décrochage scolaire dans les quartiers Centre-Sud et Hochelaga-Maisonneuve. M^{me} Brochu est membre de l'Ordre du Canada.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	19 sur 19 (100 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Bell Canada	De 2010 à aujourd'hui Comité de la gouvernance, des ressources de gestion et de la rémunération
BCE Inc.	De 2010 à aujourd'hui Comité de la gouvernance, des ressources de gestion et de la rémunération

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2019	500	22 815	23 315	2 264 819 \$	600 000 \$	1 664 819 \$	10,5
2018	500	19 902	20 402	1 983 482 \$	600 000 \$	1 383 482 \$	9,2
Variation nette	—	2 913	2 913	281 337 \$		281 337 \$	1,3

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2018

215 000 \$ (215 000 \$ sous forme de DDVA)



Craig Broderick

Âge : 59 ans
Greenwich (Connecticut)
États-Unis
Administrateur depuis : 2018
Indépendant¹⁾

s. o.

Craig Broderick, directeur principal de Goldman, Sachs & Co., a pris sa retraite à titre d'employé actif en janvier 2018. Il était, jusque-là, chef de la gestion des risques de l'organisation, membre du comité de gestion, ainsi que président ou coprésident des principaux comités de gestion des risques. Il a travaillé pendant 32 ans pour Goldman Sachs, principalement dans le secteur de la gestion des risques. Il détient un baccalauréat ès arts du Collège de William et Mary. De plus, il joue un rôle actif au sein de son alma mater, où il a notamment agi pendant neuf ans en tant que fiduciaire et a été président du comité de placements.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration*	3 sur 3 (100 %)	5 sur 5 (100 %)
Comité d'évaluation des risques*	2 sur 2 (100 %)	

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

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2019	5 000	443	5 443	528 733 \$	600 000 \$	(71 267) \$	2,5

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2018

43 288 \$ (43 288 \$ sous forme de DDVA).

* M. Broderick s'est joint au Conseil d'administration et est devenu membre du comité d'évaluation des risques le 27 août 2018.



George A. Cope, C.M.

Âge : 57 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2006
Indépendant¹⁾

Votes pour en 2018 : 97,92 %

George Cope est président et chef de la direction de BCE Inc. et de Bell Canada. Il dirige la transformation de la plus importante société de communications au Canada, dans le cadre d'une stratégie qui consiste à investir dans des réseaux à large bande, l'innovation dans les services et le leadership dans le développement de contenu. Désigné P-D.G. de l'année au Canada en 2015, M. Cope s'est taillé une excellente réputation en tant qu'innovateur stratégique et chef d'équipes de haut niveau durant sa carrière à titre de chef de la direction auprès de sociétés de télécommunications inscrites en bourse au cours des trois dernières décennies. Sous sa gouverne, Bell a annoncé en 2010 le programme Bell Cause pour la cause, qui représente l'engagement le plus important pris par une entreprise envers la santé mentale au Canada et est l'une des campagnes d'investissement communautaires les plus dominantes au pays. Diplômé de l'Ivey School of Business at Western University (HBA 84), M. Cope a été nommé Ivey Business Leader of the Year en 2013 et il siège au conseil consultatif de cette institution. Il est titulaire de doctorats honorifiques de son alma mater, de l'université Windsor et de l'université Trent et a présidé la campagne de 2013 de Centraide Toronto qui a battu tous les records, et a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine pour son travail à l'égard de Bell Cause pour la cause. M. Cope a été nommé membre de l'Ordre du Canada en 2014. De plus, il sera intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne en 2018.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	24 sur 25 (96 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	5 sur 5 (100 %)	
Comité des ressources humaines	6 sur 7 (86 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Bell Canada	De 2008 à aujourd'hui
BCE Inc.	De 2008 à aujourd'hui
Bell Aliant	De 2008 à 2014

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2019	25 660	40 814	66 474	6 457 284 \$	600 000 \$	5 857 284 \$	30,0
2018	9 660	37 097	46 757	4 545 716 \$	600 000 \$	3 945 716 \$	21,1
Variation nette	16 000	3 717	19 717	1 911 568 \$		1 911 568 \$	8,9

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2018

230 000 \$ (230 000 \$ sous forme de DDVA)



Christine A. Edwards

Âge : 66 ans
Chicago (Illinois)
États-Unis
Administratrice depuis : 2010
Indépendante¹⁾

Votes pour en 2018 : 99,25 %

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS*	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	33 sur 33 (100 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature (présidente)	5 sur 5 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	8 sur 8 (100 %)	
Comité des ressources humaines	7 sur 7 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Aucun		S. O.

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾			Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
		Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾				
2019	3 325	30 082	33 407	3 245 156 \$	600 000 \$	2 645 156 \$	15,1
2018	3 325	26 156	29 481	2 866 143 \$	600 000 \$	2 266 143 \$	13,3
Variation nette	—	3 926	3 926	379 013 \$		379 013 \$	1,8

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2018

292 500 \$ (292 500 \$ sous forme de DDVA)

* M^{me} Edwards n'était pas membre du comité d'audit et de révision, mais elle a assisté aux six réunions de ce comité.



Martin S. Eichenbaum

Âge : 64 ans
Glencoe (Illinois)
États-Unis
Administrateur depuis : 2015
Indépendant¹⁾

Votes pour en 2018 : 99,61 %

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	27 sur 27 (100 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	8 sur 8 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Aucun		S. O.

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾			Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
		Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾				
2019	500	9 924	10 424	1 012 587 \$	600 000 \$	412 587 \$	4,7
2018	500	7 168	7 668	745 483 \$	600 000 \$	145 483 \$	3,5
Variation nette	—	2 756	2 756	267 104 \$		267 104 \$	1,2

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2018

247 500 \$ (247 500 \$ sous forme de DDVA)



Ronald H. Farmer

Âge : 68 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2003
Indépendant¹⁾

Votes pour en 2018 : 97,58 %

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	33 sur 33 (100 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	5 sur 5 (100 %)	
Comité des ressources humaines (président)	7 sur 7 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	8 sur 8 (100 %)	

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

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Valent Pharmaceuticals International Inc.	De 2011 à 2016

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2019	9 000	64 499	73 499	7 139 693 \$	600 000 \$	6 539 693 \$	33,2
2018	7 000	59 287	66 287	6 444 422 \$	600 000 \$	5 844 422 \$	30,0
Variation nette	2 000	5 212	7 212	695 271 \$		695 271 \$	3,2

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2018

295 000 \$ (295 000 \$ sous forme de DDVA)



David Harquail

Âge : 62
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2018
Indépendant¹⁾

Votes pour en 2018 : 99,60 %

David Harquail est chef de la direction de Franco-Nevada Corporation. Il occupe ce poste depuis 2007, soit l'année durant laquelle il a dirigé son premier appel public à l'épargne de 1,3 milliard de dollars à la Bourse de Toronto. Depuis, Franco-Nevada a pris de l'expansion et est devenue une société de redevances et d'achat de premier plan, active dans les secteurs de l'exploitation minière ainsi que du pétrole et du gaz naturel. M. Harquail préside actuellement le World Gold Council, qui travaille à stimuler la demande pour l'or pour le compte d'importants producteurs d'or. Il est actuellement membre du cabinet de campagne de Centraide du Grand Toronto, et il compte plus de 35 ans d'expérience auprès de conseils de sociétés ouvertes et à but non lucratif et de conseils consultatifs de groupes de travail. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en génie géologique de l'université de Toronto et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill et ingénieur agréé en Ontario. M. Harquail est également un bienfaiteur important de la School of Earth Sciences et de son centre de recherche sur l'exploration minière de l'Université Laurentienne située à Sudbury ainsi que du Centre for Neuromodulation du Sunnybrook Health Sciences Centre de Toronto.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration [*]	7 sur 7 (100 %)	10 sur 10 (100 %)
Comité d'audit et de révision [*]	3 sur 3 (100 %)	

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

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Franco-Nevada Corporation	De 2007 à aujourd'hui

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2019	18 000	1 215	19 215	1 866 545 \$	600 000 \$	1 266 545 \$	8,7
2018	18 000	—	18 000	1 749 960 \$	600 000 \$	1 149 960 \$	8,1
Variation nette	—	1 215	1 215	116 585 \$		116 585 \$	0,6

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2018

123 110 \$ (123 110 \$ sous forme de DDVA)

^{*} En date du 5 avril 2018, M. Harquail est devenu membre du Conseil d'administration et du comité d'audit et de révision.



Linda S. Huber

Âge : 60 ans
New York (New York)
États-Unis

Administratrice depuis : 2017
Indépendante¹⁾

Votes pour en 2018 : 99,65 %

Linda S. Huber, administratrice de sociétés, s'est récemment retirée de ses fonctions de vice-présidente directrice et chef des finances de Moody's Corporation, où elle était responsable des activités mondiales liées aux finances, des services en matière de technologies de l'information et de communications mondiales et des services aux entreprises de Moody's ainsi que de la fondation Moody's. Avant de se joindre à Moody's en 2005, M^{me} Huber a occupé des postes de haut dirigeant de plus en plus importants au sein des services financiers, notamment à titre de vice-présidente directrice et chef des finances de U.S. Trust Company, filiale de Charles Schwab & Company, Inc., de directrice générale de Freeman & Co., de vice-présidente, Stratégie d'entreprise et expansion des affaires et de trésorière adjointe de PepsiCo. M^{me} Huber a également occupé le rang de capitaine dans l'armée américaine et au cours de ses quatre années de service militaire, elle a reçu deux médailles pour service méritoire et s'est qualifiée dans la division aéroportée. M^{me} Huber est titulaire d'un M.B.A. de la Stanford Graduate School of Business et d'un baccalauréat (avec mention très bien) en commerce et économie de l'université Lehigh.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	23 sur 23 (100 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques*	4 sur 4 (100 %)	

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

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾			Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
		Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾				
2019	1 718	2 283	4 001	388 657 \$	600 000 \$	(211 343) \$	1,8
2018	907	845	1 752	170 329 \$	600 000 \$	(429 671) \$	0,8
Variation nette	811	1 438	2 249	218 328 \$		— \$	1,0

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2017

241 069 \$ (140 000 \$ sous forme de DDVA; 101 069 \$ sous forme d'actions)

* En date du 5 avril 2018, M^{me} Huber est devenue membre du comité d'évaluation des risques.



Eric R. La Flèche

Âge : 57 ans
Montréal (Québec)
Canada

Administrateur depuis : 2012
Indépendant¹⁾

Votes pour en 2018 : 99,58 %

Eric La Flèche est président et chef de la direction de Metro Inc., important détaillant et distributeur canadien de produits alimentaires et pharmaceutiques, depuis avril 2008. Il s'est joint à Metro en 1991 et a occupé des postes de plus en plus importants, y compris celui de vice-président exécutif et chef de l'exploitation de 2005 à 2008. M. La Flèche est titulaire d'un M.B.A. de la Harvard Business School et d'un diplôme en droit civil (avec distinction) de l'Université d'Ottawa. Il fait du bénévolat depuis longtemps auprès de Centraide du Grand Montréal (dont il a coprésidé la campagne de 2015) et siège au conseil consultatif de Tel-jeunes, service d'aide téléphonique de première ligne qui s'adresse aux jeunes du Québec. En 2015, M. La Flèche a été nommé PDG de l'année au Québec par Les Affaires, importante publication d'affaires.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	21 sur 21 (100 %)
Comité d'évaluation des risques	8 sur 8 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Metro Inc.	De 2008 à aujourd'hui
	Aucun

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾			Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
		Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾				
2019	7 000	18 861	25 861	2 512 138 \$	600 000 \$	1 912 138 \$	11,7
2018	7 000	16 093	23 093	2 245 101 \$	600 000 \$	1 645 101 \$	10,4
Variation nette	—	2 768	2 768	267 037 \$		267 037 \$	1,3

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2018

215 000 \$ (215 000 \$ sous forme de DDVA)



Lorraine Mitchelmore

Âge : 56 ans
Calgary (Alberta)
Canada

Administratrice depuis : 2015
Indépendante¹⁾

Votes pour en 2018 : 99,64 %

Lorraine Mitchelmore, administratrice de sociétés, était récemment présidente et chef de la direction d'Enlighten Innovations Inc. Elle était également vice-présidente directrice - pétrole lourd de Shell et présidente de Shell Canada Limitée au Canada. M^{me} Mitchelmore compte plus de 30 années d'expérience dans le secteur pétrolier et gazier à l'échelle internationale, notamment les domaines de la gestion des risques, de la stratégie commerciale, de l'exploitation et de la santé et sécurité des employés. Avant de se joindre à Shell en 2002, M^{me} Mitchelmore a travaillé pour Petro-Canada, Chevron et BHP Petroleum. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en géophysique de l'université Memorial de Terre-Neuve, d'une maîtrise ès sciences en géophysique de l'université de Melbourne, en Australie et d'un M.B.A. de la Kingston Business School de Londres, en Angleterre. M^{me} Mitchelmore siège actuellement au conseil d'administration de Transmountain Corporation et au conseil d'administration de Catalyst Energy, elle préside les Tables sectorielles de stratégies économiques du Canada sur les ressources de l'avenir, et elle est fondée et coprésidente l'IntelliProsperité.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	28 sur 28 (100 %)
Comité d'évaluation des risques	8 sur 8 (100 %)	
Comité des ressources humaines	7 sur 7 (100 %)	

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

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2019	500	9 924	10 424	1 012 587 \$	600 000 \$	412 587 \$	4,7
2018	500	7 168	7 668	745 483 \$	600 000 \$	145 483 \$	3,5
Variation nette	—	2 756	2 756	267 104 \$		267 104 \$	1,2

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2018

247 500 \$ (247 500 \$ sous forme de DDVA)



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

Âge : 64 ans
Toronto (Ontario)
Canada

Administrateur depuis : 1999
Indépendant¹⁾

Votes pour en 2018 : 96,70 %

Philip Orsino, administrateur de sociétés, est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'université de Toronto et Fellow de Comptables professionnels agréés Canada. Il s'est retiré de son poste de président et chef de la direction de Jeld-Wen Inc, fabricant intégré mondial de matériaux de construction, en mars 2014. M. Orsino a été pendant 22 ans, soit jusqu'en octobre 2005, président et chef de la direction de Masonite International Corporation, qui était inscrite à la cote de la Bourse de Toronto et de la Bourse de New York jusqu'à ce qu'elle procède à une opération de fermeture en avril 2005. Auparavant, il était aussi président du conseil des fiduciaires du Réseau universitaire de santé. M. Orsino siège actuellement aux conseils de The Minto Group et de Minto Apartment Reit. Il a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2004 et a reçu le prix de président-directeur général de l'année au Canada en 2003. Il est l'auteur de « Successful Business Expansion: Practical Strategies for Planning Profitable Growth » (publié en 1994 par John Wiley and Sons, Inc) et est récipiendaire du Distinguished Business Alumni Award décerné par la Rotman School of Management de l'université de Toronto.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	26 sur 26 (100 %)
Comité d'audit et de révision [*]	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature ^{**}	3 sur 3 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques ^{***}	4 sur 4 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Hydro One Limited Hydro One Inc.	D'août 2015 à août 2018 Comité d'audit (président) Comité des mises en candidature, de la gouvernance, des politiques publiques et des affaires réglementaires
Minto Apartment REIT	D'avril 2018 à aujourd'hui

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2019	65 208	81 705	146 913	14 271 129 \$	600 000 \$	13 671 129 \$	66,4
2018	55 201	76 285	131 486	12 783 069 \$	600 000 \$	12 183 069 \$	59,5
Variation nette	10 007	5 420	15 427	1 488 060 \$		1 488 060 \$	7

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2018

251 130 \$ (251 130 \$ sous forme de DDVA)

¹⁾ En date du 5 avril 2018, M. Orsino a cessé de présider le comité d'audit et de révision.

^{**} En date du 5 avril 2018, M. Orsino a cessé de siéger au comité de gouvernance et de mise en candidature.

^{***} En date du 5 avril 2018, M. Orsino est devenu membre du comité d'évaluation des risques.



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

Âge : 70 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2000
Indépendant¹⁾

Votes pour en 2018 : 96,85 %

Robert Prichard préside le Conseil de la Banque de Montréal depuis le 20 mars 2012. Il est président du conseil non-membre de la direction de Torys LLP, cabinet d'avocats canadien. Avant de se joindre à Torys LLP en septembre 2010, il était président et chef de la direction et administrateur de Metrolinx, dont il a assuré la présidence de 2011 à 2018. Metrolinx est l'agence de transport régionale exploitant de la Région du Grand Toronto et de Hamilton. De 2002 à 2009, M. Prichard a également occupé le poste de président et chef de la direction de Torstar Corporation, l'une des plus grandes maisons d'édition canadiennes. M. Prichard est président émérite de l'université de Toronto, où il a occupé le poste de président de 1990 à 2000 après avoir été doyen de la faculté de droit et professeur spécialisé en droit et en économie. Il est également fiduciaire de l'Hôpital pour Sick Children. Il a étudié les sciences économiques au Swarthmore College, a obtenu son M.B.A. de l'université de Chicago et est titulaire de diplômes en droit de l'université de Toronto et de l'université Yale. Il est Officier de l'Ordre du Canada, membre de l'Ordre de l'Ontario, membre de la Société royale du Canada et Fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS*	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	33 sur 33 (100 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	5 sur 5 (100 %)	
Comité des ressources humaines	7 sur 7 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	8 sur 8 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
George Weston Limitée	De 2000 à aujourd'hui Administrateur principal Comité de la gouvernance, des ressources humaines, des mises en candidature et de la rémunération (président) Comité des régimes de retraite Comité d'audit et de gouvernance
Onex Corporation Société aurifère Barrick	De 1994 à aujourd'hui De décembre 2015 à janvier 2019

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2019	11 500	105 482	116 982	11 363 631 \$	600 000 \$	10 763 631 \$	52,9
2018	11 500	95 882	107 382	10 439 678 \$	600 000 \$	9 839 678 \$	48,6
Variation nette	—	9 600	9 600	923 953 \$	—	923 953 \$	4,3

VALEA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2018

592 648 \$ (592 648 \$ sous forme de DDVA)

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



Darryl White

Âge : 47
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2017
Non indépendant¹⁾

Votes pour en 2018 : 99,53 %

Darryl White a été nommé chef de la direction de BMO Groupe financier en 2017. Il est un administrateur de BMO Financial Corp., la société de portefeuille de la Banque aux États-Unis. M. White est membre du Conseil canadien des affaires, situé à Ottawa et de l'organisation The Business Council, située à Washington, D.C. Il est également membre du conseil consultatif international des dirigeants d'entreprise du maire de Beijing. De plus, il siège au Conseil consultatif de Catalyst Canada et a été membre du Conseil consultatif du réseau Women in Capital Markets. M. White entretient des liens solides avec Centraide. En 2018, il est devenu coprésident de la table ronde sur le développement économique local inclusif, un partenariat entre BMO et Centraide du Grand Toronto réunissant des leaders communautaires et du monde des affaires afin de trouver des nouvelles approches pour réduire les disparités économiques dans la région. M. White siège au conseil d'administration des Canadiens de Montréal de la Ligue nationale de hockey ainsi que de United Health Toronto, qui comprend l'hôpital St. Michael's, le St. Joseph's Health Centre et le Providence Healthcare à Toronto. M. White est diplômé de l'Ivey Business School de l'Université Western Ontario et il a suivi le programme de formation avancée en gestion de la Harvard Business School.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	13 sur 13 (100 %)	13 sur 13 (100 %)
Comité d'audit et de révision*	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature*	4 sur 5 (80 %)	
Comité des ressources humaines*	7 sur 7 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques*	7 sur 8 (88 %)	

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

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits ⁷⁾	Total des actions et des droits	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾
2019	20 750	174 309	195 059	18 948 031 \$	8 000 000 \$	10 948 031 \$
2018	381	144 413	144 794	14 076 873 \$	8 000 000 \$	6 076 873 \$
Variation nette	20 639	29 896	50 265	4 871 158 \$	—	4 871 158 \$

* Durant l'exercice 2018, M. White a assisté aux réunions de ces comités, en totalité ou en partie, selon le cas, à la demande des comités, sans en être membre.



Don M. Wilson III

Âge : 71 ans
Vero Beach (Floride)
États-Unis
Administrateur depuis : 2008
Indépendant¹⁾

Votes pour en 2018 : 98,96 %

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	12 sur 13 (92 %)	32 sur 33 (97 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	5 sur 5 (100 %)	
Comité des ressources humaines	7 sur 7 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques (président)	8 sur 8 (100 %)	

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

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ²⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ³⁾⁹⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁴⁾	Minimum requis ⁵⁾	Excédent sur le minimum requis ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁶⁾
2019	13 500	46 840	60 340	5 861 428 \$	600 000 \$	5 261 428 \$	27,3
2018	13 500	42 107	55 607	5 406 113 \$	600 000 \$	4 806 113 \$	25,1
Variation nette	—	4 733	4 733	455 315 \$		455 315 \$	2,2

VALEUR DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE REÇUE AU COURS DE L'EXERCICE 2018

312 500 \$ (312 500 \$ sous forme de DDVA)

- 1) Le terme « indépendant » signifie qu'un administrateur est « indépendant », selon le Conseil, d'après les normes que le Conseil a adoptées et qui sont énoncées à la rubrique « Indépendance des administrateurs » à la page 39. M. White n'est pas indépendant aux termes de ces normes puisqu'il est cadre de la Banque.
- 2) Le terme « actions » désigne le nombre d'actions dont le candidat est le propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise au 7 février 2019 et au 5 février 2018, dates respectives de la présente circulaire et de la circulaire de l'an dernier.
- 3) L'acronyme « DDVA » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions détenus au 7 février 2019 à l'égard de 2018 et au 5 février 2018 à l'égard de 2017 par le candidat aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions dont il est question à la page 27.
- 4) On calcule le « montant total à risque » en multipliant le nombre d'actions, de DDVA et de droits détenus par chaque candidat au 7 février 2019 à l'égard de 2018 et au 5 février 2018 à l'égard de 2017 par le cours de clôture des actions à la Bourse de Toronto (la « TSX ») à chacune de ces dates (soit 97,14 \$ et 97,22 \$, respectivement).
- 5) Le terme « minimum requis » désigne la valeur minimale des actions et/ou des DDVA que l'administrateur est tenu de détenir aux termes des exigences en matière de propriété d'actions du Conseil. Aux termes de la structure de rémunération adoptée pour l'exercice 2012 et les exercices suivants, les administrateurs non-salariés sont tenus de détenir au moins huit fois la tranche en espèces de leurs honoraires annuels sous forme d'actions ou de DDVA. Il s'agit de l'équivalent de la somme requise aux termes de la structure de rémunération antérieure, qui exigeait des administrateurs qu'ils détiennent au moins six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions et/ou de DDVA. On s'attend à ce que les membres du Conseil nouvellement nommés satisfont à cette exigence au fil du temps et à ce qu'ils reçoivent la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA ou d'actions jusqu'à ce qu'elle soit satisfaite. Se reporter à la page 26.
- 6) On calcule le « montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle » en divisant le « montant total à risque » par le total de la rémunération en espèces et de la tranche des honoraires annuels des administrateurs fondée sur des titres de capitaux propres (215 000 \$ selon la structure de rémunération actuelle – se reporter à la page 26, à la rubrique « Rémunération et relevé des présences des administrateurs »).
- 7) Le terme « droits » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits à la valeur d'actions à l'intention des cadres de la Banque et le nombre de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement aux termes du régime incitatif à moyen terme à l'intention des cadres de la Banque détenus par M. White au 7 février 2019. Il y a lieu de préciser que M. White n'avait pas le droit de recevoir de DDVA aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des administrateurs dont il est fait mention à la page 27.
- 8) Les exigences en matière de propriété d'actions que M. White doit respecter en tant que cadre de la Banque sont décrites à la rubrique « Les cadres sont tenus de détenir des titres de capitaux propres » qui figure à la page 84. Ces exigences sont fondées sur un multiple du salaire de base.
- 9) La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions (« DDVA ») dont les droits sont acquis non payée ou distribuée au 31 octobre 2018, selon le cours de clôture des actions à la TSX à cette date (98,43 \$), s'établissait comme suit : Jan M. Babiak (1 753 536 \$), Sophie Brochu (2 170 402 \$), George A. Cope (3 921 105 \$), Christine A. Edwards (2 857 596 \$), Martin S. Eichenbaum (904 940 \$), Ron H. Farmer (6 213 667 \$), David Harquail (64 687,09 \$), Linda S. Huber (187 613 \$), Eric R. La Flèche (1 784 970 \$), Lorraine Mitchelmore (904 940 \$), Philip S. Orsino (7 907 025 \$), J. Robert S. Prichard (10 118 702 \$) et Don M. Wilson III (4 487 412 \$).

Formation permanente et compétences

Formation permanente

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

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

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

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

Durant l'exercice 2018, les administrateurs ont participé à des formations et à des tables rondes sur les sujets énumérés ci-après et reçu du matériel didactique connexe. Ils ont également assisté à des présentations trimestrielles et ponctuelles sur les faits nouveaux dans la réglementation.

Trimestre	Sujet	Public cible (Conseil/ comité)	Babiak	Brochu	Cope	Edwards*	Eichenbaum	Farmer	Huber	La Flèche	Mitchelmore	Orsino	Pritchard*	Wilson III
T1 2018	Le point sur les données et l'analyse chez BMO	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Lecture</i> : The Crow's Nest : BMO Capital Markets Future of Banking Survey – 2017 Results (source : Sohrad Movahedi – 20 novembre 2017)	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Lecture</i> : Bank of Montreal : Commercial banking emphasis is credit positive with consumer credit threatened by high household debt (source : rapports de Moody's Investors Service et de sociétés, 13 novembre 2017)	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Lecture</i> : The day after NAFTA – Economic Impact Analysis (source : Douglas Porter, novembre 2017)	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Bringing our Board to life through Digital : How technology supports great customer experience	BMO/conseil de BFC	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

* Y a assisté en tant qu'invité du comité d'audit et de révision.

Trimestre	Sujet	Public cible (conseil/comité)	Babiak	Brochu	Cope	Edwards*	Eichenbaum	Farmer	Huber	La Flèche	Mitchelmore	Orsino	Prichard*	Wilson III	
T1 2018 (suite)	Tendances dans le secteur des services financiers et évolution du rôle des auditeurs externes	Comité d'audit et de révision	✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓		
	Lutte contre le blanchiment d'argent : respect des sanctions : l'évolution des sanctions, y compris l'utilisation de sanctions sectorielles et secondaires	Comité d'audit et de révision	✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓		
	Table ronde sur les services financiers – division des technologies : améliorer le dialogue entre les hauts dirigeants et le Conseil dans la gestion du risque lié à la cybersécurité – Washington D.C.	Président du comité de gouvernance et de mise en candidature				✓									
	Présentations de fond : prêts à la consommation; prêts aux petites entreprises; fonds négociés en bourse; financement des transports	Comité d'évaluation des risques	✓			✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	
	Risques liés à la cybersécurité	Comité d'évaluation des risques/ comité d'audit et de révision	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Pratiques de vente au détail	Comité d'évaluation des risques/ comité d'audit et de révision	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Consumer Electronics Show – Tendances dans les technologies émergentes	Président du comité d'audit et de révision	✓												
T2 2018	Volatilité du marché	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Monnaies virtuelles et implications pour BMO	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Lecture : The markets deliver shock to complacent investors (source : The Economist, 8 février 2018)	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Lecture : The markets still have plenty to fret about (source : The Economist, 15 février 2018)	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

* Y a assisté en tant qu'invité du comité d'audit et de révision.

Trimestre	Sujet	Public cible (Conseil/ comité)	Babiak	Brochu	Cope	Edwards*	Eichenbaum	Farmer	Huber	La Flèche	Mitchelmore	Orsino	Prichard*	Wilson III
T2 2018 (suite)	Lutte contre le blanchiment d'argent : le cadre de réglementation entourant les services de banques correspondantes (présentation axée sur le groupe Wolfsberg et questionnaire)	Comité d'audit et de révision	✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓	
	Le point sur les changements importants apportés aux règles et aux règlements en matière de gouvernance	Comité de gouvernance et de mise en candidature			✓	✓		✓				✓	✓	✓
	Présentations de fond : revenu fixe, monnaies et marchandises; aperçu de la couverture de réassurance de dommages de BMO; fonds de couverture, stratégie et exposition; banque d'investissement	Comité d'évaluation des risques	✓			✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓
	CPPIB Directors Conference – ateliers sur le rôle des conseils dans l'établissement de stratégies et ce que les conseils doivent savoir au sujet de la cybersécurité	Président du comité d'audit et de révision		✓										

* Y a assisté en tant qu'invité du comité d'audit et de révision.

Trimestre	Sujet	Public cible (Conseil/ comité)	Babiak**	Brochu	Cope	Edwards*	Eichenbaum	Farmer	Harquail****	Huber*****	La Flèche	Mitchelmore	Orsino*****	Prichard*	Wilson III
T3 2018	Lecture : Digital dos and don'ts – How to regulate crypto – Three questions for the overseers of digital assets (source : The Economist, 26 avril 2018)	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Lecture : Don't Punish Companies for Turning Against Guns : Bloomberg Editorial (source : Newsmax, 14 mai 2018)	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Lutte contre le blanchiment d'argent : légalisation de la marijuana à des fins récréatives au Canada	Comité d'audit et de révision	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓	

* Y a assisté en tant qu'invité du comité d'audit et de révision.

** M^{me} Babiak a cessé d'être membre du comité d'évaluation des risques et est devenue membre du comité de gouvernance et de mise en candidature le 5 avril 2018.

*** M. Harquail a été nommé membre du Conseil d'administration et du comité d'audit et de révision le 5 avril 2018.

**** M^{me} Huber est devenue membre du comité d'évaluation des risques le 5 avril 2018.

***** M. Orsino a cessé d'être membre du comité de gouvernance et de mise en candidature et est devenu membre du comité d'évaluation des risques le 5 avril 2018.

Trimestre	Sujet	Public cible (Conseil/ comité)	Babiak**	Brochu	Cope	Edwards*	Eichenbaum	Farmer	Harquail***	Huber****	La Flèche	Mitchelmore*****	Orsino*****	Pritchard*	Wilson III
T3 2018 (suite)	Lecture : CEO Pay as governed by Compensation Committees : The Model Works! (source : sources recommandées par Pay Governance à des comités de rémunération, 12 avril 2018)	Comité des ressources humaines			✓	✓		✓				✓		✓	✓
	Lecture : <i>The CEO Pay Ratio : How should compensation committees evaluate their ratios? Measuring the impact of "Median Employee Pay"</i> (source : sources recommandées par Pay Governance à des comités de rémunération, 24 mai 2018)	Comité des ressources humaines			✓	✓		✓				✓		✓	✓
	Présentations de fond : <i>commanditaire financier – portefeuille direct et garanti; valeur résiduelle; institutions financières</i>	Comité d'évaluation des risques				✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Governance Week Conference – New York	Président du comité d'audit et de révision; président du comité de gouvernance et de mise en candidature	✓			✓									
	Priorités du Conseil concernant la mise en œuvre du RGPD	Président du comité de gouvernance et de mise de candidature				✓									
	Women – Corporate Directors Global Institute – « Digital Disruption of Industries – What the Board Needs to Know » et « Long-Term Investing Through ESG »	Président du comité d'audit et de révision	✓												

* Y a assisté en tant qu'invité du comité d'audit et de révision.

** M^{me} Babiak a cessé d'être membre du comité d'évaluation des risques et est devenue membre du comité de gouvernance et de mise en candidature le 5 avril 2018.

*** M. Harquail a été nommé membre du Conseil d'administration et du comité d'audit et de révision le 5 avril 2018.

**** M^{me} Huber est devenue membre du comité d'évaluation des risques le 5 avril 2018.

***** M. Orsino a cessé d'être membre du comité de gouvernance et de mise en candidature et est devenu membre du comité d'évaluation des risques le 5 avril 2018.

Trimestre	Sujet	Public cible (Conseil/ comité)	Babiak	Brochu	Broderick**	Cope	Edwards*	Eichenbaum	Farmer	Harquail	Huber	La Flèche	Mitchellmore	Orsino	Prichard*	Wilson III
T4 2018	Perspectives de l'investisseur à propos du secteur bancaire	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Présentations de fond : secteur du cannabis; produits de titres de capitaux propres mondiaux; produits structurés mondiaux; règlements et paiements	Comité d'évaluation des risques			✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

* Y a assisté en tant que membre du comité d'audit et de révision.

** M. Broderick a été nommé membre du Conseil d'administration et du comité d'évaluation des risques le 27 août 2018.

En 2013, le comité de gouvernance et de mise en candidature a supervisé la mise en œuvre d'un programme de formation des administrateurs en ligne (application d'apprentissage du Conseil), élaboré conjointement avec L'Académie de la Banque, qui consiste en une formation didactique autonome donnée au moyen d'un support électronique. Lancée en avril 2013, cette application répond aux besoins en matière de formation permanente dans les domaines du secteur financier et des risques étant donné la complexité et l'évolution constante du rôle du Conseil d'administration de la Banque. En 2018, l'application d'apprentissage du Conseil a été revue pour satisfaire aux attentes des apprenants modernes et procurer au Conseil d'administration une plus grande variété de ressources d'apprentissage portant sur un plus grand nombre de sujets plus fréquemment. Cette application porte sur six sujets principaux : 1) le secteur financier; 2) le client; 3) le risque; 4) la réglementation; 5) le changement et 6) le personnel.

Dans le cadre de la révision de cette plateforme, les administrateurs reçoivent du matériel didactique provenant de l'interne et de l'externe et portant sur chacun des six sujets énumérés ci-dessus. Le contenu est organisé par des experts en la matière provenant de divers secteurs de la Banque. Les experts en la matière et les fournisseurs de contenu jouent également un rôle dans le contexte pour la façon dont le matériel est présenté. L'application d'apprentissage est mise à jour chaque trimestre par l'ajout de nouvelles ressources portant sur d'autres questions liées aux six sujets principaux et les priorités stratégiques de la Banque. L'an dernier, les administrateurs ont reçu le matériel didactique suivant par l'intermédiaire de l'application d'apprentissage du Conseil :

Matériel interne ou externe	Sujet	Public cible
Interne	<p><i>Bureau de lutte contre le blanchiment d'argent</i></p> <ul style="list-style-type: none"> The Washing Machine (bulletins mensuels) <p><i>Audit interne</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Aperçu de l'audit interne <p><i>Responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Information sur les changements climatiques et recommandations du Conseil de stabilité financière <p><i>Technologie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Faire progresser notre avenir numérique Comment BMO accélère le progrès grâce aux technologies <p><i>Présentation de fond</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Securitization Primer 	Tous les membres du Conseil

Matériel interne ou externe	Sujet	Public cible
Externe	<p><i>Tendances dans le secteur</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les technologies dans les services financiers à compter de 2020 : savoir composer avec les perturbations • Aperçu des services financiers en 2018 <p><i>Tendances dans le secteur bancaire</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Les 10 tendances les plus populaires dans le secteur des services bancaires aux particuliers et les prédictions pour 2018 <p><i>Données et analyse</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Intelligence artificielle : indice d'intelligence artificielle • Mégadonnées : Biting the Data Management Bullet at GlaxoSmithKline • Automatisation des petits processus (robotique) : The Evolution of AI and Robotics Will be Amazing (and Painful) • L'automatisation des petits processus (robotique) : Setting the Table for Data Science and AI at Bank of Montreal <p><i>Perturbateurs du secteur</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • You will lose your job to a robot – and sooner than you think <p><i>Expérience des employés</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • The Future at Work : How Artificial Intelligence will Transform the Employee Experience <p><i>Diversité et inclusion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Black on Bay Street : Hadiya Roderique Had it All. But Still Could Not Fit In. • Everyday Heroes : Catalyst CEO Champions for Change <p><i>Leadership</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Character Matters : Character dimensions' impact on leader performance and outcomes 	Tous les membres du Conseil

Les formations obligatoires et recommandées suivantes ont également été mises à la disposition de l'ensemble du Conseil sur l'application d'apprentissage du Conseil :

- Essentials of Risk Management
- AML Training for the Board of Directors
- Volcker Rule Essentials for the Board of Directors

En outre, les administrateurs sont encouragés à participer à des séminaires de formation pertinents qui ont lieu à l'extérieur de nos bureaux, ce que plusieurs ont fait en 2018.

Grille des compétences

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

	Babiak	Brochu	Broderick	Cope	Edwards	Eichenbaum	Farmer	Harquail	Huber	La Flèche	Mitchellmore	Orsino	Pritchard	Wilson III
Leadership ¹⁾	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience auprès d'autres conseils ²⁾	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Services financiers ³⁾	✓		✓		✓	✓	✓		✓					✓
Comptabilité et finances ⁴⁾	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions ⁵⁾	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion des risques ⁶⁾	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ressources humaines ⁷⁾	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Responsabilité sociétale/développement durable ⁸⁾	✓	✓		✓				✓		✓	✓	✓	✓	
Droit ⁹⁾					✓					✓			✓	
Planification stratégique ¹⁰⁾	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Commerce de détail ¹¹⁾	✓	✓		✓	✓				✓	✓		✓		
Technologies de l'information et sécurité ¹²⁾	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓			✓
Politiques publiques ¹³⁾	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓				✓	

- 1) Expérience en tant que membre de la haute direction/dirigeant 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) Expérience dans la surveillance, la consultation ou l'exploitation dans le secteur des services financiers acquise à un autre titre qu'administrateur de la Banque.
- 4) Connaissances et expérience dans la comptabilité et l'information financière et le financement d'entreprises ainsi que connaissance des contrôles financiers/comptables internes, des principes comptables généralement reconnus du Canada ou des États-Unis et/ou des Normes internationales d'information financière.
- 5) Expérience dans les services bancaires d'investissement ou les fusions et acquisitions.
- 6) Connaissances et expérience dans les contrôles des risques internes ainsi que l'évaluation et la communication des risques.
- 7) Expérience dans les programmes d'avantages sociaux, de retraite et de rémunération (en particulier, les programmes de rémunération de cadres).
- 8) 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.
- 9) 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.
- 10) Expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une orientation stratégique d'une grande entreprise.
- 11) Expérience en tant que membre de la haute direction au sein d'une importante société de produits, de services ou de distribution.
- 12) Expérience ou connaissances liées aux besoins en matière de technologies de l'information et de sécurité d'une importante organisation.
- 13) Expérience dans le fonctionnement du gouvernement et les politiques publiques.

Rémunération et relevé des présences des administrateurs

Rémunération des administrateurs – exercice 2018

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

Description de la rémunération ¹⁾	Montant
Honoraires annuels (y compris la participation à un comité)	215 000 \$ (140 000 \$ sous forme de DDVA et 75 000 \$ en espèces) ²⁾
Rémunération pour la participation à chaque comité supplémentaire en sus de la participation à un comité	15 000 \$
Rémunération pour chaque réunion extraordinaire du Conseil en sus de cinq réunions par année	2 000 \$
Rémunération pour chaque assemblée extraordinaire d'un comité en sus de cinq réunions par année	1 500 \$
Honoraires des présidents :	
Conseil	425 000 \$ par année (175 000 \$ sous forme de DDVA et 250 000 \$ en espèces) ²⁾³⁾
Comité d'audit et de révision	50 000 \$ par année
Comité de gouvernance et de mise en candidature	35 000 \$ par année ⁴⁾
Comité des ressources humaines	50 000 \$ par année
Comité d'évaluation des risques	50 000 \$ par année
Les administrateurs reçoivent une allocation annuelle pour frais de déplacement de 20 000 \$ si leur résidence principale est i) située à au moins deux fuseaux horaires de Toronto ou ii) à l'extérieur des frontières canadiennes. ⁵⁾	

- 1) Nous ne versons une rémunération qu'aux administrateurs non-salariés. Nous leur remboursons également les frais qu'ils engagent dans l'exercice de leurs fonctions en tant qu'administrateurs.
- 2) Sous réserve du choix par les administrateurs de recevoir la totalité ou une partie de leurs honoraires en espèces sous forme de DDVA (droits différés à la valeur d'actions) ou d'actions supplémentaires – se reporter ci-après.
- 3) Cette somme comprend les honoraires annuels reçus en tant qu'administrateur et tous les honoraires reçus en tant que membre d'un comité. Les honoraires annuels du président du Conseil sont passés de 400 000 \$ à 425 000 \$ en date du 1^{er} mai 2018.
- 4) Les honoraires annuels du président du comité de gouvernance et de mise en candidature sont passés de 25 000 \$ à 35 000 \$ en date du 1^{er} mai 2018.
- 5) L'allocation annuelle pour frais de déplacement est passée de 15 000 \$ à 20 000 \$ en date du 1^{er} mai 2018.

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

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

Les administrateurs doivent recevoir au moins 140 000 \$ de leur rémunération annuelle de 215 000 \$ sous forme de DDVA. Le président du Conseil doit recevoir au moins 175 000 \$ de sa rémunération annuelle de 425 000 \$ sous forme de DDVA. Les administrateurs peuvent également choisir de recevoir la totalité ou une partie de la tranche en espèces de leur rémunération annuelle sous forme de DDVA ou d'actions supplémentaires. Ce choix s'applique également aux honoraires versés aux présidents et aux membres des comités, aux allocations de présence aux réunions extraordinaires et aux allocations de déplacement. Pour 2018, tous les administrateurs non-salariés qui ont siégé au cours de l'exercice 2018 ont choisi de recevoir la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA, sauf M^{me} Huber, qui a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération non fondée sur des titres de capitaux propres sous forme d'actions.

Actions et DDVA appartenant à des administrateurs non-salariés

7 février 2019 :

- nombre total d'actions : 161 911
- nombre total de DDVA : 453 644
- valeur totale des actions : 15 728 035 \$
- valeur totale des DDVA : 44 066 978 \$
- valeur totale des actions et des DDVA : 59 795 013 \$

(d'après le cours de clôture des actions à la TSX de 97,14 \$ le 7 février 2019).

Au 31 octobre 2018, tous les administrateurs non-salariés satisfaisaient aux exigences minimales en matière de propriété d'actions, sauf M^{me} Huber, qui s'est jointe au Conseil le 5 avril 2017 et M. Broderick, qui s'y est joint le 27 août 2018.

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

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

Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2018

Le tableau suivant présente la rémunération versée par la Banque et BMO Financial Corp. aux administrateurs non-salariés qui ont agi à titre d'administrateurs pendant l'exercice 2018.

Administrateur	Rémunération versée aux administrateurs (\$)		Rémunération versée aux présidents (\$)	Honoraires supplémentaires versés aux membres des comités (\$)	Frais de déplacement (\$) ⁷⁾	Autres honoraires (\$)	Total (\$)	Tranche des honoraires versée en espèces reçue sous forme de DDVA (%)	Valeur totale des DDVA acquis ou gagnés (\$) ¹⁾
	En espèces (\$)	Rémunération fondée sur des actions (DDVA) (\$)							
Janice M. Babiak ²⁾	75 000	140 000	28 562 ²⁾	15 000	17 500		276 062	100	276 062
Sophie Brochu	75 000	140 000					215 000	100	215 000
Craig Broderick ³⁾	13 401	24 887			5 000		43 288	100	43 288
George A. Cope	75 000	140 000		15 000			230 000	100	230 000
Christine A. Edwards ²⁾	75 000	140 000	30 000 ³⁾	30 000	17 500		292 500	100	292 500
Martin S. Eichenbaum	75 000	140 000		15 000	17 500		247 500	100	247 500
Ronald H. Farmer ²⁾	75 000	140 000	50 000	30 000			295 000	100	295 000
David Harquail ³⁾	42 838	80 271					123 110	100	123 110
Linda S. Huber	75 000	140 000		8 569 ⁴⁾	17 500		241 069	0 ⁴⁾	140 000
Eric R. La Flèche	75 000	140 000					215 000	100	215 000
Lorraine Mitchelmore	75 000	140 000		15 000	17 500		247 500	100	247 500
Philip S. Orsino ²⁾	75 000	140 000	21 130	15 000			251 130	100	251 130
J. Robert S. Prichard ²⁾	—	—	412 500 ⁵⁾			180 148 ⁶⁾	592 648	100	592 648
Don M. Wilson III ²⁾	75 000	140 000	50 000	30 000	17 500		312 500	100	312 500
Total								Total des honoraires versés sous forme de DDVA : 3 481 237 \$	
								Total des honoraires versés sous forme d'actions : 101 069 \$	
								Total des honoraires versés en espèces : 0	

- 1) Comprend la valeur, à la date d'octroi, de la rémunération versée au cours de l'exercice 2018 sous forme de DDVA, mais non les dividendes versés au cours de l'exercice 2018 sous forme de DDVA supplémentaires à l'égard du nombre total de DDVA détenu et accumulé par chaque administrateur en 2018 et durant la période où il a siégé au Conseil.
- 2) M^{me} Edwards est présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature. M. Farmer est président du comité des ressources humaines. Dans le cadre de la planification de la relève du président du comité, M. Orsino a démissionné de ses fonctions de président du comité d'audit et de révision, et M^{me} Babiak a été nommée présidente du comité d'audit et de révision, dans les deux cas en date du 5 avril 2018. M. Prichard est président du Conseil et M. Wilson, président du comité d'évaluation des risques.
- 3) En date du 27 août 2018, M. Broderick a été nommé membre du Conseil d'administration et membre du comité d'évaluation des risques. En date du 5 avril 2018, M. Harquail a été élu membre du Conseil d'administration et nommé membre du comité d'audit et de révision.
- 4) En date du 5 avril 2018, M^{me} Huber a été nommée membre du comité d'évaluation des risques. M^{me} Huber a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération non fondée sur des titres de capitaux propres (101 069 \$ au total durant l'exercice 2018) sous forme d'actions.
- 5) La rémunération annuelle du président du Conseil est passée de 400 000 \$ à 425 000 \$ en date du 1^{er} mai 2018. Cela comprend la rémunération annuelle reçue à titre d'administrateur et toute la rémunération reçue à titre de membre de comités. Le président du Conseil reçoit au moins 175 000 \$ de sa rémunération annuelle de 425 000 \$ sous forme de DDVA.
- 6) M. Prichard a touché une rémunération de 139 873 \$ US en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur de BMO Financial Corp. Cette somme a été versée en dollars américains et convertie en dollars canadiens aux fins des présentes, au taux de change applicable aux dates d'octroi suivantes : 1,00 \$ US = 1,2419 \$ CA au 16 janvier 2018; 1,00 \$ US = 1,2579 \$ CA au 16 avril 2018; 1,00 \$ US = 1,3166 \$ CA au 12 juillet 2018 et 1,00 \$ US = 1,2993 \$ CA au 15 octobre 2018. M. Prichard a choisi de recevoir l'intégralité de cette somme sous forme de DDVA.
- 7) L'allocation annuelle pour frais de déplacement est passée de 15 000 \$ à 20 000 \$ en date du 1^{er} mai 2018.
- 8) La rémunération annuelle du président du comité de gouvernance et de mise en candidature est passée de 25 000 \$ à 35 000 \$ en date du 1^{er} mai 2018.

Rémunération versée par les filiales/entités du même groupe

À l'occasion, les administrateurs non-salariés de la Banque agissent à titre d'administrateurs de filiales et d'entités du même groupe que la Banque. Ils reçoivent une rémunération en contrepartie de leurs services et sont remboursés des frais de déplacement et des autres frais engagés pour assister aux réunions du Conseil et des comités. Durant l'exercice 2018, M. Prichard était le seul administrateur non-salarié de la Banque qui a été rémunéré en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur d'une filiale de la Banque ou d'une entité du même groupe qu'elle. M. Prichard a siégé au conseil d'administration de BMO Financial Corp., notre société de portefeuille bancaire américaine. La rémunération versée aux administrateurs de BMO Financial Corp. est passée de 135 000 \$ US par exercice à 165 000 \$ US par exercice le 1^{er} septembre 2018. M. Prichard a choisi de recevoir sa rémunération annuelle, soit 139 973 \$ US, sous forme de DDVA aux termes d'un régime offert aux administrateurs de BMO Financial Corp.

Relevé des présences des administrateurs pour l'exercice 2018

Le tableau ci-après présente un relevé sommaire des présences des administrateurs pour l'exercice 2018.

Sommaire des présences des administrateurs	Conseil (13 réunions)		Comité d'audit et de révision (6 réunions)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (5 réunions)		Comité des ressources humaines (7 réunions)		Comité d'évaluation des risques (8 réunions)		TOTAL
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	%
BABIAK ⁽¹⁾	13	100	6	100	2	100	-	-	4	100	100
BROCHU	13	100	6	100	-	-	-	-	-	-	100
BRODERICK ⁽²⁾	3	100	-	-	-	-	-	-	2	100	100
COPE	13	100	-	-	5	100	6	86	-	-	96
EDWARDS ⁽³⁾	13	100	-	-	5	100	7	100	8	100	100
EICHENBAUM	13	100	6	100	-	-	-	-	8	100	100
FARMER	13	100	-	-	5	100	7	100	8	100	100
HARQUAIL ⁽⁴⁾	7	100	3	100	-	-	-	-	-	-	100
HUBER ⁽⁵⁾	13	100	6	100	-	-	-	-	4	100	100
LA FLÈCHE	13	100	-	-	-	-	-	-	8	100	100

Sommaire des présences des administrateurs	Conseil (13 réunions)		Comité d'audit et de révision (6 réunions)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (5 réunions)		Comité des ressources humaines (7 réunions)		Comité d'évaluation des risques (8 réunions)		TOTAL
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	%
MITCHELMORE	13	100	-	-	-	-	7	100	8	100	100
ORSINO ⁷⁾⁸⁾	13	100	6	100	3	100	-	-	4	100	100
PRICHARD ⁴⁾	13	100	-	-	5	100	7	100	8	100	100
WHITE ⁹⁾	13	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100
WILSON III	12	92	-	-	5	100	7	100	8	100	97
Pourcentage moyen		99,5 %		100 %		100 %		98 %		100 %	99,5 %

Notes

- 1) En date du 5 avril 2018, M^{me} Babiak a cessé d'être membre du comité d'évaluation des risques. Toutefois, elle est une invitée de ce comité.
- 2) En date du 5 avril 2018, M^{me} Babiak est devenue membre du comité de gouvernance et de mise en candidature.
- 3) En date du 27 août 2018, M. Broderick est devenu membre du Conseil d'administration et du comité d'évaluation des risques.
- 4) M^{me} Edwards et M. Prichard ont assisté aux réunions du comité d'audit et de révision en tant qu'invités.
- 5) En date du 5 avril 2018, M. Harquail est devenu membre du Conseil d'administration et du comité d'audit et de révision.
- 6) En date du 5 avril 2018, M^{me} Huber est devenue membre du comité d'évaluation des risques.
- 7) En date du 5 avril 2018, M. Orsino est devenu membre du comité d'évaluation des risques.
- 8) En date du 5 avril 2018, M. Orsino a cessé d'être membre du comité de gouvernance et de mise en candidature.
- 9) M. White a assisté aux réunions en tant qu'invité des comités respectifs en 2018.

Information supplémentaire au sujet des administrateurs

À la connaissance de la Banque, au 7 février 2019 ou au cours des 10 dernières années, aucun candidat à un poste d'administrateur de la Banque :

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

Gouvernance

La Banque de Montréal adhère à des normes élevées en matière de gouvernance qui reflètent à la fois les exigences juridiques et réglementaires applicables et les pratiques exemplaires émergentes. Nous estimons qu'une saine gouvernance constitue le fondement d'un comportement en affaires responsable envers nos principales parties prenantes. Pour une analyse détaillée de nos pratiques en matière de gouvernance, veuillez vous reporter à l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance qui figure aux pages 37 et suivantes.

La présente rubrique renferme les rapports du comité d'audit et de révision, du comité de gouvernance et de mise en candidature, du comité des ressources humaines et du comité d'évaluation des risques, qui résumant la responsabilité des comités du Conseil tout en faisant ressortir leurs principales réalisations en 2018.

Rapport du comité d'audit et de révision

Membres : Jan Babiak (présidente) (nommée présidente en date du 5 avril 2018), Sophie Brochu, Martin Eichenbaum, David Harquail, Linda Huber et Philip Orsino

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

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

Faits saillants en 2018

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

Information financière et contrôles internes

- il a recommandé au Conseil d'approuver les états financiers consolidés préparés en conformité avec les Normes internationales d'information financière ainsi que le rapport de gestion connexe, les communiqués financiers et la notice annuelle;
- il a évalué le caractère approprié de l'information comptable et financière de la Banque ainsi que l'efficacité du cadre de contrôles internes de la Banque, durant l'évaluation continue, par le comité, de l'efficacité des fonctions de surveillance de la Banque;
- il a examiné le rapport présenté par un tiers indépendant sur la fonction Finances;
- il a approuvé les normes en matière d'indépendance des auditeurs et la politique de gouvernance financière;
- il a examiné et approuvé le budget et les ressources de la fonction Finances pour l'exercice 2018;
- il a examiné la performance du chef des finances pour l'exercice 2018.

Auditeur interne

- il a examiné l'indépendance et la performance de l'auditeur en chef et de la fonction Audit interne et approuvé le budget et le plan d'audit de cette fonction pour l'exercice 2019, y compris la structure organisationnelle, le plan de ressources et les priorités stratégiques;
- il a recommandé, conjointement avec le comité des ressources humaines, au Conseil d'approuver la nomination d'un nouvel auditeur en chef;
- il a approuvé le mandat de l'Audit interne.

Auditeurs des actionnaires

- il a examiné l'indépendance, y compris les états de service et la performance, des auditeurs des actionnaires, et approuvé le plan d'audit pour l'exercice 2019, y compris les ressources, les compétences et les honoraires versés pour les services d'audit et non liés à l'audit;

- il a examiné et approuvé la rotation des auditeurs des actionnaires et des membres clés de l'équipe;
- il a examiné les attentes des autorités de réglementation envers les comités d'audit et les auditeurs externes;
- il a servi de pilote sur le marché afin d'établir et de surveiller formellement les indicateurs de qualité de l'audit;
- il a procédé à une évaluation annuelle des auditeurs des actionnaires, tel que recommandé par Comptables professionnels agréés Canada/le Conseil canadien sur la reddition de comptes et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire au sujet de la qualité de l'audit.

Questions d'ordre juridique et réglementaire et conformité

- il a examiné l'efficacité des principaux contrôles permettant de gérer les questions juridiques et réglementaires, notamment les rapports sur les faits nouveaux importants en matière de législation et de réglementation, les litiges importants, la conformité avec les lois bancaires et les questions de réglementation, les opérations entre apparentés importantes et le régime de dénonciation de la Banque;
- il a reçu des rapports sur des questions liées aux simulations et à la surveillance de la conformité ainsi que des examens des autorités de réglementation;
- il a surveillé les conditions actuelles du marché ainsi que les modifications législatives et réglementaires ayant une incidence sur les activités de la Banque et la correspondance importante échangée avec les autorités de réglementation;
- il a pris connaissance des rapports de la direction au sujet des ratios de fonds propres réglementaires de la Banque;
- il a examiné le rapport annuel d'entreprise sur le programme de conformité avec la règle Volcker;
- il a examiné le rapport préparé par un tiers indépendant sur la fonction Conformité aux lois et à la réglementation;
- il a examiné des rapports provenant de l'ombudsman et du chef, Éthique et code de conduite;
- il a examiné les rapports périodiques sur les projets de la fonction Technologie et opérations, y compris ceux liés aux risques en matière de sécurité informatique et de cybersécurité et aux plans d'atténuation en évolution, aux principaux projets de la Banque ainsi qu'aux questions liées à la gestion des risques et à la réglementation;
- il a approuvé la charte du comité, le programme d'orientation des nouveaux membres du comité, le mandat de la fonction Conformité, la structure organisationnelle et le budget pour l'exercice 2019, l'énoncé de l'appétence au risque réglementaire, la déclaration de la Banque sur la *Modern Slavery Act* et le *Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance* (le « Rapport ESG ») et *Déclaration annuelle* (la « Déclaration annuelle ») de la Banque;
- il a examiné la performance du conseiller général et du chef de la conformité pour l'exercice 2018.

Mesures relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent/au financement des activités terroristes et aux sanctions connexes (collectivement le « programme de lutte contre le blanchiment d'argent »)

- il a examiné l'efficacité des contrôles, objectifs et résultats clés du programme de lutte contre le blanchiment d'argent, y compris les rapports sur l'évolution du contexte législatif et réglementaire, le résultat des examens des autorités de réglementation ainsi que les audits, la formation, la vérification diligente envers les clients, la conformité aux sanctions, l'évaluation des risques et les obligations d'information;
- conjointement avec le comité d'évaluation des risques, il a examiné le rapport préparé par un tiers indépendant sur la fonction Risque d'entreprise (y compris la lutte contre le blanchiment d'argent);
- il a approuvé la politique sur le programme de lutte contre le blanchiment d'argent, le mandat du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent et l'énoncé de l'appétence aux risques liés à la lutte contre le blanchiment d'argent;
- il a examiné et approuvé le rapport annuel, la stratégie et le budget du programme de lutte contre le blanchiment d'argent global pour l'exercice 2019;
- il a examiné la performance du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent pour l'exercice 2018.

Surveillance des filiales

- il a continué d'agir à titre de comité d'audit et de révision des filiales désignées de la Banque de Montréal;
- il a recommandé, aux fins d'approbation par les conseils des filiales désignées, les états financiers consolidés des filiales désignées de la Banque de Montréal.

Le comité a soutenu son président durant sa période d'entrée en fonction au cours de l'exercice 2018.

Le comité a rencontré périodiquement, en privé et en l'absence de la direction, les auditeurs des actionnaires, l'auditeur en chef, le chef des finances, le conseiller général, le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent et le chef de la conformité, et le président du comité a rencontré en privé le chef, Technologie et opérations ainsi que le chef, Sécurité de l'information à différents moments durant l'année. Le comité a également tenu deux réunions conjointes avec le comité d'évaluation des risques.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2018. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à <https://www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance/selectionner-les-documents>.

La présidente,



Jan M. Babiak

Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature

Membres : Christine Edwards (présidente), Jan Babiak, George Cope, Ron Farmer, Robert Prichard et Don Wilson III

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

Faits saillants en 2018

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

Évaluation des administrateurs et composition du Conseil

- il a évalué la composition, la taille, la durée d'occupation du poste et les compétences du Conseil, de ses comités et des membres de ses comités;
- il a entrepris l'évaluation annuelle de l'efficacité du président du Conseil, du Conseil, des présidents des comités du Conseil et de chaque comité du Conseil et s'est assuré que le processus d'évaluation actuel était toujours approprié et efficace. Avec l'aide des résultats de ce processus d'évaluation, il a élaboré les objectifs annuels du président du Conseil et du président du comité;
- il a surveillé le processus selon lequel le président du Conseil et chaque président d'un comité du Conseil ont établi des objectifs annuels qui sont utilisés dans le cadre des évaluations annuelles susmentionnées;
- il a surveillé le processus d'évaluation par les pairs pour tous les administrateurs existants et examiné les résultats globaux;
- il a recommandé un candidat à l'élection des administrateurs qui se tiendra à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque et recommandé la candidature des membres et des présidents des comités du Conseil, y compris des changements à cet égard durant l'exercice;
- il a procédé à l'évaluation annuelle des compétences et de l'expérience du comité des ressources humaines en 2018;
- il a évalué l'efficacité de la séance stratégique de la Banque.

Engagement à l'égard de la gouvernance

- il a examiné le système de gouvernance de la Banque afin de s'assurer de la conformité aux exigences légales et réglementaires applicables. Vous trouverez une description complète des pratiques en matière de gouvernance de la Banque dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance qui figure aux pages 37 et suivantes de la présente circulaire ou à www.bmo.com/gouvernance;
- il a examiné les changements importants apportés aux règles et aux règlements en matière de gouvernance et en a évalué l'incidence sur la Banque;
- il a évalué l'indépendance, la participation en actions et la présence aux réunions de chaque administrateur et supervisé le processus d'évaluation de la qualification des administrateurs, conformément aux règlements applicables;

- il a comparé les pratiques de la Banque en matière de gouvernance aux nouvelles pratiques exemplaires, y compris les questions d’engagement de la part des actionnaires et du Conseil, ainsi que la qualité et la quantité de la documentation destinée au Conseil et à ses comités et des présentations de la direction;
- il a examiné les lignes directrices en matière de communications du Conseil;
- il a évalué les propositions soumises par les actionnaires pour l’assemblée annuelle des actionnaires de la Banque;
- il a approuvé les documents de la Banque liés à la gouvernance (notamment le mandat du Conseil, les chartes du comité et des autres comités du Conseil, les descriptions de fonctions ainsi que les lignes directrices concernant l’approbation et la surveillance du Conseil et la politique connexe);
- il a examiné les pratiques du Conseil à la lumière des lignes directrices en matière de gouvernance modifiées du BSIF.

Formation des administrateurs

- il a coordonné les discussions qui ont été tenues aux fins de formation des administrateurs sur différents enjeux, y compris les technologies, la cybersécurité et l’analyse de données;
- il a continué d’élaborer, conjointement avec l’Académie de la Banque, le programme de formation des administrateurs en ligne, qui consiste en une formation didactique donnée au moyen d’un support électronique et en un programme d’apprentissage autonome, et il a continué de l’utiliser efficacement;
- il a examiné et mis à jour les programmes d’orientation destinés aux nouveaux administrateurs et aux membres de comités du Conseil ainsi qu’appliqué et surveillé les progrès concernant l’orientation de deux nouveaux membres du Conseil;
- il a supervisé un programme de séances d’information approfondies sur les technologies de l’information (y compris les sociétés de technologie financière) et la sécurité de l’information afin de soutenir le Conseil d’administration dans sa responsabilité de surveillance des technologies et de la stratégie;
- il a élaboré pour 2018-2019 un programme portant sur les tendances futures en matière de technologies et de données, l’expérience client, la numérisation, la gestion du risque lié aux TI et l’incidence des investissements dans les TI.

Surveillance des filiales

- il a examiné le cadre des entités juridiques de la Banque qui régit la surveillance de la gouvernance des filiales.

Planification de la relève et rémunération des administrateurs

- il a entrepris un processus de recherche rigoureux afin de trouver et de recommander deux nouveaux candidats au Conseil, dont l’un a été élu à l’assemblée annuelle des actionnaires tenue le 5 avril 2018 et l’autre s’est joint au Conseil le 27 août 2018, tout en s’assurant de respecter la ligne directrice E-17 du BSIF;
- il a effectué l’examen annuel de la rémunération des administrateurs et proposé d’apporter des modifications à la rémunération du président du Conseil et à la rémunération du président du comité de gouvernance et de mise en candidature aux fins d’harmonisation avec le marché. Il a soutenu le nouveau président du comité d’audit et de révision durant sa période d’entrée en fonction.

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

Le comité estime s’être acquitté de son mandat pour l’exercice clos le 31 octobre 2018. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à <https://www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance/selectionner-les-documents>.

La présidente,



Christine A. Edwards

Rapport du comité des ressources humaines

Membres : Ron Farmer (président), George Cope, Christine Edwards, Lorraine Mitchelmore, Robert Prichard et Don Wilson III

Conformément au mandat de ce comité, les membres de ce dernier doivent avoir, ou acquérir dans un délai raisonnable après leur nomination, une solide compréhension des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération de manière à pouvoir pleinement contribuer à l'atteinte des objectifs du comité. Le comité de gouvernance et de mise en candidature a procédé à un examen annuel de la composition du comité en août 2018 et conclu qu'il possédait un niveau de compétences et d'expérience approprié en matière de gestion des risques d'institutions financières et de pratiques de rémunération.

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

Faits saillants en 2018 :

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

Compétences et planification de la relève

- il a soutenu l'évolution de la structure de BMO en mettant sur pied le modèle d'exploitation du groupe Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord, en simplifiant la structure de gouvernance américaine et en créant Initiatives stratégiques, infrastructure et innovation, un nouveau groupe axé sur l'innovation;
- il a examiné les hauts dirigeants de BMO actuels et futurs, notamment les plans de relève du chef de la direction et des membres de la haute direction, ainsi que les engagements et les progrès et réalisations en matière de développement du leadership;
- il a nommé de nouveaux dirigeants à des fonctions clés dans le cadre de notre planification de la relève, notamment le chef, Technologie et opérations, le chef, Gestion globale des risques et le chef, BMO Marchés des capitaux;
- il a fait des progrès importants en ce qui a trait aux objectifs de représentation de la main-d'œuvre en 2018 et atteint nos objectifs de représentation de 2020 pour ce qui est de l'égalité des genres et des minorités;
- il a continué d'organiser des rencontres entre des membres du Conseil et des dirigeants d'entreprise clés;
- il a examiné les résultats du sondage annuel sur l'engagement des employés ainsi que nos résultats dans ce domaine par rapport à ceux d'autres sociétés de premier plan.

Surveillance de la rémunération et gouvernance

- il a effectué un examen approfondi du régime incitatif à l'intention des cadres et s'est engagé à concevoir des modifications pour l'exercice 2019;
- il a confirmé auprès d'un conseiller indépendant que les programmes de rémunération existants de BMO demeurent harmonisés avec le cadre d'appétence au risque de la Banque, les principes du Conseil de stabilité financière en matière de saines pratiques de rémunération (*Principles for Sound Compensation Practices*), ainsi que les exigences du BSIF et d'autres territoires dans lesquels BMO exerce des activités;
- il a travaillé avec le comité des ressources humaines de BMO Financial Corp. (U.S.) afin de confirmer que ses programmes de rémunération sont conformes aux lignes directrices de la Réserve fédérale américaine intitulées *Guidance on Sound Incentive Compensation Policies*;
- il a examiné les régimes de rémunération incitatifs du secteur des ventes au détail existants ainsi que l'examen conjoint des pratiques de vente au détail de six des banques canadiennes effectué par l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) et le BSIF;
- il a examiné les pratiques en matière de cessation d'emploi et de départ à la retraite des cadres de BMO;
- il a examiné la performance et l'indépendance du conseiller en rémunération indépendant du comité;
- il a rencontré des conseillers des actionnaires et des investisseurs institutionnels afin de discuter du programme et des pratiques de rémunération de BMO.

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

- il a examiné les rapports sur la rémunération à la performance du chef de la direction et déterminé que la rémunération du chef de la direction est harmonisée avec la performance de la Banque et la performance individuelle;

- il a évalué la performance du chef de la direction par rapport à ses objectifs pour le dernier exercice, examiné l'évaluation avec le Conseil et recommandé sa rémunération aux membres indépendants du Conseil aux fins d'approbation;
- il a examiné les évaluations de performance annuelle soumises par le chef de la direction à l'égard des plus hauts dirigeants de BMO et approuvé leur rémunération et celle des chefs des fonctions de surveillance;
- il a examiné et approuvé la rémunération incitative des employés et cadres les mieux rémunérés.

Autres questions stratégiques

- il a approuvé les cibles de performance relatives aux régimes incitatifs des cadres pour l'exercice 2019 afin d'assurer l'harmonisation continue avec la stratégie d'affaires de BMO, ses objectifs annuels et une saine gouvernance;
- il a amélioré l'information que nous publions dans l'analyse de la rémunération au sujet de la façon dont les questions environnementales, sociales et de gouvernance sont prises en considération dans les processus de prise de décisions au sujet de la rémunération annuelle de BMO;
- il a examiné le cadre relatif à l'équité salariale de BMO et une analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans les principaux secteurs géographiques où BMO exerce des activités.

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

Vous trouverez notre mandat dans notre charte affichée à <https://www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance/selectionner-les-documents>. Nous estimons nous être acquittés de notre mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2018.

Le président,



Ron Farmer

Rapport du comité d'évaluation des risques

Membres : Don Wilson III (président), Craig Broderick, Christine Edwards, Dr Martin Eichenbaum, Ronald H. Farmer, Eric La Flèche, Linda Huber, Lorraine Mitchelmore, Philip Orsino et Robert Prichard

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

Faits saillants en 2018

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

Cadre d'appétence au risque et gouvernance

- il a examiné et recommandé au Conseil d'approuver le cadre d'appétence au risque, y compris l'énoncé d'appétence au risque et les mesures des risques clés;
- il a examiné les limites d'exposition proposées devant être déléguées au chef de la direction et recommandé au Conseil de les approuver;
- il a examiné et approuvé les priorités stratégiques, le budget et le plan de ressources de la fonction de gestion des risques de la Banque;
- il a formulé des commentaires sur la planification de la relève du chef, Gestion globale des risques;
- il a examiné la candidature du chef, Gestion globale des risques et, conjointement avec le comité des ressources humaines, il a recommandé au Conseil sa nomination;
- il a demandé à des conseillers externes indépendants de rédiger un rapport sur la fonction des risques et il a examiné ce rapport.

Repérage et gestion des risques

- il s'est engagé dans des discussions approfondies avec la direction sur les stratégies en matière de gestion et d'évaluation de risques liées aux activités et aux produits clés lors de chacune de ses réunions;
- il a examiné et approuvé le plan d'évaluation de la suffisance du capital, y compris les résultats des simulations de crise et la limite du capital économique d'entreprise et surveillé la situation de capital trimestrielle de la Banque;
- il a examiné les résultats et implications des simulations de crise dans des secteurs particuliers et à l'échelle de l'entreprise;
- il a examiné les processus de gestion du risque de crédit, de marché, de modèle, de liquidité et de financement ainsi que du risque opérationnel et son cadre de gestion du risque d'entreprise, y compris les attestations trimestrielles, pour ces risques;
- il a évalué régulièrement le profil de la Banque en matière de risque de crédit, de marché, de liquidité et de financement eu égard à l'énoncé d'appétence au risque et aux limites d'exposition approuvées;
- il a examiné la qualité et le rendement du portefeuille de crédit, notamment les prêts à surveiller et prêts douteux ainsi que les provisions et allocations pour pertes sur créances;
- il a discuté des principaux risques et des risques émergents, notamment les risques liés à l'information et à la cybersécurité, au marché immobilier, aux relations commerciales, à la géopolitique et à la dette des ménages;
- il a évalué la performance par rapport aux mesures des risques clés et examiné les plans d'action de la direction;
- il s'est engagé avec la direction dans des discussions au sujet des attentes des autorités de réglementation et des pratiques exemplaires du secteur dans des domaines de risque particuliers à l'intérieur du cadre de gestion du risque d'entreprise.

Respect des politiques internes en matière de gestion des risques

- il a discuté des politiques internes liées aux risques et des limites relatives aux risques applicables et il les a approuvées;
- il a approuvé des modifications à certaines limites relatives aux risques afin de soutenir des opérations proposées comportant un risque important;
- il a approuvé, ratifié ou examiné les risques qui excédaient les limites relatives aux risques prescrites.

Conformité aux exigences réglementaires

- il s'est engagé périodiquement dans des discussions avec les autorités de réglementation sur les risques clés inhérents à la Banque;
- il a examiné avec la direction les communications avec les autorités de réglementation et discuté de plans d'action avec elle;
- il a approuvé le programme global d'assurance;
- il a approuvé le rapport annuel sur l'impartialité et examiné le cadre de gouvernance connexe;
- il a évalué la performance du chef de la gestion globale des risques pour l'exercice 2018 et approuvé son mandat pour l'exercice 2019;
- il a examiné et approuvé au besoin les rapports et présentations qui ont été soumis conformément aux exigences réglementaires.

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

Le comité a également tenu deux réunions conjointes avec le comité d'audit et de révision.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2018. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à <https://www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance/selectionner-les-documents>.

Le président,



Don M. Wilson III

Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

Aperçu

- Nos normes élevées en matière de gouvernance reflètent les pratiques exemplaires émergentes et satisfont aux exigences juridiques et réglementaires applicables ainsi qu'aux règles de la Bourse de Toronto (« TSX »), de la Bourse de New York (« NYSE ») et du NASDAQ ou vont au-delà de celles-ci.
- Nous faisons le suivi des modifications réglementaires et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance et veillons à ce que nos pratiques en matière de gouvernance soient à la fine pointe.
- En 2018, BMO a obtenu un prix pour l'excellence de son information et de ses communications sur la rémunération et ses pratiques exemplaires en matière de gouvernance de filiales de Governance Professionals of Canada.
- BMO a également reçu le Prix d'excellence en information d'entreprise de CPA Canada, et elle a été l'une des quatre sociétés seulement à obtenir le prix Platine décerné par cet organisme.

Survol

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

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

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

APERÇU DE LA GOUVERNANCE

Taille du Conseil	15	Politique sur la durée du mandat des administrateurs	✓
Nombre d'administrateurs indépendants	14	Politique sur les conflits d'intérêts des administrateurs	✓
Tous les membres des comités sont indépendants	✓	Limites applicables à la durée des mandats du président du Conseil et du président d'un comité	✓
Les administrateurs sont élus annuellement	✓	Lignes directrices en matière de propriété d'actions par les administrateurs	✓
Les administrateurs sont élus individuellement (et non en groupe)	✓	Orientation des nouveaux administrateurs	✓
Politique concernant le vote majoritaire pour l'élection des administrateurs	✓	Formation permanente des administrateurs	✓
Vote consultatif annuel sur la démarche en matière de rémunération des cadres	✓	Évaluations régulières du Conseil et de ses comités	✓
Séparation des rôles de président du Conseil et de chef de la direction	✓	Code de conduite ancré dans nos valeurs fondamentales	✓
Politique sur les administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils	✓	Rapport sur les entités juridiques et principales pratiques en matière de gouvernance des filiales	✓
Interdiction pour les administrateurs de couvrir leurs titres de BMO	✓	Interdiction pour les administrateurs non-dirigeants de participer aux régimes d'options d'achat d'actions de BMO	✓
		Politique d'accès aux procurations	✓

I. Structure du Conseil

Aperçu

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

Rôle de notre Conseil

Le Conseil assure la gérance de la direction et des activités de la Banque, y compris l'établissement de directives et la surveillance générale de celles-ci, afin d'accroître la valeur pour les actionnaires. Le mandat du Conseil, qui figure aux pages 52 et 53, énonce les responsabilités générales du Conseil. Les Lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil établissent les fonctions et responsabilités du Conseil et de la direction et précisent la hiérarchie de responsabilité qui existe au sein de la Banque. La *Loi sur les banques* (Canada) exige que certaines questions importantes, comme l'approbation des états financiers et des dividendes, soient approuvées par le Conseil et non déléguées aux comités du Conseil.

Le Conseil surveille les activités des filiales et le comité de gouvernance et de mise en candidature reçoit et examine le rapport annuel sur la structure de l'entité juridique de la Banque.

Le comité de gouvernance et de mise en candidature définit notre démarche en ce qui a trait aux questions de gouvernance. Ce comité examine notre cadre, nos lignes directrices et nos pratiques en matière de gouvernance pour s'assurer qu'elles satisfont aux attentes du secteur et des actionnaires ou vont au-delà de ces attentes, qu'elles respectent la réglementation et qu'elles sont conformes aux pratiques exemplaires.

Composition de notre Conseil

Le Conseil réexamine sa taille tous les ans tandis que le comité de gouvernance et de mise en candidature le fait régulièrement. Au début de 2019, 15 administrateurs siégeaient au Conseil. Pour établir la taille du Conseil, on tient notamment compte de la capacité des membres du Conseil d'assurer un haut niveau d'engagement et d'avoir des discussions de haute qualité avec la direction, du calibre des membres du Conseil et de l'étendue de leurs compétences, du sérieux avec lequel le plan de relève des administrateurs a été établi ainsi que de la capacité d'assurer que les comités du Conseil sont composés d'un nombre suffisant de membres et disposent des compétences requises. Le Conseil a adopté une politique en matière de diversité écrite afin de rendre la gouvernance plus efficace. Ce faisant, le Conseil s'assure de pouvoir s'adjoindre des administrateurs hautement qualifiés provenant de divers milieux et qui reflètent l'évolution de la démographie des marchés dans lesquels la Banque exerce ses activités, le bassin de candidats disponibles et les compétences requises ainsi que la clientèle et le personnel en évolution de la Banque. Un Conseil diversifié nous aide à prendre de meilleures décisions. La politique en matière de diversité vise notamment à faire en sorte que les femmes et les hommes représentent respectivement au moins le tiers des administrateurs indépendants et que le comité de gouvernance et de mise en candidature en tienne compte lors du recrutement de nouveaux membres du Conseil. Le Conseil estime qu'un conseil relativement plus restreint est plus efficace tout en reconnaissant la nécessité de demeurer souple afin de répondre à certains besoins ou de saisir certaines occasions au fur et à mesure qu'elles se présentent. Les 15 administrateurs actuels se présenteront à l'élection qui aura lieu à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2019. Le Conseil est d'avis que sa taille proposée de 15 administrateurs sera appropriée et lui permettra d'exercer efficacement ses activités. Le Conseil comprend actuellement cinq femmes administratrices représentant 35,7 % des 14 administrateurs indépendants.

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

Descriptions des fonctions clés

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

II. Indépendance

Aperçu

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

Indépendance des administrateurs

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

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

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

Darryl White a une relation importante avec la Banque étant donné qu'il est chef de la direction de celle-ci. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le chef de la direction de la Banque doit être membre du Conseil. Tous les autres administrateurs et candidats à l'élection des administrateurs du Conseil qui aura lieu le 2 avril 2019 sont indépendants aucun d'entre eux n'est membre du même groupe que la Banque. En vertu des politiques du Conseil, le nombre d'administrateurs internes est limité à deux.

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

Vous trouverez des renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur aux pages 11 à 18, notamment des renseignements sur les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels ils siègent, la valeur des titres de capitaux propres de la Banque qu'ils détiennent ainsi que leur présence aux réunions du Conseil et de comités au cours de l'exercice 2018.

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature surveille les conseils externes auxquels siègent nos administrateurs afin de déterminer si certaines circonstances pourraient nuire à l'exercice d'un jugement indépendant de la part d'un administrateur et de confirmer que chaque administrateur a suffisamment de

temps à consacrer à ses engagements envers nous. Ce genre de circonstances peuvent se produire lorsque deux membres du Conseil ou plus siègent également au conseil d'une autre société ouverte. Le Conseil a adopté une politique selon laquelle au plus deux administrateurs peuvent siéger au conseil de la même société ouverte sans le consentement préalable du comité de gouvernance et de mise en candidature. Avant de permettre ou d'interdire à plus de deux administrateurs de siéger au même conseil, le comité tient compte de tous les facteurs pertinents, notamment le nombre total de sociétés au conseil desquelles siègent deux d'administrateurs à ce moment-là.

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

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

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

Président du Conseil indépendant

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

Le président du Conseil exerce un leadership auprès des administrateurs et permet d'assurer que le Conseil est indépendant de la direction. À chaque réunion du Conseil, les administrateurs indépendants ont la possibilité de rencontrer le président du Conseil, en l'absence de la direction. Des réunions similaires sont également tenues en dehors des réunions du Conseil et portent sur des sujets tels que la planification de la relève, la gestion des risques et la stratégie. Il est également prévu que chaque comité du Conseil se réunisse en l'absence de la direction.

Le Conseil a un processus de remplacement du président du Conseil. Ce processus est dirigé par le président du Conseil actuel ou, si on envisage de reconduire son mandat, le président du comité de gouvernance et de mise en candidature. Il consiste à cerner les enjeux auxquels la Banque fait face, à effectuer des consultations individuelles avec tous les administrateurs et à établir le processus le plus approprié susceptible de permettre au Conseil de prendre une décision définitive par suite de délibérations et d'un vote si plus d'une personne jouit d'un soutien important. En vertu des politiques actuelles de la Banque, le mandat du président du Conseil a été reconduit de trois ans, avec possibilité de renouvellement pour une période maximale de trois ans. Le mandat du président du Conseil en tant qu'administrateur et président du Conseil a été reconduit pour une période d'un an prenant fin à l'assemblée des actionnaires de 2020 de la Banque.

Autres mécanismes relatifs à l'indépendance

Le président du Conseil et chaque comité peuvent retenir les services de consultants externes, payés par la Banque, sans consulter la direction au préalable. Cela leur permet de recevoir des conseils indépendants au moment où ils le jugent nécessaire. Par ailleurs, aucun membre de notre comité d'audit et de révision ne peut siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes sans l'approbation du Conseil.

III. Orientation et formation permanente

Aperçu

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

Orientation des administrateurs

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

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

Formation permanente des administrateurs

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature, conjointement avec L'Académie de la Banque, a mis sur pied un programme de formation des administrateurs en ligne qui consiste en une formation complète et équilibrée, à savoir une formation didactique donnée au moyen d'un support électronique et un programme d'apprentissage autonome. Le comité de gouvernance et de mise en candidature coordonne également les discussions portant sur différents enjeux. Les activités de formation permanente et de perfectionnement de nos administrateurs qui ont eu lieu en 2018 sont résumées aux pages 19 à 24. Les administrateurs déterminent leurs besoins particuliers en matière de formation permanente dans le cadre de discussions avec la direction, le Conseil et les comités. Les procès-verbaux des réunions du comité sont également remis à tous les administrateurs qui ne siègent pas à celui-ci.

En outre, le Conseil organise des soupers en plus de tenir les réunions du Conseil prévues au calendrier pour satisfaire à nos objectifs de gouvernance en renforçant la collégialité entre les administrateurs et les cadres supérieurs. Dans le cadre de ces soupers, des présentations sont également données sur des sujets importants pour les activités et l'orientation stratégique de la Banque.

IV. Planification stratégique et surveillance des risques

Aperçu

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

Planification stratégique

Le Conseil gouverne et surveille la planification stratégique chez BMO et surveille l'exécution des stratégies. En cette qualité, il examine et approuve nos plans stratégiques, dont les priorités clés, les occasions d'affaires, les risques, la position concurrentielle, les projections financières et d'autres indicateurs de performance pour chacun de nos principaux groupes d'exploitation ainsi que notre fonction Technologie et opérations. Outre les stratégies, le Conseil examine et approuve le plan d'affaires et de capital de la Banque. Le Conseil plénier est saisi de la planification stratégique liée à l'innovation technologique, aux données d'entreprise, à l'analyse, aux stratégies en matière d'intelligence artificielle et à la gouvernance, à la cybersécurité et aux partenariats numériques.

Le Conseil tient une séance stratégique annuelle dans le cadre de laquelle il discute avec la direction de la stratégie actuelle et des modifications qui lui sont apportées par suite de facteurs internes et externes, des nouvelles priorités stratégiques pouvant receler des possibilités de croissance; des risques inhérents à la stratégie actuelle et future et de l'incidence financière de la stratégie recommandée. Cette séance permet aux administrateurs de mieux comprendre les priorités sur le plan de la planification et les progrès réalisés en regard des plans stratégiques. Elle fournit également l'occasion aux administrateurs de donner des commentaires constructifs à la direction sur les plans stratégiques de la Banque et la séance stratégique. À la fin de cette séance stratégique annuelle, le Conseil approuve le plan stratégique de la Banque.

Les administrateurs sont également informés des progrès réalisés à l'égard de nos plans stratégiques, y compris ceux de chacun des principaux groupes d'exploitation, tout au long de l'exercice.

Surveillance des risques

Notre cadre de gestion des risques d'entreprise, approuvé par le Conseil, est constitué d'une structure de gouvernance qui comprend une structure constituée de comités robuste et un ensemble complet de politiques d'entreprise, qui sont approuvées par le Conseil ou ses comités, ainsi que des normes et lignes directrices en matière d'exploitation connexes. Ce cadre de gestion des risques d'entreprise est régi par une structure hiérarchique de comités de gestion et de responsabilités individuelles. Le comité d'évaluation des risques du Conseil examine tous les éléments de notre cadre de gestion des risques afin de pouvoir fournir des indications efficaces pour la gouvernance de nos activités qui nécessitent la prise de risques. Se reporter aux pages 35 et 36 pour obtenir de l'information sur les responsabilités du comité d'évaluation des risques.

Des renseignements supplémentaires au sujet de notre cadre de gestion des risques, y compris les responsabilités en matière de surveillance des risques qui incombent au Conseil et à ses comités, notre appétence au risque, ainsi que nos politiques et restrictions en matière de risque, sont fournis à la rubrique « Gestion globale des risques » qui figure aux pages 78 à 116 de notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2018 (affiché sur notre site Web).

V. Gouvernance des filiales

Aperçu

- *Nous avons un bureau de gouvernance des filiales (« BGF ») qui est chargé de repérer et de mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière de gouvernance de filiales.*
- *Notre cadre de gouvernance des filiales est un élément indispensable dans la gestion des risques.*
- *Nos pratiques en matière de gouvernance des filiales aident le conseil de notre société mère à surveiller les activités des filiales ainsi que la structure organisationnelle de l'entreprise.*
- *En 2017 et en 2018, BMO a reçu un prix pour l'excellence de ses pratiques en matière de gouvernance de filiales de Governance Professionals of Canada.*

Gestion des risques

BMO avait 200 filiales réparties dans 26 territoires au 31 octobre 2018. Une gouvernance des filiales efficace est importante pour nous. Il s'agit d'un outil de gestion des risques essentiel. Notre cadre de gouvernance des filiales est appliqué mondialement et consiste : i) en un cadre applicable aux entités juridiques, ii) en des évaluations des exigences en matière de gouvernance de chaque filiale et iii) en la communication d'information sur les entités juridiques au comité de gouvernance et de mise en candidature. Le cadre applicable aux entités juridiques crée un ensemble de procédures permettant de constituer, d'exploiter et de dissoudre des entités juridiques. Les conseils des filiales ont des structures qui sont conformes avec les lois qui régissent les filiales et ils sont constitués d'administrateurs dirigeants qui sont des cadres, et d'administrateurs non-dirigeants indépendants qualifiés si la loi l'exige ou que la réglementation le recommande. Les candidats aux postes d'administrateur des filiales sont choisis en fonction de leur indépendance par rapport aux activités et des grilles de compétences approuvées par les conseils des filiales. Aux termes de la directive relative à la gouvernance des filiales, chaque filiale est évaluée en fonction de sa complexité et compte tenu de critères qui comprennent notamment les suivants : la taille des actifs, le fait que la filiale est en exploitation ou non, qu'elle fournit des services directement aux clients et/ou qu'elle est réglementée et qu'elle est placée dans l'une des quatre catégories aux degrés de gouvernance ascendants. La directive crée une pratique exemplaire uniforme en matière de gouvernance, assure la surveillance appropriée de chaque entité juridique et fait la promotion de processus de gouvernance sérieux, efficaces et efficaces et clarifie les rôles et responsabilités des administrateurs, des dirigeants et des unités fonctionnelles. Le secrétaire de la filiale travaille en collaboration avec le conseil de la filiale pour mettre en place les outils de gouvernance appropriés pour la filiale et pour la Banque. Les outils de gouvernance et les procédures du conseil sont harmonisés avec ceux du conseil de la société mère.

Surveillance de la société mère

Le BGF soutient la surveillance, par le conseil de BMO, des activités des filiales et de la structure organisationnelle de l'entreprise. Les contrôles adoptés assurent que des renseignements exacts sont fournis au conseil de la société mère. Par exemple, le BGF remet au comité de gouvernance et de mise en candidature un rapport annuel sur les entités juridiques qui comprend de l'information sur les éléments suivants :

- la structure des conseils des filiales;
- des statistiques sur les filiales présentées par groupe d'exploitation, territoire et type d'actifs;
- l'emplacement des succursales, des bureaux de représentation et des agences;
- les filiales créées, renommées, fusionnées et dissoutes au cours de la période d'information, ainsi qu'une explication de la mesure qui a été prise;
- de l'information ponctuelle sur des sujets pertinents comme le bagage des administrateurs non-dirigeants, et la surveillance des succursales de la Banque.

Notre politique relative à l'approbation du Conseil et aux exigences en matière de surveillance ainsi que les lignes directrices connexes exigent que certains renseignements relatifs aux filiales soient transmis à un comité de gestion supérieur ou au Conseil de la Banque.

La surveillance, par le conseil de la société mère, des activités des filiales se fait également par des communications d'entreprise, notamment des séances d'information approfondies sur un secteur d'activité et les activités d'une entité juridique, en lien avec la stratégie d'entreprise globale. En outre, le président du conseil de la société mère et les présidents des comités des conseils des sociétés de portefeuille américaines communiquent régulièrement entre eux.

VI. Conduite professionnelle éthique

Aperçu

- *Notre Code de conduite est ancré dans nos valeurs et décrit nos attentes en matière de comportement éthique.*
- *Nous favorisons une culture éthique en fournissant un environnement où il est possible de soulever des préoccupations sans crainte de représailles.*
- *BMO a été nommée l'une des sociétés les plus éthiques du monde par l'Ethisphere Institute en 2018 et en 2019.*

Code de conduite et d'éthique

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

Un environnement qui permet de s'exprimer et de soulever des préoccupations sans crainte de représailles constitue un élément clé d'une culture éthique. Nous sommes en faveur d'une telle culture et fournissons diverses ressources à nos employés qui leur permettent de soulever des préoccupations. Nous offrons la possibilité aux employés de signaler des violations potentielles par l'intermédiaire d'un service indépendant sécuritaire, confidentiel et, au besoin, anonyme.

De plus, le Conseil a mis en œuvre des procédures de dénonciation qui permettent aux dirigeants, aux employés et aux autres parties prenantes de signaler, de façon confidentielle et anonyme, des préoccupations au sujet des questions liées à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à l'audit. Une enquête est effectuée au sujet de toutes les préoccupations qui sont soulevées et les manquements au Code sont traités rapidement.

Politiques sur les opérations d'initiés

BMO a des mesures de contrôle et de protection qui lui permettent de surveiller les opérations personnelles effectuées par les membres de la haute direction ainsi que d'autres dirigeants et employés qui occupent des postes clés pour les opérations d'initiés. Tous les dirigeants et employés assujettis à nos politiques sur les opérations d'initiés sont tenus d'indiquer au groupe de la conformité de BMO s'ils détiennent des comptes de négociation et de s'assurer que ces comptes sont tenus à l'interne. En outre, ces dirigeants et employés sont tenus de faire approuver au préalable toute opération sur titres par le groupe de conformité de la Banque. En vertu des politiques de BMO, il est interdit aux administrateurs, aux membres de la haute direction et à certains autres employés d'effectuer des opérations personnelles sur les titres de BMO durant les périodes d'interdiction préalables à la publication des résultats financiers de BMO. Ces périodes d'interdiction sont prévues par le programme sur les périodes de négociation autorisée de titres de BMO.

Politique sur les conflits d'intérêts des administrateurs

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

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

Aperçu

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

Devenir un administrateur – Mise en candidature et élection des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature détermine le bassin de compétences que le Conseil doit posséder, évalue les compétences des membres actuels du Conseil et trouve et recommande des candidats appropriés aux postes d'administrateur avec l'aide d'entreprises de recherche de professionnels, au besoin. Nous estimons que nos administrateurs devraient adhérer aux normes les plus élevées en matière d'éthique personnelle et professionnelle et d'intégrité et s'engager à servir l'intérêt de la Banque, de nos actionnaires et de nos autres parties prenantes. Le comité de gouvernance et de mise en candidature évalue la nécessité de gérer les risques de la Banque et les occasions qui se présentent à elle. Cette évaluation permet de déterminer si le Conseil a besoin de nouveaux administrateurs. Conformément à la politique en matière de diversité du Conseil, les candidats potentiels sont présélectionnés en fonction de plusieurs critères, dont l'éthique, l'intégrité, l'expérience, le jugement en affaires, les champs de compétence, les compétences et qualités personnelles, le sexe, l'âge ainsi que l'origine ethnique et géographique. Si on retient les services d'une entreprise de recrutement de professionnels, on lui demande, au besoin, de tenir compte d'un ou de plusieurs de ces critères qu'elle doit considérer comme un élément essentiel de son mandat. Le comité de gouvernance et de mise en candidature tient également compte des conflits possibles et de la capacité du candidat à consacrer suffisamment de temps et d'engagement à ses fonctions d'administrateur. Le Conseil vise à faire en sorte que les femmes et les hommes représentent respectivement au moins le tiers des administrateurs indépendants.

La politique concernant le vote majoritaire à l'égard de l'élection des administrateurs est décrite à la page 5 et est affichée sur notre site Web. Se reporter à la page 25 pour consulter la grille des compétences de chaque candidat au poste d'administrateur à l'élection qui aura lieu à l'assemblée des actionnaires de 2019.

Durée d'occupation des postes au Conseil

Les administrateurs non-salariés cumulent en moyenne huit années de service au sein du Conseil. Les années de service varient de six mois à 20 ans.

Le Conseil a approuvé une nouvelle démarche relativement à sa politique sur la durée d'occupation des postes d'administrateur en 2009, qui a été modifiée en 2011, en 2013, en 2015 et en 2016, en vue d'assurer le renouvellement continu du Conseil, de soutenir sa performance et de s'adjoindre des compétences. Les administrateurs qui se sont joints au Conseil avant le 1^{er} janvier 2010 peuvent siéger à celui-ci jusqu'au moment où ils atteignent l'âge de 70 ans ou ils cumulent 20 années de service, selon la première de ces éventualités. Les administrateurs qui se sont joints au Conseil le 1^{er} janvier 2010 ou après cette date peuvent siéger à celui-ci jusqu'au moment où ils atteignent l'âge de 70 ans ou ils ont accumulé 15 années de service, selon la première de ces éventualités. Toutefois, tous les administrateurs seront autorisés à siéger au Conseil pendant au moins 10 ans, peu importe leur âge. De plus, le président du Conseil peut siéger au Conseil pour un mandat complet de cinq ans en tant que président, peu importe son âge ou depuis combien de temps il siège au Conseil, et son mandat peut être renouvelé pour une durée d'au plus trois ans. Le Conseil a également approuvé les limites applicables à la durée des mandats des présidents de ses comités – pour les présidents de comité nommés après le 31 décembre 2014, la durée normale est de cinq ans avec possibilité de renouvellement pour une durée maximale de trois ans. Dans des circonstances exceptionnelles et dans le but d'agir dans l'intérêt de la Banque, le Conseil peut, une fois par année, décider dans certains cas de renoncer à faire appliquer la limite applicable à la durée des mandats et/ou les limites d'âge énoncées ci-dessus à l'égard des administrateurs, du président du Conseil et des présidents des comités.

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

Attentes envers les administrateurs et responsabilités qui leur incombent

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

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine tous les ans la rémunération versée aux administrateurs et la compare à la rémunération versée aux administrateurs des concurrents de la Banque afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle tient compte des responsabilités qui incombent aux administrateurs. Une structure de rémunération fixe a été adoptée au cours de l'exercice 2012 (se reporter à la page 26 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de notre philosophie en matière de rémunération des administrateurs). La rémunération des administrateurs figure aux pages 26 et 27.

Le Conseil a approuvé les modifications proposées à l'égard des lignes directrices en matière de propriété d'actions par les administrateurs en date du 25 octobre 2011 conjointement avec l'adoption de sa structure de rémunération fixe. Chaque administrateur non-salarié doit détenir au moins huit fois la tranche en espèces de sa rémunération annuelle à titre d'administrateur sous forme d'actions ou de droits différés à la valeur d'actions. On s'attend à ce que les membres du Conseil nouvellement nommés satisfassent à cette exigence au fil du temps et à ce qu'ils reçoivent la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA ou d'actions jusqu'à ce qu'elle soit satisfaite. Au 7 février 2019, tous les administrateurs non-salariés satisfaisaient aux exigences minimales en matière de propriété d'actions, sauf M^{me} Huber, qui s'est jointe au Conseil le 4 avril 2017 et M. Broderick, qui s'y est joint le 27 août 2018. Les actions et les droits différés à la valeur d'actions que les administrateurs détiennent actuellement sont indiqués dans leurs profils respectifs, aux pages 11 à 18.

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

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

Chaque administrateur remplit anonymement chaque année un formulaire d'auto-évaluation distribué par le Conseil, dont les résultats sont compilés confidentiellement par un consultant externe, et il rencontre le président du Conseil dans le cadre d'une entrevue individuelle annuelle. Cette entrevue porte généralement sur le fonctionnement du Conseil, le caractère adéquat de l'information fournie aux administrateurs, la structure du Conseil, la planification des réunions du Conseil ainsi que l'orientation stratégique et les méthodes. Le Conseil utilise une grille des compétences (se reporter à la page 25) afin d'évaluer les compétences des administrateurs et du Conseil dans son ensemble. Cette grille indique les compétences et l'expérience acquises dans des domaines généraux liés aux affaires et à la gestion.

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

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

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

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature surveille les progrès effectués à l'égard des occasions d'amélioration notées dans le cadre du processus d'auto-évaluation, et le Conseil et ses comités améliorent continuellement les divers aspects de leurs pratiques par suite des évaluations. Par exemple : i) chaque année, des problèmes sont décelés et les objectifs annuels pour le Conseil sont établis en fonction de ceux-ci, ii) ces objectifs sont énoncés au début des documents remis au Conseil et sont discutés lors de chaque réunion du Conseil afin de vérifier si des progrès ont été effectués pour les atteindre et iii) l'ordre du jour des réunions du Conseil et des comités du Conseil est établi en fonction des évaluations.

Politique concernant les démissions

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

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

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

VIII. Comités du Conseil

Aperçu

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

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

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

En plus d'être indépendant, chaque membre du comité d'audit et de révision est considéré comme ayant des compétences financières, au sens attribué à cette expression dans les règles des ACVM et à l'expression *financially literate* dans les règles de la SEC et dans les normes de la NYSE. Jan Babiak, Linda Huber et Phillip Orsino sont des experts financiers du comité d'audit, au sens attribué à l'expression « Audit Committee Financial Expert » dans les règles de la SEC. Les définitions des expressions « compétences financières » et « experts financiers du comité d'audit » sont énoncées dans la charte du comité d'audit et de révision (affichée sur notre site Web).

Se reporter aux pages 30 à 32 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2018. Des renseignements supplémentaires au sujet de ce comité sont fournis dans la notice annuelle de 2018, à la rubrique « Information sur le comité d'audit et de révision ».

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

Se reporter aux pages 32 et 33 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2018.

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

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

Se reporter aux pages 34 et 35 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2018.

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

Se reporter aux pages 35 et 36 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2018.

IX. Communications et engagement des actionnaires

Aperçu

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

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

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

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

Maintenir le dialogue avec nos actionnaires est important pour le Conseil et notre politique d'engagement des actionnaires, qui fait la promotion d'un dialogue ouvert est de l'échange d'idées, indique les façons dont les actionnaires peuvent communiquer avec le Conseil et la direction. Nous communiquons avec nos actionnaires et les autres parties intéressées par divers moyens, dont notre Rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, la notice annuelle, le *Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle*, les rapports

trimestriels, les communiqués, le site Web, les conférences du secteur bancaire et d'autres rencontres. De plus, nos conférences téléphoniques sur le bénéficiaire trimestriel sont ouvertes à tous et comportent une webdiffusion en direct et une période de questions. Nous tenons également des assemblées annuelles des actionnaires ainsi qu'une webdiffusion en direct de manière que tous nos actionnaires puissent y participer. Par ailleurs, notre site Web contient une information complète au sujet du Conseil, de son mandat, des comités du Conseil et de leurs chartes, ainsi que de nos administrateurs.

Nous recueillons les commentaires des actionnaires institutionnels dans le cadre de rencontres individuelles ou de groupes ainsi que des petits actionnaires par courriel ou par téléphone et dans le cadre d'interactions informelles périodiques sur des questions particulières entre notre groupe Relations avec les investisseurs et les actionnaires. Tous les deux ans, notre président du Conseil organise un lunch avec nos plus importants actionnaires institutionnels en l'absence de la direction de BMO. En janvier 2019, notre président du Conseil a organisé un déjeuner avec les actionnaires institutionnels auquel étaient invités tous les présidents des comités du Conseil et les représentants de neuf entreprises investisseurs ainsi que la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance. Par la suite, notre équipe responsable des relations avec les investisseurs et nos cadres supérieurs ont fait un suivi auprès des participants afin de connaître leurs préoccupations au sujet des activités de la direction.

Notre Secrétariat général, notre équipe responsable des relations avec les investisseurs et notre équipe ESG/développement durable maintiennent le dialogue avec une variété de parties prenantes afin de comprendre ce qui importe pour elles et de discuter d'enjeux actuels. De plus, ils répondent rapidement aux commentaires formulés par les actionnaires et prennent les mesures qui s'imposent. Le Conseil estime que ces procédures reflètent les pratiques exemplaires en matière d'engagement des actionnaires.

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

X. Planification de la relève des cadres supérieurs

Le Conseil est chargé de nommer le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de direction, de surveiller la performance, les objectifs, les évaluations et les récompenses de l'équipe de direction, d'élaborer, d'examiner et de surveiller le plan de relève du chef de la direction et d'examiner au moins une fois par année la stratégie de relève de tous les autres membres de la direction.

Le comité des ressources humaines examine l'équipe de direction de BMO chaque année et a mis en place des plans de relève pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction. En 2018, le comité a nommé de nouveaux leaders à des fonctions clés dans le cadre de sa planification de la relève, soit le chef, Technologie et opérations, le chef, Gestion globale des risques et le chef, BMO Marchés des capitaux.

XI. Diversité des genres au sein de la haute direction

Aperçu :

- Une proportion de 40 % de nos membres de la haute direction et plus du tiers de nos administrateurs indépendants sont des femmes.
- Nous sommes la seule banque faisant partie des 25 sociétés incluses dans l'indice mondial portant sur la diversité et l'inclusion de Thomson Reuters.
- BMO a fait partie de l'indice de Bloomberg Financial Services sur l'égalité des genres en 2018.

L'engagement de BMO envers la diversité des genres est manifeste à tous les échelons de l'organisation. La représentation des femmes demeure élevée à tous les niveaux chez BMO, avec un taux de représentation global important de 54 %. Aujourd'hui, 40 % de nos hauts dirigeants (y compris les cadres et les directeurs généraux) et plus du tiers de nos administrateurs indépendants sont des femmes. Thomson Reuters nous a inclus dans son indice mondial portant sur la diversité et l'inclusion – nous sommes la seule banque canadienne parmi les 25 sociétés faisant partie de cet indice. Nous faisons également partie de l'indice de Bloomberg Financial Services sur l'égalité des genres pour la troisième année consécutive. Notre engagement envers la diversité des genres cadre également avec nos efforts pour saisir des occasions de développement durable, comme nos engagements de prêts de 3 milliards de dollars de nouveaux fonds destinés à des sociétés dirigées par des femmes entrepreneurs.

Dans le cadre des principales pratiques de gestion des compétences de la Banque, nous travaillons à assurer la diversité des genres au sein de la relève (qui comprend trois successeurs potentiels pour chaque

poste de cadre) ainsi que parmi les candidats aux postes de membre de la haute direction à pourvoir. Afin d'évaluer nos progrès au chapitre de l'avancement des femmes et de la mise en place d'un bassin solide de candidates talentueuses, nous :

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

En atteignant ces objectifs en matière de diversité des genres et en mettant en place un lieu de travail fondé sur l'équité et le soutien, la Banque maximise le potentiel de sa main-d'œuvre, élargit ses perspectives dans la prise de décisions et améliore le service à la clientèle dans tous ses secteurs d'activité.

Notre vision jusqu'en 2020 est de poursuivre dans cette veine et d'avoir une représentation équitable des hommes et des femmes dans les postes de direction au sein de tous les groupes d'exploitation (soit au moins 40 % d'hommes ou de femmes dans chaque groupe d'exploitation). Nos objectifs en matière de diversité des genres ne sont pas explicitement axés sur nos postes de membre de la haute direction. Toutefois, notre objectif global pour la société nous permet de créer un bassin solide à l'appui de nos stratégies de planification et de relève pour les échelons les plus élevés au sein de la Banque. Cela nous permet d'assurer la croissance continue des femmes au sein de la haute direction. En date du 31 octobre 2018, trois postes de membre de la haute direction sur 13 (ou 23 %), y compris le poste d'auditeur en chef, étaient occupés par des femmes.

XII. Développement durable

Aperçu :

- *Nous avons publié notre Rapport ESG simultanément à notre Rapport annuel afin d'harmoniser notre information sur le développement durable avec notre information financière.*
- *Nous avons mis sur pied des formations sur le Groupe de travail sur la communication de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) et les changements climatiques à l'intention de notre Conseil d'administration et plus particulièrement sur les risques émergents et occasions associés aux changements climatiques.*
- *Nous avons harmonisé notre information sur les changements climatiques avec les recommandations du GIFCC.*
- *Nous avons élaboré un index novateur indiquant l'information conforme aux recommandations du GIFCC que nous avons publiée.*

La surveillance, par le Conseil, de l'information sur le développement durable et de la gouvernance est prévue dans la charte du comité d'audit et de révision du Conseil. Ce comité se réunit chaque année avec le chef, Développement durable et le conseiller général pour examiner les conclusions du *Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance* de BMO (le « Rapport ESG ») et en discuter ainsi qu'examiner les questions liées au développement durable. Tous les membres du Conseil d'administration passent également en revue le Rapport ESG et l'information liée aux changements climatiques. Les administrateurs de BMO sont évalués en fonction d'une grille de compétences qui tient expressément compte de l'expérience en matière de développement durable. Le Conseil reçoit également une formation sur des sujets liés au développement durable. Par exemple, une formation sur le risque et la publication d'information liés aux changements climatiques a été élaborée et donnée à nos administrateurs en 2018 dans le cadre de la mise en œuvre, par BMO, des recommandations du Groupe de travail sur la communication de l'information financière relative aux changements climatiques.

XIII. Respect des normes boursières

Nos actions sont inscrites à la cote de la TSX et de la NYSE. Nous sommes considérés comme un « foreign private issuer » (émetteur privé étranger) selon le manuel des sociétés ouvertes de la New York Stock Exchange (les « règles de la NYSE ») et, étant donné que certains de nos autres titres sont inscrits à la cote du NASDAQ, selon les règles du Nasdaq Stock Market (les « règles du Nasdaq »).

Nous sommes donc autorisés à suivre les pratiques en usage dans notre pays d'origine plutôt que certaines exigences en matière de gouvernance énoncées dans les règles de la NYSE ou les règles du Nasdaq, respectivement, pourvu que nous indiquions les différences importantes entre nos pratiques en matière de gouvernance et celles devant être suivies par les sociétés nationales américaines en vertu des règles de la NYSE ou des règles du Nasdaq. De plus amples renseignements au sujet de ces différences figurent sur notre site Web, à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/gouvernance/selectionner-les-documents.

XIV. Information supplémentaire concernant la gouvernance

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

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

Notre information financière figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2018, dont on peut obtenir un exemplaire auprès du Secrétariat général de la Banque, à l'adresse indiquée ci-dessus. Cette information et d'autres renseignements au sujet de la Banque sont affichés sur notre site Web, sur SEDAR (Système électronique de données, d'analyse et de recherche), à www.sedar.com, et sur le site Web de la SEC, à www.sec.gov/info/edgar.shtml.

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

- notre Code de conduite;
- nos règlements administratifs;
- le mandat du Conseil et les chartes de chacun des comités du Conseil;
- les descriptions des fonctions du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs;
- les normes sur l'indépendance des administrateurs;
- l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance;
- la politique sur les conflits d'intérêts des administrateurs;
- la politique en matière de diversité du Conseil;
- la politique d'engagement des actionnaires;
- la politique d'accès aux procurations;
- la politique concernant le vote majoritaire;
- le *Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle*.

XV. Communications avec notre Conseil

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

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

Mandat du Conseil

Le Conseil de la Banque est chargé de superviser la gestion des activités et des affaires de la Banque. Afin de s'acquitter de ses responsabilités et obligations, que ce soit directement ou par l'intermédiaire de ses comités, le Conseil exerce les fonctions énoncées dans le présent document ainsi que les autres fonctions nécessaires ou appropriées. Il doit notamment :

1. Culture d'intégrité

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

2. Gouvernance

- 2.1 prendre la responsabilité de gérance et faire appel à son expertise, ses aptitudes, ses expériences et ses compétences collectives pour sonder les membres de la direction, les superviser et leur fournir des conseils proactifs, opportuns, objectifs et judicieux;
- 2.2 élaborer l'approche de la Banque en matière de gouvernance d'entreprise, notamment par l'établissement et le maintien d'un ensemble de principes et de lignes directrices de gouvernance;
- 2.3 établir des structures et des procédures adéquates permettant au Conseil de fonctionner indépendamment de la direction;
- 2.4 mettre sur pied des comités du Conseil, nommer le président et approuver la charte de chaque comité afin d'aider le Conseil à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités;
- 2.5 évaluer régulièrement le Conseil, ses comités et chaque administrateur et examiner la taille, la composition et les politiques du Conseil et de ses comités en vue d'apprécier l'efficacité, la contribution, les compétences et l'indépendance du Conseil et de ses membres;
- 2.6 approuver et respecter les lignes directrices d'approbation et de surveillance du Conseil de la Banque, qui définissent les rôles et les responsabilités du Conseil et de la direction; et
- 2.7 superviser le processus selon lequel le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) doit être rapidement informé de tout changement pouvant être apporté relativement aux membres du Conseil et aux cadres supérieurs;

3. Processus de planification stratégique

- 3.1 superviser le processus de planification stratégique de la Banque et approuver, tous les ans, une stratégie de développement qui tient compte, entre autres, des occasions et des risques liés aux activités de la Banque, de son appétence au risque, des niveaux de capitaux et de liquidités, des tendances émergentes et de l'environnement concurrentiel au sein du secteur d'activité;
- 3.2 superviser la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et d'exploitation approuvés par la Banque en tenant compte de son cadre d'appétence au risque;
- 3.3 examiner, approuver et surveiller le rendement de la Banque par rapport à ses objectifs financiers, ses plans et les mesures prises, y compris la répartition du capital, les dépenses importantes et la déclaration de dividende; et
- 3.4 examiner et approuver toutes les initiatives, les décisions et les opérations importantes, de même que les opérations de financement applicables;

4. Gestion des risques, contrôles internes et structure organisationnelle

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

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

5. Communication et divulgation publique

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

6. Évaluation et planification de la relève

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

7. Définitions

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

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

À la connaissance de la Banque, au 31 janvier 2019 et sauf les « prêts de caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières) et comme il est indiqué ci-après, les administrateurs, candidats aux postes d'administrateur, membres de la haute direction et employés actuels et anciens de la Banque ou de ses filiales ainsi que les personnes avec lesquelles ils ont respectivement des liens ne devaient aucune somme à la Banque ou à ses filiales et ne devaient à aucune autre entité une somme faisant l'objet d'une garantie, d'une convention de soutien, d'une lettre de crédit ou d'une autre convention ou d'un autre engagement similaire fourni par la Banque ou ses filiales.

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

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

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou de la filiale	Encours le plus élevé durant l'exercice clos le 31 octobre 2018 (\$)	Encours au 31 janvier 2019 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière durant l'exercice clos le 31 octobre 2018	Montant annulé (remise de dette) durant l'exercice clos le 31 octobre 2018 (\$)
Surjit Rajpal (ancien chef de la gestion globale des risques) ³⁾	BMO Harris Bank, N.A. (prêteur)	939 860,39 \$ US	823 182,42 \$ US ¹⁾	—	0
Joanna Rotenberg Chef, Gestion de patrimoine	Banque de Montréal (prêteur)	2 350 917,97 \$	845 190,98 \$ ²⁾	—	0

- 1) Prêt hypothécaire garanti par la résidence d'une durée de 15 ans à compter de juillet 2015 et portant intérêt au taux fixe de 3,375 %.
- 2) Prêt hypothécaire garanti par la résidence d'une durée de deux ans à compter d'octobre 2017 et portant intérêt au taux fixe de 2,39 %.
- 3) M. Rajpal n'est plus chef de la gestion globale des risques depuis le 1^{er} novembre 2018 et s'est retiré de la Banque le 1^{er} février 2019.

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente, au 31 janvier 2019, l'encours total des prêts que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, membres de la haute direction et employés, anciens et actuels, de la Banque et de ses filiales. Cette somme ne tient pas compte des « prêts de caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières).

Finalité	Consentis par nous ou nos filiales (\$)
Autre	28 218 424 \$

Assurance des administrateurs et des dirigeants

La Banque maintient, à ses frais, une assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance peut offrir une protection dans des circonstances où la Banque n'indemnise pas ou n'est pas autorisée à indemniser ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes et omissions. Ce programme d'assurance prévoit une limite de 300 000 000 \$, n'est assujéti à aucune franchise et est renouvelé chaque année. Lors du renouvellement le plus récent, la Banque a dépensé 1,45 million de dollars pour maintenir son assurance.

Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

Le 30 mai 2018, nous avons annoncé une nouvelle offre publique de rachat dans le cours normal des activités (une « offre publique de rachat »), commençant le 1^{er} juin 2018 et se terminant le 1^{er} mai 2019, aux termes de laquelle nous pouvons racheter aux fins d'annulation jusqu'à 20 millions d'actions, soit environ 3,1 % du « flottant public » (terme défini par la TSX) de nos actions à la date précisée dans l'avis déposé auprès de la TSX au sujet de l'offre publique de rachat.

Les actionnaires peuvent obtenir un exemplaire des avis déposés auprès de la TSX, sans frais, en communiquant avec nous à l'adresse suivante :

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

Propositions d'actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 a soumis les propositions suivantes. Ces propositions et l'argumentaire du MÉDAC, en italique, sont reproduits intégralement ci-après. Vous serez appelé à voter à l'égard des propositions n^{os} 1 et 2. Le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre les propositions n^{os} 3 et 4 à un vote. La Banque a convenu avec le MÉDAC d'inclure les propositions n^{os} 3 et 4 dans la circulaire à titre informatif seulement. Ces propositions ne font pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Proposition n^o 1

Création d'un comité des nouvelles technologies

Il est proposé que le conseil d'administration crée un comité des nouvelles technologies visant à anticiper les enjeux de l'intégration des innovations technologiques sur la Banque.

Argumentaire

Au cours des dernières années, le secteur financier a beaucoup évolué. Dans un récent rapport du cabinet PWC intitulé Perspectives sur le secteur bancaire 2017¹⁾, nous pouvions lire : « l'évolution du secteur, les attentes changeantes des consommateurs, la hausse des coûts et les changements rapides du paysage technologique sont des facteurs qui continuent de remettre en cause le modèle bancaire traditionnel. Les FinTech en démarrage, les géants technologiques ainsi que d'autres intervenants non traditionnels continuent de faire des percées sur le marché. Et l'infrastructure des paiements canadienne démarre le processus de remaniement le plus important depuis plusieurs décennies ».

Selon un sondage effectué par ce cabinet, 84 % des chefs d'entreprises du secteur bancaire et des marchés financiers dans le monde prédisent que la technologie transformera radicalement la concurrence dans le secteur, ou aura une incidence considérable sur celle-ci, au cours des cinq prochaines années.

Le conseil d'administration a un rôle important à jouer dans l'anticipation des enjeux de l'intégration des innovations technologiques et de leurs effets sur les consommateurs, sur le personnel et sur les différents produits ou services offerts par la banque. Bien qu'on constate que le conseil d'administration consacre à cette dimension des efforts de plus en plus importants pour se doter d'administrateurs ayant des connaissances particulières dans ce domaine et pour développer les connaissances du conseil par des programmes de formation continue, il n'existe aucun comité spécifique pour suivre ce dossier. Rappelons qu'il y a une dizaine d'années, il n'existait aucun comité de risques et leur valeur ajoutée est aujourd'hui avérée et reconnue.

La rapidité des changements technologiques nous inquiète et constitue une menace qui mérite une attention spécifique par la création d'un comité.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION PUISQU'IL S'AGIT D'UNE QUESTION D'ORDRE STRATÉGIQUE QUI REQUIERT L'ATTENTION DE L'ENSEMBLE DU CONSEIL.

Ces dernières années, le Conseil d'administration a longuement réfléchi à la façon dont il gouverne et surveille les enjeux technologiques auxquels font face le secteur financier et la Banque. Il a déterminé que le fait de demander à l'ensemble de ses membres, agissant comme comité plénier, et non à un comité ou à un autre sous-groupe du Conseil dans son ensemble de s'en occuper constituait la façon la plus efficace d'aborder ces enjeux stratégiques.

Chaque année, le Conseil examine la liste des sujets dont l'ensemble de ses membres devront discuter au cours de la prochaine année - et les technologies en font partie intégrante. Les sujets à l'étude pour l'année qui vient comprennent les tendances futures chez les concurrents qui offrent des technologies de rupture ainsi que l'approche de la Banque envers les technologies et les données, les systèmes de paiement, l'expérience client, la numérisation, la gestion du risque inhérent aux TI et l'incidence des investissements en TI. Au cours de la dernière année, le comité de gouvernance et de mise en candidature a également organisé des discussions portant entre autres sur les technologies, la cybersécurité et l'analyse de données aux fins de formation des administrateurs. Vous trouverez aux pages 19 à 24 de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction de l'information sur la formation permanente qui donne un bon aperçu des sujets liés aux technologies sur lesquels les administrateurs ont reçu des formations supplémentaires en 2018.

Durant les réunions du Conseil, les chefs de groupe informent le Conseil des méthodes d'affaires et produits novateurs qui ont été mis au point en vue de satisfaire aux préférences des clients et de faire face aux technologies de rupture, et le chef, Technologie et opérations fait le point sur la transformation technologique ainsi que les réalisations importantes et les questions d'intérêt dans ce domaine, y compris la cybersécurité.

Les technologies font partie intégrante de toutes les activités de la Banque, tant à l'interne que dans ses secteurs d'activité. Elles demeurent l'une des priorités stratégiques de la Banque, comme il est indiqué dans notre Rapport annuel 2018, qui est affiché à www.bmo.com/relationinvestisseurs ainsi que sa dépense en immobilisations la plus importante. Comme la stratégie, qui en est indissociable dans notre monde actuel, les technologies doivent être examinées par l'ensemble du Conseil.

¹⁾ <https://www.pwc.com/ca/fr/banking-capital-markets/assets/Canadian%20Banks%202017-French-Banking.pdf>

Les technologies jouent depuis longtemps un rôle central dans le succès de BMO et figurent au cœur de notre discipline d'exploitation depuis toujours. Aujourd'hui, grâce à nos puissantes capacités numériques, nous pouvons offrir à nos clients une expérience rapide et conviviale à la hauteur de leurs attentes. Plus de 60 millions d'interactions avec les clients ont lieu chaque année au Centre contact clientèle d'Amérique du Nord, notamment par le biais de la reconnaissance vocale, des médias sociaux, des services bancaires en ligne, du clavardage et des agents conversationnels. Le recours à des techniques avancées pour analyser notre ensemble unique de données nous aide à mieux prévoir les besoins des gens – tout en intensifiant la cybersécurité pour protéger leurs renseignements personnels. Les avantages d'une telle transformation sont multiples : des succursales intelligentes qui conjuguent numérique et soutien en personne; le portefeuille futé BMO, l'expérience d'investissement en ligne avant-gardiste de BMO; les fonctions mobiles comme le paiement de facture accéléré et l'authentification biométrique; les prêts aux petites entreprises approuvés en quelques minutes au moyen d'Affaires express BMO, la première émission d'obligations réalisée au Canada au moyen de la technologie de la chaîne de bloc et les partenariats bancaires ouverts qui permettent de lancer rapidement tant des prêts automobiles en ligne qu'un assistant virtuel en matière de finances personnelles. Notre collaboration continue avec des sociétés de technologies financières innovatrices et d'autres sociétés de technologies qui ont des idées complémentaires aux nôtres accélère la réalisation de notre stratégie d'entreprise et BMO est pleinement représentée dans tous les aspects du processus de modernisation des paiements canadiens et demeure résolue à offrir les ressources nécessaires pour assurer le succès de ce programme transformationnel.

L'étendue et la rapidité des changements technologiques, comme nous en avons discuté ci-dessus, sont d'une telle importance qu'elles doivent être examinées, régies et surveillées par le Conseil dans son ensemble et non par un seul comité. Les membres de notre Conseil, dont bon nombre possèdent des compétences particulières en matière de technologies et de sécurité de l'information, ont des connaissances et une expérience variées dans ces domaines, qui sont fréquemment requises, partagées et sollicitées durant les réunions du Conseil et de ses comités. En effet, chaque comité du Conseil discute avec la direction de l'incidence des technologies sur les activités qui relèvent du comité, mettant ainsi à profit des compétences particulières au besoin.

Pour ces raisons, le Conseil estime que son approche actuelle à l'égard de l'évolution technologique, qui préconise que l'ensemble de ses membres agisse comme comité plénier, constitue la façon la plus efficace de prévoir, d'aborder et de surveiller le développement stratégique et l'intégration des innovations technologiques.

Proposition n° 2

Divulgarion du ratio de rémunération

Il est proposé que la Banque divulgue le ratio d'équité utilisé par le comité de rémunération dans son exercice de fixation de la rémunération.

Argumentaire

Depuis sa création, le MÉDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du PDG de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio de rémunération, soit le rapport qui existe entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane des employés, ce que nous appelons ratio d'équité. Nos demandes et la perspective que la divulgation de cette information puisse devenir obligatoire aux États-Unis conduisaient les six principales banques canadiennes à demander à Meridian, conseiller en rémunération, d'examiner leurs pratiques de fixation de la rémunération qui s'appuient notamment sur des comparaisons de rémunérations entre paires de diverses entreprises. Bien que la conclusion de l'étude de Meridian favorisait le maintien du recours à ce type d'analyse horizontale, il y est écrit que l'utilisation du ratio d'équité (analyse verticale) peut permettre de porter un jugement encore plus éclairé sur le caractère approprié de la rémunération des hauts dirigeants.

Étant donné qu'il est permis de penser que votre comité de rémunération utilise le ratio d'équité comme élément d'information pour fixer la rémunération du PDG et de ses hauts dirigeants, nous demandons que le conseil d'administration divulgue cette information dans la prochaine circulaire de la direction. À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et de ses principaux collaborateurs est alignée avec nos intérêts financiers, l'information sur le ratio d'équité permet aux actionnaires d'évaluer si la rémunération des employés évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants, les employés autres que les dirigeants contribuant aussi à la performance de l'organisation. Cette information leur permettrait également de juger si la rémunération consentie à leur équipe de direction est socialement acceptable et n'a pas d'effets négatifs sur sa réputation.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE AUX ACTIONNAIRES DE VOTER CONTRE CETTE PROPOSITION ÉTANT DONNÉ QU'IL EXISTE D'AUTRES FACTEURS PLUS PERTINENTS AUX FINS DE COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION ET QUE NOUS PUBLIONS DÉJÀ LES RENSEIGNEMENTS NÉCESSAIRES À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES INTÉRESSÉS À CALCULER CE RATIO.

En tant qu'organisation, nous nous engageons à verser à nos employés une rémunération juste et concurrentielle. De plus, ces dernières années, le Conseil et le CRH ont travaillé à l'élaboration d'un ensemble de critères permettant d'examiner et d'évaluer les ratios de rémunération du chef de la direction dans le cadre de l'évaluation annuelle de la rémunération du chef de la direction.

Cependant, depuis qu'elle a commencé à s'interroger sur les utilisations potentielles des ratios de rémunération du chef de la direction et comme l'a indiqué le MÉDAC, BMO a participé à une étude sectorielle de cette pratique avec d'autres grandes banques canadiennes. Cette étude a été effectuée par un consultant indépendant, Meridian Consulting, qui a mis en garde la Banque contre l'obligation trop contraignante d'utiliser des données et lui a plutôt recommandé d'user de jugement professionnel pour s'assurer de prendre des mesures appropriées dans les circonstances.

Ainsi, le Conseil et le CRH ont élaboré une série d'autres facteurs qu'ils jugent utiles et équilibrés aux fins de l'établissement de la rémunération du chef de la direction, des cadres et des employés. Ces facteurs comprennent la rémunération des chefs de la direction d'autres grandes banques canadiennes, d'importantes sociétés d'assurance canadiennes, de certaines entreprises financières américaines de taille et de portée similaires et de sociétés du TSX 60 qui sont dotées d'une capitalisation boursière similaire. Outre ces facteurs, le Conseil et le CRH tiennent compte des renseignements qui découlent des ratios de rémunération. Mais il y a lieu de préciser qu'aucun de ces facteurs, y compris les ratios de rémunération, n'est considéré séparément des autres. Ce n'est qu'après un examen juste et complet de l'ensemble de ces facteurs que le Conseil procède à son processus de prise de décisions au sujet de la rémunération annuelle.

Pour attirer et garder au service de la Banque des cadres et des employés talentueux, la direction participe régulièrement à plus de 100 sondages et études comparatives sur la rémunération et la rétribution globale. Ces éléments sont utilisés pour s'assurer que, d'une région géographique à l'autre, la rémunération, les avantages, les allocations, les programmes d'épargne-retraite et/ou les régimes de retraite offerts aux employés et aux cadres sont concurrentiels. De plus, ils sont utilisés pour évaluer le caractère concurrentiel des pratiques de la Banque eu égard à la façon et au moment où ces rétributions globales sont octroyées.

Pour ce qui est des régimes de rémunération les plus importants, le Conseil examine régulièrement les résultats de ces conclusions et surveille et approuve directement les modifications apportées aux échelles salariales ou aux pratiques de rémunération. Il surveille également l'examen de plusieurs régimes de retraite, programmes d'épargne-retraite et programmes d'avantages sociaux de la Banque, tant pour les employés que les cadres.

Le Conseil demeure déterminé à verser à ses employés une rémunération juste et concurrentielle et à revoir les ratios de rémunération du chef de la direction dans le cadre de son évaluation annuelle de la rémunération du chef de la direction. Cependant, il doute fortement de la pertinence de publier ces ratios d'autant plus que les sociétés ne disposent d'aucune méthode de calcul et de comparaison de cette information acceptée ou standard. Aux États-Unis, par exemple, la Securities and Exchange Commission (SEC) a récemment publié une méthode standard que tous les émetteurs américains doivent utiliser aux fins de la publication obligatoire du ratio de rémunération de leur chef de la direction. En dépit de ses efforts d'uniformisation, la SEC a elle-même récemment déclaré qu'elle ne croit pas qu'il soit possible d'uniformiser ou de comparer les ratios de rémunération de différentes sociétés.

Le Conseil est parvenu à cette conclusion au sujet des ratios de rémunération après plusieurs années d'analyse, qui lui a permis de se rendre compte des restrictions et des problèmes potentiels que comportent les ratios de rémunération. Ces ratios ne peuvent être utilisés pour comparer avec exactitude ou de manière appropriée la rémunération que des organisations versent à leur chef de la direction et à leurs employés, et les autorités de réglementation tout comme la SEC mettent maintenant en doute la possibilité d'effectuer des comparaisons justes et exactes. En tant qu'outils, les ratios de rémunération sont donc imparfaits et l'obligation d'utiliser des outils imparfaits pourrait avoir des conséquences imprévues pour les sociétés, les actionnaires et le grand public.

Néanmoins, nous sommes à l'écoute de nos actionnaires. À cette fin, pour les intéressés, nos rapports annuels et nos circulaires de sollicitation de procurations de la direction renferment actuellement l'information pertinente dont les actionnaires ont besoin pour calculer le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération moyenne de nos employés équivalents temps plein. En tant qu'organisation, nous nous engageons à fournir cette information sur une base continue.

Par ailleurs, et en l'absence de méthode uniforme permettant de calculer, de publier et de comparer avec exactitude et de manière appropriée les ratios de rémunération de sociétés et de secteurs, le Conseil estime que sa démarche actuelle en matière de rémunération des cadres est équilibrée et conforme à ses principes essentiels et que l'information qu'il publie à l'heure actuelle est appropriée. Pour ces raisons, il recommande de voter « contre » cette proposition.

Proposition n° 3

Intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la rémunération des hauts dirigeants

Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte-rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération incitative.

Argumentaire

Précisons, d'entrée de jeu, que les directives publiées en 2012 par les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (PRI) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peut être un facteur important dans la protection et la création de valeur pour les actionnaires.

Ces objectifs pourraient s'exprimer ainsi : le taux de féminisation de leurs instances décisionnelles, le taux d'intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d'énergie et d'eau, les actions mises de l'avant pour assurer l'employabilité durable de ses différents personnels en regard de l'automatisation des tâches, les différents programmes mis de l'avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

À cet égard, mentionnons que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s'adaptent avec plus d'agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Il ne fait aucun doute que l'intégration d'objectifs financiers dans l'évaluation de la performance et la fixation de la rémunération des hauts dirigeants jouent un rôle crucial dans l'atteinte de tels objectifs. La même approche devrait être suivie pour les objectifs ESG.

COMME CONVENU AVEC LE MÉDAC, CETTE PROPOSITION NE SERA PAS SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES. LA BANQUE TIENDE JÀ COMPTE DES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET DE GOUVERNANCE (ESG) DANS LE CADRE DE SES PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISIONS LIÉES À LA RÉMUNÉRATION.

Le montant global attribué aux termes des régimes incitatifs à court, à moyen et à long terme à l'intention des cadres est calculé à l'aide de facteurs d'évaluation de la performance des secteurs liés à trois éléments clés des priorités stratégiques de la Banque : la clientèle, la productivité et la croissance (pour de plus amples renseignements à ce sujet, se reporter aux pages 73 à 79). Et comme nos priorités stratégiques sont soutenues par une série de principes sur le développement durable qui façonnent la façon dont nous exerçons nos activités, prenons des décisions clés, gérons le risque avec prudence et stimulons la croissance à long terme, dans le cadre de ses processus de prise de décisions liées à la rémunération, BMO tient compte depuis longtemps d'autres facteurs que ceux qui sont utilisés pour calculer le montant global des incitatifs. Ces facteurs comprennent des questions environnementales, sociales et de gouvernance pertinentes.

Le Conseil comprend et accepte sa responsabilité d'assurer la solidité et la stabilité des marchés financiers sur lesquels BMO exerce des activités, ainsi que le besoin d'atteindre un équilibre entre le succès financier de BMO et ses engagements envers ses clients, ses employés, l'environnement et les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. Pour s'acquitter de cette responsabilité, il a élaboré une structure de gouvernance des risques qui fait la promotion de la prudence et de l'équilibre dans la prise de risques dans tous les aspects du processus de planification de BMO ainsi que ses activités quotidiennes. Cette structure comprend des processus et activités qui aident à gérer les risques liés à la rémunération actuels et futurs également (se reporter aux pages 84 à 86).

Chaque année, les comités de surveillance de la direction, constitués de chefs de fonctions de contrôle indépendants de BMO, procèdent à un examen des événements qui représentent des risques importants. Ces événements peuvent comprendre des infractions aux lois civiles ou criminelles, une prise de risques inappropriés, le non-respect de l'appétence au risque de BMO, l'omission de déceler, d'atténuer ou de régler des problèmes liés à la réglementation, à la gouvernance ou à la conformité en temps opportun ou des circonstances dans lesquelles nos employés adoptent un comportement ou prennent des mesures qui sont contraires aux valeurs ou aux normes de conduite de BMO.

Lorsque de tels événements se produisent, la structure de BMO prévoit des lignes directrices pour chaque comité évalue et sur lesquelles il s'appuie pour recommander des plans d'action à la direction et au Conseil. Ces plans d'action vont de la réduction et/ou de l'élimination du montant global des incitatifs pour un secteur d'activité ou un groupe donné à la réduction et/ou à l'élimination d'attributions incitatives individuelles octroyées à certains cadres. Compte de tenu de la gravité de la situation, il peut également s'agir de recommandations visant l'annulation de titres de capitaux propres qui n'ont pas été exercés ou dont les droits n'ont pas été acquis et qui sont détenus aux termes de régimes de BMO, ou la récupération de paiements incitatifs déjà reçus.

Bien que la structure susmentionnée fasse partie intégrante de l'engagement de BMO visant à s'assurer que les questions sociales, environnementales et de gouvernance sont prises en compte et reconnues de la façon la plus large possible, sur le plan individuel, les directeurs tiennent également les cadres responsables. Chaque année, chaque cadre se voit attribuer des objectifs qualitatifs en fonction desquels il est évalué. Ces objectifs comprennent son apport à l'organisation par son leadership, son engagement démontré envers l'équipe, l'innovation, de saines pratiques de gouvernance et un comportement qui respecte les valeurs et les normes de conduite de BMO. Les employés affectés aux fonctions ont également des objectifs particuliers à atteindre qui reflètent leurs responsabilités en matière de développement durable environnemental et relativement à d'autres priorités ESG.

À la fin de chaque année, la performance individuelle de chaque cadre est évaluée en fonction des objectifs qui leur ont été attribués. Les résultats de ces évaluations influent sur les décisions prises par les directeurs au sujet des attributions incitatives.

Le Conseil estime que l'engagement de BMO envers les questions ESG est reflété dans sa structure de gouvernance des risques et tient compte de facteurs comme le risque lié à la rémunération tant au niveau

macro que micro. Cependant, il a examiné et amélioré l'information publiée dans l'analyse de la rémunération (se reporter aux pages 35-36, 73 et 81-82) afin de mieux refléter la façon dont le Conseil et la direction tiennent compte des facteurs ESG au moment de fixer la rémunération.

Proposition n° 4

Changements climatiques et mesures prises pour appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les informations disponibles requises par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) en regard des éléments de gouvernance, de stratégie, de gestion de risque ainsi que les autres paramètres et objectifs, dans son prochain rapport annuel.

Argumentaire

L'an dernier, nous avons déposé une proposition semblable qui n'a pas été soumise au vote des actionnaires en raison de votre engagement de prendre en considération les recommandations du groupe de travail TCFD dans la publication de vos divulgations liées au climat. À la lecture des diverses réponses reçues par les institutions, nous croyons qu'il serait opportun de pouvoir prendre connaissance de ces informations, soit en consultant le site Internet de la banque ou dans son rapport de responsabilité sociale.

Cette divulgation est centrale pour les décisions d'investissement des actionnaires et plus particulièrement pour la génération des millénariaux. En effet, selon les données colligées par l'Association de l'investissement responsable, la génération des millénariaux est plus sensible aux facteurs ESG que la génération d'après-guerre, dans ses prises de décision d'investissement. Dans le but de bien informer les investisseurs sur les actions de la banque, il serait important de concentrer l'ensemble de ces informations dans un document connu de tous et facilement accessible au grand public. Nous proposons donc que le rapport annuel soit l'outil de référence premier pour recueillir l'ensemble des informations recommandées par ce groupe de travail.

COMME CONVENU AVEC LE MÉDAC, CETTE PROPOSITION NE SERA PAS SOUMISE AU VOTE DES ACTIONNAIRES. LA BANQUE MET DÉJÀ EN ŒUVRE LES RECOMMANDATIONS DU TCFD, COMME IL EST INDIQUÉ CI-APRÈS.

BMO prend actuellement des mesures pour mettre en œuvre les recommandations du TCFD, qui prévoient la publication d'une information qualitative ainsi que d'une analyse quantitative des risques financiers liés aux changements climatiques auxquels les activités de BMO sont exposées. D'importants renseignements supplémentaires conformes aux recommandations du TCFD ont été inclus dans l'information que nous avons publiée en 2018 dans le Rapport annuel ainsi que notre Rapport ESG, et dans une mise à jour de notre Déclaration relative aux changements climatiques. Par exemple, conformément à la suggestion formulée par l'auteur de cette proposition, notre Rapport annuel 2018 contient un index qui fait le lien entre l'information que nous avons publiée et les recommandations du TCFD. Nous renvoyons également expressément au TCFD dans le rapport de gestion.

BMO est également activement engagée dans des travaux qui consistent à effectuer des analyses de scénarios conformément aux recommandations du TCFD. Ces travaux se poursuivent. Afin de développer sa compréhension et son leadership dans le secteur sur cette question, BMO participe activement à des projets pilotes et aux travaux de groupes de travail sectoriels, notamment l'Association des banquiers canadiens et le Programme environnemental des Nations Unies à l'intention des institutions financières (l'UNEP FI). Par exemple, BMO participera à la phase deux du projet pilote de mise en œuvre des recommandations du TCFD avec l'UNEP FI ainsi qu'aux travaux d'autres groupes de travail axés sur le climat et l'impact positif de l'UNEP FI. Ces activités cadrent avec notre intention de soutenir et de faire avancer les pratiques exemplaires dans ces domaines.

Bien que des progrès importants aient été effectués, la mise en œuvre graduelle complète des recommandations du TCFD se fera au cours des prochaines années conformément à la période de mise en œuvre suggérée par le TCFD.

Depuis 2006, BMO a publié des renseignements sur les changements climatiques conformément au CDP (auparavant appelé Carbon Disclosure Project) et nous publions des renseignements plus généraux sur les questions de développement durable dans le Rapport ESG annuel de BMO. Vous trouverez l'information conforme au CDP la plus récente que nous avons publiée ici : <https://www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/responsabilite-societale/environnement/performance-environnementale>.

De l'information supplémentaire sur le risque environnemental et social se trouve également dans notre Rapport annuel, y compris le rapport de gestion (le rapport de gestion). Dans son rapport de 2018, le TCFD a utilisé l'information sur le risque environnemental et social que nous avons publiée dans notre rapport de gestion comme exemple d'information sur la gestion des risques conforme aux recommandations du TCFD. Se reporter à la page 18 du rapport de septembre du TCFD affiché à <https://www.fsb-tcfd.org/wp-content/uploads/2018/08/FINAL-2018-TCFD-Status-Report-092518.pdf>.

Message du président du comité des ressources humaines

Le comité des ressources humaines examine notre programme de rémunération et s'assure d'une harmonisation entre les intérêts de nos actionnaires et nos objectifs stratégiques. Au cours de l'exercice 2018, BMO s'est efforcée d'améliorer le taux de fidélisation de la clientèle, de hausser la productivité, de tirer parti de la technologie numérique afin de stimuler la croissance et d'activer une culture de haute performance. Toutes ces priorités visent à continuer de stimuler notre rendement total des capitaux propres (RTCP) à long terme.

Cette année, sous la gouverne de Darryl White durant sa première année à titre de chef de la direction, BMO a affiché une bonne performance financière¹⁾ et continué de faire des progrès au chapitre de ses priorités stratégiques. La Banque a surpassé ses objectifs en matière d'expérience client dans l'ensemble de ses groupes d'exploitation, ouvert de nouvelles succursales intelligentes au Canada et aux États-Unis et déployé de nouveaux produits et capacités numériques dans l'ensemble de ses entreprises afin d'améliorer l'expérience client. BMO a investi dans ses entreprises, qu'elle a fait croître tout en améliorant l'efficacité et le capital remboursé aux actionnaires grâce à des dividendes plus élevés et à des rachats d'actions. Le bénéfice net comptable était en hausse de 2 % et le bénéfice net ajusté, de 9 %, le BPA comptable, de 3 % et le BPA ajusté, de 10 %, tandis que le RCP s'est établi à 13,2 %, ce qui constitue une légère baisse par rapport à son niveau antérieur de 13,3 % et le RCP ajusté, qui était de 13,7 % en 2017, a atteint 14,6 % et nos RTCP sur un, trois et cinq ans ont surpassé les rendements moyens des banques de notre groupe de référence canadien ainsi que le marché canadien en général.

Le comité a travaillé avec Darryl cette année pour mettre sur pied un groupe Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord intégré, simplifier la structure de gouvernance américaine et mettre sur pied un nouveau groupe, soit Initiatives stratégiques, infrastructure et innovation. Nous avons nommé de nouveaux leaders au sein des groupes Technologie, Gestion globale des risques et Marchés des capitaux – trois secteurs qui stimulent de façon importante la croissance et la performance futures – et avons engagé des gens qui possèdent les compétences dont nous avons besoin pour réussir dans un monde numérique riche en données. BMO place la diversité et l'inclusion au centre de chaque discussion de leadership, et le comité est heureux de demeurer un leader dans la diversité des genres tant au sein de la Banque que du Conseil, et il a déjà atteint ou surpassé un certain nombre d'objectifs qu'il doit atteindre d'ici 2020. BMO s'est toujours montrée en faveur de l'équité salariale et cette année, elle a examiné ses pratiques de rémunération dans l'ensemble des principaux secteurs géographiques où elle exerce des activités.

Il incombe au comité de s'assurer que la rémunération des cadres est toujours établie en fonction des objectifs de la Banque. Cette année, le comité a dû s'acquitter d'une tâche importante qui consiste à procéder à un examen exhaustif du programme de rémunération incitative des cadres. Nous avons approuvé des modifications pour 2019 qui accroîtront l'accent sur notre performance par rapport à celle des banques faisant partie de notre groupe de référence, harmoniseront les attributions versées aux cadres de différents secteurs de la Banque plus étroitement avec la performance de l'ensemble de l'entreprise et simplifieront le programme.

BMO a un processus de planification rigoureux qui comprend l'établissement d'objectifs annuels liés à nos cibles financières à moyen terme ainsi qu'à des facteurs économiques et propres à la Banque pertinents. Dans le respect de notre philosophie qui consiste à placer la barre haute, nos objectifs annuels sont ambitieux et le montant global des incitatifs est calculé en fonction d'une fourchette de résultats en matière de performance qui sont supérieurs et inférieurs à ces objectifs annuels.

La rémunération de Darryl reflète les résultats de la Banque et la valeur élevée que BMO a livrée à ses actionnaires par rapport aux banques de son groupe de référence. Sa rémunération directe totale a atteint 8,645 millions de dollars, soit 1,7 % de plus que sa cible pour l'année. Le facteur d'évaluation de la performance des secteurs sur son incitatif à court terme a été calculé à 99 % de la cible compte tenu de la performance par rapport aux objectifs d'exploitation annuels. Le facteur d'évaluation de la performance des secteurs sur ses incitatifs à moyen et à long terme a été calculé à 103 % de la cible, principalement en raison de notre RTCP relatif sur trois ans par rapport à celui des banques faisant partie de notre groupe de référence canadien. Après avoir examiné des facteurs secondaires, le comité n'a apporté aucun ajustement discrétionnaire à ses attributions calculées. Le comité estime qu'il existe une harmonisation appropriée entre notre programme incitatif et les paiements correspondants, d'une part, et les résultats des actionnaires, d'autre part. Se reporter à la page 89 pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de la performance de cette année et, à la page 93, pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet de la rémunération de Darryl.

Comme toujours, le comité invite ses actionnaires et les groupes sectoriels et autres parties prenantes à lui faire part de leurs commentaires. Je suis heureux de vous annoncer que le vote des actionnaires à l'égard de notre démarche en matière de rémunération des cadres a augmenté pour atteindre presque 96 % l'an dernier. BMO a également reçu une reconnaissance du secteur en remportant un prix décerné par Governance Professionals of Canada pour l'excellence de son information publiée sur la rémunération en 2018.

Nous vous remercions de la confiance que vous nous accordez et vous prions d'agréer nos sincères salutations.



Ron Farmer

1) Les résultats et mesures sont présentés conformément au PCGR, comme dans le Rapport annuel 2018 de BMO. Les résultats et mesures ajustés excluent l'incidence de certains éléments et ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 62 de la présente circulaire et à la page 27 du Rapport annuel 2018 de BMO.

Analyse de la rémunération

APERÇU DE 2018

La stratégie de BMO s'appuie sur une base solide sur le plan des actifs et des capacités, laquelle nous place en bonne posture pour poursuivre notre croissance.

Notre objectif est d'obtenir un rendement des capitaux propres de niveau supérieur tout en assurant l'équilibre avec nos engagements à l'égard de nos clients, de nos employés, de l'environnement et des collectivités où nous vivons et travaillons. Nous nous y consacrons tous – et nous gagnons en vitesse.

BMO a affiché une bonne performance en 2018 et nous avons continué d'effectuer des progrès sur le plan de nos priorités stratégiques.

Résultats de 2018¹⁾

Bénéfice net comptable : **5,4 G\$ (en hausse de 2 %)**

Bénéfice net ajusté : **6,0 G\$ (en hausse de 9 %)**

Bénéfice par action comptable : **8,17 \$ (en hausse de 3 %)**

Bénéfice par action ajusté : **8,99 \$ (en hausse de 10 %)**

Revenus comptables et ajustés, déduction faite des SCVPI²⁾ : **21,7 G\$ (en hausse de 5 %)**

Rendement des capitaux propres comptable³⁾ : **13,2 % (en baisse de 10 points de base)**

Rendement des capitaux propres ajusté³⁾ : **14,6 % (en hausse de 90 points de base)**

Ratio d'efficacité comptable : **62,8 % (amélioration de 150 points de base)**

Ratio d'efficacité ajusté : **62,2 % (amélioration de 70 points de base)**

Fidélisation de la clientèle/expérience client : **amélioration des scores dans tous les groupes d'exploitation en 2018**

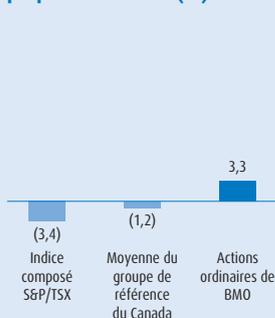
RTCP⁴⁾

1 an : **3,3 %**

3 ans : **13,3 % annualisé**

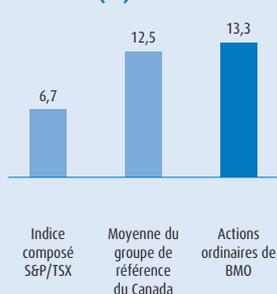
5 ans : **10,5 % annualisé**

Rendement total des capitaux propres sur un an* (%)

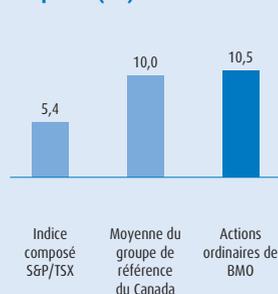


*Tous les rendements représentent des rendements totaux.

Rendement total des capitaux propres annuel moyen sur trois ans* (%)



Rendement total des capitaux propres annuel moyen sur cinq ans* (%)



Le bénéfice net comptable et le bénéfice net ajusté ont augmenté de 2 % et de 9 % pour atteindre respectivement 5 450 millions de dollars et 5 979 millions de dollars en 2018. Le BPA comptable, qui s'est établi à 8,17 \$, a progressé de 0,25 \$, ou de 3 %, par rapport à 2017 tandis que le BPA ajusté a augmenté de 0,83 \$, ou de 10 %, par rapport à 2017 pour s'établir à 8,99 \$, conformément à notre objectif de réaliser une croissance du BPA ajusté annuel moyen de l'ordre de 7 % à 10 %. Nous avons fait croire nos activités aux États-Unis à un rythme accéléré, gagné du momentum dans notre secteur des services bancaires aux entreprises en augmentant le nombre de clients, de prêts et de dépôts et nous avons donné une réelle valeur à nos clients qui sont des particuliers grâce à nos nouvelles capacités améliorées dans le domaine numérique. Nous avons investi dans nos entreprises et les avons fait croire tout en améliorant l'efficacité et le capital remboursé à nos actionnaires par des hausses de dividendes et des rachats d'actions. Nous possédons une bonne assise financière grâce à un ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 11,3 %. Le RCP comptable était de 13,2 % et le RCP ajusté, de 14,6 % comparativement à 13,7 % en 2017, ce qui est près de notre objectif à moyen terme de 15 % ou plus.

Mesures de la valeur

Le rendement total des capitaux propres, la croissance du bénéfice par action, le rendement des capitaux propres et le ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires sont les quatre principales mesures qui évaluent la valeur des actionnaires ou qui influent le plus directement sur celle-ci.

Trois de ces mesures sont utilisées dans nos régimes incitatifs (se reporter à la page 63).

Nous avons également continué de fournir une valeur élevée aux actionnaires grâce à des RTPC sur un, trois et cinq ans au 31 octobre 2018 qui ont surpassé les rendements moyens des banques faisant partie de notre groupe de référence canadien et du marché en général au Canada.

Autres réalisations en 2018 :

- nous avons amélioré nos scores en matière d'expérience client dans tous les groupes d'exploitation;
- nous avons terminé une première année réussie avec notre nouveau chef de la direction et nommé de nouveaux leaders dans les groupes Technologie, Gestion globale du risque et Marchés des capitaux, qui stimuleront considérablement la croissance et la performance futures;
- nous avons continué de détourner l'attention de BMO en matière de technologies de l'architecture sous-jacente qui soutient nos activités pour la faire porter sur de nouvelles capacités qui stimuleront la croissance de la clientèle;
- nous avons continué de faire croître nos activités aux États-Unis – nous avons ouvert notre 12^e succursale intelligente aux États-Unis et continué d'étendre notre empreinte géographique dans les services bancaires aux entreprises;
- nous avons renforcé nos capacités bancaires transfrontalières pour nos clients de la Gestion de patrimoine;
- l'apport de nos activités aux États-Unis au bénéfice net ajusté a atteint 28 % pour l'ensemble de la Banque, comparativement à 24 % l'année précédente;

- 1) Les résultats et mesures sont tels que publiés dans le Rapport annuel 2018 de BMO. Les résultats et les mesures ajustés ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 27 du Rapport annuel 2018 de BMO. Le bénéfice net ajusté, le bénéfice par action ajusté et le rendement des capitaux propres ajusté ne tiennent pas compte de l'incidence après impôts des coûts de restructuration, de l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, des coûts d'intégration des acquisitions ni d'une charge ponctuelle hors trésorerie découlant de la réévaluation de nos actifs d'impôt différé nets aux États-Unis du fait de la réforme fiscale américaine, et d'un avantage découlant de la réévaluation d'une obligation au titre des prestations en 2018 et d'une baisse de la provision générale en 2017. Les coûts de restructuration ont atteint 192 millions de dollars et 41 millions de dollars après impôts en 2018 et en 2017, respectivement. L'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions était de 90 millions de dollars et de 116 millions de dollars après impôts en 2018 et en 2017, respectivement. Les coûts d'intégration des acquisitions se sont établis à 25 millions de dollars et à 55 millions de dollars après impôts en 2018 et en 2017, respectivement. La charge ponctuelle hors trésorerie découlant de la réévaluation de nos actifs d'impôt différé nets aux États-Unis du fait de la réforme fiscale américaine représentait 425 millions de dollars en 2018. L'avantage découlant de la réévaluation d'une obligation au titre des prestations a atteint 203 millions de dollars après impôts en 2018. La baisse de la provision générale était de 54 millions de dollars après impôts en 2017.
- 2) Correspondent aux revenus, déduction faite des sinistres, commissions et variations des passifs au titre des indemnités (SCVPI).
- 3) Le rendement des capitaux propres (RCP) attribuables aux actionnaires ordinaires équivaut au bénéfice net moins la participation ne donnant pas le contrôle dans des filiales et les dividendes sur actions privilégiées, exprimé en pourcentage des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. Les capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires comprennent le capital social ordinaire, le surplus d'apport, le cumul des autres éléments du résultat global (de la perte globale) et les résultats non distribués. Le RCP ajusté est calculé à partir du bénéfice net ajusté plutôt qu'à partir du bénéfice net.
- 4) Le rendement total des capitaux propres (RTCP) annuel moyen est calculé à l'aide du cours de clôture des actions le 31 octobre 2018 et dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes versés durant cette période. Le groupe de référence du Canada est constitué des cinq autres plus grandes banques canadiennes, à l'exclusion de BMO.

- nous avons réalisé l'acquisition de KGS-Alpha Capital Markets, une maison de courtage de titres à revenu fixe dont le siège social est situé à New York et qui se spécialise dans les titres adossés à des créances hypothécaires et à des actifs américains sur le marché des investisseurs institutionnels;
- nous avons établi l'équipe Initiatives stratégiques, infrastructure et innovation (EII) dans le but de favoriser l'amélioration durable de la productivité à l'échelle de l'organisation et de créer des capacités d'investissement visant la croissance des revenus, de concert avec les trois groupes d'exploitation.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la performance de la Banque à la page 89 et dans le Rapport annuel 2018 de BMO.

Harmonisation de la rémunération et de la stratégie

Le Conseil d'administration (Conseil) estime que le succès de BMO dans l'atteinte de ses objectifs dépend de la force et de la performance de ses employés. Il est également d'avis que la rémunération des cadres constitue un outil important pour le succès de la Banque et la croissance de la valeur pour les actionnaires. Les résultats de la Banque et les rendements financiers pour les actionnaires sont tous étroitement liés à la rémunération incitative des cadres d'une façon qui n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques inappropriés.

La structure de la rémunération des cadres de BMO cadre avec sa stratégie et repose sur la performance de la Banque et des groupes d'exploitation. Les mesures d'évaluation de la performance utilisées pour financer les régimes incitatifs à court, à moyen et à long terme de BMO sont liées à trois éléments clés des priorités stratégiques de la Banque : la clientèle, la productivité et la croissance.

Nos priorités stratégiques pour 2018	Élément visé par la stratégie	Mesures relatives au régime incitatif ¹⁾
<ol style="list-style-type: none"> 1 Se démarquer en matière de fidélisation de la clientèle en concrétisant notre promesse de marque. 	Clientèle	<ul style="list-style-type: none"> • Fidélisation de la clientèle/expérience client (taux de recommandation net selon Net Promoter Score)
<ol style="list-style-type: none"> 2 Augmenter la productivité pour renforcer la performance et la valeur pour les actionnaires. 3 Accélérer le déploiement de technologies numériques pour transformer nos activités. 	Productivité	<ul style="list-style-type: none"> • Ratio d'efficacité
<ol style="list-style-type: none"> 4 Mettre pleinement à profit notre plateforme nord-américaine consolidée et poursuivre une expansion stratégique dans certains marchés mondiaux dans une perspective de croissance. 5 S'assurer que nos forces en gestion des risques sous-tendent tout ce que nous faisons pour nos clients. 	Croissance	<ul style="list-style-type: none"> • Croissance des revenus • Croissance du bénéfice net • Croissance du bénéfice par action • Rendement des capitaux propres (RCP) • Rendement total des capitaux propres (RTCP)

1) Les mesures ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 62 de la présente circulaire et à la page 27 du Rapport annuel 2018 de BMO.

Sous la gouverne de M. White, BMO a réalisé d'importants progrès à l'égard des trois éléments de notre stratégie et produit une valeur élevée pour nos actionnaires. Le comité a approuvé la rémunération directe totale pour 2018 de M. White, soit 8,645 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 1,7 % par rapport à sa cible pour l'année.

Les attributions incitatives de M. White sont fondées en totalité sur la performance globale de la Banque (se reporter à la page 75 pour des détails à ce sujet). L'incitatif à court terme qui lui a été attribué correspond à 99 % de la cible compte tenu de la performance par rapport aux objectifs d'exploitation annuels. Les incitatifs à moyen et à long terme ont été calculés à 103 % de la cible, largement en raison de notre RTCP sur trois ans comparativement à celui des banques de notre groupe de référence canadien. Après avoir examiné les facteurs secondaires, le comité n'a apporté aucun ajustement discrétionnaire aux attributions calculées pour M. White.

Se reporter à la page 89 pour une analyse détaillée des résultats comparés aux cibles et de leur effet sur le montant global des incitatifs pour 2018. Pour connaître les décisions en matière de rémunération qui ont été prises à l'égard de chacun des membres de la haute direction visés, y compris M. White, se reporter aux pages 93 et suivantes.

Structure et démarche solides

Le comité continue de croire que le programme de rémunération des cadres chez BMO repose sur une structure et une démarche solides.

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

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

Se reporter à la page 66 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du comité, de son expérience et de sa démarche en matière de gestion des risques. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres aux pages 70 et suivantes.

Nouveautés en 2018

En 2018, nous avons cessé de verser une partie de nos attributions incitatives à long terme annuelles sous forme de droits différés à la valeur d'actions (DDVA) pour harmoniser davantage la rémunération versée aux membres de la haute direction avec la performance. La totalité de la rémunération reportée annuelle accordée aux membres de la haute direction est maintenant versée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR), qui sont assujettis à des conditions d'acquisition liées à la performance. Bien que cette modification puisse faire augmenter légèrement la proportion de la rémunération cible attribuée sous forme d'options d'achat d'actions aux membres de la haute direction, nous continuons de les utiliser de façon générale uniquement pour les premiers vice-présidents et les cadres qui occupent un poste supérieur, conformément aux pratiques actuelles sur le marché et à notre principe de prudence dans la prise de risques (se reporter à la page 84).

Modifications apportées en 2019

Le comité a effectué un examen exhaustif du programme incitatif à l'intention des cadres en 2018 et a introduit un programme restructuré pour 2019. Les modifications sont conçues pour augmenter l'incidence sur les attributions destinées aux cadres de la performance de la Banque par rapport à celle de ses groupes de référence et d'harmoniser la rémunération des cadres des groupes d'exploitation plus étroitement avec la performance de l'ensemble de l'entreprise. Nous simplifions également le régime en regroupant le montant global de nos incitatifs à court terme et le montant global de nos incitatifs à moyen et à long terme en un seul montant global variable total. Ces modifications seront décrites en détail dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2020.

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

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

Gouvernance et surveillance de la rémunération	66 ◀	Une structure et une surveillance efficaces ainsi qu'un processus discipliné assurent une gouvernance et une prise de décisions appropriées
Administrateurs compétents	66	
Promotion d'une culture favorisant la prudence dans la prise de risques	66	
Surveillance efficace	67	
À propos des comités de surveillance de la direction	67	
À propos du conseiller en rémunération indépendant	68	
Politiques et pratiques rigoureuses	69	
Conseils indépendants	69	
Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres	70 ◀	La rémunération des cadres est harmonisée avec la stratégie de la Banque et les quatre principes de base
Quatre principes de rémunération	70	
PRINCIPE : Attirer et garder à notre service des cadres talentueux	71 ◀	La rémunération nous aide à attirer et à garder à notre service des gens talentueux et à les encourager à exceller pour atteindre les objectifs
Rémunération et groupes de référence	71	
PRINCIPE : Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque	73 ◀	La structure et la mise en œuvre de la rémunération des cadres doivent être harmonisées avec la stratégie de BMO ainsi que la performance de la Banque et des groupes d'exploitation
À propos de l'incitatif à court terme	74	
À propos des incitatifs à moyen et à long terme	77	
Processus de prise de décisions annuel	81	
PRINCIPE : Encourager une vision à long terme afin d'accroître la valeur pour les actionnaires	83 ◀	Une tranche importante de la rémunération variable de chaque cadre est fondée sur des titres de capitaux propres
Accent sur la rémunération reportée	83	
Exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres	84	Chaque cadre doit satisfaire à des exigences en matière de propriété d'actions
PRINCIPE : Favoriser la prudence dans la prise de risques	84 ◀	La structure de la rémunération n'encourage pas une prise de risques excessifs et récompense l'utilisation appropriée du capital
Établissement de la structure des régimes	85	
Montant global des incitatifs	86	
Attributions individuelles	86	
Récupération et déchéance	87	Une tranche importante de la rémunération de chaque cadre est reportée et est susceptible d'être récupérée et frappée de déchéance
Performance et rémunération en 2018	89 ◀	Renseignements au sujet de la façon dont BMO rémunère la performance et le rendement de ses actions au fil du temps
Montant global des incitatifs pour 2018	89	
Performance pour 2018 évaluée en fonction des mesures utilisées pour les régimes incitatifs	90	
Création d'une valeur pour les actionnaires	91	
Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2018	93	
Tableaux de la rémunération des cadres	106 ◀	Détails supplémentaires au sujet de la rémunération des cadres de BMO
Autres renseignements	118 ◀	Renseignements au sujet de la rémunération des employés pouvant avoir une incidence importante sur l'information relative au risque de la Banque

GOVERNANCE ET SURVEILLANCE DE LA RÉMUNÉRATION

Le comité des ressources humaines établit et surveille les stratégies de la Banque en matière de ressources humaines, y compris la rémunération et la gestion des compétences. Se reporter à la page 34 pour obtenir de l'information au sujet du comité et de ses activités cette année.

Six administrateurs indépendants siègent à ce comité et la durée moyenne d'occupation des postes au sein de ce comité est de 10 ans.

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

Comité des ressources humaines (se reporter aux pages 11 à 18 pour consulter les biographies)	Membre du comité depuis
Ronald H. Farmer (président du comité depuis 2014)	2003
George A. Cope	2010
Christine Edwards (également membre de 2011 à 2014)	2015
Lorraine Mitchelmore	2016
J. Robert S. Prichard (président du Conseil) (également membre de 2000 à 2010)	2012
Don M. Wilson III	2009

Administrateurs compétents

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine la composition des compétences et de l'expérience des administrateurs du comité chaque année pour s'assurer qu'elles demeurent appropriées.

Le tableau ci-après fait état de l'expérience des membres actuels. Cinq des six membres ont de l'expérience dans la gestion des risques. Trois ont acquis de l'expérience dans les ressources humaines et la rémunération à titre de chefs de la direction (ou l'équivalent) d'une organisation importante, et trois ont siégé au comité de rémunération d'autres sociétés ouvertes.

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

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

L'une des priorités stratégiques de BMO consiste à assurer que ses forces en gestion des risques soutiennent tout ce qu'elle fait pour ses clients et cette stratégie s'applique également au programme de rémunération des cadres de la Banque.

Les membres du comité des ressources humaines sont choisis en partie pour leurs connaissances de la gestion des risques, et cinq des membres actuels siègent également au comité d'évaluation des risques, dont M. Wilson, qui préside le comité d'évaluation des risques et jouit d'une vaste expérience dans la gestion des risques d'institutions financières.

Les membres du comité sont également des actionnaires de BMO

Tous les membres du comité détiennent un nombre d'actions supérieur à celui qui est prévu par les exigences en matière de propriété d'actions de la Banque qui s'appliquent aux administrateurs (se reporter à la page 26).

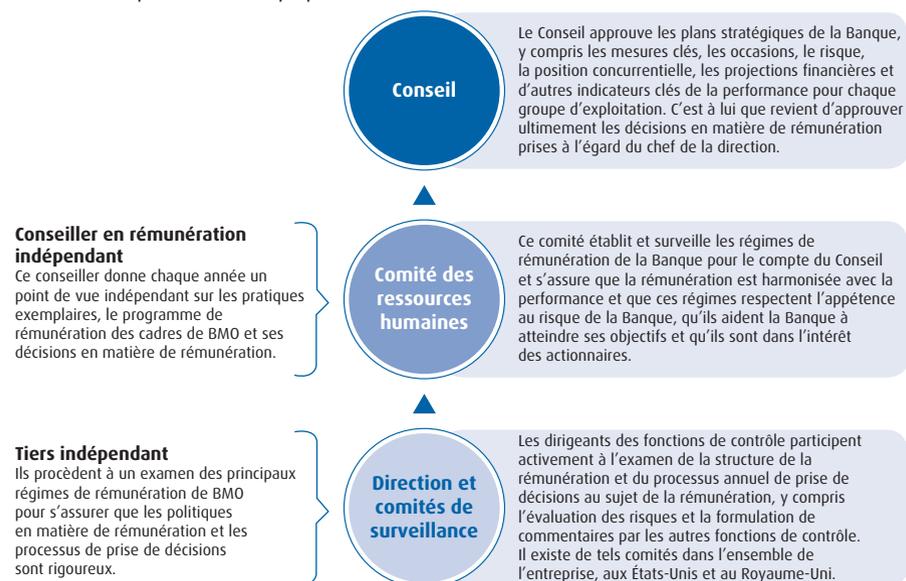
Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs ainsi que du comité et de ses activités en 2018 dans les profils qui figurent aux pages 11 et suivantes ainsi qu'aux pages 34 et suivantes, respectivement.

Des renseignements supplémentaires au sujet de la façon dont les politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque favorisent la prudence dans la prise de risques se trouvent aux pages 84 et suivantes.

Surveillance efficace

Le comité a un processus formel de surveillance des politiques et pratiques en matière de rémunération de BMO.

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



À propos des comités de surveillance de la direction

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

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

Se reporter à la page 81 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du rôle joué par les comités de surveillance de la direction dans le processus de prise de décisions annuel.

Comité de surveillance de la rémunération globale

- a été fondé en 2011;
- est constitué du chef de la gestion globale des risques, du chef des finances, du chef de la conformité, du conseiller général et des hauts dirigeants des ressources humaines ainsi que de l'auditeur en chef, à titre d'observateur;
- s'est réuni à huit reprises en 2018.

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

Nouveautés en 2018

La composition du comité de surveillance de la rémunération globale a été revue et deux changements y ont été apportés. Le conseiller général en est maintenant membre plutôt qu'observateur. Le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent relève maintenant du chef de la gestion globale des risques et n'est plus tenu de siéger à ce comité en tant qu'observateur.

Un sous-comité du comité de surveillance de la rémunération globale a été mis sur pied à notre succursale de Londres en 2018 pour surveiller les programmes et pratiques en matière de rémunération locaux et s'assurer qu'ils sont conformes aux exigences réglementaires locales.

Ces changements renforcent le cadre rigoureux de surveillance de la rémunération de la Banque.

À propos du conseiller en rémunération indépendant

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

Le comité évalue chaque année la performance de Pay Governance. En 2018, il s'est montré satisfait des travaux liés aux comités suivants, pour lesquels Pay Governance a reçu 194 569 \$ US :

- l'analyse du niveau de difficulté relatif à l'atteinte des objectifs annuels utilisés aux termes des régimes pour établir le montant global des incitatifs d'un point de vue interne et externe;
- un examen indépendant et des conseils sur les principaux régimes de rémunération importants de la Banque, y compris les régimes des cadres et de BMO Marchés des capitaux, la rémunération du chef de la direction et des recommandations sur la rémunération du chef de la direction à l'intention des membres de la haute direction;
- un examen de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
- la participation périodique aux réunions du comité des ressources humaines, y compris des rencontres avec des membres.

	Facturés en 2018	Facturés en 2017
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération des cadres	194 569 \$ US	186 212 \$ US
Autres honoraires	0 \$	0 \$

Vérification de l'indépendance

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

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

Le comité vérifie également l'indépendance du conseiller en fonction des six exigences en matière d'indépendance de la Securities and Exchange Commission des États-Unis. En 2018, il a confirmé que le conseiller :

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

Politiques et pratiques rigoureuses

Le comité estime que :

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

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

- les principes publiés par le Conseil de stabilité financière en matière de saines pratiques de rémunération (les principes du CSF);
- les pratiques, normes et lignes directrices du BSIF;
- les politiques intitulées Guidance on Sound Incentive Compensation Policies publiées par la Federal Reserve des États-Unis en collaboration avec d'autres agences bancaires;
- les lignes directrices internationales applicables aux politiques et pratiques en matière de rémunération des institutions financières dans les territoires où nous exerçons des activités, notamment la Chine, Hong Kong, l'Irlande et le Royaume-Uni.

Conseils indépendants

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

En 2018, Global Governance Advisors (GGA) a effectué un examen et indiqué que BMO continue de se conformer aux principes du CSF, aux exigences du BSIF et aux politiques de la Réserve fédérale américaine intitulées Guidance on Sound Incentive Compensation Policies. Dans le cadre de son examen, GGA a :

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

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

DÉMARCHE DE BMO EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES CADRES

Le Conseil estime que le succès de la Banque dans l'atteinte de ses objectifs dépend de la vigueur et de la performance de son équipe et que la rémunération des cadres est un outil qui joue un rôle important dans le succès de la Banque et l'augmentation de la valeur pour les actionnaires.

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

Le comité a structuré le programme et les politiques de rémunération des cadres de BMO en vue de soutenir la vision et les priorités stratégiques de la Banque et de donner aux cadres une participation personnelle importante dans la croissance à long terme et la santé de l'organisation. Les résultats de la Banque, la rémunération des cadres et les rendements financiers pour les actionnaires sont tous étroitement liés d'une manière qui n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques inappropriés. Se reporter à la page 63 pour connaître les priorités stratégiques de BMO pour 2018.

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

Le comité tient également compte d'autres facteurs financiers et non financiers, dont la performance par rapport à celle des groupes de référence de la Banque, la qualité de son bénéfice et d'autres facteurs (se reporter aux pages 76 et 80 pour plus d'information au sujet de ces facteurs), afin d'évaluer la performance et de valider que les attributions gagnées sont conformes aux principes de saine gouvernance et de gestion prudente des risques.

Attirer et garder à notre service des cadres talentueux
(se reporter à la page 71)

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

Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque
(se reporter à la page 73)

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

Encourager une vision à long terme afin d'accroître la valeur pour les actionnaires
(se reporter à la page 83)

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

Favoriser la prudence dans la prise de risques
(se reporter à la page 84)

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

PRINCIPE : Attirer et garder à notre service des cadres talentueux

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

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

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

Avantages

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

Rémunération et groupes de référence

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

Pour le chef de la direction, le comité examine les banques canadiennes concurrentes en tant que groupe principal et, de façon secondaire, il examine également les pratiques en matière de rémunération de sociétés d'assurance canadiennes, de sociétés inscrites à la cote du TSX 60 dont la capitalisation boursière est similaire, de certaines entreprises financières américaines de taille et d'envergure similaires, et du ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération d'autres employés de la Banque et au revenu familial médian canadien, ainsi que d'autres facteurs.

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

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

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

PRINCIPE : Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque

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

Les mesures utilisées aux termes des régimes incitatifs de BMO sont liées à trois éléments clés des priorités stratégiques de la Banque : la fidélisation de la clientèle, la productivité et la croissance.

Nos priorités stratégiques pour 2018	Élément visé par la stratégie	Mesures relatives au régime incitatif ¹⁾
<p>1 Se démarquer en matière de fidélisation de la clientèle en concrétisant notre promesse de marque.</p> <p>2 Augmenter la productivité pour renforcer la performance et la valeur pour les actionnaires.</p>	Clientèle	<ul style="list-style-type: none"> Fidélisation de la clientèle/expérience client (taux de recommandation net selon Net Promoter Score)
<p>3 Accélérer le déploiement de technologies numériques pour transformer nos activités.</p> <p>4 Mettre pleinement à profit notre plateforme nord-américaine consolidée et poursuivre une expansion stratégique dans certains marchés mondiaux dans une perspective de croissance.</p>	Productivité	<ul style="list-style-type: none"> Ratio d'efficacité
<p>5 S'assurer que nos forces en gestion des risques sous-tendent tout ce que nous faisons pour nos clients.</p>	Croissance	<ul style="list-style-type: none"> Croissance des revenus Croissance du bénéfice net Croissance du bénéfice par action Rendement des capitaux propres (RCP) Rendement total des capitaux propres (RTCP)

1) Les mesures ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 62 de la présente circulaire et à la page 27 du Rapport annuel 2018 de BMO.

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

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

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

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

Les attributions incitatives pour l'exercice sont calculées en fonction de l'attribution cible du cadre et selon que sa performance réelle est supérieure ou inférieure aux objectifs annuels et elles sont exprimées en tant que facteur d'évaluation de la performance des secteurs qui augmente ou diminue par rapport à la cible (100 %). Dans le cas de son évaluation globale du lien entre la rémunération et la performance, le comité tient également compte de l'examen des risques par les comités de surveillance de la direction et de l'examen des facteurs financiers et non financiers qui contribuent à l'atteinte des objectifs stratégiques de la Banque afin d'établir le montant global des incitatifs. Le comité peut également user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster ou éliminer des attributions incitatives à l'égard de certains cadres.

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

- des objectifs quantitatifs comme la croissance des revenus, l'efficacité, le rendement du capital, la croissance du bénéfice net et les résultats en matière de fidélisation de la clientèle;
- des objectifs qualitatifs comme l'apport du cadre à l'organisation par son leadership, son engagement démontré envers l'équipe, l'innovation, les pratiques de saine gouvernance et les comportements à adopter afin de nous acquitter de nos responsabilités envers nos clients, nos employés, l'environnement et les collectivités où nous vivons et travaillons.

La somme des attributions octroyées à tous les cadres ne peut excéder le montant global des incitatifs approuvé par le comité.

À propos de l'incitatif à court terme

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

Qui participe	Harmonisation avec la performance	Modalités
Tous les cadres	L'attribution est ajustée en fonction de la performance par rapport à des mesures d'évaluation propres à la Banque et aux groupes d'exploitation harmonisées avec les priorités stratégiques de la Banque et la performance individuelle.	Les attributions ne peuvent excéder 150 % de l'incitatif à court terme cible du cadre et peuvent être récupérées (se reporter à la page 87). Avant de commencer l'exercice, les participants peuvent également décider de reporter le paiement et de recevoir des DDVA. Les reports sont irréversibles et les DDVA s'acquiescent à la réception, mais ne peuvent être rachetés qu'au moment où le cadre quitte la Banque.

Financement de l'incitatif à court terme

Le financement du montant global des incitatifs à court terme est fondé sur la performance de BMO et établi en fonction d'un facteur d'évaluation de la performance des secteurs qui accroît ou diminue le financement par rapport à la cible. Le comité peut ajuster le montant global des incitatifs et/ou les attributions individuelles en fonction d'un examen des risques et d'un examen de facteurs secondaires par les comités de surveillance de la direction.

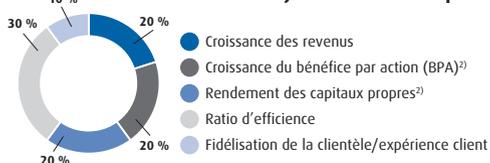
Le montant global des incitatifs à court terme annuels est calculé à l'aide de la formule indiquée ci-après et à la page 76.



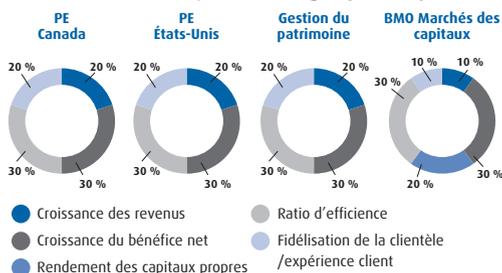
Facteur d'évaluation de la performance des secteurs – pondérations en fonction du poste en 2018

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

Mesures d'évaluation ajustées¹⁾ de la Banque



Mesures d'évaluation ajustées¹⁾ des groupes d'exploitation



1) Les mesures ajustées ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 62 de la présente circulaire et à la page 27 du Rapport annuel 2018 de BMO.

2) Réflète la performance ajustée, mais également exclut le recouvrement de pertes sur créances liées aux prêts productifs, conformément à notre pratique antérieure qui consistait, avant l'adoption de l'IFRS 9 au cours de l'exercice 2018, à exclure les pertes sur créances liées à la provision générale.

+/-

Facteurs devant être examinés davantage

=

Montant global final des incitatifs

1. Examen des risques
2. Facteurs secondaires
3. Utilisation du pouvoir discrétionnaire

Le montant global des incitatifs peut varier d'un minimum de 0 % à un maximum de 150 % de la cible.

1. À propos de l'examen des risques

Les comités de surveillance de la direction procèdent à un examen des risques à la fin de l'exercice et peuvent recommander d'ajuster à la hausse ou à la baisse le montant global des incitatifs d'après leur examen de la performance de la Banque et des groupes d'exploitation compte tenu de l'appétence au risque.

La direction tient compte de ce qui suit :

- les examens des événements qui représentent des risques importants tout au long de l'exercice ainsi que la conduite des personnes qui y ont participé, et des ajustements recommandés globalement et/ou individuellement, comme ils le jugent approprié;
- les évaluations effectuées par le chef de la gestion globale des risques, qui comprennent un examen et une analyse des facteurs de risque (notamment les risques de crédit, de marché et de liquidité, le risque opérationnel et autres mesures importantes de risques importants) durant l'exercice et à la fin de celui-ci pour s'assurer que les risques sont reflétés de manière appropriée dans les recommandations concernant le montant global des incitatifs (se reporter à la page 84 pour connaître les 11 principaux types de risque).

2. À propos des facteurs secondaires

Les comités de surveillance de la direction peuvent également présenter au comité un examen des mesures financières et non financières suivantes, qui ne sont pas explicitement incluses dans les facteurs d'évaluation de la performance des secteurs de la Banque ou de chaque groupe d'exploitation :

Mesures d'évaluation de la performance ajustée¹⁾ par rapport aux mesures d'évaluation de la performance de concurrents canadiens

- croissance du BPA
- croissance du bénéfice net
- RCP (réglementaire)
- dotation aux provisions pour pertes sur créances exprimée en pourcentage des prêts et des acceptations et incidence de la dotation aux provisions ou de recouvrements sur les prêts productifs
- croissance des revenus
- croissance des charges

Autres mesures financières et non financières

- éléments non récurrents importants (non reflétés dans les éléments d'ajustement)
- incidence d'acquisitions
- RCP (fondé sur le capital économique)
- profit économique net
- incidence de la dotation à la provision pour pertes sur créances par rapport aux pertes prévues
- paramètres d'évaluation de la croissance future/qualité du bénéfice
- leadership auprès des gens et engagement des employés
- résultats en matière d'audit/de conformité

L'examen de la direction tient compte de ce qui suit :

- l'analyse et les commentaires du chef des finances;
- les examens effectués par les comités de surveillance de la direction ainsi que les ajustements recommandés à l'égard du montant global des incitatifs.

3. À propos du pouvoir discrétionnaire

Le comité se réserve le droit d'user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la hausse ou à la baisse le montant global des incitatifs, compte tenu de son évaluation, de l'information reçue des comités de surveillance de la direction ou autrement. Le comité peut également user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la hausse ou à la baisse les attributions incitatives octroyées à des cadres.

1) Les mesures ajustées ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 62 de la présente circulaire et à la page 27 du Rapport annuel 2018 de BMO.

À propos des incitatifs à moyen et à long terme

Les incitatifs à moyen et à long terme constituent des formes de rémunération reportée fondées sur la performance. Il s'agit de véhicules liés aux titres de capitaux propres qui sont conçus pour stimuler la performance à long terme :

- Les incitatifs à moyen terme sont conçus pour être axés sur la performance sur une période de trois ans et sont octroyés en tant que droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR) et droits à la valeur d'actions assujettis à des restrictions (DVAAR). Toutes les attributions incitatives à moyen terme à l'intention des membres de la haute direction sont octroyées à titre de DVAR pour harmoniser davantage la rémunération avec la performance et mettre l'accent sur l'importance de générer un rendement des capitaux propres élevé.
- Les incitatifs à long terme visent à motiver les cadres à créer une croissance soutenue du cours des actions sur une période de 10 ans et sont octroyés sous forme d'options d'achat d'actions. L'utilisation d'options d'achat d'actions a été réduite au cours des dernières années aux fins d'harmonisation avec les intérêts des actionnaires et les pratiques plus générales sur le marché. Aucune option d'achat d'actions n'est octroyée aux vice-présidents.

Octroi d'attributions

Au moment d'établir le montant global des incitatifs pour les attributions à moyen et à long terme, la cible de chaque cadre est ajustée à la hausse ou à la baisse pour refléter la performance de BMO (se reporter à la page 73). Les ajustements sont fondés sur les mesures d'évaluation de la performance absolue et relative et représentent généralement entre 80 % et 120 % de la cible. Les comités de surveillance de la direction examinent également un certain nombre de facteurs secondaires, tant financiers que non financiers, et présentent leur analyse au comité. Le comité peut user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire le montant global des incitatifs à la baisse et le ramener à 0 %.

Les attributions individuelles octroyées à un cadre peuvent être ajustées à la hausse ou à la baisse par rapport aux résultats calculés en fonction de l'évaluation discrétionnaire de la performance individuelle du cadre pour l'exercice par le gestionnaire. Cependant, la somme des attributions octroyées à tous les cadres ne peut excéder le montant global approuvé des incitatifs à moyen ou à long terme.

Les attributions individuelles octroyées aux membres de la haute direction sont calculées à l'aide du facteur d'évaluation de la performance des secteurs et sont ajustées à la hausse ou à la baisse en fonction de la performance individuelle selon l'évaluation discrétionnaire du comité seulement. De plus, le comité ne tient pas compte des attributions incitatives à moyen et à long terme que le cadre détient au moment d'établir de nouvelles attributions.

Acquisition et paiement

La valeur de paiement finale de tous les incitatifs à moyen et à long terme est liée à la performance et fondée sur le cours des actions de la Banque au moment du paiement. Les DVAR sont également assujettis à une condition d'acquisition liée à la performance. Cette condition est fondée sur la performance de la Banque à l'égard du rendement des capitaux propres (RCP) ajusté moyen sur trois ans et le nombre d'actions admissibles à l'acquisition au moment du paiement peut être ajusté et varier de 80 % à 120 %. Dans le cadre du processus de gouvernance annuel de la Banque, le comité examine les paiements totaux que l'on prévoit verser aux cadres avant l'acquisition de leurs attributions fondées sur des actions et peut user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire le paiement des incitatifs à moyen et à long terme, y compris les DVAR, et le ramener à 0 %.

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



	Droits à la valeur d'actions liés au rendement Attribution fondée sur la performance dont l'acquisition des droits est fondée sur la performance	Droits à la valeur d'actions assujettis à des restrictions Attribution fondée sur la performance	Options d'achat d'actions Attribution fondée sur la performance (se reporter à la page 114 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du régime)
Pourquoi c'est important	Accent sur la création d'une valeur pour les actionnaires sur une période de trois ans et acquisition des droits en fonction de la performance	Accent sur la création d'une valeur pour les actionnaires sur une période de trois ans	Accent sur la création d'une valeur pour les actionnaires sur une période de 10 ans
Qui participe	Membres de la haute direction	Cadres de la Banque occupant un poste inférieur aux postes occupés par les membres de la haute direction Les cadres de BMO Marchés des capitaux participent au régime de rémunération variable de BMO Marchés des capitaux (se reporter à la page 117)	Premiers vice-présidents et cadres occupant un poste supérieur
Harmonisation avec la performance¹⁾	Les conditions d'octroi liées à la performance sont établies en fonction des mesures d'évaluation de la performance absolue de la Banque et des groupes d'exploitation, du RTCP relatif pour la période de trois ans ²⁾ et de la performance individuelle La valeur ultime réalisée dépend du cours des actions de BMO à la fin de la période de trois ans et d'une condition d'octroi liée à la performance si le nombre de droits acquis à la fin d'une période de trois ans varie de 80 % à 120 % du nombre initial octroyé d'après le rendement des capitaux propres (RCP) ajusté moyen ³⁾ comparativement au régime	Les conditions d'octroi liées à la performance sont établies en fonction des mesures d'évaluation de la performance absolue de la Banque et des groupes d'exploitation, du RTCP relatif pour la période de trois ans ²⁾ et de la performance individuelle. La valeur ultime réalisée des droits dépend du cours des actions de BMO au moment de l'acquisition des droits.	Les conditions liées à la performance sont établies en fonction des mesures d'évaluation de la performance absolue de la Banque et des groupes d'exploitation, du RTCP relatif pour la période de trois ans ²⁾ et de la performance individuelle. La valeur ultime réalisée des options dépend du cours des actions de BMO au moment où les options sont exercées.
Modalités⁴⁾	Les droits sont acquis à la fin d'une période de trois ans et les valeurs de paiement sont fondées sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur une période de 20 jours des actions de BMO à la TSX au moment de l'acquisition. Les DVAR donnent droit à des équivalents de dividendes crédités en tant que droits supplémentaires.	Les droits sont acquis sur une période de trois ans et les valeurs de paiement sont fondées sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur une période de 20 jours des actions de BMO à la TSX au moment de l'acquisition. Les DVARA donnent droit à des équivalents de dividendes qui sont crédités en tant que droits supplémentaires.	Les droits sont acquis en tranches égales de 50 % au troisième et au quatrième anniversaires de leur date d'octroi et expirent à la fin d'une période de 10 ans. Le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions de BMO le jour précédant la date d'octroi. Les options ne peuvent être exercées qu'après l'acquisition des droits y afférents. Les valeurs de paiement sont fondées sur la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours des actions de BMO le jour où l'option est exercée.

- 1) Sous réserve du pouvoir discrétionnaire du comité d'ajuster à la baisse le montant global des attributions incitatives sous forme de titres de capitaux propres ou le nombre d'attributions devant être réglées ou d'options devant être exercées pour le ramener à 0 % d'après son évaluation d'autres facteurs financiers et non financiers.
- 2) Le RTCP sur trois ans aux fins de la rémunération différé du RTCP sur trois ans indiqué dans le Rapport annuel 2018 de BMO, car il est calculé en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre étant donné qu'il s'agit d'une meilleure indication de la performance que le cours de clôture le 31 octobre. Se reporter aux pages 78 et 79 pour obtenir des renseignements sur la manière dont le montant global des incitatifs à moyen et à long terme est établi.
- 3) Le RCP ajusté correspond au bénéfice net ajusté, moins la participation ne donnant pas le contrôle dans les filiales et les dividendes privilégiés, exprimé en pourcentage des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires.
- 4) Les attributions peuvent être frappées de déchéance ou récupérées (se reporter à la page 87).

Nouveautés en 2018

Afin d'harmoniser davantage la rémunération des membres de la haute direction avec la performance, une plus grande proportion de la rémunération reportée est attribuée sous forme de DVAR, qui sont assujettis à des conditions d'acquisition liées à la performance. Pour ce faire, nous avons cessé de verser une partie des incitatifs à long terme annuels sous forme de droits différés à la valeur d'actions (DDVA). Maintenant, toute la rémunération différée annuelle octroyée aux membres de la haute direction est attribuée sous forme de DVAR et d'options d'achat d'actions (se reporter à la page 83).

Financement des incitatifs à moyen et à long terme

Le financement du montant global des incitatifs à moyen et à long terme est fondé sur la performance absolue et relative et exprimé en tant que facteur d'évaluation de la performance des secteurs qui a une incidence à la hausse ou à la baisse sur le financement par rapport à la cible. Le comité peut ajuster le montant global des incitatifs et/ou les attributions individuelles d'après l'examen des risques et un examen de facteurs secondaires par les comités de surveillance de la direction. Les attributions individuelles des membres de la haute direction sont calculées en fonction du facteur d'évaluation de la performance des secteurs et ajustées à la hausse ou à la baisse compte tenu de la performance individuelle d'après l'évaluation discrétionnaire du comité seulement.

La performance absolue est évaluée à l'aide des mêmes mesures d'évaluation de la performance que celles qui sont utilisées pour le régime incitatif à court terme, qui sont toutes liées aux priorités stratégiques de la Banque. La performance relative est évaluée à l'aide du RTCP sur trois ans par rapport à celui du groupe de référence du Canada, calculé en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre étant donné qu'il s'agit d'une meilleure indication de la performance que le cours de clôture des actions le 31 octobre. Le report du paiement et l'harmonisation de celui-ci avec le cours des actions encouragent les cadres à voir dans une gestion des risques efficace une composante clé des décisions qu'ils prennent pour nos clients.

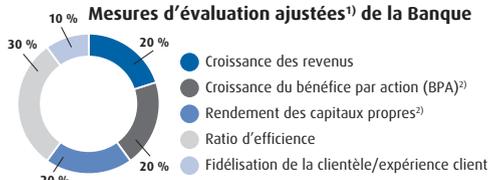
Le montant global des incitatifs à moyen et à long terme annuels est calculé à l'aide de la formule indiquée ci-après et à la page 80.



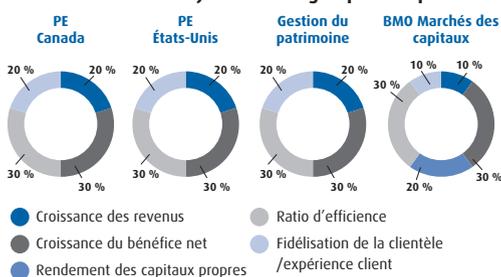
Facteur d'évaluation de la performance des secteurs – pondérations en fonction du poste en 2018

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

Mesures d'évaluation ajustées¹⁾ de la Banque



Mesures d'évaluation ajustées¹⁾ des groupes d'exploitation



- 1) Les mesures ajustées ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 62 de la présente circulaire et à la page 27 du Rapport annuel 2018 de BMO.
- 2) Réflète la performance ajustée, mais également exclut le recouvrement de pertes sur créances liées aux prêts productifs, conformément à notre pratique antérieure qui consistait, avant l'adoption de l'IFRS 9 au cours de l'exercice 2018, à exclure les pertes sur créances liées à la provision générale.



Facteurs devant être examinés davantage

1. Examen des risques
2. Facteurs secondaires
3. Utilisation du pouvoir discrétionnaire



Montant global final des incitatifs

Le financement du montant global des incitatifs peut varier d'un minimum de 0 % à un maximum de 120 % de la cible.

1. À propos de l'examen des risques

Les comités de surveillance de la direction procèdent à un examen des risques à la fin de l'exercice et recommandent d'ajuster à la hausse ou à la baisse le montant global des incitatifs d'après leur examen de la performance de la Banque et des groupes d'exploitation compte tenu de l'appétence au risque.

La direction tient compte de ce qui suit :

- les examens des événements qui représentent des risques importants tout au long de l'exercice, ainsi que la conduite des personnes qui y ont participé, et des ajustements recommandés globalement et/ou individuellement, comme ils le jugent approprié.
- les évaluations effectuées par le chef de la gestion globale des risques, qui comprennent un examen et une analyse des facteurs de risque (notamment les risques de crédit, de marché et de liquidité, le risque opérationnel et autres mesures importantes de risques importants) durant l'exercice et à la fin de celui-ci pour s'assurer que les risques sont reflétés de manière appropriée dans les recommandations concernant le montant global des incitatifs (se reporter à la page 84 pour connaître les 11 principaux types de risque);

2. À propos des facteurs secondaires

Les comités de surveillance de la direction peuvent également présenter au comité un examen des mesures financières et non financières suivantes, qui ne sont pas explicitement incluses dans les facteurs d'évaluation de la performance des secteurs de la Banque ou de chaque groupe d'exploitation :

Mesures d'évaluation de la performance ajustée¹⁾ par rapport aux mesures d'évaluation de la performance de concurrents canadiens

- croissance du BPA
- croissance du bénéfice net
- RCP (réglementaire)
- dotation aux provisions pour pertes sur créances exprimée en pourcentage des prêts et des acceptations et incidences de la dotation aux provisions ou des recouvrements sur les prêts productifs
- croissance des revenus
- croissance des charges

Autres mesures financières et non financières

- éléments non récurrents importants (non reflétés dans les éléments d'ajustement)
- incidence d'acquisitions
- RCP (fondé sur le capital économique)
- profit économique net
- incidence de la dotation à la provision pour pertes sur créances par rapport aux pertes prévues
- paramètres d'évaluation de la croissance future/qualité du bénéfice
- leadership auprès des gens et engagement des employés
- résultats en matière d'audit/de conformité

La direction tient compte de ce qui suit :

- l'analyse et les commentaires du chef des finances;
- les examens effectués par les comités de surveillance de la direction ainsi que les ajustements recommandés à l'égard du montant global des incitatifs.

3. À propos du pouvoir discrétionnaire

Le comité se réserve le droit d'user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la hausse ou à la baisse le montant global des incitatifs d'après son évaluation et l'information reçue des comités de surveillance de la direction ou autrement. Le comité peut également user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster à la hausse ou à la baisse les attributions incitatives attribuées à des cadres.

1) Les mesures ajustées ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 62 de la présente circulaire et à la page 27 du Rapport annuel 2018 de BMO.

Processus de prise de décisions annuel

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

Au début de l'exercice	<p>1. Examen de la stratégie d'entreprise Le Conseil examine et approuve les plans stratégiques de la Banque, y compris les mesures clés, les occasions, les risques, la situation concurrentielle, les projections financières et les autres indicateurs de performance clés pour chaque groupe d'exploitation. Il travaille en collaboration avec la direction afin de mieux comprendre les priorités de l'exercice et leurs liens avec le plan stratégique global et discute avec la direction de l'harmonisation des priorités.</p> <p>2. Établissement des cibles de performance pour les régimes incitatifs afin d'assurer l'harmonisation avec la stratégie Le chef de la direction et la direction recommandent les mesures d'évaluation de la performance des secteurs, les objectifs de performance pour chacun et les pondérations pour chaque groupe d'exploitation. Ces éléments appuient les priorités globales de la Banque, sont harmonisés avec l'appétence au risque de la Banque et permettent d'établir le montant global des incitatifs. Les cibles de performance sont examinées par les comités de surveillance de la direction et les fonctions de contrôle avant d'être recommandées au comité aux fins d'approbation.</p> <p>3. Examen des modifications apportées aux régimes incitatifs et établissement de la rémunération cible des cadres Le comité examine les modifications apportées à la structure des régimes incitatifs et approuve la rémunération cible des membres de la haute direction. Il approuve également les objectifs de performance individuels du chef de la direction et recommande la rémunération de ce dernier au Conseil.</p>
À la fin de l'exercice	<p>4. Examen et approbation des résultats découlant de l'application du facteur d'évaluation de la performance des secteurs et établissement du montant global des incitatifs Les Finances déterminent les résultats d'entreprise et calculent le facteur d'évaluation de la performance des secteurs pour chaque régime incitatif, y compris ceux utilisés pour le paiement de DVAR (se reporter à la page 89).</p> <p>La direction et les comités de surveillance de la direction travaillent conjointement pour :</p> <ul style="list-style-type: none">• tenir compte des implications liées au risque au moment d'évaluer les résultats d'entreprise et de calculer le montant global des incitatifs;• recommander des ajustements ou des retenues en vue de refléter le risque, la conformité, la conduite ou d'autres facteurs au besoin, y compris les comportements à adopter pour s'acquitter de nos responsabilités envers nos clients, nos employés, l'environnement et les collectivités où nous vivons et travaillons. <p>La direction et les comités de surveillance de la direction examinent le montant global pour chaque régime incitatif et le recommandent au chef de la direction, qui présente ensuite ses recommandations au comité aux fins d'approbation.</p> <p>Les fonctions de contrôle effectuent un examen annuel des événements qui ont excédé un seuil de risque prédéterminé aux États-Unis et à l'échelle de la Banque, et elles peuvent recommander au comité d'apporter des ajustements au montant global des incitatifs ou aux attributions individuelles.</p> <p>Le comité a également le pouvoir discrétionnaire d'ajuster les incitatifs ou les paiements sous forme de titres de capitaux propres en fonction de son examen et de l'évaluation d'autres facteurs financiers et non financiers par les comités de surveillance de la direction qui ne sont pas explicitement inclus dans les facteurs d'évaluation de la performance des secteurs (se reporter aux pages 76 et 80).</p>

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

Le comité :

- détermine les facteurs d'évaluation de la performance des secteurs et examine les résultats calculés pour chaque facteur à la fin de l'année;
- examine les facteurs secondaires pour chaque facteur d'évaluation de la performance des secteurs de la Banque et des groupes d'exploitation, notamment les déficiences du contrôle interne à l'égard des risques, de la conformité, de la conduite ou de l'audit afin de déterminer s'il y aurait lieu d'user de son pouvoir discrétionnaire dans le calcul du montant global des incitatifs ou des attributions octroyées aux cadres;
- évalue la performance individuelle eu égard aux objectifs personnels fixés pour le chef de la direction et les membres de la haute direction au début de l'année;
- recommande au Conseil la rémunération incitative finale du chef de la direction;
- approuve la rémunération incitative octroyée aux membres de la haute direction, aux leaders des fonctions de contrôle et aux autres dirigeants les mieux rémunérés à la Banque.

6. Examen continu des risques (se reporter à la page 84)

Diverses activités permettent de s'assurer qu'il est tenu compte des risques dans le processus d'établissement de la rémunération et soutiennent les travaux du comité :

- le comité d'évaluation des risques :
 - évalue régulièrement les risques de crédit, de marché, de liquidité et de financement de la Banque eu égard à l'énoncé d'appétence au risque et aux limites d'exposition approuvées;
 - assiste à des présentations trimestrielles sur les processus de gestion des risques de la Banque;
- cinq des membres du comité d'évaluation des risques sont membres du comité des ressources humaines et se servent des connaissances acquises auprès de ce comité pour éclairer les décisions en matière de rémunération;
- les comités de surveillance de la direction examinent les événements qui représentent des risques importants au sein de l'entreprise et des groupes d'exploitation et par secteur d'activité. Les événements qui représentent des risques importants peuvent avoir une incidence sur les attributions incitatives à la fin de l'exercice. Ces examens tiennent compte des effets sur le montant global des incitatifs à la fin de l'exercice et/ou les attributions incitatives individuelles et permettent de déterminer si des ajustements supplémentaires sont requis.

Tout au long de l'exercice

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

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

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

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

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

Accent sur la rémunération reportée

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

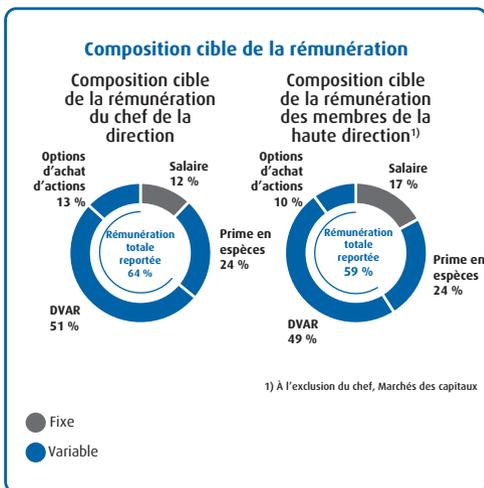
Chaque composition de la rémunération cible reflète la capacité du cadre d'influer sur les résultats d'entreprise à court terme (un an), à moyen terme (trois ans) et à long terme (10 ans).

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

Les pratiques de rémunération de BMO sont conformes aux principes du CSF, qui recommandent que la rémunération reportée de la Banque constitue :

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

La rémunération reportée constitue 64 % de la rémunération totale cible du chef de la direction et 88 % de sa rémunération variable totale cible, ce qui est supérieur aux principes du CSF.



Nouveautés en 2018

En 2018, nous avons cessé de verser une partie de nos attributions incitatives à long terme annuelles sous forme de droits différés à la valeur d'actions (DDVA) pour harmoniser davantage la rémunération versée aux membres de la haute direction avec la performance. La totalité de la rémunération reportée annuelle accordée aux membres de la haute direction est maintenant versée sous forme d'options d'achat d'actions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement (DVAR). Bien que cette modification puisse faire augmenter légèrement la proportion de la rémunération cible attribuée sous forme d'options d'achat d'actions aux membres de la haute direction, nous continuons de les utiliser de façon générale uniquement pour les premiers vice-présidents et les cadres qui occupent un poste supérieur, conformément aux pratiques actuelles sur le marché et à notre principe de prudence dans la prise de risques (se reporter à la page 84).

Les membres de la haute direction peuvent encore reporter le versement de leur rémunération incitative à court terme et recevoir des DDVA (se reporter à la page 74).

Les cadres sont tenus de détenir des titres de capitaux propres

Les cadres sont tenus de détenir des titres de capitaux propres de la Banque et ils doivent satisfaire à cette exigence au cours de la période de trois ans suivant leur nomination à leur poste (cinq ans pour les vice-présidents). Ils peuvent tenir compte des actions, des droits à la valeur d'actions liés au rendement, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions ou des droits différés à la valeur d'actions de la Banque aux fins du respect de cette exigence.

Les attributions incitatives à moyen terme du chef de la direction et des membres de la haute direction sont octroyées sous forme de droits à la valeur d'actions liés au rendement, qui sont assujettis à une condition d'acquisition liée à la performance qui dépend du rendement des capitaux propres ajusté moyen de la Banque. Cette condition liée à la performance renforce le principe de rémunération à la performance de la Banque.

La propriété d'actions est évaluée chaque année. Le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés excèdent actuellement les exigences qui s'appliquent à eux (se reporter aux profils des membres de la haute direction visés qui figurent aux pages 93 et suivantes pour obtenir des détails au sujet des actions qu'ils détiennent). Pour promouvoir la prudence dans la prise de risques, tous les membres de la haute direction doivent continuer de satisfaire aux exigences en matière de propriété d'actions après leur départ de la Banque : le chef de la direction pendant deux ans et les membres de la haute direction pendant un an.

PRINCIPE : Favoriser la prudence dans la prise de risques

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

Une tranche importante de la rémunération de chaque cadre est reportée et peut être récupérée et frappée de déchéance.

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

Le cadre de gouvernance des risques de BMO est conçu pour assurer une prise de risques prudente et mesurée dans chaque aspect de son processus de planification et ses activités quotidiennes. La gouvernance des risques englobe un cadre d'appétence au risque, les politiques en matière de risques, les comités d'évaluation des risques et la culture de gestion des risques, qui aident tous à gérer les risques et à inciter les employés à prendre de bonnes décisions. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la gestion des risques chez BMO aux pages 78 et suivantes du Rapport annuel.

Le cadre d'appétence au risque, qui constitue un élément clé de la gouvernance des risques, est utilisé pour équilibrer la prise de risques au sein de la Banque et l'atteinte des priorités stipulées de celle-ci ainsi que sa responsabilité de contribuer à la solidité et à la stabilité des marchés financiers dans lesquels BMO exerce des activités.

La direction élabore le cadre d'appétence au risque en fonction d'une variété de risques au sein de l'entreprise et des groupes d'exploitation, et elle recommande au comité d'évaluation des risques du Conseil de l'approuver. La stratégie, la planification financière et des capitaux, la gestion de la performance et la rémunération de BMO sont toutes harmonisées avec l'appétence au risque de la Banque et y sont intégrées.

Au sujet du cadre d'appétence au risque de la Banque

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

Le cadre couvre 11 types de risque qui pourraient avoir une incidence importante sur les activités :

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

Le risque est géré dans le respect de ces lignes directrices qui utilisent les seuils de tolérance au risque au sein de l'entreprise et des groupes d'exploitation et par secteur d'activité. Chaque groupe d'exploitation a sa propre appétence au risque, qui est harmonisée avec l'appétence au risque d'entreprise et les occasions qui s'offrent aux groupes. Chaque cadre a des objectifs liés aux risques dans ses objectifs de performance individuelle.

Le comité d'évaluation des risques examine régulièrement les principaux risques de la Banque, les positions exposées aux risques et le cadre de gouvernance des risques dans le cadre de ses responsabilités (se reporter aux pages 81 et 82).

Le comité des ressources humaines du Conseil établit la philosophie et la stratégie en matière de rémunération de la Banque et s'assure que le programme de rémunération des cadres est harmonisé avec l'énoncé d'appétence au risque de la Banque et satisfait aux exigences de celle-ci en matière de conformité et d'éthique.

Le comité gère le risque de rémunération actuel et futur de quatre façons :

Gestion du risque de rémunération

Le comité gère le risque de rémunération de quatre façons :

- | | | | |
|--|--|--|---|
| 1 Établissement de la structure des régimes de rémunération incitatifs. | 2 Établissement des objectifs aux fins d'établissement du montant global des incitatifs et évaluation de la performance en fonction de ces objectifs au sein de l'entreprise et des groupes d'exploitation. | 3 Établissement d'attributions incitatives individuelles. | 4 Établissement et utilisation de politiques en matière de récupération et de déchéance de BMO |
|--|--|--|---|

1. Établissement de la structure des régimes

Les comités de surveillance de la direction (se reporter aux pages 67 et 68) examinent la structure des régimes de rémunération incitatifs pour s'assurer que les éléments liés aux risques, à la conformité, au comportement, à l'audit et aux finances sont dûment intégrés et pour évaluer pleinement les risques avant d'établir le montant global final des incitatifs et des attributions de rémunération individuelles.

Le programme de rémunération des cadres est assorti de plusieurs caractéristiques qui font la promotion de solides pratiques aux fins de l'atteinte des objectifs et de la prudence dans la prise de risques :

- une tranche importante de la rémunération des cadres est reportée;
- les options d'achat d'actions doivent représenter au plus 20 % de la rémunération variable totale des membres de la haute direction. Les options d'achat d'actions des membres de la haute direction aux États-Unis ainsi que de tous les premiers vice-présidents sont limitées à au plus 10 % de leurs attributions variables totales;
- les attributions incitatives sont également fondées sur des mesures principales et secondaires qui comprennent des indicateurs de risques prospectifs;
- la performance absolue et la performance relative sont utilisées pour établir le montant des attributions incitatives;
- le montant global des incitatifs à court, à moyen et à long terme est plafonné;
- les attributions octroyées aux cadres aux termes du RICT sont plafonnées à 150 % du montant cible d'un cadre;
- le rendement des capitaux propres, qui constitue une mesure d'évaluation de la performance principale utilisée pour établir le montant des attributions incitatives, est également utilisé pour déterminer le nombre de droits à la valeur d'actions liés au rendement qui s'acquiescent à la fin d'une période de trois ans.

Simulation de crise

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

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

Indépendance des fonctions de contrôle

La rémunération des employés affectés aux fonctions de gouvernance et de surveillance de la Gestion des risques, des Finances, de l'Audit, des Services juridiques et de la Conformité et des Ressources humaines est harmonisée avec la performance globale de la Banque et la performance eu égard aux objectifs individuels.

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

2. Montant global des incitatifs

Les mesures d'évaluation de la performance et les objectifs choisis pour les régimes incitatifs à court, à moyen et à long terme sont liés aux priorités stratégiques de la Banque et établis dans le respect de l'appétence au risque de celle-ci, selon trois niveaux de seuil de tolérance au risque : entreprise, groupe d'exploitation et secteur d'activité. Ils sont établis en fonction d'une évaluation du capital pondéré en fonction des risques qui mesure le risque que prend la Banque dans le cadre du processus visant l'atteinte de ses objectifs financiers et lui permet d'évaluer les rendements ajustés en fonction des risques. La performance à l'égard de ces objectifs a une incidence directe sur le montant global attribué aux termes des régimes.

Par exemple :

- les résultats d'entreprise sont examinés en fonction de la dotation aux provisions pour risque de crédit, de marché et de liquidité et d'autres mesures importantes d'évaluation du risque;
- le rendement des capitaux propres est une mesure principale et secondaire;
- le rendement du capital économique est une mesure secondaire;
- le profit économique net est une mesure secondaire pour les régimes incitatifs.

À la fin de chaque exercice, le comité des ressources humaines procède à un examen des risques et peut ajuster le montant global des incitatifs et/ou exiger la déchéance d'attributions de titres de capitaux propres octroyées auparavant, selon le cas. Il analyse l'information provenant du chef de la gestion globale des risques (une évaluation des facteurs de risque importants durant l'exercice et à la fin de celui-ci) ainsi que des comités de surveillance de la rémunération de la direction (leur examen d'événements qui représentent des risques importants tout au long de l'exercice).

Dans le cadre de cet examen, le comité des ressources humaines vérifie également d'autres mesures financières et non financières de la Banque et de chaque groupe d'exploitation afin de déterminer si d'autres ajustements sont appropriés.

3. Attributions individuelles

Le comité des ressources humaines procède à un examen à la fin de l'exercice de la performance individuelle des membres de la haute direction, des leaders des fonctions de contrôle et des autres dirigeants les mieux rémunérés de la Banque. Cela comprend une évaluation des risques, de la conformité, de la conduite, de l'audit et de facteurs financiers au moment d'établir les attributions de rémunération incitatives individuelles.

Le comité examine également les attributions de titres de capitaux propres avant l'acquisition et vérifie si des ajustements doivent être apportés aux paiements ou si des attributions doivent être frappées de déchéance.

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

4. Récupération et déchéance

Des politiques en matière de récupération et de déchéance ont été adoptées dans le cadre des programmes de rémunération de la Banque aux fins d'atténuation des risques actuels et futurs.

Attribution	Employés visés	Fonctionnement
Récupération		
Espèces	Cadres et employés de BMO Marchés des capitaux qui occupent un poste de directeur général ou un poste supérieur	La totalité ou une partie de la rémunération variable versée au cours des 12 derniers mois peut être récupérée en cas de redressement des états financiers de la Banque ou d'inconduite d'un employé. Cela inclut les primes en espèces et les paiements effectués dans le cadre de régimes incitatifs de titres de capitaux propres.
Déchéance		
Titres de capitaux propres	Tous les participants aux régimes de titres de capitaux propres	Tous les DVAR, DVAAR et DDVA non acquis ainsi que les options dont les droits sont acquis et celles dont les droits ne sont pas acquis sont susceptibles d'être frappés de déchéance dans les circonstances suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • la Banque découvre qu'un participant a pris des risques inappropriés; • un participant démissionne ou qu'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante; • on découvre qu'un participant qui ne travaille plus pour la Banque a posé un geste pendant qu'il était au service de la Banque qui aurait entraîné la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante; • un participant qui ne travaille plus pour la Banque sollicite des employés de la Banque; • un participant à la retraite sollicite des employés ou des clients de la Banque.
Autres politiques et mécanismes		
Anti-couverture	Tous les participants au régime de titres de capitaux propres (y compris les administrateurs)	Pour s'assurer que la rémunération est établie en fonction de la performance, il est interdit aux participants de recourir à toute forme de couverture personnelle (p. ex. des contrats variables prépayés, des swaps de titres de capitaux propres, des tunnels ou des parts de fonds d'échange) afin de réduire les risques et de contourner le principe d'harmonisation des risques intégré aux attributions incitatives à moyen et à long terme ou à d'autres actions ou titres de BMO qu'ils détiennent.
Considérations relatives à la performance individuelle	Tous les employés	Les directeurs tiennent compte des responsabilités en matière de risque, d'audit et de conformité lorsqu'ils procèdent à des évaluations de performance individuelles et qu'ils prennent des décisions au sujet de la rémunération.
Limites sur les garanties	Tous les employés	La rémunération incitative des nouveaux employés peut être garantie pendant au plus 12 mois seulement, ce que le comité juge suffisant pour assurer leur transition au sein de la Banque.

Attribution	Employés visés	Fonctionnement
<p>Changement de contrôle¹⁾</p>	<p>Tous les participants aux régimes de titres de capitaux propres</p>	<p>Pour atténuer le risque de rémunération, le régime d'options d'achat d'actions prévoit un double critère de déclenchement aux fins de l'acquisition anticipée des droits afférents aux options d'achat d'actions. Les droits afférents aux options d'achat d'actions s'acquerront immédiatement en cas de changement de contrôle de la Banque et s'il est mis fin à l'emploi d'un participant sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle.</p> <p>L'acquisition des droits afférents aux DVAAR et aux DVAR est maintenue en cas de changement de contrôle ou s'il est mis fin à l'emploi d'un participant sans cause juste et suffisante.</p>

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

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2018

La Banque a pour philosophie d'établir des cibles financières difficiles à atteindre pour l'organisation et conçues pour stimuler la croissance. Nous estimons que le fait de placer la barre haute encourage l'organisation à être performante et cadre avec notre objectif de produire une performance de premier quartile par rapport à celle de notre groupe de référence du Canada. Il est tenu compte d'un certain nombre de facteurs dans l'établissement des cibles, dont la conjoncture économique, le contexte réglementaire, notre appétence au risque, les besoins en constante évolution de nos clients et les possibilités qui se présentent dans nos secteurs d'activité. Ces facteurs peuvent modifier les attentes concernant la croissance cible d'un exercice à l'autre.

Les objectifs financiers à moyen terme de BMO permettent d'établir une fourchette de performances prévues au fil du temps, y compris livrer un rendement total des capitaux propres supérieur. La Banque dresse son plan d'affaires annuel en fonction de ces objectifs et tient compte d'autres facteurs environnementaux et propres à la Banque pertinents pour l'année en cause. Nous fixons ensuite des objectifs de performance annuels auxquels elle associe une fourchette de montants globaux incitatifs selon que ces objectifs annuels ont été atteints ou non.

Montant global des incitatifs pour 2018

Le montant global des incitatifs à court terme est lié à la performance de BMO par un facteur d'évaluation de la performance des secteurs qui a une incidence à la hausse ou à la baisse sur ce montant par rapport à la cible et est fondé sur cinq mesures d'évaluation de la performance absolue.

Le montant global des incitatifs à moyen et à long terme est établi par un facteur d'évaluation de la performance des secteurs qui est fondé à 50 % sur la performance absolue et à 50 % sur la performance relative.

La Banque a, dans l'ensemble, atteint ses objectifs annuels pour 2018 et cette performance est reflétée dans le montant global des incitatifs pour 2018 :

- Le montant global des incitatifs à court terme était de 1 % inférieur à la cible. Les résultats en ce qui a trait au RCP et à la fidélisation de la clientèle/l'expérience client ont dépassé la cible. La croissance des revenus et notre ratio d'efficacité étaient inférieurs aux cibles, principalement en raison de la baisse des revenus de Marchés des capitaux, d'une provision pour frais juridiques et de demandes de règlement de réassurance élevées pour la Gestion de patrimoine.
- Le montant global des incitatifs à moyen et à long terme était de 3 % supérieur à la cible, en raison de notre rendement total des capitaux propres sur trois ans comparativement à celui des banques de notre groupe de référence canadien.

Le montant global des incitatifs de nos régimes incitatifs tient également compte de l'examen des risques effectué par le comité et d'un examen de plusieurs mesures financières et non financières. Le comité a examiné un certain nombre de facteurs secondaires pour la Banque dans son ensemble et pour chacun des groupes d'exploitation, et il n'a pas ajusté les facteurs d'évaluation de la performance calculés qui ont été utilisés pour établir le montant global des incitatifs des cadres. En outre, le comité a examiné les attributions de titres de capitaux propres à moyen terme dont les droits ont été acquis et qui ont été payées en 2018 et n'a recommandé aucun ajustement à leur égard.

Le tableau ci-après indique nos résultats pour 2018 à l'égard des mesures d'évaluation de la performance pour les régimes incitatifs et de leur effet combiné sur le montant global des incitatifs pour l'année.

Mesures d'évaluation de la performance pour les régimes incitatifs ¹⁾	Élément de la stratégie	Objectif pour 2018	Résultats de 2018 aux fins de rémunération	Effet combiné sur le montant global des incitatifs pour 2018
Performance absolue Détermine le montant global de nos incitatifs à court terme et 50 % du montant global des incitatifs à moyen et à long terme				
Croissance des revenus, montant net ²⁾	Croissance	6,3 %	4,6 %	Incitatif à court terme : <i>inférieur à la cible</i> (99 % de la cible)
Croissance du bénéfice par action (BPA) ³⁾	Croissance	9,8 %	9,6 %	
Rendement des capitaux propres ³⁾	Croissance	14,1 %	14,5 %	
Ratio d'efficience ⁴⁾	Productivité	61,3 %	62,2 %	
Fidélisation de la clientèle/expérience client	Clientèle	38	42	
Performance relative Représente 50 % du montant global des incitatifs à moyen et à long terme				Incitatifs à moyen et à long terme : <i>supérieurs à la cible</i> (103 % de la cible)
RTCP sur trois ans par rapport à celui des banques de notre groupe de référence canadien ⁵⁾	Croissance	Égal ou supérieur à la moyenne	17,69 % Supérieurs à la moyenne de 202 pdb	

- 1) Les résultats et mesures ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 62 de la présente circulaire et à la page 27 du Rapport annuel 2018 de BMO.
- 2) Déduction faite des sinistres, commissions et variations des passifs au titre des indemnités (SCVPI).
- 3) Reflète la performance ajustée, mais également exclut le recouvrement des pertes sur créances liées aux prêts productifs, conformément à notre pratique antérieure qui consistait, avant l'adoption de l'IFRS 9 au cours de l'exercice 2018, à exclure les pertes sur créances liées à la provision générale.
- 4) Le ratio d'efficience se calcule en divisant les charges autres que d'intérêts par le total des revenus, déduction faite des commissions, des réclamations et des changements dans les passifs au titre des indemnités, et il est exprimé en pourcentage.
- 5) Le RTCP sur trois ans calculé aux fins de la rémunération diffère du RTCP sur trois ans publié dans le Rapport annuel 2018 de BMO étant donné qu'il est calculé en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre étant donné qu'il s'agit d'une meilleure indication de la performance que le cours de clôture le 31 octobre. Se reporter aux pages 78 et 79 pour obtenir de l'information sur le financement des incitatifs à moyen et à long terme.

Performance pour 2018 évaluée en fonction des mesures utilisées pour les régimes incitatifs

Performance absolue

Détermine le montant global de nos incitatifs à court terme et 50 % de nos incitatifs à moyen et à long terme.

Croissance des revenus

La croissance des revenus représentait 20 % du montant global des incitatifs à court terme de la Banque. Les revenus nets comptables, qui retranchent des revenus d'assurance les sinistres, commissions et variations des passifs au titre des indemnités (SCVPI), et les revenus nets ajustés ont tous deux augmenté de 4,6 %. La bonne performance de PE États-Unis, de PE Canada et de la Gestion de patrimoine, ainsi que la hausse des revenus des Services d'entreprise ont été partiellement atténuées par un repli des revenus de BMO Marchés des capitaux. Nous avons réalisé une croissance des revenus inférieure à notre objectif de 6,3 % pour l'année, principalement en raison d'une baisse des revenus de BMO Marchés des capitaux et d'une croissance inférieure à l'objectif pour la Gestion de patrimoine en partie attribuable à une provision pour frais juridiques et à des demandes de règlement de réassurance élevées.

Croissance du bénéfice par action (BPA)

La croissance du BPA représentait 20 % du montant global des incitatifs à court terme de la Banque. Le BPA comptable, en hausse de 3,1 %, a atteint 8,17 \$ en 2018. Le BPA ajusté aux fins de la rémunération

a augmenté de 9,6 %¹⁾ et se situait dans la partie supérieure de notre objectif à moyen terme de 7 % à 10 %. La croissance du BPA reflétait principalement une hausse du bénéficiaire grâce à la bonne performance de PE États-Unis, de la Gestion de patrimoine et de PE Canada ainsi qu'une diminution de la perte nette des Services d'entreprise. Les résultats de BMO Marchés des capitaux ont diminué. La croissance du BPA était légèrement inférieure à notre objectif de 9,8 % pour 2018. La performance inférieure à la cible de BMO Marchés des capitaux et de la Gestion de patrimoine a presque été entièrement compensée par une meilleure performance des entreprises de PE et une baisse de la perte nette des Services d'entreprise.

Rendement des capitaux propres

Le RCP représentait 20 % du montant global des incitatifs à court terme de la Banque. Le RCP comptable a atteint 13,2 %, ce qui représente une légère baisse par rapport au niveau de 13,3 % enregistré en 2017. Le RCP ajusté aux fins de la rémunération, qui est passé de 13,7 % en 2017 à 14,5 %¹⁾, se rapprochait de notre objectif à moyen terme de 15 % ou plus. Le RCP ajusté a dépassé notre objectif pour 2018 de 14,1 %.

Ratio d'efficacité

Notre ratio d'efficacité représentait 30 % du montant global des incitatifs à court terme de la Banque. Déduction faite des revenus, notre ratio d'efficacité comptable s'est amélioré de 150 points de base pour atteindre 62,8 %. Le ratio d'efficacité ajusté s'est amélioré de 70 points de base pour s'établir à 62,2 % en 2018, mais a dépassé de 90 points de base notre objectif pour 2018, principalement en raison d'une baisse des revenus pour les raisons susmentionnées.

Fidélisation de la clientèle/expérience client

La fidélisation de la clientèle/l'expérience client représentait 10 % du montant global des incitatifs à court terme de la Banque. Cette année, nous avons amélioré nos scores sur le plan de l'expérience client dans tous nos groupes d'exploitation et atteint un score global pour la fidélisation de la clientèle/l'expérience client de 42, ce qui est supérieur à notre objectif de 38 pour 2018 et à notre score pour 2017.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de notre performance pour 2018 à la page 89 et dans le Rapport annuel 2018 de BMO.

Performance relative

Compte pour 50 % du montant global des incitatifs à moyen et à long terme.

RTCP sur trois ans par rapport à celui de notre groupe de référence canadien

Notre objectif est d'atteindre ou de dépasser le rendement total des capitaux propres des banques de notre groupe de référence canadien. Cette année, nous avons réalisé un RTCP sur trois ans de 17,69 %, ce qui est supérieur à la moyenne de 15,67 % pour les banques de notre groupe de référence canadien.

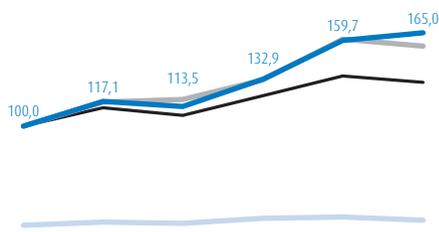
Création d'une valeur pour les actionnaires

Rendements des actionnaires

Le graphique qui figure à la page suivante compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de BMO le 31 octobre 2013 à la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans chacun de deux indices de la TSX pour la même période. Ce graphique compare également la rémunération totale attribuée au chef de la direction, au chef des finances et aux trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés au cours de chaque exercice. La rémunération versée aux membres de la haute direction visés est demeurée relativement stable en dépit de la hausse des rendements pour les actionnaires au cours des cinq derniers exercices. Se reporter à la page 94 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'harmonisation de la rémunération de M. White avec les rendements des actionnaires.

1) Reflète la performance ajustée, mais exclut également le recouvrement des pertes sur créances liées aux prêts productifs, conformément à notre pratique antérieure qui consistait, avant l'adoption de l'IFRS 9 au cours de l'exercice 2018, à exclure les pertes sur créances liées à la provision générale.

Rendement cumulatif (\$)



	2013	2014	2015	2016	2017	2018
— Rendement des actions de BMO ¹⁾	100,0	117,1	113,5	132,9	159,7	165,0
— Indice composé S&P/TSX	100,0	112,6	107,4	121,0	134,9	130,3
— Sous-indice des services financiers de l'indice composé S&P/TSX	100,0	116,9	118,3	132,1	160,9	155,8
— Rémunération totale des membres de la haute direction visés ²⁾³⁾	30,2	32,5	31,6	35,5	36,3	33,8

- 1) Il s'agit de la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2013, qui tient compte de la variation du cours des actions et des dividendes réinvestis.
- 2) Comprend le salaire de base, la rémunération incitative à court terme annuelle, la valeur des attributions à moyen terme au moment de l'octroi, la juste valeur marchande des attributions à long terme au moment de l'octroi, toute autre rémunération et la charge annuelle liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour les membres de la haute direction visés au cours de chaque exercice.
- 3) De 2013 à 2017, les membres de la haute direction visés étaient William A. Downe, Thomas E. Flynn et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés, sauf le chef de la direction et le chef des finances. En 2018, les membres de la haute direction visés étaient Darryl White, Thomas E. Flynn et les trois membres de la direction les mieux rémunérés, sauf le chef de la direction et le chef des finances.

Ratio du coût de la direction

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

	2018	2017	2016
Bénéfice net comptable après impôts (M\$)	5 450	5 350	4 631
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (M\$)	33,8	36,3	35,5
Ratio du coût de la direction exprimé en pourcentage du bénéfice net après impôts (%)	0,62	0,68	0,77

La rémunération totale correspond à la somme du salaire de base, des incitatifs à court terme, à moyen terme et à long terme, de toute autre rémunération et de la charge liée aux prestations de retraite relative au service et au coût de la rémunération des membres de la haute direction visés.

Les profils présentés ci-après font état de la rémunération qui a été attribuée à chaque membre de la haute direction visé pour l'exercice 2018, y compris la proportion de la rémunération à risque et la proportion de la rémunération fondée sur la performance reportée. Il y a lieu de préciser que le montant de la rémunération incitative que chaque cadre a réellement reçue était fondé sur le montant global des incitatifs ainsi que sur la performance par rapport aux objectifs individuels.

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2018

Darryl White, chef de la direction



M. White est chargé d'assurer le leadership et de déterminer la vision de BMO Groupe financier. Par l'entremise du Conseil d'administration, il doit rendre compte auprès des actionnaires de la définition, de la communication et de la mise en œuvre des objectifs stratégiques et opérationnels de la Banque et de la performance pour l'ensemble de l'organisation, des résultats financiers, y compris l'état des résultats, le bilan et les paramètres de mesure de la valeur pour les actionnaires, ainsi que de l'établissement et du maintien d'une culture axée sur la responsabilité sociétale.

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

- 2017 Il est nommé chef de la direction, BMO Groupe financier le 1^{er} novembre
- 2016 Il est nommé chef de l'exploitation, BMO Groupe financier
- 2014 Il est nommé chef, BMO Marchés des capitaux
- 2010 Il est nommé chef délégué, Investissements et services aux grandes entreprises, Canada et chef mondial, Marchés des titres de capitaux
- 2006 Il est nommé premier directeur général et chef, Investissements et services aux grandes entreprises Montréal. Il a aussi occupé le poste de cochef du secteur Médias et communications
- 1994 Il se joint au Groupe Banque d'affaires et services bancaires aux sociétés de BMO à Toronto et gravit les échelons de l'organisation en occupant divers postes au sein des secteurs Fusions et acquisitions, Secteurs diversifiés et Médias et communications

M. White est membre du Conseil canadien des affaires, situé à Ottawa, et de l'organisation The Business Council, située à Washington D.C. Il est également membre du Conseil consultatif international des dirigeants d'entreprise du maire de Beijing.

Il a fait du bénévolat pour Centraide à Montréal, à New York, à Chicago et à Toronto et est actuellement coprésident de la table ronde sur le développement économique local inclusif. Il est également membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada et a déjà fait partie, à titre de bénévole, du Conseil consultatif du réseau Women in Capital Markets. M. White siège au conseil d'administration des Canadiens de Montréal de la Ligue nationale de hockey ainsi que du réseau fusionné que forment l'hôpital St. Michael's, le St. Joseph's Health Centre et le Providence Healthcare à Toronto. Il a été lauréat du prix 40 Canadiens performants de moins de 40 ans et figure sur la liste d'honneur du doyen de l'Ivey Business School de l'université Western. De plus, il a suivi le programme en gestion avancée de la Harvard Business School.

Rémunération en 2018

(\$ CA)	2018	2017	2016
Espèces			
Salaires ¹⁾	1 000 000	750 000	483 333
Incentif à court terme (prime)	1 980 000	2 050 000	2 800 000
Montant total en espèces	2 980 000	2 800 000	3 283 333
Titres de capitaux propres			
Droits à la valeur d'actions liés au rendement	4 506 250	3 500 000	3 160 000
Options d'achat d'actions	1 158 750	700 000	765 000
Droits différés à la valeur d'actions	—	1 250 000	975 000
Montant total des titres de capitaux propres	5 665 000	5 450 000	4 900 000
Rémunération directe totale	8 645 000	8 250 000	8 183 333

1) 500 000 \$ depuis le 1^{er} janvier 2016, 750 000 \$ depuis le 1^{er} novembre 2016 et 1 million de dollars depuis le 1^{er} novembre 2017.

Une tranche de 74 % de la rémunération variable de M. White pour 2018 est reportée.

Cible

Lorsque M. White a été nommé chef de la direction le 1^{er} novembre 2017, sa rémunération totale cible pour 2018 a été portée à 8,5 millions de dollars, ce qui comprenait un salaire de base de 1 million de dollars.

Performance et attributions incitatives en 2018

La Banque a affiché une bonne performance sous la gouverne de M. White en 2018. Le bénéfice net comptable s'est établi à 5,4 milliards de dollars, ce qui représente une hausse de 2 % par rapport à 2017 et le bénéfice net ajusté¹⁾ a atteint 6,0 milliards de dollars, ce qui représente une augmentation de 9 % par rapport à 2017. Notre ratio d'efficacité comptable s'est amélioré de 150 points de base d'un exercice à l'autre et notre ratio d'efficacité ajusté¹⁾, de 70 points de base d'un exercice à l'autre. Nos RTPC sur un, trois et cinq ans ont continué de surpasser les rendements moyens des banques faisant partie de notre groupe de référence canadien, et les scores au plan de l'engagement des employés et de la fidélisation de la clientèle ont atteint des niveaux records.

Les attributions incitatives de M. White sont fondées en totalité sur la performance globale de la Banque. Le facteur d'évaluation de la performance des secteurs relatif à son incitatif à court terme a été calculé à 99 % en fonction de la performance par rapport aux objectifs d'exploitation annuels. Le facteur d'évaluation de la performance des secteurs à l'égard de ses incitatifs à moyen et à long terme a été calculé à 103 %, largement en raison de notre RTPC relatif sur trois ans²⁾ par rapport à celui des banques de notre groupe de référence canadien (se reporter à la page 91 pour des détails à ce sujet). Après avoir examiné les facteurs secondaires, le comité n'a apporté aucun ajustement discrétionnaire aux attributions calculées pour M. White.

Compte tenu des résultats de la Banque par rapport à ses objectifs, la rémunération directe totale de M. White pour 2018 était de 8,645 millions de dollars, soit 1,7 % au-dessus de sa cible.

Cible pour 2019

La rémunération totale cible de M. White pour 2019 a été portée à 10 millions de dollars de façon à la rendre plus concurrentielle par rapport au marché. Aucune modification n'a été apportée à son salaire.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération à l'aide de véhicules liés à des titres de capitaux propres est l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 74 % de la rémunération variable totale de M. White pour 2018 est reportée.

Le tableau ci-après indique la rémunération directe totale touchée par notre chef de la direction au cours des cinq derniers exercices ainsi que sa valeur actuelle comparativement à la valeur pour les actionnaires. M. White a été nommé chef de la direction le 1^{er} novembre 2017.

Exercice	Chef de la direction	Rémunération directe totale attribuée (\$)¹)	Valeur de la rémunération directe totale annuelle en date du 31 déc. 2018 (\$)²)	Valeur de 100 \$		
				Période	Chef de la direction (\$)²)	Actionnaires (\$)³)
2014	William Downe	9 944 979	12 091 243	Du 31 oct. 2013 au 31 déc. 2018	122	150
2015	William Downe	10 155 000	12 770 777	Du 31 oct. 2014 au 31 déc. 2018	126	128
2016	William Downe	10 623 750	10 490 953	Du 31 oct. 2015 au 31 déc. 2018	99	132
2017	William Downe	10 500 000	9 538 214	Du 31 oct. 2016 au 31 déc. 2018	91	113
2018	Darryl White	8 645 000	7 066 295	Du 31 oct. 2017 au 31 déc. 2018	82	94
Moyenne					104	123

- 1) Comprend le salaire et la rémunération variable attribués à la fin de l'exercice à l'égard de la performance durant l'année.
- 2) Valeur de la rémunération du chef de la direction établie le 31 décembre 2018 pour chaque tranche de 100 \$ attribuée sous forme de rémunération directe totale durant l'exercice indiqué.
- 3) Valeur cumulative de 100 \$ investie dans des actions de BMO le premier jour de bourse de la période indiquée, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes.

- 1) Les résultats et mesures ajustés excluent l'incidence de certains éléments et ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 62 de la présente circulaire et à la page 27 du Rapport annuel 2018 de BMO.
- 2) Le RTPC sur trois ans aux fins de la rémunération diffère du RTPC sur trois ans indiqué dans le Rapport annuel 2018 de BMO, car il est calculé en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre étant donné qu'il s'agit d'une meilleure indication de la performance que le cours de clôture le 31 octobre. Se reporter aux pages 78 et 79 pour obtenir des renseignements sur le financement des incitatifs à moyen et à long terme.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2018							
Multiple requis ¹⁾	Actions privées (\$)	Droits acquis (\$)	Droits non acquis (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base		
					Actions privées et actions dont les droits sont acquis	Actions dont les droits ne sont pas acquis	Propriété totale d'actions
8,0	1 850 693	2 519 352	13 730 146	18 100 191	4,37	13,73	18,10

1) Le comité a porté le multiple requis du salaire de base de M. White, en tant que chef de la direction, à 8,0 fois pour l'année 2018 et par la suite.

Régime de retraite

Conformément au contrat de travail qu'il a conclu avec la Banque à titre de chef de la direction, M. White bénéficie d'un régime de retraite bonifié qui définit son entente de retraite globale et plafonne les prestations maximales payables à l'âge normal de la retraite à 1 250 000 \$.

M. White participe à ce qui suit :

- le Régime de retraite de BMO – Canada, qui est un régime de retraite à prestations déterminées agréé par le gouvernement fédéral à l'intention des employés canadiens admissibles;
- un régime de retraite bonifié offert aux termes d'une entente non agréée financée par la Banque qui définit son entente de retraite globale et clarifie ses droits en cas de changement de contrôle.

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

- un montant annuel de 125 000 \$ par année de service, jusqu'à concurrence de prestations de retraite annuelles maximales de 1,25 million de dollars, déduction faite des prestations payables par le Régime de retraite de BMO – Canada ou tout autre régime de retraite ou d'épargne-retraite parrainé par la Banque;
- des prestations de retraite payables aux termes du régime de retraite bonifié à l'âge normal de la retraite de 60 ans. Ces prestations sont réduites de 4 % pour chaque année de la retraite qui précède l'âge de 60 ans. Quoi qu'il en soit, la retraite anticipée ne peut être prise avant l'âge de 50 ans.

Les prestations aux termes du régime de retraite bonifié et du Régime de retraite de BMO – Canada sont versées sous forme de paiements périodiques.

Les prestations de retraite annuelles totales de M. White cumulées à ce jour s'élèvent à 129 864 \$ et sont payables à l'âge de 60 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. White accumulera des années de services décomptées supplémentaires. Se reporter à la page 109 pour de plus amples renseignements à ce sujet.

Thomas E. Flynn, chef des finances



M. Flynn dirige les activités de gestion et de surveillance de la gouvernance et de l'information financières, de gestion de la trésorerie et du capital, de développement de l'organisation, de relations avec les investisseurs et les administrations publiques et de fiscalité à l'échelle de la Banque.

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

- 2011 Il est nommé chef des finances
- 2008 Il est nommé vice-président à la direction et chef de la gestion globale des risques
- 2007 Il est nommé chef des finances intérimaire
- 2004 Il est nommé vice-président à la direction, Finances et trésorier
- 1997 Il est nommé chef des services financiers, Investissements et services aux grandes entreprises
- 1992 Il entre au service de BMO et a gravi les échelons au sein de BMO Marchés des capitaux

M. Flynn siège au conseil d'administration du Sunnybrook Health Sciences Centre et est membre du cabinet de direction de la campagne de Centraide dans la région du Grand Toronto. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts spécialisé en administration des affaires, d'une maîtrise en administration des affaires de l'Ivey School of Business de l'université Western et est FCPA, FCA.

Rémunération en 2018

(\$ CA)	2018	2017	2016
Espèces			
Salaire ¹⁾	600 000	583 333	500 000
Incitatif à court terme (prime)	792 000	800 000	890 000
Montant total en espèces	1 392 000	1 383 333	1 390 000
Titres de capitaux propres			
Droits à la valeur d'actions liés au rendement	1 725 250	1 350 000	1 375 000
Options d'achat d'actions	437 750	300 000	300 000
Droits différés à la valeur d'actions	—	450 000	460 000
Montant total des titres de capitaux propres	2 163 000	2 100 000	2 135 000
Rémunération directe totale	3 555 000	3 483 333	3 525 000

1) 600 000 \$ depuis le 1^{er} janvier 2017.

Une tranche de 73 % de la rémunération de M. Flynn pour 2018 est reportée.

Cible

La rémunération directe totale cible de M. Flynn était concurrentielle et n'a pas varié en 2018.

Performance et attributions incitatives en 2018

Le chef de la direction a évalué la performance de M. Flynn pour 2018 eu égard à ses principaux objectifs individuels. M. Flynn a toujours su atteindre ses objectifs en matière d'efficacité, a joué un rôle essentiel dans la surveillance de l'évaluation des effets de la réforme fiscale américaine sur les états financiers de la Banque et a dirigé les interactions avec les agences de prêt, y compris celles qui ont conduit à la réévaluation, par Standard & Poor's, de notre profil de crédit autonome pour le faire passer de « a- » à « a ». Grâce à son discernement et à sa perspective équilibrée, la Banque continue d'atteindre ses objectifs stratégiques, et son leadership contribue à l'établissement d'une gouvernance financière et de contrôles solides.

Les attributions incitatives de M. Flynn sont entièrement fondées sur la performance totale de la Banque. Le facteur d'évaluation de la performance des secteurs à l'égard de son incitatif à court terme a été calculé à un niveau inférieur à la cible et le facteur d'évaluation de la performance des secteurs à l'égard de ses incitatifs à moyen et à long terme, en fonction d'un niveau supérieur à la cible (se reporter à la page 89 pour obtenir des détails à ce sujet). Après avoir examiné les facteurs secondaires, le comité n'a apporté aucun ajustement discrétionnaire aux attributions de M. Flynn.

Cible pour 2019

La rémunération directe totale cible de M. Flynn pour 2019 a été majorée pour être plus concurrentielle par rapport au marché et en reconnaissance de l'étendue de l'expérience de M. Flynn en tant que chef des finances qui est demeuré le plus longtemps en poste parmi les chefs des finances des banques de notre groupe de référence canadien. Son salaire est demeuré inchangé.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération à l'aide de véhicules liés à des titres de capitaux propres constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 73 % de la rémunération variable totale de M. Flynn pour 2018 est reportée.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2018

Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DVAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	1 520 868	0	4 591 771	3 218 993	9 342 335	15,55

Régime de retraite

M. Flynn participe à ce qui suit :

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

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

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

Les prestations de retraite annuelles de M. Flynn totalisent à ce jour 250 109 \$ et sont payables, sans réduction, à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Flynn accumulera des années de service décomptées et des gains supplémentaires. Se reporter à la page 109 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

Patrick Cronin, chef, BMO marché des capitaux



Au cours de l'exercice 2018, M. Cronin était responsable des interactions de BMO avec les grandes entreprises, les administrations publiques et les institutions. Il a présidé les comités d'exploitation, de direction et de gestion de BMO Marchés des capitaux.

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

- 2018 Il est nommé chef – Gestion globale des risques, BMO Groupe financier le 1^{er} novembre
- 2016 Il est nommé chef, BMO Marchés des capitaux
- 2014 Il est nommé président et chef de l'exploitation, BMO Marchés des capitaux
- 2011 Il est nommé chef du groupe Produits de négociations, BMO Marchés des capitaux
- 2005 Il est nommé cochef des Produits financiers, BMO Marchés des capitaux
- 2001 Il est nommé cochef du groupe des Produits dérivés d'actions, BMO Marchés des capitaux
- 1993 Il se joint au Groupe de Services bancaires d'investissement de BMO à Toronto et il gravit les échelons sur le parquet de négociation

M. Cronin siège également au conseil d'administration de la Fondation Boursiers Loran, de la Corporation canadienne de compensation de produits dérivés, de la Caisse canadienne de dépôt de valeurs limitée ainsi qu'au conseil consultatif de l'Ivey School of Business, et il est membre du cabinet de la campagne de la SickKids Foundation. Il est titulaire d'un M.B.A. de l'Ivey School of Business de l'université Western Ontario et d'un baccalauréat ès arts de l'université de Toronto.

Rémunération en 2018

(\$ CA)	2018	2017	2016
Espèces			
Salaires ¹⁾	500 000	500 000	250 000
Incentif à court terme (prime)	2 160 000	2 500 000	2 561 000
Montant total en espèces	2 660 000	3 000 000	2 811 000
Titres de capitaux propres			
Droits à la valeur d'actions liés au rendement*	3 860 000	2 950 000	4 249 000
Options d'achat d'actions	980 000	650 000	500 000
Droits différés à la valeur d'actions	—	900 000	0
Montant total des titres de capitaux propres	4 840 000	4 500 000	4 749 000
Rémunération directe totale	7 500 000	7 500 000	7 560 000

* Avant 2017, les incitatifs à moyen terme étaient octroyés sous forme de DVAAR.

1) 500 000 \$ depuis le 1^{er} novembre 2016.

Une tranche de 69 % de la rémunération variable de M. Cronin pour 2018 est reportée.

Cible

La rémunération totale cible de M. Cronin pour 2018 a été majorée pour la rendre plus concurrentielle avec le marché. Son salaire est demeuré inchangé.

Performance et attributions incitatives en 2018

Le chef de la direction a évalué la performance de M. Cronin pour 2018 eu égard à ses objectifs individuels. Malgré une baisse de 9 % du bénéfice net comptable et de 8 % du bénéfice net ajusté¹⁾ comparativement à 2017, BMO Marchés des capitaux a su relever un certain nombre de défis stratégiques. La stratégie de croissance de Banque d'affaires et services bancaires aux sociétés aux États-Unis progresse et en 2018, nous avons réalisé l'acquisition de KGS-Alpha Capital Markets à New York. Les scores sur le plan de la fidélisation de la clientèle pour l'année ont également été supérieurs à la cible. Se reporter aux pages 56 à 59 du Rapport annuel 2018 de BMO pour obtenir une analyse complète des objectifs et réalisations de BMO Marchés des capitaux en 2018.

1) Les résultats ajustés excluent l'incidence de certains éléments et ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 62 de la présente circulaire et à la page 27 du Rapport annuel 2018 de BMO. Les résultats ajustés excluent les frais liés aux acquisitions (11 millions de dollars après impôts en 2018) et l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions (2 millions de dollars après impôts en 2018).

Le facteur d'évaluation de la performance des secteurs à l'égard de l'incitatif à court terme de M. Cronin est fondé dans une proportion de 25 % sur la performance globale de la Banque et dans une proportion de 75 %, sur la performance de BMO Marchés des capitaux, et il a été calculé en fonction d'un niveau inférieur à la cible. Le facteur d'évaluation de la performance des secteurs relatif à ses incitatifs à moyen et à long terme est fondé en totalité sur la performance globale de la Banque, qui a été calculée en fonction d'un niveau supérieur à la cible (se reporter à la page 89 pour plus de détails). Après avoir examiné les facteurs secondaires, le comité n'a apporté aucun ajustement discrétionnaire aux attributions calculées pour M. Cronin. Par conséquent, sa rémunération était inférieure à la cible.

Mesures d'évaluation de l'incitatif à court terme ¹⁾	Performance pour 2018 ²⁾		Incidence sur le montant global des incitatifs
Bénéfice net	1 074 M\$	Inférieure à la cible principalement en raison d'une baisse des revenus	Incitatif à court terme: <i>inférieur à la cible</i> Incitatifs à moyen et à long terme – <i>se reporter aux mesures pour l'ensemble de la Banque qui figurent à la page 89 pour plus de détails</i>
Croissance des revenus	(4,7)%	Inférieure à la cible principalement en raison d'une baisse des revenus des services bancaires d'investissement	
Rendement des capitaux propres	11,9 %	Inférieure à la cible en raison d'une baisse du bénéfice net	
Ratio d'efficacité ³⁾	65,1 %	Inférieure à la cible principalement en raison d'une baisse des revenus	
Fidélisation de la clientèle/ expérience client	102	Supérieure à la cible	

1) Les résultats et mesures ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 62 de la présente circulaire et à la page 27 du Rapport annuel 2018 de BMO. Les résultats ajustés excluent les frais liés aux acquisitions (11 millions de dollars après impôts en 2018) et l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions (2 millions de dollars après impôts en 2018).

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

3) Le ratio d'efficacité est calculé en tant que charges autres que d'intérêts ajustées divisées par les revenus totaux ajustés, exprimées en pourcentage.

Se reporter à la page 75 pour connaître les mesures d'évaluation de la performance de la Banque aux termes du régime incitatif à court terme.

Cible pour 2019

Le 1^{er} novembre 2018, M. Cronin a été nommé chef – Gestion globale des risques de BMO Groupe Financier et est alors devenu un employé de la Banque de Montréal. Par suite de cette nomination, la rémunération totale cible de M. Cronin pour 2019 a diminué et il sera admissible à une attribution non récurrente de 4,8 millions de dollars versée sous forme de droits différés à la valeur d'actions.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération à l'aide de véhicules liés à des titres de capitaux propres constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 69 % de la rémunération variable totale de M. Cronin pour 2018 est reportée.

Propriété d'actions

M. Cronin 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 2018						
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DVAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple de la rémunération directe totale cible
1,0 de la rémunération directe totale	486 175	4 686 324	6 810 000	900 000	12 882 499	Dépasse les exigences

Régime de retraite

M. Cronin participe au régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns selon les mêmes conditions que les autres employés de BMO Nesbitt Burns. En tant que participant, il est tenu de verser à ce régime 2 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 2 000 \$ et la Banque y verse 3 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 3 500 \$. La Banque y versera une cotisation équivalant aux cotisations volontaires supplémentaires correspondant à 2 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum de 2 000 \$ par année. Se reporter à la page 110 pour obtenir plus d'information à ce sujet.

Cameron Fowler, président, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord, BMO Groupe financier



M. Fowler a pour responsabilités d'établir l'orientation stratégique de tous les segments de clientèle et de diriger les groupes des Services bancaires aux particuliers et aux entreprises au Canada et aux États-Unis. Il est aussi responsable des paiements de particuliers, de l'accélération numérique, des stratégies des circuits de distribution et des centres contact clientèle à l'échelle de l'organisation. M. Fowler préside le comité d'exploitation de la Banque.

M. Fowler a occupé les postes suivants auprès de la Banque :

2017 Il est nommé président, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord

2014 Il est nommé chef – Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada

2010 Il est nommé vice-président à la direction – Services bancaires Particuliers et entreprises au Canada

2009 Il se joint à BMO à titre de vice-président à la direction et chef – Marketing et stratégies

M. Fowler est membre du conseil d'administration de CivicAction et du Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH). Il est coprésident du comité Grandes banques de la campagne de Centraide du Grand Toronto et a été président du Conseil exécutif de l'Association des banquiers canadiens, de Solutions Moneris et du Cyclo-défi Enbridge contre le cancer. M. Fowler a figuré au palmarès des 40 Canadiens les plus performants de moins de 40 ans. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts spécialisé de l'université Queen's et d'une maîtrise en administration des affaires de la London Business School de l'université de Londres (au Royaume-Uni).

Rémunération en 2018

(\$ CA)	2018	2017	2016
Espèces			
Salaire ¹⁾	600 000	600 000	591 667
Incitatif à court terme (prime)	1 400 000	1 200 000	970 000
Montant total en espèces	2 000 000	1 800 000	1 561 667
Titres de capitaux propres			
Droits à la valeur d'actions liés au rendement	2 400 000	1 800 000	1 620 000
Options d'achat d'actions	600 000	375 000	330 000
Droits différés à la valeur d'actions	—	525 000	500 000
Montant total des titres de capitaux propres	3 000 000	2 700 000	2 450 000
Rémunération directe totale	5 000 000	4 500 000	4 011 667

1) 600 000 \$ depuis le 1^{er} janvier 2016.

Une tranche de 68 % de la rémunération variable de M. Fowler pour 2018 est reportée.

Cible

La rémunération directe totale cible de M. Fowler pour 2018 a été majorée en raison des responsabilités accrues rattachées à son poste. Son salaire de base est demeuré inchangé.

Performance et attributions incitatives en 2018

Le chef de la direction a évalué la performance de M. Fowler pour 2018 eu égard à ses objectifs individuels. Depuis qu'il est en poste, M. Fowler a accéléré notre momentum aux États-Unis sur une base tant absolue que relative, et a livré une solide performance au Canada par rapport aux projections. Il a contribué à des projets numériques importants qui ont obtenu une reconnaissance dans notre secteur et terminé le déploiement de nouvelles capacités de numérisation. Le groupe a également obtenu des scores élevés sur le plan de la fidélisation de la clientèle.

Le facteur d'évaluation de la performance des secteurs pour l'attribution incitative à court terme de M. Fowler est fondé dans une proportion de 25 % sur la performance globale de la Banque et dans une proportion de 75 % sur la performance de PE Canada, et il a été calculé en fonction d'un niveau supérieur à la cible. Le facteur d'évaluation de la performance des secteurs à l'égard de ses incitatifs à moyen et à long terme est fondé en totalité sur la performance globale de la Banque, qui a été calculée en fonction d'un niveau supérieur à la cible (se reporter à la page 89 pour plus de détails). Après avoir examiné les facteurs

secondaires, le comité a usé de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster légèrement à la baisse les attributions calculées pour M. Fowler afin de mieux refléter notre performance par rapport à celle des banques de notre groupe de référence.

Mesures d'évaluation de l'incitatif à court terme ¹⁾	Performance pour 2018 ²⁾	Incidence sur le montant global des incitatifs
Bénéfice net	2 500 M\$ Supérieure à la cible en raison d'une hausse des revenus	Incitatif à court terme : <i>supérieur à la cible</i> Incitatifs à moyen et à long terme – <i>se reporter aux mesures pour l'ensemble de la Banque qui figurent à la page 89 pour plus de détails</i>
Croissance des revenus	3,6 % Supérieure à la cible	
Ratio d'efficience ³⁾	49,3 % Supérieure à la cible en raison d'une hausse des revenus qui a été partiellement annulée par des charges plus élevées	
Fidélisation de la clientèle/ expérience client	32 Supérieure à la cible	

- 1) Les résultats et mesures ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué à la page 62 de la présente circulaire et à la page 27 du Rapport annuel 2018 de BMO. Les résultats ajustés excluent l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions (2 millions de dollars après impôts en 2018).
- 2) Aux fins de la rémunération, un ajustement a été apporté aux résultats de PE Canada pour évaluer la rémunération et augmenter la dotation aux provisions pour pertes sur créances afin de refléter les pertes sur créances en fonction des pertes prévues plutôt que des pertes sur créances réelles.
- 3) Le ratio d'efficience est calculé en tant que charges autres que d'intérêts ajustées divisées par les revenus totaux ajustés, exprimées en pourcentage.

Se reporter à la rubrique 75 pour connaître les mesures d'évaluation de la performance de la Banque aux termes du régime incitatif à court terme.

Cible pour 2019

La rémunération directe totale cible de M. Fowler est concurrentielle par rapport au marché et n'a pas varié pour 2019. Son salaire est demeuré inchangé.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération au moyen de véhicules liés à des titres de capitaux propres est l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 68 % de la rémunération variable totale de M. Fowler pour 2018 est reportée.

Propriété d'actions

M. Fowler 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 2018						
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DVAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	1 070	0	5 986 738	1 808 486	7 796 294	13,0

Régime de retraite

M. Fowler participe à ce qui suit :

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

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

- elles correspondent à 1,25 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds), multiplié par ses années de services décomptées, déduction faite d'une somme au titre du Régime de pensions du Canada (RCP), plus 1,25 % de la moyenne de ses cinq attributions incitatives à court terme consécutives les plus élevées, plafonnées à 45 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds) et multipliées par ses années de services décomptées;
- les prestations de retraite attribuées au Régime de retraite de BMO - Canada et aux régimes complémentaires sont payables à l'âge de 65 ans, mais peuvent être versées au cours de la période de 10 ans antérieure moyennant une réduction (une réduction de 4 % par année s'applique pour chaque année de la retraite qui précède l'âge de 65 ans), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- la portion versée par le Régime de retraite de BMO - Canada et les régimes complémentaires sous forme de paiements périodiques.

Les prestations de retraite annuelles de M. Fowler totalisent à ce jour 59 466 \$ et sont payables sans réduction à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Fowler accumulera des années de services décomptées et des gains supplémentaires. Se reporter à la page 109 pour de plus amples renseignements à ce sujet.

Jean-Michel Arès, chef, Technologie et opérations



Au cours de l'exercice 2018, M. Arès assumait la responsabilité générale de diverses activités et fonctions au sein de Technologie et opérations : Développement technologique et Infrastructure d'entreprise, et Opérations - Produits.

M. Arès s'est joint à la Banque en avril 2010 à titre de chef, Technologie et opérations. Avant d'entrer au service de BMO, il a occupé les postes suivants :

- 2002 Il entre au service de la société Coca-Cola à titre de vice-président et chef de l'information et il est nommé ensuite premier vice-président et chef de l'information
- 2000 Il est nommé vice-président et chef de l'information, GE Énergie
- 1996 Il entre au service de Générale Électrique au sein du groupe Mesures d'entreprise et est nommé plus tard cette année-là chef de l'information de GE Énergie
- 1993 Il est consultant chez McKinsey & Company au service de clients des secteurs des télécommunications et des services bancaires

M. Arès est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en génie électrique ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill, à Montréal.

Le 1^{er} novembre 2018, M. Arès est devenu conseiller principal et a assisté son remplaçant, Steve Tennyson, qui a été nommé chef, Technologie et opérations, BMO Groupe financier à cette date, durant la période de transition.

Rémunération en 2018

(\$ CA)	2018	2017	2016
Espèces			
Salaire en \$ US	500 000	500 000	500 000
Salaire ¹⁾	643 900	653 550	662 550
Incitatif à court terme (prime)	686 000	700 000	685 000
Montant total en espèces	1 329 900	1 353 550	1 347 550
Titres de capitaux propres			
Droits à la valeur d'actions liés au rendement ²⁾	3 596 500	3 190 000	3 215 000
Options d'achat d'actions	257 500	250 000	255 000
Droits différés à la valeur d'actions	—	360 000	365 000
Montant total des titres de capitaux propres	3 854 000	3 800 000	3 835 000
Rémunération directe totale	5 183 900	5 153 550	5 182 550

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

- 2018 : 1,00 \$ US = 1,2878 \$ CA;
- 2017 : 1,00 \$ US = 1,3071 \$ CA;
- 2016 : 1,00 \$ US = 1,3251 \$ CA.

2) Comprend les DVAAR attribués dans le cadre d'un projet pluriannuel.

Cible

La rémunération directe totale cible de M. Arès est demeurée concurrentielle et n'a pas changé pour 2018.

Performance et attributions incitatives en 2018

Le chef de la direction a évalué la performance de M. Arès pour 2018 eu égard à ses objectifs individuels clés. M. Arès a rendu possible le projet numérique en tirant pleinement parti de l'utilisation des technologies numériques et a continué de stimuler l'innovation dans les données et l'analyse. Grâce à son leadership, il a joué un rôle clé dans l'élaboration de processus et d'infrastructures qui feront croître la clientèle.

Une tranche de 85 % de la rémunération variable de M. Arès pour 2018 est reportée.

Le facteur d'évaluation de la performance des secteurs à l'égard de l'attribution incitative à court terme de M. Arès est fondé dans une proportion de 25 % sur la performance de la Banque et dans une proportion de 75 % sur la moyenne pondérée de toutes les mesures d'évaluation des groupes d'exploitation et il a été calculé en fonction d'un niveau inférieur à la cible. Le facteur d'évaluation de la performance des secteurs à l'égard de ses incitatifs à moyen et à long terme est fondé en totalité sur la performance globale de la Banque, qui a été calculée en fonction d'un niveau supérieur à la cible (se reporter à la page 89 pour plus de détails à ce sujet). Après avoir examiné les facteurs secondaires, le comité n'a apporté aucun ajustement discrétionnaire aux attributions calculées pour M. Arès.

Cible pour 2019

La rémunération de M. Arès depuis qu'il occupe ses nouvelles fonctions de conseiller principal ne sera constituée que de son salaire de base.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération à l'aide de véhicules liés à des titres de capitaux propres constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 85 % de la rémunération variable totale de M. Arès pour 2018 est reportée.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2018						
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DVAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	140 474	6 205 849	4 126 553	4 510 634	14 983 510	23,27

Régime de retraite

M. Arès participe à ce qui suit :

- le Régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris (le régime 401(k) admissible);
- le régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp. (le régime d'épargne non admissible).

M. Arès détient également des prestations de retraite constituées dans les régimes suivants :

- le Régime de retraite de BMO - Canada, qui est un régime de retraite à prestations déterminées agréé par le gouvernement fédéral à l'intention des employés canadiens admissibles;
- le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction (le régime complémentaire), qui est une convention non agréée financée par la Banque à l'intention des cadres, des directeurs généraux désignés et des dirigeants désignés;
- les dispositions fondées sur le compte du régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris (le régime admissible de Harris) qui a été fermé et gelé était un régime financé par l'entreprise offert aux employés admissibles de BMO Harris.

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

- elles correspondent à 1,25 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds), multiplié par ses années de service décomptées aux termes du Régime de retraite de BMO - Canada et du régime complémentaire, déduction faite d'une somme au titre du Régime de pensions du Canada (RPC), plus 1,25 % de la moyenne de ses cinq attributions incitatives à court terme consécutives les plus élevées, plafonnées à 45 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds) et multipliées par ses années de service décomptées au titre du Régime de retraite de BMO - Canada et des régimes complémentaires;
- les prestations de retraite attribuées au Régime de retraite de BMO - Canada et au régime complémentaire, qui sont payables à l'âge de 65 ans, mais peuvent être versées au cours de la période de 10 ans antérieure moyennant une réduction (une réduction de 4 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 65 ans), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime et qui seront versées sous forme de paiements périodiques;

- les prestations de retraite attribuées au régime admissible de Harris qui a été fermé et gelé sont des prestations fondées sur le compte. Les crédits annuels fournissent de 3 % à 8 % de la rémunération admissible en fonction de l'âge et des points de service. Les soldes du compte s'accumulent annuellement avec intérêt fondé sur le taux des obligations du Trésor de 10 ans, sous réserve d'un taux minimum de 5,03 %, jusqu'au 31 décembre 2016 et de 5,00 % à compter du 1^{er} janvier 2017. Le régime non admissible de Harris (qui a également été fermé et gelé) prévoit des prestations en sus des limites de rémunération prévues par la loi pour le régime admissible de Harris;
- la tranche versée par le régime admissible de Harris est versée sous forme de paiements périodiques ou de somme forfaitaire (au gré de M. Arès) et la tranche versée par le régime non admissible de Harris est versée sous forme de somme forfaitaire;
- après le gel du régime admissible de Harris et du régime non admissible de Harris, M. Arès était automatiquement admissible aux cotisations de l'employeur aux termes du régime 401(k) admissible et des régimes d'épargne non admissibles.

Les prestations de retraite annuelles de M. Arès totalisent à ce jour 51 507 \$ et sont payables sans réduction à l'âge de 65 ans. Cette somme tient compte de la conversion du régime de BMO Harris en versements périodiques. Les prestations versées à la retraite sont susceptibles de varier en fonction du taux des rentes sur le marché au moment du départ à la retraite. Se reporter aux pages 109 et 110 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

TABLEAUX DE LA RÉMUNÉRATION DES CADRES

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération octroyée aux membres de la haute direction visés au cours de chacun des trois derniers exercices.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions		Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$) ⁴⁾	Autre rémunération (\$) ⁵⁾	Rémunération totale (\$)
			fondées sur des actions (\$) ¹⁾	fondées sur des options (\$) ^{1,2)}	Régimes incitatifs annuels ³⁾	retraite			
Darryl White Chef de l'exploitation	2018	1 000 000	4 506 250	1 158 750	1 980 000	1 476 234	3 000	10 124 234	
	2017	750 000	4 750 000	700 000	2 050 000	55 009	5 242	8 310 251	
	2016	483 333	4 135 000	765 000	2 800 000	0	2 992	8 186 325	
Thomas E. Flynn Chef des finances	2018	600 000	1 725 250	437 750	792 000	132 423	0	3 687 423	
	2017	583 333	1 800 000	300 000	800 000	126 905	4 377	3 614 615	
	2016	500 000	1 835 000	300 000	890 000	100 251	14 959	3 640 210	
Patrick Cronin Chef, BMO Marchés des capitaux	2018	500 000	3 860 000	980 000	2 160 000	5 500	3 000	7 508 500	
	2017	500 000	3 850 000	650 000	2 500 000	5 500	2 998	7 508 498	
	2016	250 000	4 249 000	500 000	2 561 000	3 500	2 992	7 566 492	
Cameron Fowler Président, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord, BMO Groupe financier	2018	600 000	2 400 000	600 000	1 400 000	55 405	3 000	5 058 405	
	2017	600 000	2 325 000	375 000	1 200 000	53 270	3 804	4 557 074	
	2016	591 667	2 120 000	330 000	970 000	39 510	15 592	4 066 769	
Jean-Michel Arès Chef, Technologie et opérations	2018	643 900	3 596 500 ⁶⁾	257 500	686 000	30 550	2 252 868	7 467 318	
	2017	653 550	3 550 000 ⁶⁾	250 000	700 000	47 464	1 085 600	6 286 614	
	2016	662 550	3 580 000 ⁶⁾	255 000	685 000	37 914	1 190 615	6 411 079	

La rémunération en espèces versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change moyens indiqués ci-après pour chaque exercice : 1,00 \$ US = 1,2878 \$ CA en 2018; 1,00 \$ US = 1,3071 \$ CA en 2017 et 1,00 \$ US = 1,3251 \$ CA en 2016.

La valeur des régimes de retraite en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change au comptant au 31 octobre indiqués ci-après pour chaque exercice : 1,00 \$ US = 1,3169 \$ CA en 2018; 1,00 \$ US = 1,2895 \$ CA en 2017 et 1,00 \$ US = 1,3411 \$ CA en 2016.

- Les attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des actions indiquées sont les plus récentes qui ont été approuvées et non celles attribuées il y a 12 mois. Les montants indiqués représentent les valeurs à la date d'octroi au cours de chacune des années civiles 2018, 2017 et 2016. Le tableau ne présente pas la valeur des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des actions octroyées à chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2016, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2015.
 - La valeur des options octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. White : 625 000 \$; M. Flynn : 270 000 \$; M. Cronin : 500 000 \$; M. Fowler : 225 000 \$ et M. Arès : 210 000 \$.
 - La valeur des attributions fondées sur des actions octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. White : 3 400 000 \$; M. Flynn : 1 680 000 \$; M. Cronin : 3 875 000 \$; M. Fowler : 1 550 000 \$ et M. Arès : 3 395 000 \$.
- Un tiers consultant a préparé une estimation de la valeur des options à la date d'octroi, qui a été examinée par le Groupe Gestion du risque de marché de BMO. Le consultant utilise un modèle d'établissement des prix binomial, qui constitue une méthode d'évaluation couramment utilisée. Il s'est fondé sur des hypothèses clés aux fins du calcul de la valeur des options : rendement en dividendes historique : 4,59 %; volatilité du cours des actions historique : 22,77 %; taux de rendement sans risque : 2,15 % et durée jusqu'à l'exercice : 10 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur de rémunération de chaque option octroyée aux membres de la haute direction visés en décembre 2018 est de 14,38 \$ par option. À des fins comptables, la méthode et les hypothèses utilisées pour l'évaluation des options sont conformes aux lignes directrices énoncées dans la Norme internationale d'information financière 2, *Paiement fondé sur des actions*. Une méthode binomiale d'établissement du prix des options a été utilisée avec les hypothèses suivantes : rendement en dividendes prévu : 5,7 %; volatilité prévue du cours des actions de la Banque : 20,0 % - 20,1 %; taux de rendement sans risque : 2,5 % et durée prévue jusqu'à l'exercice : 6,5 ans - 7,0 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur moyenne pondérée de chaque option octroyée en décembre 2018 est d'environ 10,23 \$ par option. Pour les options octroyées en décembre 2017, des différences dans les hypothèses similaires ont donné lieu à une valeur de rémunération de 17,11 \$ et à une valeur comptable de 11,30 \$.
- Les cadres peuvent reporter une partie de leurs attributions en espèces à court terme et recevoir plutôt des droits différés à la valeur d'actions (DDVA). Parmi les membres de la haute direction visés énumérés, M. White a choisi de reporter 75 % de son attribution incitative en espèces à court terme pour 2018 et de la recevoir sous forme de DDVA.
- La valeur du régime de retraite comprend le coût des prestations de retraite actuelles relatives au service et l'incidence des écarts entre la rémunération réelle et la rémunération estimative à des fins actuarielles (se reporter aux pages 109 et 110 pour obtenir des renseignements au sujet de ces régimes et obligations de retraite). La valeur du régime de retraite de M. Arès comprend la partie de ses prestations constituées dans le régime à prestations déterminées de BMO Harris jusqu'au 28 février 2017 et les cotisations au régime d'épargne 401(k) et au régime d'épargne non admissible des employés de la Banque de Montréal/Harris depuis le 1^{er} mars 2017.
- Ces montants représentent les cotisations effectuées par la Banque pour les membres de la haute direction visés aux termes des régimes d'achat d'actions des employés et des régimes d'épargne des employés, majorées de la valeur totale des avantages accessoires et avantages sociaux en sus de 50 000 \$, ou 10 % du salaire annuel total (selon le moins élevé des deux). Pour 2018, le montant indiqué pour M. Arès comprend un paiement de péréquation fiscale de 1 950 720 \$.
- Comprend les droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions attribués dans le cadre d'un projet pluriannuel.

Attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des actions en cours

Les tableaux ci-après présentent la valeur des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des actions en cours pour chaque membre de la haute direction visé en date du 31 octobre 2018.

Attributions fondées sur des options						
Nom	Date d'octroi	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options ¹⁾	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ²⁾	Valeur des options exercées ³⁾
Darryl White						
	14 déc. 2012	20 263	60,11 \$	14 déc. 2022	776 478 \$	0 \$
	16 déc. 2013	17 312	68,60 \$	16 déc. 2023	516 417 \$	0 \$
	15 déc. 2014	15 876	78,09 \$	15 déc. 2024	322 918 \$	0 \$
	14 déc. 2015	44 960	77,23 \$	14 déc. 2025	953 152 \$	0 \$
	19 déc. 2016	46 440	96,90 \$	19 déc. 2026	71 053 \$	0 \$
	18 déc. 2017	40 919	100,63 \$	18 déc. 2027	0 \$	0 \$
Total		185 770			2 640 018 \$	0 \$
Thomas E. Flynn						
	13 déc. 2011	0	56,00 \$	13 déc. 2021	0 \$	2 721 495 \$
	14 déc. 2012	0	60,11 \$	14 déc. 2022	0 \$	1 882 016 \$
	16 déc. 2013	39 359	68,60 \$	16 déc. 2023	1 174 079 \$	0 \$
	15 déc. 2014	17 288	78,09 \$	15 déc. 2024	351 638 \$	0 \$
	14 déc. 2015	19 423	77,23 \$	14 déc. 2025	411 768 \$	0 \$
	19 déc. 2016	18 212	96,90 \$	19 déc. 2026	27 864 \$	0 \$
	18 déc. 2017	17 537	100,63 \$	18 déc. 2027	0 \$	0 \$
Total		111 819			1 965 349 \$	4 603 511 \$
Patrick Cronin						
	11 déc. 2008	0	34,13 \$	11 déc. 2018	0 \$	1 636 134 \$
	10 déc. 2009	26 022	53,45 \$	10 déc. 2019	1 170 470 \$	0 \$
	22 déc. 2010	18 812	57,78 \$	22 déc. 2020	764 708 \$	0 \$
	13 déc. 2011	23 292	56,00 \$	13 déc. 2021	988 280 \$	0 \$
	14 déc. 2012	20 263	60,11 \$	14 déc. 2022	776 478 \$	0 \$
	16 déc. 2013	17 312	68,60 \$	16 déc. 2023	516 417 \$	0 \$
	15 déc. 2014	15 876	78,09 \$	15 déc. 2024	322 918 \$	0 \$
	14 déc. 2015	35 968	77,23 \$	14 déc. 2025	762 522 \$	0 \$
	19 déc. 2016	30 353	96,90 \$	19 déc. 2026	46 440 \$	0 \$
	18 déc. 2017	37 996	100,63 \$	18 déc. 2027	0 \$	0 \$
Total		225 894			5 348 233 \$	1 636 134 \$
Cameron Fowler						
	14 déc. 2012	0	60,11 \$	14 déc. 2022	0 \$	260 672 \$
	16 déc. 2013	12 841	68,60 \$	16 déc. 2023	383 047 \$	431 345 \$
	15 déc. 2014	9 605	78,09 \$	15 déc. 2024	195 366 \$	0 \$
	14 déc. 2015	16 186	77,23 \$	14 déc. 2025	343 143 \$	0 \$
	19 déc. 2016	20 033	96,90 \$	19 déc. 2026	30 650 \$	0 \$
	18 déc. 2017	21 921	100,63 \$	18 déc. 2027	0 \$	0 \$
Total		80 586			952 206 \$	692 017 \$
Jean-Michel Arès						
	22 déc. 2010	0	57,78 \$	22 déc. 2020	0 \$	1 529 118 \$
	13 déc. 2011	0	56,00 \$	13 déc. 2021	0 \$	3 274 818 \$
	14 déc. 2012	0	60,11 \$	14 déc. 2022	0 \$	2 772 876 \$
	16 déc. 2013	39 359	68,60 \$	16 déc. 2023	1 174 079 \$	0 \$
	15 déc. 2014	16 008	78,09 \$	15 déc. 2024	325 603 \$	0 \$
	14 déc. 2015	15 107	77,23 \$	14 déc. 2025	320 268 \$	0 \$
	19 déc. 2016	15 480	96,90 \$	19 déc. 2026	23 684 \$	0 \$
	18 déc. 2017	14 614	100,63 \$	18 déc. 2027	0 \$	0 \$
Total		100 568			1 843 634 \$	7 576 812 \$

- 1) Le prix d'exercice des options équivaut à la valeur marchande de clôture des actions ordinaires de BMO le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.
- 2) La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2018 (98,43 \$). Cela comprend les options dont les droits n'ont pas encore été acquis ou qui ne peuvent être exercées étant donné que la condition selon laquelle le cours des actions doit augmenter n'a pas été satisfaite.
- 3) La valeur des options exercées correspond au produit reçu au cours de l'exercice 2018 de l'exercice d'options octroyées au cours des exercices antérieurs, déduction non faite des impôts et commissions.

Attributions fondées sur des actions						
Nom	Date d'octroi	Régime	Nombre d'actions ou de droits non acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (non payées ou distribuées)	Nombre d'actions ou de droits acquis ⁴⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
				(\$)		(\$) ⁵⁾
Darryl White						
	14 déc. 2015	DDVA attribués	11 403	1 122 437 \$	—	0 \$
	14 déc. 2015	DVAR	37 882	3 728 733 \$	—	0 \$
	19 déc. 2016	DDVA attribués	10 985	1 081 249 \$	—	0 \$
	19 déc. 2016	DVAR	38 698	3 809 025 \$	—	0 \$
	18 déc. 2017	DDVA attribués	12 801	1 260 017 \$	—	0 \$
	18 déc. 2017	DVAR	36 370	3 579 852 \$	—	0 \$
Total			148 139	14 581 313 \$	0	0 \$
Thomas E. Flynn						
	14 déc. 2012	DDVA attribués	0	0 \$	7 188	707 509 \$
	16 déc. 2013	DDVA attribués	0	0 \$	6 226	612 868 \$
	15 déc. 2014	DDVA attribués	0	0 \$	6 040	594 508 \$
	14 déc. 2015	DDVA attribués	6 129	603 310 \$	—	0 \$
	14 déc. 2015	DVAR	18 213	1 792 661 \$	—	0 \$
	19 déc. 2016	DDVA attribués	5 183	510 128 \$	—	0 \$
	19 déc. 2016	DVAR	16 838	1 657 409 \$	—	0 \$
	18 déc. 2017	DDVA attribués	4 608	453 606 \$	—	0 \$
	18 déc. 2017	DVAR	14 028	1 380 801 \$	—	0 \$
Total			64 999	6 397 915 \$	19 454	1 914 885 \$
Patrick Cronin						
	14 déc. 2015	DVAAR	33 875	3 334 348 \$	—	0 \$
	19 déc. 2016	DVAAR	52 034	5 121 692 \$	—	0 \$
	18 déc. 2017	DDVA attribués	9 217	907 212 \$	—	0 \$
	18 déc. 2017	DVAR	30 654	3 017 303 \$	—	0 \$
Total			125 780	12 380 555 \$	0	0 \$
Cameron Fowler						
	15 déc. 2014	DDVA attribués	0	0 \$	3 638	358 137 \$
	14 déc. 2015	DDVA attribués	4 989	491 066 \$	—	0 \$
	14 déc. 2015	DVAR	17 484	1 720 954 \$	—	0 \$
	19 déc. 2016	DDVA attribués	5 633	554 487 \$	—	0 \$
	19 déc. 2016	DVAR	19 839	1 952 729 \$	—	0 \$
	18 déc. 2017	DDVA attribués	5 376	529 207 \$	—	0 \$
	18 déc. 2017	DVAR	18 704	1 841 067 \$	—	0 \$
Total			72 025	7 089 510 \$	3 638	358 137 \$
Jean-Michel Arès						
	31 déc. 2010	DDVA attribués	0	0 \$	6 703	659 757 \$
	13 déc. 2011	DDVA attribués	0	0 \$	1 200	118 104 \$
	14 déc. 2012	DDVA attribués	0	0 \$	12 001	1 181 268 \$
	16 déc. 2013	DDVA attribués	0	0 \$	6 226	612 868 \$
	15 déc. 2014	DDVA attribués	0	0 \$	5 239	515 718 \$
	14 déc. 2015	DDVA attribués	4 561	448 975 \$	—	0 \$
	14 déc. 2015	DVAR	15 663	1 541 688 \$	—	0 \$
	14 déc. 2015	DVAAR	29 140	2 868 256 \$	—	0 \$
	19 déc. 2016	DDVA attribués	4 112	404 776 \$	—	0 \$
	19 déc. 2016	DVAR	14 879	1 464 547 \$	—	0 \$
	19 déc. 2016	DVAAR	24 492	2 410 776 \$	—	0 \$
	18 déc. 2017	DDVA attribués	3 687	362 885 \$	—	0 \$
	18 déc. 2017	DVAR	12 366	1 217 150 \$	—	0 \$
	18 déc. 2017	DVAAR	20 783	2 045 629 \$	—	0 \$
	—	DDVA différés	0	0 \$	6 074	597 893 \$
Total			129 683	12 764 682 \$	37 443	3 685 608 \$

- 4) Le nombre d'actions ou de droits qui ont été acquis représente : i) le montant total des primes en espèces annuelles des membres de la haute direction visés qui ont volontairement choisi de reporter leur rémunération et de toucher des DDVA, ii) les DDVA attribués qui ont été acquis et iii) les équivalents de dividendes gagnés sous forme de DDVA supplémentaires.
- 5) La valeur des actions en circulation ou des droits en cours pour les DDVA, les DVAAR et les DVAR est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire de BMO à la TSX le 31 octobre 2018 (98,43 \$). La valeur des DVAR ne tient compte d'aucun ajustement lié à la performance. La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis qui n'ont pas été payées ou distribuées représente : i) le montant total des primes en espèces annuelles des membres de la haute direction visés qui ont volontairement choisi de reporter leur rémunération et de toucher des DDVA; ii) les DDVA attribués dont les droits ont été acquis et iii) les équivalents de dividendes gagnés sous forme de DDVA supplémentaires.

Attributions aux termes d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée

Le tableau ci-après présente la valeur des attributions fondées sur des options, des attributions fondées sur des actions et de la rémunération versée en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres dont les droits ont été acquis ou qui a été gagnée durant l'exercice 2018.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)¹)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)²)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)³)
Darryl White	456 175	1 615 514	1 980 000
Thomas E. Flynn	825 186	2 298 711	792 000
Patrick Cronin	456 175	3 803 737	2 160 000
Cameron Fowler	519 374	1 380 688	1 400 000
Jean-Michel Arès	810 760	4 845 616	686 000

- 1) La valeur des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice est fondée sur la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX à la date d'acquisition.
- 2) La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice comprend les équivalents de dividendes gagnés sur ces attributions fondées sur des actions durant la période. Les attributions fondées sur des actions sont évaluées en fonction de la moyenne pondérée en fonction du volume sur 20 jours d'une action ordinaire à la TSX calculée au 1^{er} décembre 2018 pour les attributions fondées sur des DVAAR et de la moyenne sur 10 jours d'une action ordinaire de BMO à la TSX calculée au 1^{er} décembre 2018 pour les attributions fondées sur des DDVA. À l'acquisition, les attributions fondées sur des DVAR reçues par MM. White, Flynn, Fowler et Arès avaient été versées à 100 % et reflétaient le rendement des capitaux propres ajusté sur trois ans de la Banque de 13,8 %, comparativement à un niveau cible de 13 %.
- 3) Il s'agit des attributions en espèces annuelles pour 2018. Le tableau fait état du montant intégral de la prime en espèces annuelle même si une portion de celle-ci a été volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA.

Prestations de retraite

Tableau des régimes de retraite à prestations déterminées

Quatre membres de la haute direction visés participent à un régime de retraite à prestations déterminées parrainé par la Banque. M. Cronin participe au régime de retraite des employés de Nesbitt Burns, qui est un régime à cotisations déterminées. Le 1^{er} mars 2017, M. Arès a commencé à participer au régime d'épargne 401(k) et au régime d'épargne non admissible de la Banque de Montréal/Harris après le gel des régimes à prestations déterminées admissibles et non admissibles de Harris. Le tableau ci-après indique les prestations de retraite versées aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées, notamment les prestations de retraite annuelles payables aux membres de la haute direction visés à trois dates d'admissibilité aux prestations de retraite – à la fin de l'exercice, estimées à l'âge normal de la retraite et estimées à l'âge de 65 ans – et les obligations cumulées au titre des prestations déterminées.

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$)¹)²)			Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)³)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)⁴)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)⁴)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)⁵)
		À la fin de l'exercice³)	À l'âge normal de la retraite⁴)	À 65 ans				
Darryl White	2,00	129 864	1 250 000	1 250 000	57 259	1 476 234	-118 765	1 414 728
Thomas E. Flynn	25,92	250 109	256 419	358 689	3 174 052	132 423	-130 861	3 175 614
Cameron Fowler	9,78	59 466	164 373	164 373	488 775	55 405	-50 136	494 044
Jean-Michel Arès⁷)	6,92	51 507	51 507⁷)	51 507⁷)	464 544	0	23 228	487 772

- 1) Les prestations annuelles payables comprennent tous les droits à pension obtenus de la Banque.
- 2) Toutes les prestations annuelles indiquées pour MM. Flynn, Fowler et Arès reflètent les gains en date du 31 octobre 2018.
- 3) Les prestations annuelles payables reflètent les prestations de retraite gagnées à la fin de l'exercice et ne reflètent pas les réductions des prestations appliquées en cas de départ à la retraite anticipé.
- 4) Une tranche des prestations de retraite de M. Flynn ne sera pas réduite à l'âge de 60 ans, tandis que le reste ne sera pas réduit à l'âge normal de la retraite, soit 65 ans. Le montant indiqué pour M. Flynn correspond à la somme payable à l'âge de 60 ans.
- 5) L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actualisée des prestations constituées, calculée à l'aide des mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que celles qui sont utilisées pour calculer la charge au titre des prestations constituées dont il est question à la note 21 des états financiers consolidés. Les hypothèses reflètent une meilleure estimation d'événements futurs, de sorte qu'il se pourrait que les valeurs indiquées ne puissent être directement comparées à des estimations similaires de la charge au titre des prestations constituées que d'autres sociétés ont publiées. De plus, si un membre de la haute direction visé a droit à un paiement forfaitaire au moment de la retraite, ce paiement pourrait différer sensiblement de l'obligation au titre des prestations constituées en raison des écarts entre les hypothèses utilisées pour le calcul de la somme forfaitaire (qui dépendent de la conjoncture économique au moment de la retraite) et les hypothèses utilisées pour dresser les états financiers consolidés.

- 6) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente principalement le coût des prestations au titre des services rendus (la valeur actualisée des prestations supplémentaires gagnées durant l'exercice en raison des services accumulés) et les différences entre la rémunération réelle et la rémunération estimative à des fins actuarielles. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend l'intérêt sur l'obligation et les variations des hypothèses, les variations des taux de change, les éléments non rémunérateurs réels du régime (tel qu'un comportement à la retraite différent de celui qui avait été prévu) et les cotisations des employés.
- 7) Une tranche des prestations de retraite annuelles de M. Arès sera payable par le Régime de retraite de BMO - Canada et les régimes complémentaires et une tranche du régime admissible de Harris peut être versée sous forme de paiements périodiques ou de somme forfaitaire (au gré de M. Arès). Le solde des prestations auxquelles il a droit aux termes du régime non admissible de Harris sera payable sous forme de somme forfaitaire. Les valeurs du régime de retraite à l'égard du régime admissible de Harris et du régime non admissible de Harris reflètent la clôture des régimes le 1^{er} mars 2017. Le montant des prestations en dollars américains indiqué a été converti au taux de change indiqué dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération.

Tableau des régimes de retraite à cotisations déterminées

Le tableau ci-après décrit les prestations de retraite de M. Cronin aux termes du régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns et les cotisations versées par la société au Régime d'épargne 401(k) des employés et au régime d'épargne non admissible de la Banque de Montréal/Harris pour M. Arès.

Nom	Régime à cotisations déterminées	Régime de retraite à cotisations déterminées		
	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Éléments rémunérateurs (\$) ¹⁾	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)	
Patrick Cronin	155 984	5 511	161 723	
Jean-Michel Arès	617 950	30 550	676 235	

- 1) Les éléments rémunérateurs comprennent uniquement les cotisations versées par la Banque au régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns pour le compte de M. Cronin ainsi qu'au régime d'épargne 401(k) et au régime d'épargne non admissible des employés de la Banque de Montréal/Harris pour le compte de M. Arès. Ces deux régimes prévoient des « revenus de placement supérieurs au marché » et les montants indiqués pour M. Arès ont été convertis à l'aide du taux de change mentionné dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération. Le régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns exige que les participants versent 2 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 2 000 \$ et que la Banque verse 3 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 3 500 \$. La Banque verse une cotisation équivalant à 100 % des cotisations volontaires supplémentaires correspondant à 2 % des gains du participant, jusqu'à concurrence d'un montant de 2 000 \$ par année. Le régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris prévoit le versement d'une cotisation correspondant à 2 % des gains du participant, jusqu'à concurrence de gains de 275 000 \$ en 2018 et la Banque verse une cotisation équivalant à la totalité des cotisations supplémentaires correspondant à 5 % de ses gains (maximum de 275 000 \$ en 2018). Le régime non admissible prévoit une cotisation de base correspondant à 2 % des gains en sus du plafond 401(k) de 275 000 \$, jusqu'à concurrence d'un montant de 500 000 \$ et une cotisation équivalant à 100 % des cotisations supplémentaires pour le salaire en sus du plafond, jusqu'à concurrence de 500 000 \$ ou de 225 000 \$ en 2018.

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

Le tableau ci-après explique comment les éléments du programme de rémunération des cadres à l'intention des membres de la haute direction visés sont traités selon cinq scénarios de cessation d'emploi et indique pour chacun d'entre eux si un paiement supplémentaire est effectué.

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Rémunération de base (salaire)	Cessation immédiate	Cessation immédiate	Indemnité de départ versée sous forme de somme forfaitaire ou de maintien du salaire	Cessation au moment du départ volontaire à la retraite	Aucun paiement supplémentaire
Régime incitatif à court terme (prime)	Déchéance	Déchéance	Tel que négocié	Au prorata pour l'exercice	Aucun paiement supplémentaire

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Régime incitatif à moyen terme de la Banque (DVAAR et DVAR)	Déchéance	Déchéance	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles Les droits sont frappés de déchéance en cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence ou d'inconduite d'un employé pendant la période d'emploi	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles Les droits sont frappés de déchéance en cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence ou d'inconduite d'un employé pendant la période d'emploi.	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles
Régime incitatif à long terme (options d'achat d'actions)	Annulation de toutes les options	Annulation de toutes les options	Expiration de toutes les options dont les droits sont acquis à la date d'expiration habituelle ou, s'il est antérieur, le 90 ^e jour suivant la cessation d'emploi. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence, toutes les options sont annulées. Toutefois, si l'employé a atteint l'âge de la retraite, les dispositions en matière de retraite s'appliquent	Expiration de toutes les options cinq ans après le départ à la retraite ou l'expiration, selon la première de ces éventualités à survenir. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence, toutes les options sont annulées	Au moment de la cessation d'emploi sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, les droits afférents à toutes les options seront pleinement acquis et les options expireront dans les 90 jours suivants
Droits différés à la valeur d'actions (DDVA)	Rachat des droits en cas d'acquisition ou déchéance dans les autres cas	Rachat des droits en cas d'acquisition ou déchéance dans les autres cas ¹⁾	Rachat des droits en cas d'acquisition ou déchéance dans les autres cas	Rachat des droits	Les droits demeurent en cours
Le Régime de retraite de BMO – Canada Régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire du Régime de retraite de BMO – Canada. Pour le régime complémentaire, avant l'âge de 55 ans, une prestation de retraite liée à la prime (correspondant à 1,25 % des gains moyens les plus élevés moins le salaire ouvrant droit à pension moyen, multipliés par les années de service décomptées au Canada) est payable	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire

1) Depuis décembre 2013, tous les DDVA attribués et acquis seront frappés de déchéance en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante.

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire
Régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris					
Régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris					
Contrat de travail du chef de la direction ²⁾	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 en espèces totale cible	Aucun paiement supplémentaire	Même paiement qu'en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante en cas de changement de contrôle et dans les 24 mois suivant la cessation d'emploi du cadre sans cause juste et suffisante
Avantages sociaux	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Avantages accessoires	Cessation	Cessation	Scénario assujéti à des négociations	Cessation	Aucun paiement supplémentaire

- 2) Pour M. White, les paiements en cas de changement de contrôle sont effectués s'il y a cessation d'emploi sans cause juste et suffisante après un changement de contrôle. La cessation d'emploi sans cause juste et suffisante pour M. White comprend la cessation d'emploi volontaire dans les 24 mois suivant un changement de contrôle dans l'une ou l'autre des situations suivantes : i) une réduction importante du rôle, des responsabilités et/ou des fonctions du cadre ou de la personne de qui il relève; ii) une réduction importante du salaire de base du cadre ou iii) un changement d'emplacement géographique.

Le tableau ci-après présente les paiements supplémentaires estimatifs qui pourraient être versés à chaque membre de la haute direction visé dans le cadre de chacun des scénarios de cessation d'emploi suivants, après ceux-ci ou relativement à ceux-ci au 31 octobre 2018¹⁾. Ce tableau fait état des indemnités de départ versées aux membres de la haute direction visée dont les indemnités de départ sont régies par des contrats de travail écrits, mais n'inclut pas les sommes auxquelles un membre de la haute direction visé pourrait avoir droit en vertu de la common law ou du droit civil.

Nom	Type de paiement	Cessation d'emploi		Départ à la retraite		
		Démision (\$)	pour une cause juste et suffisante (\$)	pour une cause juste et suffisante (\$)	(anticipé ou à l'âge normal de la retraite) (\$)	Changement de contrôle (\$) ²⁾
Darryl White	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	6 000 000	0	6 000 000
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	1 185 664
	Prestations de retraite	0	0	250 000	0	250 000
	Total	0	0	6 250 000	0	7 435 664
Thomas E. Flynn	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	— ²⁾	0	— ²⁾
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	615 451
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	615 451
Patrick Cronin ⁴⁾	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	— ²⁾	0	— ²⁾
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	970 421
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	970 421
Cameron Fowler	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	— ²⁾	0	— ²⁾
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	471 487
	Prestations de retraite	0	0	18 339	0	0
	Total	0	0	18 339	0	471 487
Jean-Michel Arès	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	— ²⁾	0	— ²⁾
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	506 754
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	506 754

1) Les prestations supplémentaires estimatives calculées reposent sur l'hypothèse selon laquelle le membre de la haute direction visé a cessé d'être un employé le 31 octobre 2018. Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX le 31 octobre 2018 (98,43 \$). Les paiements supplémentaires en dollars américains ont été convertis au taux de change de 1,00 \$ US = 1,3169 \$ CA.

- Le contrat de travail de M. White régit ses indemnités de départ et la cessation d'emploi sans cause juste et suffisante comprend la cessation d'emploi volontaire par le cadre dans les 24 mois suivant un changement de contrôle si l'une ou l'autre des situations suivantes se produit : i) une réduction importante du rôle, des responsabilités et/ou des fonctions du cadre ou de la personne dont il relève; ii) une réduction importante du salaire de base du cadre ou iii) un changement d'emplacement géographique.
 - Les valeurs indiquées pour les options d'achat d'actions correspondent au montant dans le cours des options dont les droits seraient acquis de façon anticipée. L'acquisition anticipée des droits relatifs à toutes les options d'achat d'actions aurait lieu s'il était mis fin à l'emploi du membre de la haute direction visé, sans cause juste et suffisante, dans les 24 mois suivant le changement de contrôle et toutes les options expireraient dans un délai de 90 jours par la suite. Les droits afférents aux options ne s'acquiescent pas automatiquement lors d'un changement de contrôle sans cessation d'emploi.
 - Le contrat de travail de M. White régit ses prestations de retraite. Les paiements versés à MM. Flynn et Fowler sont régis par le Régime de retraite de BMO - Canada et le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction, ceux qui sont versés à M. Cronin sont régis par le régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns et ceux qui sont versés à M. Arès, par le Régime de retraite de BMO - Canada, le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction et le régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris.
- 2) La common law détermine les indemnités de départ en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, par suite ou non d'un changement de contrôle. Les prestations prévues par la loi n'ont pas été incluses dans ce tableau.
- 3) Pour connaître la définition de « changement de contrôle » aux fins du régime d'options d'achat d'actions, se reporter à la page 88. Aux fins du régime de retraite bonifié de M. White, un changement de contrôle désigne une fusion, un regroupement d'activités ou autre ou l'achat de la Banque. Aux termes du régime de retraite bonifié, une indemnité de départ est versée uniquement en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante.
- 4) Le 1^{er} novembre 2018, en tant que chef - Gestion globale des risques, BMO Groupe financier, M. Cronin est devenu un employé de la Banque de Montréal et sa rémunération totale cible pour 2019 a diminué. Par suite de cette nomination, en 2019, il sera également admissible à une attribution non récurrente de 4,8 millions de dollars versée sous forme de droits différés à la valeur d'actions.

Information supplémentaire au sujet des régimes incitatifs à long terme

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

Le régime d'options d'achat d'actions et les régimes d'options d'achat d'actions de Marshall & Ilsley (M&I) que BMO a pris en charge lorsqu'elle a acquis M&I sont les seuls régimes de retraite aux termes desquels la Banque émet des titres de capitaux propres.

Régime d'options d'achat d'actions – Les actionnaires ont approuvé ce régime en 1995 ainsi qu'une modification visant à augmenter le nombre d'actions pouvant être émises aux termes de celui-ci à l'assemblée générale annuelle des actionnaires qui a eu lieu le 3 mars 2009.

Effet de dilution du régime incitatif à long terme

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

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

	Mesure (indiquée en % des actions émises et en circulation en date du 31 octobre 2018)		
	2018	2017	2016
Nombre d'options pouvant être octroyées et d'options en cours non exercées nombre total d'options disponibles aux fins d'émission, majoré de toutes les options en cours qui n'ont pas encore été exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice, soit 639 329 625	1,49 %	1,75 %	2,16 %
Dilution nombre d'options émises, mais non exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice	0,95 %	1,16 %	1,52 %
Taux d'épuisement nombre d'options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice applicable, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré d'actions en circulation pour l'exercice applicable	0,11 %	0,11 %	0,12 %

Titres autorisés aux fins d'émission aux termes des régimes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-après indique (au 31 octobre 2018) ce qui suit :

- les actions devant être émises à l'exercice des options en cours aux termes des divers régimes d'options d'achat d'actions;
- le reste des actions qui demeurent disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions (aucune autre action n'est disponible aux fins d'émission aux termes des régimes d'options d'achat d'actions de M&I).

Les actionnaires ont approuvé tous les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui comportent l'émission d'actions.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options et droits en cours et des bons de souscription en circulation ¹⁾	Prix d'exercice moyen pondéré des options et droits en cours et des bons de souscription en circulation ²⁾	Nombre de titres demeurant disponibles aux fins d'émission future aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (exclusion faite des titres indiqués à la colonne ¹⁾)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	6 095 201	72,19 \$	3 405 239
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	6 095 201	72,19 \$	3 405 239

- 1) Comprend les options d'achat d'actions en cours de M&I qui ont été converties en 68 679 options permettant d'acheter des actions à la clôture de l'acquisition de M&I, conformément à la convention d'achat.
- 2) Comprend le prix d'exercice moyen pondéré des options d'achat d'actions de M&I converties, soit 57,93 \$. Le prix d'exercice moyen pondéré des options de M&I a été converti en dollars canadiens au taux au comptant le 31 octobre 2018, soit 1,00 \$ US = 1,3169 \$.

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

Admissibilité	Options attribuées à des employés et à des employés en congé autorisé de la Banque et d'entités du même groupe qu'elle, au gré du comité
Nombre maximum d'actions pouvant être émises	75 876 632 actions (représentant 11,87 % des actions émises et en circulation au 31 octobre 2018)
Nombre d'actions actuellement émises (dilution)	6 095 201 actions peuvent être émises à l'exercice d'options en cours (représentant 0,95 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 octobre 2018)
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission	3 405 239 actions demeurent disponibles aux fins d'émission (représentant 0,53 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 octobre 2018)
Autres restrictions	Le nombre d'actions pouvant être émises en faveur d'initiés, à tout moment, aux termes de toutes les ententes de rémunération fondées sur des titres ne peut excéder 10 % des actions émises et en circulation. Le nombre d'actions émises en faveur d'initiés, au cours d'une période d'un an, aux termes de toutes les ententes de rémunération fondées sur des titres ne peut excéder 10 % des actions émises et en circulation. Le nombre maximum d'actions réservées aux fins d'émission aux termes d'options en faveur d'un participant ne peut excéder 5 % des actions alors émises et en circulation.
Ligne directrice du comité (nombre d'options pouvant être octroyées et d'options en cours non exercées)	Le comité a adopté une ligne directrice selon laquelle le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours qui n'ont pas encore été exercées doit correspondre à au plus 7,5 % du nombre total d'actions émises et en circulation de la Banque.

Régime d'options d'achat d'actions de la Banque – conditions

Durée maximale	Les options expirent 10 ans après la date d'octroi. Si l'expiration a lieu durant une période d'interdiction d'opérations de la Banque, la durée est prolongée jusqu'au cinquième jour ouvrable suivant la levée de la période d'interdiction d'opérations. Les titulaires d'options qui sont des contribuables américains ne sont pas visés par cette disposition.
Prix d'exercice	Égal au cours de clôture des actions à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.
Acquisition des droits et exercice d'options	<p>Les options d'achat d'actions ne peuvent être exercées que lorsque les droits y afférents ont été acquis. Les droits afférents aux options d'achat d'actions octroyées en décembre 2013 ou par la suite s'acquiescent en tranches égales de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date d'octroi. Pour les options octroyées avant décembre 2013, ils s'acquiescent en tranches égales sur une période de quatre ans à compter de leur date d'octroi.</p> <p>Depuis 2013, le comité peut indiquer, dans les relevés transmis aux participants, des modalités d'acquisition différentes.</p> <p>Le comité a le pouvoir discrétionnaire de déterminer le nombre d'options devant être octroyées sous forme d'options standard et d'options assujetties à la condition relative à la croissance du cours des actions.</p>
Expiration des options	<p>La première des éventualités suivantes à survenir :</p> <ol style="list-style-type: none"> le cinquième anniversaire de la date de départ à la retraite du participant; le cinquième anniversaire (troisième anniversaire dans le cas des options octroyées avant novembre 2014) de la date de cessation d'un emploi à temps plein en raison d'une invalidité ou d'un décès; le 10^e anniversaire de la date d'octroi. <p>Les options sont frappées de déchéance si un participant démissionne ou s'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante. S'il est mis fin à son emploi sans cause juste et suffisante, le participant peut exercer les options en cours dont les droits ont été acquis dans les 90 jours suivant la cessation de son emploi. Toutes les options restantes sont ensuite frappées de déchéance.</p>
Transfert/cession	Par testament ou conformément à la législation sur les successions seulement.
Déchéance en cas de geste préjudiciable posé pendant la période d'emploi	La totalité ou une partie des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis et qui ont été octroyées à un cadre peut être frappée de déchéance si l'on constate que l'ancien cadre a posé un geste préjudiciable à la Banque pendant la période d'emploi.
Déchéance en cas de concurrence	Les options peuvent être frappées de déchéance si un participant à la retraite ou qui souffre d'une invalidité permanente livre concurrence à la Banque ou sollicite ses employés ou ses clients ou qu'un participant à l'emploi duquel il a été mis fin sans cause juste et suffisante sollicite des employés ou des clients de la Banque.
Changement de contrôle	S'il est mis fin à l'emploi d'un cadre (autrement que pour une cause juste et suffisante) dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, les droits relatifs à ses options seront acquis immédiatement et le cadre disposera de 90 jours pour exercer celles-ci.
Modifications apportées au régime	<p>Le comité ou le Conseil d'administration peut modifier ou résilier le régime à tout moment, pourvu que les modifications n'aient pas pour effet de réduire les droits accumulés avant la date de la modification.</p> <p>Les actionnaires doivent approuver les types de modifications suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> l'augmentation du nombre d'actions réservées aux fins d'émission aux termes du régime; la réduction du prix d'exercice d'une option (l'annulation ou la résiliation de l'option d'un participant à un régime avant sa date d'expiration aux fins de réémission, en faveur du même participant, à un prix d'exercice inférieur sera traitée comme une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une option); le prolongement de la durée d'une option au-delà de la date d'expiration (sauf si la date d'expiration tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations de la Banque); l'autorisation pour les administrateurs non-salariés de participer au régime; 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; le report de la date d'expiration d'une option à plus de 10 ans après sa date d'octroi (sauf si la date d'expiration tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations de la Banque); l'autorisation d'octroyer des attributions, sauf des octrois d'options et de droits à la plus-value d'actions, aux termes du régime. <p>Les modifications pouvant être apportées sans l'approbation des actionnaires sont les modifications de nature administrative, l'ajout d'engagements de la Banque visant à protéger les participants, l'ajustement d'options en cours par suite de certaines opérations de la Banque, l'ajout de dispositions prévoyant des pratiques à adopter relativement aux retenues d'impôts applicables, la modification des dispositions en matière d'acquisition des droits relatifs à une option et la modification des dispositions en matière de résiliation d'une option qui n'entraîne pas la prolongation de la durée de l'option au-delà de sa date d'expiration initiale.</p>

Processus d'exercice	<p>i) les cadres doivent ouvrir un compte de courtage auprès de BMO;</p> <p>ii) lorsqu'une option est exercée, le compte est débité du prix d'exercice et, dans la mesure où le montant débité excède les fonds disponibles dans le compte, de l'intérêt est facturé au cadre au même taux que celui qui est facturé aux clients pour l'achat de titres sur marge;</p> <p>iii) si le cadre a choisi de vendre la totalité ou une partie des actions émises après l'exercice des options, la maison de courtage conserve une partie du produit de la vente pour couvrir le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts;</p> <p>iv) si le cadre a choisi de conserver les actions émises après l'exercice des options, il lui incombe de régler le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts.</p> <p>Un cadre peut également choisir de remettre ses options dans le cours la veille de leur expiration en échange d'actions d'une valeur équivalente aux options en question.</p>
Mesures de récupération	<p>Jusqu'à 100 % des avantages associés aux options non exercées d'un cadre peuvent être récupérés si, en raison d'une fraude, de l'inconduite ou d'une faute lourde du cadre, BMO ou BMO Financial Corp. subit une perte financière importante ou est tenue de redresser ses états financiers.</p> <p>Jusqu'à 100 % des avantages reçus par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions au cours des 12 derniers mois peuvent être récupérés en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite conformément à la politique de la Banque.</p>

Régime de rémunération variable de BMO Marchés des capitaux – principales caractéristiques

Admissibilité	Employés de BMO Marchés des capitaux (à l'exclusion du chef de la direction de BMO Marchés des capitaux)
Forme d'attribution	Espèces ou droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAAR)
Montant global des attributions	<p>Le montant global des incitatifs est établi en fonction d'un modèle de passation en charges totale fondée sur le bénéfice net avant prime et impôts.</p> <p>Le montant global des incitatifs tient compte de la mesure d'évaluation du RCP de BMO Marchés des capitaux et de la performance globale de la Banque.</p> <p>Le montant global des incitatifs est pleinement ajusté en fonction des pertes sur prêts réelles et peut également être ajusté en fonction d'autres facteurs tels que le risque.</p>
Forme des attributions ¹⁾	<p>La proportion des espèces et des DVAAR qui constituent les attributions individuelles est établie en fonction de la nature du poste et de l'échelle de rémunération.</p> <p>La tranche en espèces peut être volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA.</p> <p>Tous les employés qui prennent des risques importants de BMO Marchés des capitaux reçoivent au moins 40 % de leur attribution incitative sous forme de DVAAR. Se reporter aux pages 118 et 119 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des employés qui prennent des risques importants.</p>
Modalités des DVAAR	<ul style="list-style-type: none"> • La valeur des DVAAR est fondée sur le cours des actions. • L'acquisition et le paiement s'effectuent a) en versements au cours d'une période de trois ans ou b) à la fin de la période de trois ans. • Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DVAAR supplémentaires. • Les droits non acquis sont annulés en cas de démission. • La possibilité d'acquiescer des DVAAR est maintenue en cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, sous réserve des dispositions en matière de non-concurrence et/ou de non-sollicitation. • Les DVAAR non acquis sont annulés si le participant pose un geste pendant qu'il est au service de la Banque qui aurait entraîné la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante.
Récupération	<p>Les attributions en espèces, sous forme de DVAAR et sous forme de DDVA versées au cours des 12 derniers mois peuvent être récupérées en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite d'un employé, conformément à la politique de la Banque.</p> <p>Les paiements d'attributions de DVAAR peuvent être réduits ou éliminés sur le fondement d'une information qui aurait eu une incidence défavorable sur le montant d'une attribution au moment où elle a été octroyée.</p>

1) La forme des attributions accordées aux employés de BMO Marchés des capitaux qui sont régies par les exigences de niveau 2 de la directive de l'Union européenne sur les exigences de fonds propres (CRD) IV, est conforme à celle prescrite par la législation.

AUTRES RENSEIGNEMENTS

La présente rubrique de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction comprend de l'information au sujet des régimes de rémunération et des employés pouvant avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la Banque (les régimes importants et employés qui prennent des risques importants) et est conforme aux obligations d'information du troisième pilier du Comité de Bâle et à la Norme 15 du CSF.

Le comité est chargé d'établir et d'approuver les politiques et la philosophie en matière de rémunération relatives aux régimes et employés importants de BMO Groupe financier. Sa démarche générale est conforme à celle qu'il applique à la rémunération des cadres, compte tenu des modifications qui s'imposent aux fins de conformité avec les exigences des territoires dans lesquels nous exerçons des activités :

- les attributions et paiements de rémunération sont liés à la performance des secteurs, à la stratégie et aux rendements des actionnaires, et équilibrés en fonction des risques;
- la performance individuelle est prise en compte dans l'établissement de la rémunération variable;
- les employés prenant des risques importants doivent reporter une tranche de leur rémunération variable.

(Se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » qui figure aux pages 61 et suivantes pour obtenir des renseignements au sujet de la rémunération des cadres et du rôle du comité.)

Régimes importants

Le comité a approuvé les critères de définition des régimes importants en tenant compte des commentaires des groupes des risques, de l'audit, des finances, des ressources humaines et de la conformité de la Banque.

Au cours de l'exercice 2018, les critères qui définissent les régimes importants ont changé et trois éléments sont pris en considération au moment de déterminer si un régime est réputé important :

- le régime de rémunération comprend des employés qui prennent des risques importants (se reporter à la définition ci-après);
- la rémunération annuelle totale versée par le régime;
- le jugement du comité de surveillance de la rémunération global.

Le comité approuve également ce qui suit :

- la liste annuelle des régimes importants;
- les modifications apportées aux régimes importants une fois examinées par les comités de surveillance de la rémunération et le chef de la direction (se reporter aux pages 66 et 67 pour obtenir de plus amples détails au sujet des comités de surveillance de la direction);
- l'établissement du montant global des attributions incitatives variables une fois examiné par les comités de surveillance de la rémunération et le chef de la direction.

Employés qui prennent des risques importants

Le comité a approuvé les critères suivants qui permettent de déterminer quels sont les employés qui prennent des risques importants :

- tous les premiers vice-présidents et les employés des échelons supérieurs de la Banque;
- les employés de BMO Marchés des capitaux, de la Direction de la trésorerie et de BMO Assurance qui pourraient avoir une incidence importante sur le risque de la Banque.

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

- les paramètres non financiers (tels que les limites relatives au risque excédées et les rapports d'audit insatisfaisants) sont regroupés dans les évaluations de performance et les décisions en matière de rémunération;
- la rémunération reportée de ce groupe varie de 40 % à 60 % de la rémunération variable totale;
- la rémunération variable reflète la rémunération à la performance et des paramètres d'évaluation des risques appropriée.

Tableaux relatifs à la rémunération des employés qui prennent des risques importants

La rémunération en espèces versée a été convertie en dollars canadiens au cours des exercices et à l'aide des taux de change moyens suivants : exercice 2018 : 1,00 \$ US = 1,2878 \$ CA, 1 £ = 1,7282 \$ CA, 1 HKD = 0,1644 \$ CA et 1 euro = 1,5283 \$ CA et exercice 2017 : 1,00 \$ US = 1,3071 \$ CA et 1 £ = 1,6774 \$ CA.

Les titres de capitaux propres attribués ont été convertis en dollars canadiens à l'aide du taux de change au comptant à la fin du mois de novembre au cours des exercices suivants : exercice 2018 : 1,00 \$ US = 1,3289 \$ CA, 1 £ = 1,6932 \$ CA, 1 HKD = 0,1698 \$ CA et 1 euro = 1,5029 \$ CA et exercice 2017 : 1,00 \$ US = 1,2902 \$ CA et 1 £ = 1,7447 \$ CA.

Rémunération directe totale attribuée au cours des exercices 2018 et 2017

Catégorie ¹⁾	2018		2017	
	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants
Nombre d'employés	11	138	12	119
Rémunération fixe totale (non reportée) (\$)	6 649 870	46 386 216	8 542 365	37 722 860
Rémunération variable totale				
En espèces (non reportée) (\$)	9 969 395	75 282 433	12 497 577	77 309 509
En espèces (reportée) (\$)	1 632 500	2 229 384	322 500	925 172
Fondée sur des actions (reportée) (\$)	28 984 935	92 672 828	32 401 052	86 701 141
Fondée sur des options (reportée) (\$)	5 431 473	7 960 091	4 690 904	7 375 771
Rémunération variable totale (\$) ²⁾	46 018 303	178 144 736	49 912 033	172 311 593
Rémunération directe totale (\$)	52 668 173	224 530 952	58 454 398	210 034 453

- 1) Les employés qui ont quitté la Banque durant l'exercice sont inclus dans ces catégories. Les membres de la haute direction représentent les plus hauts dirigeants de la Banque.
- 2) La rémunération variable totale représente la valeur totale de la rémunération en espèces (à l'exclusion de la rémunération fixe), ainsi que de la rémunération fondée sur des actions et des options.

Rémunération reportée versée ou non au cours des exercices 2018 et 2017

Catégorie	2018		2017	
	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants
Espèces				
Droits acquis	—	1 486 874	—	1 390 103
Fondée sur des actions ¹⁾²⁾				
Droits acquis	35 287 842	56 136 919	60 534 166	45 356 857
Droits non acquis	84 152 017	297 136 632	103 672 548	280 196 995
Fondée sur des options ¹⁾³⁾				
Droits acquis	21 363 622	71 627 135	75 635 290	41 809 866
Droits non acquis	6 510 778	12 404 621	16 819 739	22 846 673
Versée durant l'exercice	42 595 948	167 806 755	26 104 830	116 184 117

- 1) D'après le cours de clôture des actions ordinaires de BMO à la TSX le 31 octobre 2018 (98,43 \$) et le 31 octobre 2017 (98,83 \$).
- 2) La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis et dont les droits ne sont pas acquis correspond au nombre de droits en cours le 31 octobre multiplié par le cours de clôture des actions.
- 3) La valeur des options dans le cours dont les droits sont acquis et dont les droits ne sont pas acquis correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions le 31 octobre. Les options dont les droits sont acquis comprennent les options dont les droits sont acquis et qui ne peuvent être exercées étant donné qu'elles n'ont pas satisfait à la condition relative au cours des actions.

Les attributions fondées sur des actions et sur des options en cours sont susceptibles de faire l'objet d'ajustements implicites (fluctuation du cours des actions) et d'ajustements explicites (c.-à-d. des ajustements en fonction du risque, des mesures de récupération ou une annulation). En 2018 et en 2017, aucune réduction n'a été effectuée en raison d'ajustements explicites et aucune réduction implicite n'a été effectuée.

Autre rémunération versée

En 2018, les indemnités de départ convenues ont atteint 31,2 millions de dollars pour 13 employés qui prennent des risques importants, et la somme de 15,2 millions de dollars a été versée à 20 employés qui prennent des risques importants. En 2017, les indemnités de départ convenues s'établissaient à 5,6 millions de dollars pour trois employés qui prennent des risques importants, et 14,7 millions de dollars ont été versés à neuf employés qui prennent des risques importants. Ces sommes n'incluent pas les primes en espèces versées chaque année. Les indemnités de départ attribuées étaient conformes à la pratique de common law. Aucun membre de la haute direction n'a reçu ni ne s'est vu attribuer d'indemnité de départ au cours de l'exercice 2018 ou 2017.

En 2018, la Banque a versé des primes d'entrée en fonction de 2,4 millions de dollars à deux employés qui prennent des risques importants et des primes garanties de 0,9 million de dollars à un employé qui prend

des risques importants. En 2017, la Banque n'a versé aucune prime d'entrée en fonctions ni aucune prime garantie à des employés qui prennent des risques importants.

De l'information au sujet de l'indemnité de départ la plus élevée qui a été attribuée pour 2018 et 2017 a été communiquée au BSIF à titre confidentiel.

Mesures d'évaluation de la performance pour les régimes incitatifs

BMO utilise les mesures suivantes pour évaluer la performance aux termes de ses régimes incitatifs. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet du financement des régimes incitatifs à la page 89.

Rendement total des capitaux propres (RTCP)

Le rendement total des capitaux propres annuel moyen est calculé à l'aide du cours de clôture des actions le 31 octobre 2018 et dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes versés durant cette période. Le groupe de référence du Canada est constitué des cinq autres plus grandes banques canadiennes.

Le RTCP sur trois ans calculé aux fins de rémunération diffère du RTCP sur trois ans publié dans le Rapport annuel 2018 de BMO étant donné qu'il est établi en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre puisqu'il s'agit d'un meilleur indicateur de la performance que le cours de clôture le 31 octobre.

Rendement des capitaux propres (RCP) ajusté

Le RCP ajusté équivaut au bénéfice net ajusté¹⁾, moins la participation ne donnant pas le contrôle dans les filiales et les dividendes sur actions privilégiées, exprimé en pourcentage des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. Les capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires comprennent le capital social ordinaire, le surplus d'apport, le cumul des autres éléments du résultat global (de la perte globale) et les résultats non distribués.

Ratio d'efficacité ajusté, déduction faite des SCVPI

Le ratio d'efficacité ajusté est calculé à partir des charges autres que d'intérêts ajustées, divisées par le total des revenus ajustés, déduction faite des sinistres, commissions et variations des passifs au titre des indemnités (SCVPI), et il est exprimé en pourcentage.

Bénéfice par action (BPA) ajusté

On calcule le BPA ajusté en divisant le bénéfice net ajusté¹⁾ attribuable aux actionnaires de la Banque, déduction faite des dividendes sur actions privilégiées, par le nombre moyen d'actions ordinaires en circulation.

Revenus ajustés, déduction faite des SCVPI

On calcule les revenus ajustés, déduction faite des SCVPI, en déduisant les sinistres, commissions et variations des passifs au titre des indemnités (SCVPI) des revenus d'assurance.

Fidélisation de la clientèle/expérience client

Ce paramètre est évalué en fonction du taux de recommandation net (selon Net Promoter Score) selon des sondages effectués auprès des clients. Le NPS est une méthode largement reconnue aux fins de l'évaluation de la fidélité des clients et il est utilisé par des sociétés exerçant des activités dans divers secteurs, dont les services financiers. Il est calculé en fonction du pourcentage des répondants au sondage ayant déclaré qu'ils recommanderaient fort probablement la société ou ses produits à d'autres personnes, moins le pourcentage de répondants ayant déclaré qu'ils ne les recommanderaient probablement pas.

Facteurs secondaires

Un certain nombre de facteurs secondaires, notamment des mesures financières et non financières, sont examinés aux fins d'ajustement des régimes incitatifs de la Banque. L'une de ces mesures est définie ci-après. Se reporter aux pages 76 et 80 pour obtenir la liste de ces mesures.

Profit économique net (PEN)

Le profit économique net représente le bénéfice net pour les actionnaires ordinaires, déduction non faite de l'incidence après impôts de l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, moins une charge au titre du capital. Le PEN est un indicateur de la performance de la Banque puisque le bénéfice net pour les actionnaires ordinaires est ajusté afin de refléter le coût des ressources utilisées pour produire ce bénéfice.

1) Reflète la performance ajustée, mais également exclut le recouvrement des pertes sur créances liées aux prêts productifs, conformément à notre pratique antérieure qui consistait, avant l'adoption de l'IFRS 9 au cours de l'exercice 2018, à exclure les pertes sur créances liées à la provision générale.

Approbation des administrateurs

Notre Conseil d'administration a approuvé le contenu de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction aux fins de distribution aux actionnaires.

La première vice-présidente, conseillère générale déléguée et secrétaire générale,



BARBARA M. MUIR

Le 26 février 2019

[PAGE LAISSÉE INTENTIONNELLEMENT EN BLANC]

Bâtir un avenir meilleur

Nous sommes plus qu'une banque. Nous sommes une société qui croit profondément en l'importance de s'acquitter de ses responsabilités environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) et intègre son travail dans ces domaines à sa vision à long terme. Nous savons qu'être fidèles à notre marque il fait partie de notre responsabilité sociétale.

Pour communiquer à ses parties prenantes ses objectifs et sa performance eu égard aux questions ESG, BMO publie chaque année un Rapport ESG et Déclaration annuelle (Rapport ESG). En 2018, la publication de notre Rapport ESG a coïncidé avec la publication de notre Rapport annuel. Cela démontre que nous comprenons à quel point les questions ESG sont devenues importantes pour nos parties prenantes, y compris nos actionnaires.

Voici quelques-uns des renseignements qui figurent dans le Rapport ESG de BMO :

- Un tableau de performance détaillé qui est établi à partir d'indicateurs et de paramètres du Sustainable Accounting Standards Board (SASB) et de la Global Reporting Initiative (GRI). Notre objectif est de rendre ces mesures et paramètres plus utiles pour les analystes et les investisseurs aux fins de la prise de décisions d'investissement. Nous avons également adopté les normes GRI aux fins de la publication d'information sur les questions ESG.
- En janvier 2018, BMO a été l'une des premières sociétés au monde à appuyer publiquement les recommandations du Groupe de travail sur la communication de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière. Depuis, nous avons pris des mesures concrètes en vue de mettre en œuvre ces recommandations et notamment amélioré l'information que nous publions sur les changements climatiques dans notre Rapport ESG, notre Rapport annuel et notre Déclaration relative aux changements climatiques, établi un programme de formation sur le GIFCC et les changements climatiques à l'intention des membres de notre Conseil d'administration et effectué des travaux internes en vue d'examiner les implications des changements climatiques sur nos processus de gestion des risques, y compris l'analyse de scénarios. De plus, nous participons activement à des projets dans le secteur visant à proposer des façons de mettre en œuvre les recommandations du GIFCC et à les peaufiner.
- Nous avons activement élaboré notre programme de finance durable, qui soutient les objectifs de développement durable des Nations Unies et aide nos clients à faire la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Nous avons investi 6,3 milliards de dollars dans des obligations vertes, sociales et durables en plus d'avoir consenti des prêts à des sociétés du secteur des énergies renouvelables et effectué des investissements responsables.

En indiquant dans le Rapport ESG nos progrès et nos objectifs, nous faisons la promotion de la transparence et de la reddition de comptes tout en nous engageant à relever les défis de développement durable qui façonnent les collectivités et l'économie dans lesquelles nous exerçons des activités.

Le Rapport ESG est affiché à : https://responsabilite-societale.bmo.com/wp-content/uploads//2019/01/BMO_ESG_PAS2018fr.pdf.

Nous vous prions de bien vouloir transmettre vos questions ou commentaires à sustainability@bmo.com.

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

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

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

 www.bmo.com/environnement

