

Table des matières

Invitation adressée aux actionnaires	1
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal	2
Circulaire de sollicitation de procurations	
Questions et réponses sur le vote par procuration	3
Questions devant être soumises à l'assemblée	
▪ États financiers	5
▪ Élection du Conseil d'administration – Vote majoritaire à l'égard des candidats aux postes d'administrateurs	5
▪ Nomination des vérificateurs	5
▪ Propositions d'actionnaires	5
Candidats à l'élection au Conseil d'administration	6
Rémunération et relevé des présences des membres du Conseil d'administration	10
Rapports	
▪ Comité de vérification	13
▪ Comité de révision	14
▪ Comité de régie et de mise en candidature	15
▪ Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	16
▪ Comité d'évaluation des risques	17
Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs	18
Rémunération des membres de la haute direction	27
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	37
Graphique de rendement	38
Assurance des administrateurs et des dirigeants	38
Renseignements complémentaires	39
Comment communiquer avec le Conseil d'administration	39
Approbaton des administrateurs	39
Annexe 1 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance et Mandat du Conseil d'administration	40
Annexe 2 – Propositions d'actionnaires	47

Votre vote compte...

Actionnaires inscrits

Vous devriez avoir reçu un formulaire de procuration de l'agent des transferts de la Banque de Montréal, la Société de fiducie Computershare du Canada. Veuillez remplir et signer ce formulaire, puis le poster dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin ou le transmettre par télécopieur au numéro qui y est indiqué. Pour voter en personne à l'assemblée, veuillez lire les directives figurant à la page 3 de la circulaire de sollicitation de procurations.

Actionnaires non inscrits

Vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom (courtier en valeurs, fiduciaire ou autre institution financière).

Vous devriez avoir reçu une demande de directives de vote de votre courtier. Suivez les directives indiquées sur le formulaire de directives de vote pour voter par téléphone, par Internet ou par télécopieur, ou encore remplissez et signez le formulaire de directives de vote, puis postez-le dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin. Pour voter en personne à l'assemblée, veuillez vous reporter à l'encadré figurant à la page 4 de la circulaire de sollicitation de procurations.

Invitation adressée aux actionnaires

Nous sommes très heureux de vous inviter à vous joindre au conseil d'administration et à l'équipe de direction lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal qui aura lieu le 2 mars 2006 au TELUS Convention Centre de Calgary.

L'assemblée annuelle vous donne l'occasion d'assister à une présentation en direct des résultats de la Banque, d'en apprendre davantage sur ses projets d'avenir et d'obtenir des réponses à vos questions.

Il s'agit également d'une occasion d'exercer vos droits de vote sur les questions importantes qui nous concernent. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée de cette année, nous vous recommandons fortement de voter par procuration en suivant simplement la procédure expliquée dans la circulaire de sollicitation de procurations ci jointe.

L'assemblée sera diffusée en direct sur notre site Web, www.bmo.com, et un enregistrement de celle-ci sera disponible en ligne par la suite. Vous pourrez également consulter en ligne le texte complet du rapport annuel 2005, les résultats trimestriels, les présentations récentes destinées à la communauté financière et d'autres renseignements utiles.

Votre participation à cette importante assemblée sera grandement appréciée.

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



David Galloway

Le président et chef de la direction,



Tony Comper

Le 12 janvier 2006

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

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal aura lieu le jeudi 2 mars 2006, à 9 h 30 (heure normale des Rocheuses), dans le Exhibition Hall E, North Building, Calgary TELUS Convention Centre, 136 Eighth Avenue S.E., Calgary (Alberta) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005 et le rapport des vérificateurs y afférent;
2. élire le Conseil d'administration pour 2006;
3. nommer les vérificateurs pour 2006;
4. étudier les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe 2 de la circulaire de sollicitation de procurations; et
5. délibérer sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les actionnaires inscrits en date du 12 janvier 2006 auront le droit de voter à l'assemblée. Le nombre de voix admissibles* pouvant être exprimées à l'assemblée s'élève à 502 569 465, soit le nombre total d'actions ordinaires de la Banque en circulation le 12 janvier 2006.

Si vous ne pouvez assister en personne à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire de procuration ci-joint et le retourner dans l'enveloppe-réponse affranchie fournie à cette fin ou le télécopier au 1 866 249-7775, à partir du Canada et des États-Unis, ou au (416) 263-9524, à partir de tout autre pays. Pour que vos votes soient pris en considération, votre formulaire de procuration doit parvenir à la Société de fiducie Computershare du Canada, par télécopieur aux numéros susmentionnés ou par la poste à son bureau de Toronto, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le mercredi 1^{er} mars 2006.

Par ordre du Conseil d'administration,

Le vice-président et secrétaire général,



Robert V. Horte

Le 12 janvier 2006

*Le nombre réel de voix admissibles peut être moins élevé en raison des restrictions du droit de vote établies par la *Loi sur les banques*.

Circulaire de sollicitation de procurations

La présente circulaire de sollicitation de procurations est datée du 3 janvier 2006 et tous les renseignements qui y sont fournis sont à jour à cette date, sauf indication contraire.

Questions et réponses sur le vote par procuration

Q : Sur quelles questions est-ce que je vote?

R : Les actionnaires votent sur l'élection des membres du Conseil d'administration de la Banque pour 2006, la nomination des vérificateurs de la Banque pour 2006 et les propositions d'actionnaires.

Q : Qui a le droit de voter?

R : Les actionnaires inscrits à la fermeture des bureaux le 12 janvier 2006 ont le droit de voter. Chaque action ordinaire confère un droit de vote sur les questions précisées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal, sauf les actions de la Banque détenues en propriété véritable par : l'État canadien, une province canadienne ou un de leurs organismes; un État étranger ou une subdivision politique ou un organisme d'un État étranger; ou toute personne ayant acquis plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la Banque sans l'approbation du ministre des Finances. Aucune personne physique ou morale ne peut exercer à l'égard des actions dont elle est le propriétaire véritable des droits de vote qui, dans l'ensemble, représentent plus de 20 % des droits de votes qui peuvent être exercés.

Si vous avez acquis vos actions après le 12 janvier 2006 et souhaitez savoir comment exercer les droits de vote qui y sont rattachés, voyez la réponse à la question « Que se passe-t-il si des actions sont transférées après le 12 janvier 2006? » à la page 4.

Q : Comment est-ce que je vote?

R : Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions de deux façons si vous êtes actionnaire inscrit. Vous pouvez voter en personne à l'assemblée ou vous pouvez signer le formulaire de procuration ci-joint de façon à autoriser les personnes qui y sont nommées ou une autre personne de votre choix, qui n'est pas tenue d'être actionnaire, à vous représenter en tant que fondé de pouvoir et à exercer vos droits de vote à l'assemblée. Si vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom, veuillez consulter les directives sur la façon d'exercer vos droits de vote dans l'encadré de la page 4.

Q : Que dois-je faire si j'ai l'intention d'assister à l'assemblée et de voter en personne?

R : Si vous êtes actionnaire inscrit et comptez assister à l'assemblée le 2 mars 2006 pour y exercer en personne les droits de vote rattachés à vos actions, vous n'avez pas à remplir et à retourner le formulaire de procuration. Vous exercerez vos droits de vote vous-même à l'assemblée. Veuillez vous inscrire auprès de l'agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, dès votre arrivée à l'assemblée.

Si vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom, veuillez consulter les directives sur la façon d'exercer vos droits de vote dans l'encadré de la page 4.

Q : Qui sollicite une procuration de ma part?

R : La procuration ci-jointe est sollicitée par la direction de la Banque de Montréal et les frais relatifs à cette sollicitation seront pris en charge par la Banque. La sollicitation de procurations se

fera surtout par la poste, mais pourra aussi être effectuée par téléphone, par écrit ou en personne par des employés de la Banque ou de la Société de fiducie Computershare du Canada. La Banque aura aussi recours aux services d'une entreprise externe pour solliciter des procurations, Georgeson Shareholder Communications Canada, Inc., ce qui lui coûtera jusqu'à 35 000 \$.

Q : Qu'est-ce qui se produit si je signe le formulaire de procuration joint à la circulaire de sollicitation de procurations?

R : En signant le formulaire de procuration ci-joint, vous autorisez David Galloway ou Tony Comper, tous deux administrateurs de la Banque, ou une autre personne que vous aurez nommée, à exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée.

Q : Puis-je nommer une autre personne que ces administrateurs pour exercer mes droits de vote?

R : **Oui. Inscrivez le nom de cette personne, qui n'est pas tenue d'être actionnaire, dans l'espace prévu sur le formulaire de procuration.** Nous vous signalons toutefois qu'il est interdit de voter, aux termes de la *Loi sur les banques*, aux représentants des entités expressément exclues dans la réponse à la question « Qui a le droit de voter? ».

Si vous nommez une telle autre personne, vous devez vous assurer qu'elle assistera à l'assemblée et qu'elle sait qu'elle a été nommée pour y exercer vos droits de vote. À son arrivée à l'assemblée, cette personne devrait signaler sa présence à un représentant de la Société de fiducie Computershare du Canada.

Q : Que dois-je faire avec mon formulaire de procuration rempli?

R : Faites-le parvenir à l'agent des transferts de la Banque, la Société de fiducie Computershare du Canada, dans l'enveloppe-réponse fournie, ou télécopiez-le au 1 866 249-7775, à partir du Canada et des États-Unis, ou au (416) 263-9524, à partir de tout autre pays, de façon qu'il lui parvienne au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le mercredi 1^{er} mars 2006. Vos votes seront ainsi comptés.

Q : Si je change d'idée, est-ce que je peux révoquer la procuration une fois que je l'ai donnée?

R : Oui. Si vous changez d'idée et souhaitez révoquer votre procuration, préparez une déclaration écrite à cet effet; signez votre déclaration ou faites-la signer par votre mandataire autorisé par écrit à ce faire ou, si l'actionnaire est une société, apposez-y le sceau de la société ou faites-la signer par un dirigeant ou un mandataire de la société dûment autorisé. Votre déclaration doit être livrée au secrétaire général de la Banque à l'adresse mentionnée ci-dessous au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le mercredi 1^{er} mars 2006, ou remise au président de l'assemblée le jour de l'assemblée, le jeudi 2 mars 2006, ou de toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement.

Banque de Montréal
Corporate Secretary's Department
21st Floor, 1 First Canadian Place
Toronto (Ontario) M5X 1A1
À l'attention de Robert V. Horte, vice-président et
secrétaire général
Télécopieur : (416) 867-6793

Q : Comment les droits de vote rattachés à mes actions seront-ils exercés si je donne une procuration?

R : Les personnes nommées dans le formulaire de procuration doivent exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour ou contre les questions soumises à l'assemblée, ou s'abstenir d'exercer ces droits de vote conformément à vos directives, ou vous pouvez les laisser voter à leur discrétion. Si vous ne donnez pas de directives, les droits de vote rattachés aux procurations reçues par la direction seront exercés **en faveur** de l'élection des candidats aux postes d'administrateurs et de la nomination des vérificateurs, et **contre** les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Q : Qu'arrive-t-il si des modifications sont apportées à ces questions ou si d'autres questions sont soumises à l'assemblée?

R : Les personnes nommées dans le formulaire de procuration disposeront d'un pouvoir discrétionnaire à l'égard des modifications pouvant être apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal et des autres questions pouvant être dûment soumises à l'assemblée.

Au moment de mettre sous presse la présente circulaire de sollicitation de procurations, la direction de la Banque n'a connaissance d'aucune modification ni d'aucune autre question dont l'assemblée pourrait être saisie. Si d'autres questions sont dûment soumises à l'assemblée, les personnes nommées dans le formulaire de procuration exerceront les droits de vote à leur égard selon leur bon jugement.

Q : Combien d'actions confèrent un droit de vote?

R : Au 12 janvier 2006, il y avait 502 569 465 actions ordinaires de la Banque en circulation. Sous réserve des restrictions de la *Loi sur les banques* concernant l'exercice des droits de vote rattachés aux actions (voir la question « Qui a le droit de voter? » à la page 3), chaque actionnaire inscrit dispose d'une voix pour chaque action ordinaire qu'il détient à la fermeture des bureaux le 12 janvier 2006.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, au 3 janvier 2006, aucune personne physique ou morale n'était propriétaire véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions ordinaires de la Banque en circulation ni n'exerçait un contrôle ou une emprise sur une telle proportion de ces actions.

Q : Que se passe-t-il si des actions sont transférées après le 12 janvier 2006?

R : La personne qui acquiert des actions après le 12 janvier 2006 doit présenter des certificats d'actions dûment endossés ou attester d'une autre façon qu'elle est propriétaire des actions et doit demander à la Banque, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est), le lundi 20 février 2006, d'inscrire son nom sur la liste des actionnaires avant l'assemblée pour pouvoir exercer les droits de vote rattachés à ces actions à l'assemblée.

Q : Comment les votes seront-ils comptés?

R : Sauf disposition contraire de la *Loi sur les banques*, chaque question soumise à l'assemblée est décidée à la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité des voix, le président de l'assemblée a une seconde voix ou voix prépondérante.

Q : Qui compte les votes?

R : L'agent des transferts de la Banque, la Société de fiducie Computershare du Canada, est chargé du dépouillement des formulaires de procuration. La Banque n'assume pas cette fonction afin de protéger la confidentialité du vote de chacun des actionnaires. L'agent des transferts ne remet les formulaires de procuration à la Banque que lorsqu'un actionnaire souhaite manifestement communiquer avec la direction ou lorsque la loi l'exige.

Q : Si je dois communiquer avec l'agent des transferts, où dois-je m'adresser?

R : Pour les demandes générales d'actionnaires, vous pouvez communiquer avec l'agent des transferts par la poste, à l'adresse suivante :

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

ou par téléphone :

à partir du Canada et des États-Unis, au 1 800 340-5021,
et à partir d'autres pays, au (514) 982-7800;

ou par télécopieur :

à partir du Canada et des États-Unis, au 1 888 453-0330,
et à partir d'autres pays, au (416) 263-9394;

ou par courriel, à service@computershare.com.

Q : Si mes actions ne sont pas immatriculées à mon nom, mais plutôt au nom d'un prête-nom (une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou un fiduciaire, par exemple), que dois-je faire pour exercer mes droits de vote?

R : Vous pouvez exercer de deux façons les droits de vote rattachés à vos actions détenues par votre prête-nom. Comme l'exige la législation canadienne sur les valeurs mobilières, votre prête-nom vous aura envoyé soit une demande de directives de vote, soit un formulaire de procuration pour le nombre d'actions que vous détenez.

Pour que vos droits de vote soient exercés en votre nom, suivez les directives en ce sens fournies par votre prête-nom.

La Banque a un accès restreint aux noms de ses actionnaires non inscrits et pourrait donc ne pas savoir, si vous assistez à l'assemblée, combien d'actions vous détenez ou si vous êtes habilité à voter, à moins que votre prête-nom ne vous ait nommé en tant que fondé de pouvoir. Par conséquent, si vous souhaitez exercer vos droits de vote en personne à l'assemblée, inscrivez votre nom dans l'espace prévu sur la demande de directives de vote ou le formulaire de procuration et retournez la demande ou le formulaire en suivant les directives fournies. N'indiquez pas les autres renseignements demandés, puisque vous exercerez vos droits de vote à l'assemblée. Veuillez vous inscrire auprès de l'agent des transferts, la Société de fiducie Computershare du Canada, dès votre arrivée à l'assemblée.

Q : Quelle est la date limite pour la présentation par les actionnaires de propositions pour l'assemblée annuelle suivante?

R : Les actionnaires ont jusqu'au 1^{er} décembre 2006 pour présenter leurs propositions à la Banque pour l'assemblée annuelle suivante.

Questions devant être soumises à l'assemblée

1. États financiers

Les états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005 figurent dans le rapport annuel de 2005 posté aux actionnaires avec l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et la circulaire de sollicitation de procurations.

2. Élection du Conseil d'administration

Les 15 candidats aux postes d'administrateurs de la Banque sont présentés à compter de la page 6. Tous les candidats sont actuellement administrateurs de la Banque et ont tous démontré qu'ils sont aptes et prêts à remplir leurs fonctions d'administrateur. Les administrateurs demeureront en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Banque ou jusqu'à l'élection ou la nomination de leurs remplaçants.

Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter pour l'élection des candidats présentés à compter de la page 6, à moins de recevoir des directives contraires. Si, au moment de l'assemblée, un ou plusieurs candidats n'étaient pas en mesure, pour quelque raison que ce soit, d'assumer les fonctions d'administrateur, et sauf indication contraire, il est prévu que les personnes nommées dans le formulaire de procuration voteront à leur discrétion pour un ou plusieurs autres candidats remplaçants.

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

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

3. Nomination des vérificateurs

Les administrateurs proposent que le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. soit nommé à titre de vérificateurs des actionnaires de la Banque pour l'exercice 2006. Le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. a agi comme l'un des vérificateurs de la Banque sans interruption depuis 1990 et est devenu le seul cabinet de vérification de la Banque le 1^{er} novembre 2003. Dans le cadre des pratiques de gouvernance d'entreprise de la Banque, le Conseil continue de s'assurer qu'il a en place une politique rigoureuse limitant les vérificateurs des actionnaires dans la prestation de services non liés à la vérification. Tous les services que rendent les vérificateurs des actionnaires sont approuvés au préalable par le comité de vérification et respectent notre politique d'indépendance du vérificateur, de même que les normes professionnelles et les règlements sur les valeurs mobilières régissant l'indépendance du vérificateur.

Au cours des exercices terminés les 31 octobre 2005 et 2004, les honoraires suivants ont été versés aux vérificateurs des actionnaires :

Honoraires en millions de dollars ¹⁾	2005	2004
Services de vérification	7,8 \$	7,4 \$
Services liés à la vérification ²⁾	0,2	0,2
Conseils fiscaux	0,0	0,0
Autres services ³⁾	1,3	0,4
Total	9,3 \$	8,0 \$

1) La ventilation des honoraires est fondée sur les définitions de la Securities and Exchange Commission des États-Unis et des lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables.

2) Les honoraires versés pour les services liés à la vérification en 2005 et en 2004 ont principalement trait à des honoraires versés pour des conseils comptables.

3) Tous les autres honoraires versés en 2005 et en 2004 ont trait aux honoraires versés pour de l'aide dans la documentation des contrôles internes sur la présentation de l'information financière en vertu de la section 404 de la *Sarbanes-Oxley Act*. Ces services de documentation ont été rendus sous la supervision de la direction de la Banque. Tous les autres honoraires versés en 2004 représentent principalement des honoraires versés pour des services de recouvrement généraux qui ont fait l'objet d'une exception lorsque la politique d'indépendance du vérificateur de la Banque est entrée en vigueur.

4. Propositions d'actionnaires

Les propositions présentées par des actionnaires afin d'être étudiées à l'assemblée des actionnaires figurent à l'annexe 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Candidats à l'élection au Conseil d'administration



Robert M. Astley
Waterloo (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 26 octobre 2004

Participation en actions ordinaires :	6 485
Droits différés à la valeur d'actions :	2 460
Options :	Aucune

Bob Astley, 61 ans, administrateur de sociétés, est l'ancien président et directeur général de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie, société d'assurance-vie et d'assurance-santé inscrite à la cote de la Bourse de Toronto et dont le siège social est situé à Waterloo, et ancien président de la Financière Sun Life du Canada, qui regroupait les activités canadiennes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et de gestion du patrimoine de la Financière Sun Life inc. En 1999, à titre de président et chef de la direction de la Mutuelle du Canada, il a guidé cette société et ses parties prenantes lors de sa démutualisation, de son premier appel public à l'épargne et de l'adoption d'une nouvelle dénomination sociale, soit Clarica, compagnie d'assurance sur la vie. Lorsque les activités de Clarica et de la Financière Sun Life du Canada ont été regroupées en 2002, M. Astley a été nommé président de la Financière Sun Life du Canada, poste qu'il a occupé jusqu'à sa retraite en septembre 2004. Au cours de la période allant de 2001 à 2005, M. Astley a été administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes : Clarica, compagnie d'assurance sur la vie, Financière Sun Life inc. et CI Fund Management Inc. M. Astley est président de la Kitchener-Waterloo Symphony, membre du Dean's Advisory Council de la School of Business and Economics de l'Université Wilfrid-Laurier et membre de la faculté The Directors College. Il est titulaire d'un diplôme spécialisé en sciences de l'Université du Manitoba et est fellow de l'Institut canadien des actuaires.

M. Astley est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et du comité d'évaluation des risques de la Banque, et est administrateur de la Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.



Stephen E. Bachand
Ponte Vedra Beach (Floride) États-Unis

Administrateur depuis
le 1^{er} juillet 1999

Participation en actions ordinaires :	28 200
Droits différés à la valeur d'actions :	17 825
Options :	10 500

Stephen Bachand, 67 ans, est administrateur de sociétés et a été président et chef de la direction de La Société Canadian Tire Limitée jusqu'à sa retraite. Il est actuellement membre du conseil d'administration de Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée et de Fairmont Hotels & Resorts Inc. En outre, à divers moments au cours de la période allant de 2001 à 2005, M. Bachand a été administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes : Canadien Pacifique Limitée et Krystal Bond Inc. Il est titulaire d'un B.A. du Williams College de Williamstown, au Massachusetts, et d'un M.B.A. de la Darden School de l'Université de Virginie.

M. Bachand est président du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et membre du comité de régie et de mise en candidature de la Banque.



David R. Beatty, O.B.E.
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 20 janvier 1992

Participation en actions ordinaires :	4 000
Droits différés à la valeur d'actions :	20 252
Options :	10 500

David Beatty, 63 ans, est président du conseil et chef de la direction de Beatinvest Limited, société de portefeuille. Il était auparavant président du conseil et chef de la direction d'Old Canada Investment Corporation Limited, société de gestion de placements. M. Beatty est administrateur délégué de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance, organisme qui représente 45 caisses de retraite, fonds communs de placement et gestionnaires de portefeuille administrant un actif de plus de 850 milliards de dollars. M. Beatty est administrateur de First Service Corporation, de Garbell Holdings Limited, de Goldcorp Inc., de Inmet Mining Corporation et de Husky Injection Molding Limited. En outre, à divers moments au cours de la période allant de 2001 à 2005, M. Beatty a été administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes : Quebecor Media Inc., Strongco Inc., Invesprint Corporation et Thistle Mining Inc. Il est professeur de gestion stratégique et administrateur du Clarkson Centre for Business Ethics and Board Effectiveness de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto. M. Beatty est consul honoraire de la Papouasie-Nouvelle-Guinée au Canada et, en 1993, il a été nommé officier de l'Ordre de l'Empire britannique (O.B.E.). Il est titulaire d'un diplôme en sciences économiques du Trinity College de l'Université de Toronto, et a été boursier Nuffield au Queen's College, à Cambridge, où il a obtenu un M.A.

M. Beatty est président du comité d'évaluation des risques et membre du comité de régie et de mise en candidature de la Banque.

La plupart des sociétés inscrites en bourse dont l'un ou l'autre des administrateurs de la Banque est également membre du conseil d'administration ont des titres inscrits à la cote de la Bourse de Toronto et/ou de la Bourse de New York.



Robert Chevrier, F.C.A.
Montréal (Québec) Canada

Administrateur depuis
le 29 février 2000

Participation en actions ordinaires :	10 321
Participation en actions privilégiées : (catégorie B, série 4)	2 000
Droits différés à la valeur d'actions :	10 360
Options :	10 500

Robert Chevrier, 62 ans, est président de la Société de gestion Roche Inc., société de portefeuille et de placements. Il était auparavant président du conseil et chef de la direction de Rexel Canada Inc. Il est aussi administrateur de Addenda Capital Inc., de Transcontinental inc., du Groupe CGI Inc., de Cascades Inc. et de Quincaillerie Richelieu Ltée. En outre, à divers moments au cours de la période allant de 2001 à 2005, M. Chevrier a été administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes : Les Boutiques San Francisco Inc. et Westburne Inc. M. Chevrier est diplômé de l'Université Concordia et est fellow de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

M. Chevrier est membre du comité de vérification de la Banque et un des experts financiers de ce comité. En outre, il est membre du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.



F. Anthony Comper
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 15 janvier 1990

Participation en actions ordinaires :	79 109
Droits différés à la valeur d'actions* :	284 964

Tony Comper, 60 ans, est président et chef de la direction de BMO Groupe financier. Il a été nommé chef de la direction en février 1999 et a été président du Conseil de juillet 1999 à mai 2004, moment où la Banque a décidé que le président du Conseil ne serait plus un cadre supérieur. Au service de la Banque depuis plus de trente ans, il a travaillé dans presque tous ses principaux domaines d'activité. M. Comper est membre du Conseil de la Banque et de ses filiales, Harris Financial Corp. et Corporation BMO Nesbitt Burns Limitée. Au cours des cinq dernières années, M. Comper n'a été administrateur d'aucune autre société inscrite en bourse. Il est membre du conseil d'administration de la Conférence monétaire internationale, vice-président du Conseil du C.D. Howe Institute, administrateur de Catalyst – New York, président du Conseil consultatif canadien de Catalyst, membre du comité des politiques nord-américaines du Conseil canadien des chefs d'entreprise, président du Conseil consultatif de L'Alliance-Éducation et membre du Conseil consultatif international des chefs d'entreprise auprès du maire de Beijing. M. Comper a également été président de la campagne de souscription de l'Université de Toronto, président sortant du Governing council de l'Université de Toronto et ancien vice-président du conseil du St. Michael's Hospital.



Ronald H. Farmer
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 25 novembre 2003

Participation en actions ordinaires :	4 000
Droits différés à la valeur d'actions :	4 751
Options :	Aucune

Ron Farmer, 55 ans, est administrateur délégué de Mosaic Capital Partners, société de portefeuille qui a des intérêts dans plusieurs sociétés fermées et qui est établie à Toronto. 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, et de directeur principal de 1998 jusqu'à sa retraite en décembre 2002. M. Farmer est administrateur d'Integran Technologies, de Morph Technologies, Inc., de PowerMetal Technologies et de Pipal Research, de même que de plusieurs organismes sans but lucratif. Il n'a été administrateur d'aucune autre société inscrite en bourse au cours de la période allant de 2001 à 2005. Il est titulaire d'un B.A. et d'un M.B.A. de l'Université Western Ontario.

M. Farmer est membre du comité de vérification, du comité de révision et du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres de la Banque.



David A. Galloway
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 24 février 1998

Participation en actions ordinaires :	2 000
Droits différés à la valeur d'actions :	21 512
Options :	10 500

David Galloway, 62 ans, est président du Conseil de la Banque depuis le 1^{er} mai 2004. Il a été président et chef de la direction de Torstar Corporation de 1988 à 2002. Il a également été administrateur des sociétés suivantes : La Compagnie de la Baie d'Hudson, Toromont Industries Ltd., E.W. Scripps Company et Harris Financial Corp. En outre, à divers moments au cours de la période allant de 2001 à 2005, M. Galloway a été administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes : Clearnet Corporation, Corel Corporation, Torstar Corporation, Visible Genetics Inc. et Westburne Corporation. M. Galloway est titulaire d'un B.A. avec spécialisation en sciences politiques et économiques de l'Université de Toronto et d'un M.B.A. de la Harvard Business School.

M. Galloway est membre du comité de régie et de mise en candidature, du comité d'évaluation des risques et du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres de la Banque. Il est membre d'office** du comité de vérification et du comité de révision de la Banque, de même que du conseil d'administration de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal. Il est également membre du comité de supervision des risques de Harris Financial Corp.

*M. Comper n'est pas rémunéré pour ses services en tant qu'administrateur et ne reçoit pas de droits différés à la valeur d'actions ni d'options dans le cadre des régimes destinés aux administrateurs non-dirigeants décrits à la page 11. M. Comper a reçu des droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions de la Banque, des droits à la valeur d'actions liés au rendement aux termes du régime d'incitation à moyen terme de la Banque et des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Banque, tel qu'il est décrit à la rubrique Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs.

**Invité non habilité à voter.



Harold N. Kvisle
Calgary (Alberta) Canada

Administrateur depuis
le 22 février 2005

Participation en actions ordinaires :	2 000
Droits différés à la valeur d'actions :	1 696
Options :	Aucune

Harold Kvisle, 53 ans, est président et chef de la direction de TransCanada Corporation, importante société nord-américaine du secteur de l'énergie spécialisée dans le transport de gaz naturel et la production d'énergie. Il s'est joint à TransCanada en 1999 à titre de vice-président directeur, Commerce et expansion des affaires et a été nommé à son poste actuel en avril 2001. M. Kvisle est administrateur de TransCanada Corporation et de PrimeWest Energy Inc., et est membre du conseil des gouverneurs du Mount Royal College. En outre, à divers moments au cours de la période allant de 2001 à 2005, il a été administrateur des sociétés cotées en bourse suivantes : TransCanada Pipelines Limitée, S.E.C. TransCanada Électricité, Norske Skog Canada Ltd. et ARC Strategic Energy Fund. En 2004, il a été président du conseil de la Interstate Natural Gas Association of America. M. Kvisle est titulaire d'un M.B.A. de l'université de Calgary et d'un baccalauréat en sciences (génie) de l'université d'Alberta.

M. Kvisle est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres de la Banque.



Eva Lee Kwok
Vancouver (Colombie-Britannique) Canada

Administratrice depuis
le 14 septembre 1999

Participation en actions ordinaires :	4 000
Droits différés à la valeur d'actions :	14 210
Options :	10 500

Eva Lee Kwok, 63 ans, est présidente du conseil et chef de la direction d'Amara International Investment Corp., société privée diversifiée axée principalement sur les secteurs de l'immobilier et de l'aménagement de terrains, de la gestion interculturelle et des partenariats stratégiques. Elle est également administratrice de Husky Energy Inc., de CK Life Sciences Int'l. (Holdings) Inc., de Corporation Shoppers Drug Mart, de Cheung Kong Infrastructure Holdings Ltd. et de la Li Ka Shing (Canada) Foundation. En outre, à divers moments au cours de la période allant de 2001 à 2005, M^{me} Kwok a été administratrice des sociétés inscrites en bourse suivantes : Air Canada et Télésystème Mobiles International Inc. M^{me} Kwok est titulaire d'une maîtrise en nutrition du King's College de l'Université de Londres.

M^{me} Kwok est membre du comité de vérification et du comité de révision de la Banque.



Bruce H. Mitchell
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 17 août 1999

Participation en actions ordinaires :	20 000
Droits différés à la valeur d'actions :	14 993
Options :	10 500

Bruce Mitchell, 59 ans, est président du conseil et chef de la direction de Permian Industries Limited, société de gestion et de portefeuille établie à Toronto qui détient des participations dans les secteurs nord-américains du traitement d'aliments et de la technologie. M. Mitchell a été membre du conseil et des comités de direction du Ridley College et d'UNICEF Canada, est membre du conseil des fiduciaires et conseiller de l'Université Queen's, et il est administrateur de GSW Inc., de même que vice-président de l'Institut canadien de recherches avancées. M. Mitchell a été administrateur de CFM Corporation de 2003 à 2005. Au cours de la période allant de 2001 à 2005, il n'a été administrateur d'aucune autre société inscrite en bourse. Il est titulaire d'un B.Sc. de l'Université Queen's et d'un M.B.A. de l'Université Harvard.

M. Mitchell est président du comité de régie et de mise en candidature et membre du comité d'évaluation des risques de la Banque. Il est également administrateur de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.



Philip S. Orsino, O.C., F.C.A.
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 1^{er} juillet 1999

Participation en actions ordinaires :	7 598
Droits différés à la valeur d'actions :	10 883
Options :	10 500

Philip Orsino, 51 ans, administrateur de sociétés, est l'ancien président et chef de la direction de Masonite International Corporation (auparavant Premdor Inc.), société mondiale intégrée de matériaux de construction disposant d'installations en Amérique du Nord, en Amérique du Sud, en Europe, en Asie et en Afrique. M. Orsino fait du bénévolat et participe à de nombreuses activités communautaires. À l'heure actuelle, il est président du conseil des fiduciaires du University Health Network. M. Orsino est un auteur publié, a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2004 et a reçu le prix P.-D.G. de l'année au Canada en 2003. Il s'est mérité le Distinguished Business Alumni Award de l'Université de Toronto en 2002 et a gagné le prix de l'entrepreneur de l'année du secteur manufacturier commandité par Ernst & Young International en 1998. Il est actuellement administrateur de Clairvest Group Inc. Au cours de la période allant de 2001 à 2005, M. Orsino a été administrateur de la société inscrite en bourse suivante : Masonite International Corporation.

M. Orsino est membre du comité de vérification et est l'un des experts financiers de ce comité. Il siège également au comité de révision de la Banque.



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

Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis
le 18 juillet 2000

Participation en actions ordinaires :	4 000
Droits différés à la valeur d'actions :	10 823
Options :	10 500

Robert Prichard, 56 ans, est président et chef de la direction de Torstar Corporation, maison d'édition canadienne largement diversifiée. Torstar Corporation exploite principalement deux entreprises : les journaux, dont *The Toronto Star*, le plus grand quotidien du pays, et l'édition de livres, par l'entremise de Harlequin Enterprises, premier éditeur mondial de livres de fiction destinés aux femmes. De plus, il est recteur émérite de l'Université de Toronto, dont il a été recteur de 1990 à 2000. M. Prichard est membre des conseils d'administration de Torstar Corporation, d'Onex Corporation, de George Weston Limitée et de Hôtels Quatre Saisons Inc. En outre, à divers moments au cours de la période allant de 2001 à 2005, M. Prichard a été administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes : 724 Solutions Inc., Brascan Corporation, Gildan Activewear Inc., Corporation Moore, Groupe Ciment St-Laurent Inc., Tesma International Inc., Charles River Associates et Visible Genetics Inc. M. Prichard est également président du conseil d'administration du Fonds ontarien pour l'innovation, président du Visiting Committee de la Harvard Law School et administrateur de la Toronto Community Foundation. Il a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 1994 et a reçu l'Ordre de l'Ontario en 2000.

M. Prichard est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres de la Banque.



Jeremy H. Reitman
Montréal (Québec) Canada

Administrateur depuis
le 19 janvier 1987

Participation en actions ordinaires :	10 000
Droits différés à la valeur d'actions :	26 483
Options :	10 500

Jeremy Reitman, 60 ans, est président, chef de la direction et administrateur de Reitmans (Canada) Limitée, société de vente au détail. De plus, il est membre du Conseil des gouverneurs de l'Université McGill. Au cours de la période allant de 2001 à 2005, M. Reitman n'a été administrateur d'aucune autre société inscrite en bourse. Avocat de profession, M. Reitman a étudié au Dartmouth College de Hanover, au New Hampshire (A.B.), et à l'Université McGill (B.C.L.).

En plus de présider le comité de vérification de la Banque, M. Reitman est membre du comité de régie et de mise en candidature et du comité de révision, et est membre d'office** du comité d'évaluation des risques de la Banque.



**Guylaine Saucier,
C.M., F.C.A.**
Montréal (Québec) Canada

Administratrice depuis
le 1^{er} mai 1992

Participation en actions ordinaires :	6 090
Droits différés à la valeur d'actions :	22 354
Options :	10 500

Guylaine Saucier, 59 ans, est administratrice de sociétés et siège au conseil d'administration d'AXA Assurance Inc., de CHC Helicopter Corp., de Petro-Canada, d'Altran Technologies et de la Fondation du Musée des Beaux-Arts. Au cours de la période allant de 2001 à 2005, M^{me} Saucier a été administratrice des sociétés inscrites en bourse suivantes : Corporation Nortel Networks et Tembec Inc. Elle a été présidente du conseil d'administration de la Société Radio-Canada, administratrice de la Banque du Canada et présidente du conseil de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA), administratrice de la International Federation of Accountants, de même que présidente du comité conjoint sur la gouvernance d'entreprise créé par l'ICCA, la Bourse de Toronto et la Canadian Venture Exchange, et a également été la première femme à accéder à la présidence de la Chambre de commerce du Québec. M^{me} Saucier est titulaire d'un B.A. du Collège Marguerite-Bourgeois et d'un B.Comm. de l'École des Hautes Études Commerciales de l'Université de Montréal. Elle est fellow de l'Institut Canadien des Comptables Agréés et membre de l'Ordre du Canada. En 2004, elle a reçu le prix « Fellowship Award » de l'Institut des administrateurs de sociétés.

En plus de présider le conseil de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal, M^{me} Saucier est membre du comité de vérification et est l'un des experts financiers de ce comité. Elle siège également au comité de révision de la Banque.



Nancy C. Southern
Calgary (Alberta) Canada

Administratrice depuis
le 1^{er} septembre 1996

Participation en actions ordinaires :	8 483
Droits différés à la valeur d'actions :	6 484
Options :	10 500

Nancy Southern, 49 ans, est présidente et chef de la direction d'ATCO Ltd. et de Canadian Utilities Limited, et siège au conseil d'administration de ces deux sociétés. ATCO Group est une société établie en Alberta et qui regroupe des entreprises exerçant leurs activités dans les secteurs de la production d'électricité, des services publics, des services logistiques et énergétiques, des produits industriels et des technologies. Elle est également administratrice de Shell Canada Ltée, d'Akita Drilling Ltd. et de Sentgraf Enterprises Ltd., et vice-présidente à la direction de Spruce Meadows, installation de saut à cheval jouissant d'une renommée mondiale. Au cours de la période allant de 2001 à 2005, M^{me} Southern n'a été administratrice d'aucune autre société inscrite en bourse. M^{me} Southern est née et a grandi à Calgary, où elle participe à de nombreux événements communautaires.

M^{me} Southern est membre du comité d'évaluation des risques de la Banque.

Le nombre d'actions ordinaires et privilégiées de la Banque indiqué pour chaque candidat est le nombre d'actions sur lesquelles un contrôle ou une emprise était exercé au 3 janvier 2006. Les droits différés à la valeur d'actions et les options mentionnés sont ceux détenus au 3 janvier 2006. Une description des droits différés à la valeur d'actions et des options attribués dans le cadre des régimes destinés aux administrateurs non-dirigeants figure à la page 11.

**Invité non habilité à voter.

Information supplémentaire au sujet des administrateurs

À la connaissance de la Banque, aucun administrateur de la Banque n'est ou n'a été, au cours des dix dernières années, administrateur ou membre de la haute direction d'un émetteur qui, pendant que cette personne agissait en cette qualité, a) a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance similaire, ou d'une ordonnance qui interdisait à l'émetteur de se prévaloir des dispenses prévues par les lois sur les valeurs mobilières applicables pendant plus de 30 jours consécutifs, b) a été assujéti à un événement à la suite duquel, après que cette personne a cessé d'être administrateur ou membre de la direction, l'émetteur a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance similaire, ou d'une ordonnance qui lui interdisait de se prévaloir des dispenses prévues par les lois sur les valeurs mobilières canadiennes pendant plus de 30 jours consécutifs ou c) dans l'année suivant la date à laquelle cette personne a cessé d'agir en cette qualité, a fait faillite, a déposé une proposition concordaire en vertu d'une loi sur la faillite ou l'insolvabilité ou a fait l'objet ou été à l'origine d'une poursuite, d'un arrangement ou d'un concordat avec des créanciers, ou a vu un liquidateur, un séquestre-gérant ou un syndic nommé pour détenir ses biens, sauf les suivants :

- i) M. Bachand, administrateur de la Banque, était administrateur de Krystal Bond Inc. lorsque cette société est devenue assujétié à une interdiction d'opérations parce qu'elle a omis de déposer ses états financiers le 12 avril 2002. Cette société a depuis cessé d'être une entreprise en exploitation;

- ii) M. Beatty, administrateur de la Banque, était administrateur de Thistle Mining Inc., lorsque celle-ci a annoncé le 21 décembre 2004 son intention d'entreprendre une restructuration aux termes de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC). Même si Thistle a terminé la restructuration le 30 juin 2005, les opérations sur ses actions ordinaires ont été suspendues sur l'Alternative Investment Market (AIM) entre le 30 juin 2005 et le 13 juillet 2005 et les opérations sur ses actions ordinaires sont suspendues à la Bourse de Toronto depuis le 31 décembre 2004 en raison de la restructuration. M. Beatty n'est plus administrateur de Thistle Mining Inc.;
- iii) M. Galloway, président du Conseil et administrateur de la Banque, était administrateur d'ITI Education Corporation (en raison de la propriété à 40 % par Torstar) lorsque celle-ci a volontairement accepté la nomination d'un séquestre en août 2001;
- iv) M^{me} Kwok, administratrice de la Banque, était administratrice d'Air Canada lorsque celle-ci a demandé la protection en vertu de la LACC en avril 2003. Air Canada a réussi à se libérer des procédures instituées en vertu de la LACC et a été restructurée aux termes d'un plan d'arrangement en septembre 2004. M^{me} Kwok ne siège plus au conseil d'administration d'Air Canada;
- v) M^{me} Saucier, administratrice de la Banque, était administratrice de Corporation Nortel Networks lorsque celle-ci a fait l'objet d'une interdiction d'opérations émise le 17 mai 2004 à la suite de son omission de déposer ses états financiers. Cette ordonnance a été révoquée le 21 juin 2005. M^{me} Saucier n'est plus administratrice de Corporation Nortel Networks.

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

Comment les membres du Conseil sont-ils rémunérés? a)

Seuls les administrateurs qui ne sont pas employés sont rémunérés à ce titre.

- Honoraires annuels versés au président du Conseil : 275 000 \$ b) c)
- Honoraires annuels : 80 000 \$ par année c)
- Allocation de présence aux réunions du Conseil : 1 500 \$ par réunion c)
- Allocation de présence aux réunions des comités : 1 500 \$ par réunion
- Honoraires d'un président de comité : 35 000 \$ dans le cas du président du comité de vérification; 25 000 \$ dans le cas du président du comité de régie et de mise en candidature; 25 000 \$ dans le cas du président du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres; 25 000 \$ dans le cas du président du comité d'évaluation des risques et 15 000 \$ dans le cas du président du comité de révision
- Frais de déplacement : 1 500 \$ par voyage pour les administrateurs dont la résidence principale est située à plus de 1 000 km du lieu d'une réunion ou d'une série de réunions
- Frais de déplacement et dépenses remboursables connexes

Notes

- a) Au cours de l'exercice, cinq administrateurs qui n'étaient pas employés de la Banque ont agi en qualité d'administrateurs de filiales et d'entités du groupe et, à ce titre, ont reçu la rémunération additionnelle suivante :
Harris Financial Corp. – honoraires annuels : 100 000 \$ US; aucune allocation de présence aux réunions du conseil ou de comités. M. Galloway est administrateur de Harris Financial Corp.
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal – aucuns honoraires annuels; allocation de présence aux réunions du conseil : 1 500 \$; honoraires du président du conseil : 15 000 \$. M^{me} Saucier, présidente du conseil, et MM. Astley, Chevrier et Mitchell sont administrateurs de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal. (Les administrateurs qui sont membres de la direction ne reçoivent pas d'honoraires pour leurs services en tant qu'administrateurs.)
Les administrateurs sont remboursés des frais de déplacement et des autres dépenses engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités de filiales et d'entités du groupe.
- b) Le président du Conseil ne reçoit aucune rémunération supplémentaire à titre d'administrateur.
- c) Le 1^{er} novembre 2005, les honoraires annuels du président du Conseil sont passés à 300 000 \$, les honoraires annuels des administrateurs sont passés à 100 000 \$ et l'allocation de présence aux réunions du Conseil est passée à 2 000 \$ par réunion.

Régime de droits différés à la valeur d'actions des administrateurs non-employés

Afin que la rémunération des administrateurs soit liée aux intérêts des actionnaires :

- 50 % des honoraires annuels d'un administrateur doivent lui être versés en actions ordinaires de la Banque (achetées sur le marché libre) ou en droits différés à la valeur d'actions. Les administrateurs peuvent recevoir jusqu'à 100 % de leurs honoraires annuels et de leurs allocations de présence en de tels actions ou droits. Au cours de l'exercice 2005, 12 des 14 administrateurs non-employés ont choisi de recevoir tous leurs honoraires annuels et allocations de présence en droits différés à la valeur d'actions. Les administrateurs doivent détenir six fois le montant de leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires et/ou de droits différés à la valeur d'actions et, tant qu'ils n'ont pas satisfait à cette exigence, ils sont tenus de recevoir toute leur rémunération sous la forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions. Au 3 janvier 2006, tous les administrateurs non-employés satisfaisaient aux exigences en matière de participation en actions de l'exercice 2005, sauf M. Kvisle qui est le dernier administrateur nommé au Conseil d'administration.
- Un droit différé à la valeur d'action est un montant dû par la Banque aux administrateurs et ayant la même valeur qu'une action

ordinaire de la Banque, mais n'est versé que lorsque l'administrateur quitte le Conseil, de sorte que celui-ci détient une participation dans la Banque tant qu'il est membre du Conseil. Les droits différés à la valeur d'actions peuvent être acquittés en espèces ou sous forme d'actions ordinaires de la Banque achetées sur le marché libre. Au 3 janvier 2006, le montant dû à l'égard des droits différés à la valeur d'actions détenus par les membres du Conseil était de 11 287 049 \$.

- Seuls les administrateurs non-employés peuvent y participer.

Participations en actions des membres du Conseil au 3 janvier 2006

- Total des actions ordinaires détenues par les administrateurs non-employés : 117 177
- Total des droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs non-employés : 185 086
- Valeur totale des actions ordinaires et des droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs non-employés : 20 061 195 \$, d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le 3 janvier 2006, qui était de 66,37 \$.

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

L'attribution d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants a pris fin le 1^{er} novembre 2003. Une description du régime figure à la page 36.

Relevé des présences des administrateurs au cours de la période allant du 1^{er} novembre 2004 au 31 octobre 2005

Relevé des présences des administrateurs	Conseil (11 réunions)		Table ronde du président du Conseil a) (7 réunions)		Comité de vérification (6 réunions)		Comité de révision (4 réunions)		Comité de régie et de mise en candidature (8 réunions)		Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres (10 réunions)		Comité d'évaluation des risques (6 réunions)		Conseil de La Société de la caisse de retraite (4 réunions)		Total
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
Robert M. Astley b)	11	100	7	100	-	-	-	-	-	-	10	100	6	100	2/2	100	100
Stephen E. Bachand	10	91	7	100	-	-	-	-	8	100	10	100	-	-	-	-	97
David R. Beatty	10	91	5	71	-	-	-	-	8	100	-	-	5	83	-	-	88
Robert Chevrier	10	91	6	86	6	100	4	100	-	-	-	-	-	-	4	100	94
F. Anthony Comper c)	11	100	7	100	5	83	-	-	8	100	8/8	100	6	100	-	-	98
Ronald H. Farmer b)	11	100	7	100	3/3	100	2/2	100	-	-	10	100	-	-	-	-	100
David A. Galloway d)	10	91	7	100	6	100	3/3	100	8	100	10	100	6	100	2/2	100	98
Harold N. Kvisle (élu le 22 février 2005) b)	7/7	100	4/5	80	-	-	-	-	-	-	5/6	83	-	-	-	-	89
Eva Lee Kwok	11	100	7	100	6	100	4	100	-	-	-	-	-	-	-	-	100
J. Blair MacAulay (a pris sa retraite le 22 février 2005)	4/4	100	2/2	100	-	-	-	-	3/3	100	4/4	100	-	-	-	-	100
L'hon. Frank McKenna (a démissionné le 22 février 2005)	4/4	100	2/2	100	3/3	100	2/2	100	-	-	-	-	-	-	2/2	100	100
Bruce H. Mitchell b)	11	100	7	100	-	-	-	-	8	100	-	-	6	100	2/2	100	100
Philip S. Orsino	9	82	6	86	5	83	2	50	-	-	-	-	-	-	-	-	79
J. Robert S. Prichard	11	100	7	100	-	-	-	-	-	-	10	100	-	-	-	-	100
Jeremy H. Reitman e)	11	100	7	100	6	100	4	100	8	100	-	-	6	100	-	-	100
Joseph L. Rotman (a pris sa retraite le 22 février 2005)	3/4	75	1/2	50	-	-	-	-	-	-	-	-	2/2	100	2/2	100	80
Guylaine Saucier	11	100	6	86	6	100	4	100	-	-	-	-	-	-	4	100	97
Nancy C. Southern	10	91	4	57	-	-	-	-	-	-	-	-	5	83	-	-	79

- a) Séances informelles des administrateurs servant de forum de discussion sur les questions émergentes pour le chef de la direction et de réunions pour les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction.
b) N'était pas membre de certains comités pendant tout l'exercice.
c) N'est pas membre d'un comité mais participe aux réunions des comités, en totalité ou en partie, s'il y a lieu, à titre d'invité de la direction.
d) Est membre du comité de régie et de mise en candidature, du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et du comité d'évaluation des risques, et assiste aux autres réunions des comités à titre d'administrateur non habilité à voter.
e) Assiste aux réunions du comité d'évaluation des risques à titre d'administrateur non habilité à voter.

Rémunération et relevé des présences des membres du Conseil d'administration (suite)

Le tableau suivant présente la rémunération versée aux administrateurs (sauf M. Comper) durant l'exercice terminé le 31 octobre 2005.

Rémunération versée aux administrateurs au cours de l'exercice 2005

Administrateurs	Honoraires versés aux administrateurs (\$)	Honoraires versés aux présidents des comités (\$)	Honoraires versés au président du conseil non-dirigeant (\$)	Allocation de présence aux réunions du Conseil et de la Table ronde (\$ a)	Allocation de présence aux réunions des comités (\$)	Frais de déplacement (\$)	Total (\$) b)	Fraction de la rémunération reçue au comptant ou affectée à l'achat d'actions ordinaires et/ou de droits différés à la valeur d'actions (DDVA)
Robert M. Astley	80 000	-	-	28 500	27 000	-	135 500	100 % DDVA
Stephen E. Bachand	80 000	25 000	-	27 000	27 000	16 500	175 500	100 % DDVA
David R. Beatty	80 000	25 000	-	24 000	19 500	-	148 500	100 % DDVA
Robert Chevrier	80 000	10 000	-	25 500	21 000	-	136 500	50 % des honoraires annuels reçus au comptant et 50 % sous forme d'actions ordinaires. Allocation de présence aux réunions reçue intégralement au comptant.
Ronald H. Farmer	80 000	-	-	28 500	22 500	-	131 000	100 % DDVA
David A. Galloway	-	-	275 000	-	-	-	275 000	100 % DDVA
Harold N. Kvisle (élu le 22 février 2005)	60 000	-	-	18 000	7 500	12 000	97 500	100 % DDVA
Eva Lee Kwok	80 000	-	-	28 500	15 000	13 500	137 000	100 % DDVA
J. Blair MacAulay (a pris sa retraite le 22 février 2005)	26 667	-	-	9 000	10 500	-	46 167	100 % DDVA
L'hon. Frank McKenna (a démissionné le 22 février 2005)	26 667	5 000	-	9 000	10 500	4 500	55 667	100 % DDVA
Bruce H. Mitchell	80 000	25 000	-	28 500	24 000	-	157 500	100 % DDVA
Philip S. Orsino	80 000	-	-	24 000	10 500	-	114 500	100 % DDVA
J. Robert S. Prichard	80 000	-	-	28 500	15 000	-	123 500	100 % DDVA
Jeremy H. Reitman	80 000	35 000	-	28 500	36 000	-	179 500	100 % DDVA
Joseph L. Rotman (a pris sa retraite le 22 février 2005)	26 667	-	-	6 000	6 000	-	38 667	100 % DDVA
Guylaine Saucier	80 000	15 000	-	27 000	21 000	-	143 000	100 % DDVA
Nancy C. Southern	80 000	-	-	22 500	7 500	10 500	120 500	Honoraires annuels : 100 % DDVA Allocations de présence : 100 % comptant
Total	1 100 001	140 000	275 000	363 000	280 500	57 000	2 215 501	

a) Comprend une allocation de présence double pour la séance sur la stratégie d'une durée de 2 jours.

b) En outre, les administrateurs ont reçu une rémunération pour certaines séances spéciales tenues avec les membres de la direction ou les autres administrateurs, qui n'est pas incluse dans ce tableau.

Rapport du comité de vérification

Le comité de vérification supervise l'intégrité des processus d'information financière de la Banque, ses contrôles internes, ses contrôles de la communication de l'information et la fonction de vérification interne, de même que la conformité de la Banque aux exigences juridiques et réglementaires. Le comité examine et évalue également les compétences, l'indépendance et le rendement des vérificateurs des actionnaires.



Membres : Jeremy Reitman (président), Robert Chevrier, Ronald Farmer, David Galloway (membre d'office), Eva Lee Kwok, Philip Orsino et Guylaine Saucier

Revue de l'exercice

Pour remplir son mandat, le comité :

Information financière

- **a examiné** avec la direction les meilleures pratiques mises en place par les sociétés en général en réponse aux modifications apportées aux lois sur les valeurs mobilières. Le chef de la direction et le chef des finances de la Banque continuent d'attester les états financiers consolidés et les documents d'information connexes, tel que l'exigent les règles adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et la *Sarbanes-Oxley Act*;
- **a examiné** avec la direction et les vérificateurs des actionnaires la pertinence de l'information comptable et financière communiquée par la Banque, l'incidence de l'adoption de nouvelles normes comptables, le traitement comptable des incertitudes et des risques importants, les principales estimations et décisions de la direction constituant des éléments importants de l'information financière communiquée par la Banque et la divulgation des principales politiques comptables;
- **a examiné** certaines questions complexes avec la direction, notamment les produits dérivés et les entités à détenteurs de droits variables, dans le cadre de la formation continue des membres du comité;
- **a examiné** les états financiers consolidés vérifiés, le rapport de gestion, les rapports financiers pour l'ensemble de l'exercice et chaque trimestre et la notice annuelle, et a recommandé au Conseil de les approuver. Il a également examiné et recommandé aux fins d'approbation par leurs conseils d'administration respectifs les états financiers annuels de certaines filiales. Le comité a conclu que ces documents étaient complets, présentaient correctement la situation financière et le rendement financier de la Banque, et étaient conformes aux principes comptables généralement reconnus appliqués uniformément;
- **a étudié** le rapport d'examen annuel du Bureau du surintendant des institutions financières;
- **a suivi** la mise en œuvre par la Banque d'un nouveau système d'information de gestion important au cours de l'exercice 2005.

Contrôles internes et contrôles de la communication de l'information

- **a examiné** les pratiques d'évaluation des contrôles internes de la Banque. Plus précisément, il a approuvé le plan de vérification annuel, étudié les rapports trimestriels du vérificateur en chef sur les contrôles internes, évalué les processus de vérification interne et examiné périodiquement la suffisance des ressources et l'indépendance de la fonction de vérification générale;

- **a surveillé** les progrès réalisés par la Banque dans le cadre de son projet lié au premier rapport de la direction portant sur l'évaluation de l'efficacité des contrôles internes à l'égard de l'information financière exigée en vertu de l'article 404 de la *Sarbanes-Oxley Act*. Le premier rapport de la direction sera signé le 31 octobre 2006;
- **a passé** en revue et approuvé les politiques de contrôle interne et de gouvernance financière, ainsi que le mandat de la fonction de vérification interne;
- **a rencontré** régulièrement le vérificateur en chef sans la présence de membres de la direction;
- **a étudié** les principaux changements réglementaires dans le but d'en déterminer les répercussions sur la Banque;
- **a étudié** les rapports du conseiller général sur les questions juridiques et sur les questions liées à la fiscalité et aux affaires litigieuses;
- **a étudié** les rapports du chef de la conformité sur les questions de conformité;
- **a étudié** les recommandations des vérificateurs des actionnaires et des autorités de réglementation externes, ainsi que les mesures prises par la direction en réponse à celles-ci.

Vérificateurs des actionnaires

- **a examiné** et approuvé tous les services de vérification et tous les services non liés à la vérification permis rendus par les vérificateurs des actionnaires conformément à la politique d'indépendance du vérificateur de la Banque. La politique continue de dépasser les exigences réglementaires et limite de façon stricte les services non liés à la vérification rendus par les vérificateurs des actionnaires. Le comité a confirmé que des pratiques appropriées sont suivies pour préserver l'indépendance des vérificateurs des actionnaires;
- **a étudié** les rapports des vérificateurs des actionnaires décrivant tous leurs liens avec la Banque afin de confirmer leur indépendance;
- **a rencontré** régulièrement les vérificateurs des actionnaires sans la présence des membres de la direction.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005.

Jeremy H. Reitman
Président

Rapport du comité de révision

Le comité de révision est chargé d'exécuter certaines fonctions énoncées dans sa charte qui visent à permettre au Conseil de s'acquitter de ses responsabilités de surveillance à l'égard des opérations avec apparentés, des conflits d'intérêts, de l'utilisation et de la divulgation de renseignements confidentiels, notamment des renseignements sur les clients et sur les employés, des mesures de protection des consommateurs, de la façon dont la Banque règle les plaintes des clients ainsi que des normes de déontologie applicables aux administrateurs, aux membres de la direction et aux employés. En outre, le comité agit à titre de comité de révision des filiales désignées de la Banque, soit la Société hypothécaire Banque de Montréal, la Société de fiducie BMO et BMO Compagnie d'assurance-vie, conformément aux exigences du Conseil.



Membres : Robert Chevrier (président), Ronald Farmer, David Galloway (membre d'office), Eva Lee Kwok, Philip Orsino, Jeremy Reitman et Guylaine Saucier

Revue de l'exercice

Pour remplir son mandat, le comité :

- **a examiné** et approuvé les procédures mises à jour suivies par la Banque pour respecter les dispositions de la *Loi sur les banques* relatives aux opérations avec apparentés, les autres lois applicables, les restrictions applicables en matière de prêts à des initiés prévues par la *Securities Exchange Act* des États-Unis et les autres meilleures pratiques non imposées par la loi mais qui ont été adoptées par la Banque;
- **a examiné** les opérations importantes avec des apparentés de la Banque et de ses filiales désignées afin de repérer toute incidence importante éventuelle de ces opérations sur la stabilité ou sur la solvabilité des participants;
- **a étudié** le code de conduite révisé de la Banque, *Principes fondamentaux – Notre code de conduite et d'éthique*, et recommandé son approbation au Conseil. Le code a été mis à jour afin de refléter l'engagement continu de la Banque envers des pratiques commerciales éthiques ainsi que les modifications apportées aux lois et au cadre réglementaire, notamment en vue d'y introduire la notion de financement du terrorisme, des dispositions anti-corruption et des restrictions à l'égard des contributions politiques lorsqu'elles sont prescrites par la loi;
- **a examiné** les rapports de la Banque portant sur les procédures à suivre à l'égard de la conduite des employés, notamment en matière de conflits d'intérêts et d'opérations personnelles sur titres, et les résultats des déclarations annuelles de conformité aux *Principes Fondamentaux*;
- **a examiné** la façon dont la Banque règle les plaintes des clients, notamment le rapport annuel de l'ombudsman de la Banque sur le règlement des plaintes, et les autres dispositions en matière de

protection des consommateurs, dont les procédures suivies par la Banque pour remplir les obligations imposées par l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC);

- **a examiné** le rapport de la Banque sur le statut du programme de conformité aux obligations prévues par la ACFC de même que les mises à jour sur les activités et les exigences de la ACFC et leurs incidences sur la Banque;
- **a examiné** les rapports sur la communication d'information aux clients conformément à la *Loi sur les banques*, dont l'attestation du vérificateur en chef ayant trait au système de contrôle interne connexe de la Banque;
- **a examiné** les rapports sur l'utilisation et la communication des renseignements confidentiels, notamment les renseignements sur les clients et les employés, pour surveiller le respect des obligations prévues par les lois sur la protection des renseignements personnels;
- **a examiné** et approuvé l'entente générale sur les titrisations d'éléments d'actif, de même que les nouvelles opérations de titrisation d'éléments d'actif et les opérations de ce type mises à jour.
- **a remis** au surintendant des institutions financières un rapport annuel sur les travaux du comité.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2005.

Robert Chevrier
Président

Rapport du comité de régie et de mise en candidature

Le comité de régie et de mise en candidature est chargé de développer et de maintenir des pratiques en matière de gouvernance conformes à des normes élevées de gouvernance d'entreprise ainsi que d'examiner et d'évaluer en permanence le système de gouvernance d'entreprise de la Banque. Le comité identifie des candidats aux postes d'administrateurs et les recommande au Conseil aux fins d'élection ou de nomination, et s'assure que des programmes d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs ainsi qu'un programme de formation continue à l'intention de tous les administrateurs sont en place afin que ceux-ci soient au fait des activités de la Banque et qu'ils comprennent bien leurs responsabilités. Le comité procède à un examen annuel de la rémunération des administrateurs et



Membres : Bruce Mitchell (président), Stephen Bachand, David Beatty, David Galloway et Jeremy Reitman

fait des recommandations au Conseil à ce sujet. Il est également chargé d'élaborer et de recommander au Conseil un processus d'évaluation de ce dernier, de ses comités et de ses administrateurs, y compris le président du Conseil.

Revue de l'exercice

- **Président indépendant du Conseil** – Le comité a recommandé au Conseil une description des fonctions modifiée pour le président du Conseil et une nouvelle description des fonctions pour les présidents de comités.
- **Initiatives en matière de gouvernance d'entreprise** – Le comité a continué d'évaluer régulièrement les pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque afin de s'assurer qu'elles respectent les exigences réglementaires et juridiques applicables et sont conformes aux meilleures pratiques. (Pour un énoncé complet des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque, se reporter à l'annexe 1 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. En outre, vous trouverez une évaluation complète des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise sur le site Web de la Banque, à www.bmo.com.)
- **Augmentation de la taille du Conseil** – Le comité a évalué les compétences du Conseil dans son ensemble et de ses administrateurs en fonction d'une liste de compétences recherchées. Il a également examiné et mis à jour sa liste d'administrateurs potentiels en vue de recruter éventuellement d'autres administrateurs.
- **Composition du Conseil/des comités** – Le comité a évalué la composition et la taille du Conseil et, dans le cadre de cette évaluation, a examiné l'étendue et la variété de l'expérience de ses membres actuels. Il a recommandé au Conseil une liste de candidats à l'élection aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires, de même qu'une liste de membres et de présidents de comités pour l'exercice.
- **Évaluation du rendement du Conseil, des comités et des administrateurs** – Le comité a examiné le processus d'évaluation actuel du Conseil et procédé à l'évaluation annuelle de l'efficacité et de la contribution du Conseil, de ses comités et des administrateurs à l'aide de questionnaires préparés par le comité et remplis par tous les administrateurs, et d'entrevues menées par le président du Conseil.
- **Indépendance des administrateurs, propriété d'actions et présence aux réunions** – Le comité a déterminé, en collaboration avec le Conseil, que tous les administrateurs, sauf Tony Comper, président et chef de la direction, étaient indépendants conformément aux normes d'indépendance approuvées par le Conseil. Le comité a examiné la propriété d'actions par les administrateurs et conclu que tous les administrateurs ont respecté l'exigence en

vigueur au cours de l'exercice 2005 voulant qu'ils détiennent six fois le montant de leurs honoraires annuels sous forme d'actions, sauf le dernier administrateur nommé, soit M. Kvisle. Le comité a examiné la présence des administrateurs aux réunions et établi que tous les administrateurs ont respecté l'exigence selon laquelle ils doivent assister à au moins 75 % de toutes les réunions (du Conseil et des comités) auxquelles ils sont tenus d'assister durant l'exercice.

- **Rémunération des administrateurs** – Le comité a évalué les pratiques en matière de rémunération des administrateurs de sociétés comparables et fait des recommandations au Conseil au sujet des modifications à apporter à la rémunération des administrateurs de la Banque.
- **Séance stratégique annuelle** – Après la séance stratégique annuelle du Conseil, le comité a effectué un sondage qui a confirmé que les administrateurs sont d'accord avec les stratégies définies et qui a permis de recueillir des commentaires utiles pour des séances stratégiques futures.
- **Examens et mises à jour annuels en matière de gouvernance d'entreprise** – Le comité a supervisé l'examen annuel des *Lignes directrices d'approbation et de surveillance* de la Banque, qui définissent les fonctions et responsabilités du Conseil et celles des membres de la direction. Le comité a examiné le mandat du Conseil et les chartes des comités du Conseil à la lumière de l'évolution récente des lignes directrices et des normes en matière de gouvernance d'entreprise et recommandé au Conseil des modifications à leur égard. Il a étoffé le programme de formation continue à l'intention des administrateurs de la Banque. Il a pris connaissance de la *Charte des attentes à l'endroit des administrateurs* de la Banque et a approuvé son intégration au mandat général du Conseil.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2005.

Bruce Mitchell
Président

Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres est chargé d'aider le Conseil d'administration à voir à ce que les stratégies en matière de ressources humaines appuient les objectifs de la Banque et soutiennent la valeur pour ses actionnaires.



Membres : Stephen Bachand (président), Robert Astley, Ronald Farmer, David Galloway, Harold Kvisle et Robert Prichard

Revue de l'exercice

Au cours de l'exercice, le comité a examiné des questions organisationnelles, stratégiques et de leadership, les programmes de rémunération des cadres supérieurs, les évaluations du rendement des plus hauts dirigeants de la Banque et la planification de la relève de tous les dirigeants clés de la Banque. Pour remplir son mandat, le comité :

- **a examiné** et approuvé la politique générale de la Banque à l'égard de la rémunération des cadres supérieurs, notamment les principes et objectifs sous-tendant la rémunération totale, toutes les modifications apportées aux régimes d'incitation à court, à moyen et à long termes et les politiques qui régissent l'administration continue de tous les éléments de la rémunération;
- **a vu** à ce que des plans de relève efficaces (à court et à long termes) demeurent en place pour les cadres supérieurs. Ces plans de relève ont été passés en revue avec le Conseil;
- **a recommandé** au Conseil de nommer et de réaffecter les membres du comité directeur du Conseil de gestion de la Banque (c.-à-d. les dix plus hauts dirigeants), et a examiné et approuvé la nomination et la réaffectation d'autres cadres supérieurs;
- **a évalué** le rendement du président et chef de la direction de la Banque et a examiné les résultats de l'évaluation avec le Conseil d'administration; a établi la rémunération du président et chef de la direction en tenant compte des résultats de la Banque pour le dernier exercice;
- **a examiné** les évaluations du rendement annuel que le président et chef de la direction a faites pour les neuf autres hauts dirigeants, et a examiné et approuvé la rémunération de ces hauts dirigeants;
- **a examiné** exhaustivement une évaluation des priorités stratégiques en matière de ressources humaines afin d'élargir et d'approfondir

la culture de rendement au sein de la Banque. Les progrès réalisés à leur égard comprenaient :

- la hausse de l'efficacité et de l'efficacité opérationnelles par l'entremise d'une restructuration et d'une réduction des paliers de direction;
- l'établissement de normes de rendement plus strictes et la fixation de la rémunération en conséquence;
- l'amélioration de la gestion du personnel et de la relève;
- le renforcement du dévouement (moral) des employés et du statut d'employeur de choix de la Banque;
- l'appariement de la formation et du perfectionnement aux besoins commerciaux et la mise en œuvre de modes de formation plus rentables.

Un sommaire des conclusions et des améliorations recommandées pour 2005/2006 a été remis au Conseil;

- **a rencontré** son conseiller en rémunération sans la présence des membres de la direction;
- **a examiné** les liens avec son conseiller en rémunération et a mis en œuvre une évaluation de rendement annuelle et une confirmation du mandat du conseiller, et un processus de préapprobation des autres travaux que le cabinet du conseiller pourrait entreprendre pour la Banque en 2006.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2005.

Stephen E. Bachand
Président

Rapport du comité d'évaluation des risques

Le comité d'évaluation des risques est chargé d'exécuter les fonctions décrites dans sa charte afin de permettre au Conseil de s'acquitter de ses responsabilités de surveillance des activités de repérage, de documentation, d'évaluation et de gestion des risques importants touchant la Banque. Le comité vérifie également si la Banque respecte les exigences réglementaires en matière de risques ainsi que les politiques et procédures de gestion interne des risques.



Membres : David Beatty (président), Robert Astley, David Galloway, Bruce Mitchell, Nancy Southern et Jeremy Reitman (membre d'office)

Revue de l'exercice

Pour remplir son mandat, le comité :

- **a examiné**, modifié et approuvé les politiques de la Banque portant sur la gestion des risques au moyen de mécanismes de contrôle, notamment de mécanismes de contrôle des pouvoirs délégués au chef de la direction et des limites applicables à ces pouvoirs. Ces politiques et mécanismes de contrôle sont établis en fonction de principes de gestion des risques proactifs et prudents, de la conjoncture des marchés et des exigences commerciales découlant des stratégies approuvées. Ils sont également conçus pour respecter les exigences des lois et des autorités de réglementation auxquelles sont assujetties la Banque et ses filiales.
- **a reclassé** les politiques de la Banque en normes de la Banque lorsqu'il l'a jugé approprié, conformément à l'initiative de restructuration des politiques de la Banque;
- **a examiné** et approuvé le profil trimestriel du risque du marché pour l'ensemble de la Banque;
- **a examiné** les provisions et les réserves pour créances irrécouvrables avant leur approbation par le comité de vérification;
- **a examiné**, avec le comité de vérification, le rapport d'examen annuel du Bureau du surintendant des institutions financières;
- **a examiné** et approuvé, s'il y avait lieu, les décisions concernant les niveaux de risque excédant les limites établies par la politique en matière de diversification du risque de contrepartie de la Banque;
- **a examiné** régulièrement les attestations et les rapports du vice-président à la direction et chef de la gestion des risques, qui décrivent les positions et les tendances à l'égard des risques auxquels est exposée la Banque, notamment en comparant les positions réelles aux limites de risque et en signalant toute exception aux politiques de la Banque;
- **a examiné** les principales méthodes et procédures que la direction a établies pour contrôler les principaux risques et que le comité juge appropriées pour une gestion commerciale prudente;

- **a examiné** et analysé la validité des mesures d'évaluation des risques de la Banque, y compris les paramètres et les limites de ces mesures;
- **a examiné** les risques importants liés au crédit et au marché, les analyses du secteur d'activité, les risques particuliers ainsi que les stratégies des principales unités d'exploitation de la Banque, dont les méthodologies d'évaluation et de gestion des risques connexes. Les stratégies des unités d'exploitation sont examinées d'un point de vue intégré qui tient compte de tous les éléments de risque, ce qui permet de brosser un tableau complet du risque et des rendements prévus;
- **a analysé** les risques en prenant en considération la structure de gestion stratégique pour l'ensemble de la Banque et le rendement corrigé selon le risque du capital des nouvelles activités importantes, les stratégies de groupe et les projets de secteurs d'activité particuliers;
- **a évalué** son efficacité à exécuter les fonctions précisées dans sa charte;
- **a suivi** régulièrement les progrès effectués par la Banque dans le respect des nouvelles exigences en matière de capital réglementaire prévues par le nouvel accord de Bâle et a continué de se préparer aux changements que cela occasionnera sur les plans de la gouvernance et de l'exploitation.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2005.

David R. Beatty
Président

Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs

Le rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres sur la rémunération des cadres supérieurs, qui porte sur environ 260 cadres supérieurs de la Banque de Montréal ainsi que des personnes occupant des postes équivalents dans ses filiales, est présenté ci-dessous.

Structure de la rémunération des cadres supérieurs et politiques sur la rémunération

La philosophie en matière de rémunération, « une rémunération concurrentielle pour un rendement concurrentiel », que la Banque de Montréal a adoptée et qui s'applique à l'ensemble de la Banque a pour but d'assurer le succès continu de la Banque et repose sur les principes et objectifs suivants, tels qu'ils ont été approuvés par le comité :

Principes en matière de rémunération

- Les niveaux cibles pour la rémunération directe totale des cadres supérieurs (soit la somme du salaire de base et des primes versées dans le cadre des régimes d'incitation à court, à moyen et à long termes majorée de la valeur des régimes de retraite, d'avantages sociaux et d'avantages accessoires) sont établis à la **médiane** de la rémunération totale versée par les groupes de référence pertinents :
 - pour les cadres supérieurs canadiens, les quatre autres grandes banques canadiennes (La Banque de Nouvelle-Écosse, la Banque Canadienne Impériale de Commerce, la Banque Royale du Canada et La Banque Toronto-Dominion) constituent généralement le groupe de référence pertinent; toutefois, pour les personnes occupant des postes spécialisés, la Banque peut utiliser un groupe de référence plus large, composé, par exemple, de grandes organisations canadiennes (dont le revenu est supérieur à 5 milliards de dollars); et
 - pour les cadres supérieurs américains, un groupe de banques régionales américaines comparables constitue le groupe de référence pertinent.
- La rémunération directe totale (soit la somme du salaire de base et des primes versées dans le cadre des régimes d'incitation à court, à moyen et à long termes) peut être portée à un niveau supérieur à la médiane susmentionnée lorsque le rendement commercial dépasse les attentes pour ce qui est de la croissance sur une période de douze mois et du rendement relatif mesurés par rapport à ceux du groupe de référence de la Banque. (Aux fins du rendement commercial, le groupe de référence comprend les quatre autres grandes banques canadiennes énumérées ci-dessus, ainsi que la Banque Nationale du Canada.)
- À l'inverse, la rémunération directe totale peut être ramenée à un niveau inférieur à la médiane susmentionnée lorsque le rendement ne répond pas aux attentes.

Objectifs en matière de rémunération

- Attirer, garder et motiver des employés talentueux dans un contexte commercial caractérisé par une forte concurrence.
- Offrir à tous les cadres supérieurs, du vice-président au chef de la direction, un salaire de base fondé sur la valeur marchande de leurs fonctions, l'équité interne en matière de rémunération et leur capacité démontrée de remplir leurs fonctions.
- Inciter les cadres supérieurs à accroître de façon soutenue la valeur pour les actionnaires :
 - en intégrant à la rémunération totale de tous les cadres supérieurs un élément « à risque » tenant compte de leur capacité d'influer sur les résultats commerciaux et le rendement financier;
 - en liant les primes de rendement à court terme de tous les cadres supérieurs 1) aux résultats de la Banque et de ses groupes d'exploitation, 2) aux résultats de la Banque **par rapport** à ceux de son groupe de référence;

- en offrant des primes à moyen et à long termes qui lient la rémunération des cadres supérieurs aux rendements obtenus par les actionnaires;
- en tenant compte du rendement individuel pour fixer le montant des primes de rendement.

Conseillers du comité

Le comité a embauché le cabinet Mercer, Consultation en ressources humaines (Mercer) pour qu'il recueille de l'information sur les pratiques en matière de rémunération de la Banque et donne un avis à leur égard en les comparant à celles des groupes de référence les plus pertinents, de même qu'à celles d'autres grandes sociétés de services financiers canadiennes et d'autres sociétés à grand nombre d'actionnaires. Le comité a confié ce mandat à Mercer en 2003. Mercer fournit des conseils au comité sur les recommandations de politiques préparées par la direction, en plus d'examiner la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque et de donner des commentaires à son égard. Au cours de l'exercice 2005, des représentants de Mercer ont assisté à certaines parties de réunions du comité, à la demande du président du comité. Depuis qu'il a confié à Mercer son mandat au cours de l'exercice 2003, le comité examine chaque année tout le travail effectué par Mercer pour la Banque et la rémunération connexe.

Au cours de l'exercice 2005, la rémunération versée à Mercer à titre de conseiller du comité a totalisé environ 127 000 \$. Au cours de l'exercice 2005, la Banque a également versé à Mercer une somme d'environ 3,5 millions de dollars composée de ce qui suit :

- i) 3,4 millions de dollars pour diverses tâches routinières d'administration, d'actuariat et de conformité accomplies pour la direction de la Banque à divers endroits dans le monde et non liées à la rémunération des dirigeants de la Banque;
- ii) 97 000 \$ pour le travail lié au caractère concurrentiel des régimes de retraite à l'intention des dirigeants.

Modifications du mandat de Mercer pour l'exercice 2006

Au cours de l'exercice 2005, le comité a examiné sa relation générale avec Mercer dans le contexte de ce qui suit :

- i) les nouvelles exigences réglementaires de divulgation de l'identité des consultants en rémunération dont la Banque a retenu les services, et de leur mandat;
- ii) les suggestions faites par les actionnaires sur l'indépendance des consultants; et
- iii) l'évolution des meilleures pratiques en ce qui a trait à l'utilisation des consultants par le comité.

À la suite de cet examen, le comité a apporté, ou est en voie d'apporter, les modifications suivantes pour l'exercice 2006 :

- i) le comité a examiné le rendement et la rémunération provenant de toutes les sources de Mercer pour l'exercice 2005 et a confirmé les modifications de son mandat et le processus d'établissement de sa rémunération pour l'exercice 2006;
- ii) le comité conviendra chaque année et au besoin, en tenant compte des commentaires des membres de la direction et des représentants de Mercer, de l'étendue des services devant être fournis par le consultant au comité et de la rémunération s'y rattachant;
- iii) tous les services que Mercer fournira à la Banque, en sus de ses fonctions de consultant du comité, nécessiteront une approbation préalable écrite du président du comité quant à leur portée et à la rémunération s'y rattachant. Le comité n'approuvera pas un mandat qui, à son avis, nuirait au statut de Mercer à titre de conseiller indépendant du comité. À cet égard, certains services actuellement fournis par Mercer à la direction (par exemple, la prestation de conseils sur le caractère concurrentiel des régimes de retraite à l'intention des dirigeants) feront à l'avenir partie du mandat du comité; et

iv) le comité divulguera chaque année dans la circulaire de sollicitation de procurations les mandats confiés à Mercer par le comité et la rémunération versée à leur égard, de même que tout autre mandat que le comité a approuvé.

Autres conseillers en rémunération de la Banque

La Banque retient à l'occasion les services du Hay Group et de Towers Perrin pour qu'ils lui fournissent des compétences et des conseils relativement à l'élaboration de politiques en matière de rémunération et pour qu'ils lui fassent des recommandations à l'égard de la conception et de la mise en œuvre de programmes de rémunération des cadres supérieurs, aux fins d'examen et d'approbation par le comité.

Au cours de l'exercice 2005, la rémunération versée au Groupe Hay à titre de conseiller de la direction a totalisé environ 122 000 \$. La Banque a également versé au Groupe Hay une somme d'environ 484 000 \$ au cours de l'exercice 2005 en contrepartie de la prestation de conseils en matière d'évaluation de postes et de rémunération des non-dirigeants, de la réalisation de sondages sur la rémunération de même que de la conception et de la mise en œuvre de programmes de formation.

Au cours de l'exercice 2005, Towers Perrin a reçu une rémunération d'environ 200 000 \$ à titre de conseiller de la direction en contrepartie de la prestation de conseils en matière de rémunération des cadres supérieurs et de la réalisation de sondages personnalisés. La Banque a également versé à Towers Perrin environ 470 000 \$ au cours de l'exercice 2005 en contrepartie de la prestation de conseils en avantages sociaux dans le cadre de programmes américains de santé et de bien être destinés aux employés.

Éléments de la rémunération des cadres supérieurs

La rémunération des cadres supérieurs comprend quatre éléments principaux : le salaire de base, des primes de rendement à court terme, des droits à la valeur d'actions liés au rendement et/ou des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions attribués dans le cadre des régimes d'incitation à moyen terme et des options d'achat d'actions attribuées en tant que primes à long terme. Ces éléments sont décrits dans le tableau A ci-dessous pour tous les cadres supérieurs, sauf ceux du groupe Services d'investissement (GSI), à moins d'indication contraire. Les éléments de la rémunération payables aux cadres supérieurs du GSI sont présentés dans le tableau B qui suit.

Tableau A : Éléments de la rémunération des cadres supérieurs (non offerts aux cadres supérieurs du GSI, à moins d'indication contraire)

Élément de la rémunération	Forme	Admissibilité	Période de rendement	Détermination
Salaire de base	Espèces	Tous les cadres supérieurs	Annuelle	<ul style="list-style-type: none"> Les salaires de base cibles sont fixés à la médiane des salaires de base versés par le groupe de référence approprié, rajustés en fonction du rendement individuel et de l'équité interne.
Primes de rendement à court terme (RICT)	Espèces	Tous les cadres supérieurs	Un an	<ul style="list-style-type: none"> Le total des primes attribuées est fondé sur la réalisation d'objectifs prédéterminés de rendement de l'ensemble de la Banque ou une combinaison du rendement de l'ensemble de la Banque et du rendement du groupe d'exploitation. Les primes individuelles sont fondées sur la réalisation d'objectifs annuels particuliers par l'entreprise et par le cadre.
	Droits différés à la valeur d'actions	Membres du CDCG et certains autres cadres supérieurs, y compris certains dirigeants du GSI	Jusqu'à la retraite ou la démission du cadre supérieur de la Banque	<ul style="list-style-type: none"> Report volontaire d'une partie ou de la totalité des primes de rendement à court terme sous forme de droits différés à la valeur d'actions. Les droits différés à la valeur d'actions ne sont rachetables qu'à la retraite, à la cessation d'emploi ou au décès, contre du comptant et/ou des actions ordinaires de la Banque. La valeur versée est égale à la juste valeur marchande d'un nombre équivalent d'actions ordinaires de la Banque au moment du rachat.
Primes de rendement à moyen terme (RIMT de la Banque)	Droits à la valeur d'actions liés au rendement	Tous les cadres supérieurs et certains dirigeants du GSI	3 ans	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre total de droits attribués sera rajusté à la hausse ou à la baisse pour tenir compte de l'amélioration de la productivité. Les droits sont émis à un prix égal au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque pour la période de 90 jours précédant le 1^{er} décembre de l'année d'attribution pertinente. Chaque droit est acquis et sa valeur est versée à la fin de la période de rendement de trois ans. La valeur versée est fondée sur le cours moyen des actions à ce moment-là et peut être augmentée d'au plus 50 % ou ramenée à 0 % en fonction du rendement total annualisé pour les actionnaires de la Banque au cours de la période de trois ans par rapport à celui du groupe de référence canadien de la Banque.
Primes de rendement à long terme (RILT)	Options d'achat d'actions	La plupart des cadres supérieurs et certains dirigeants du GSI	10 ans	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre d'options attribuées est tributaire de l'appréciation du cours des actions au cours de la période de 10 ans et les options sont acquises sur une période de quatre ans. Une partie des options de tous les participants est assujettie à une condition d'appréciation de 50 % du cours des actions de la Banque par rapport au prix d'exercice avant que les options puissent être exercées. En ce qui concerne les membres de la haute direction, 33 % des options qui leur sont attribuées sont tributaires d'une appréciation de 50 % du cours des actions et 34 % des options sont tributaires d'une appréciation de 100 % du cours des actions avant qu'elles puissent être exercées. Si ces seuils ne sont pas atteints, les options expirent et n'ont aucune valeur.

Tableau B : Éléments de la rémunération des cadres supérieurs du groupe Services d'investissement (GSI) a)

Élément de la rémunération	Forme	Admissibilité	Période de rendement	Détermination
Salaire de base	Espèces	Tous les cadres supérieurs et les personnes occupant des postes équivalents	Annuelle	<ul style="list-style-type: none"> Les salaires de base cibles sont fixés à la médiane des salaires versés par le groupe de référence approprié, rajustés en fonction du rendement individuel et de l'équité interne.
Primes de rendement à court terme	Espèces	Tous les cadres supérieurs et les personnes occupant des postes équivalents	Un an	<ul style="list-style-type: none"> Le total des primes attribuées est fondé sur la réalisation d'objectifs annuels de rendement de l'entreprise (revenu net du GSI ou rendement financier de l'unité d'exploitation, tous deux rajustés en fonction des pertes sur prêts). Les primes individuelles sont fondées sur la réalisation d'objectifs annuels prédéterminés.
Prime de rendement à moyen terme (RIMT du GSI)	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions	Tous les cadres supérieurs et les personnes occupant des postes équivalents	3 ans	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre total de droits attribués est fondé sur le rendement annuel de l'entreprise (revenu net, rajusté en fonction de la productivité et des pertes sur prêts). Les primes sont versées sous forme de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions qui sont acquis par tranche d'un tiers par année sur une période de trois ans. Les participants peuvent choisir de recevoir la valeur des droits lorsqu'ils sont acquis chaque année, ou un versement forfaitaire à la fin de la période de trois ans (si cela est permis). La valeur versée est fondée sur le cours moyen des actions à ce moment-là.

a) En outre, les membres du comité de direction du GSI (c'est-à-dire les huit plus hauts dirigeants du GSI, y compris MM. Downe et Bourdeau) ont le droit de participer au RIMT, au régime d'options d'achat d'actions et au régime de droits différés à la valeur d'actions de la Banque.

Pondération relative de chaque élément de la rémunération

La pondération relative de chaque élément de la rémunération tient compte de la capacité de chaque cadre supérieur d'influer sur les résultats à court, à moyen et à long termes de l'entreprise, de façon que l'accent approprié soit mis sur chaque période de rendement (un an, trois ans ou dix ans). Le montant réel de la prime varie en fonction du niveau de responsabilité du cadre supérieur et est fixé au moyen d'examen réguliers des pratiques des concurrents. Le tableau situé à droite indique le pourcentage que chaque élément représente dans la rémunération directe totale cible du cadre supérieur.

Poste	Pourcentage de la rémunération directe totale cible (non applicables aux cadres du GSI)			
	Salaire de base	Primes de rendement à court terme	Primes de rendement à moyen terme	Primes de rendement à long terme (options)
Chef de la direction	15 %	15 %	35 %	35 %
Président du groupe d'exploitation	26 %	23 %	25 %	26 %
Premier vice-président à la direction Vice-président à la direction	31 %	21 %	23 %	25 %
Vice-président directeur	40 %	20 %	26 %	14 %
Vice-président	47 %	20 %	24 %	9 %

1. Régimes d'incitation à court terme

Modifications ayant pris effet en 2005

Durant l'exercice 2005, on a apporté des modifications aux régimes d'incitation à court terme des cadres supérieurs afin de rapprocher davantage les niveaux de rémunération de la croissance du revenu et des autres résultats d'exploitation clés. Pour ce faire :

- on a mis davantage l'accent sur la croissance du revenu, en faisant passer la pondération de cette importante mesure de 25 % à 50 %;
- on a établi une distinction entre les cibles de croissance des unités d'exploitation matures et celles des unités d'exploitation en expansion de la Banque;
- introduction de limites pour les fonds alloués aux primes, la limite maximale étant fixée à 150 %;
- aucun fonds n'est alloué aux primes de rendement en cas de croissance négative des résultats; et
- on a mis en place un processus formel permettant au comité d'augmenter ou de diminuer à son gré les fonds alloués aux primes dérivés de formules en tenant compte des principaux facteurs suivants :
 - les pertes sur prêts réelles par rapport aux pertes prévues,
 - le rendement relatif de la Banque par rapport à celui de son groupe de référence, et
 - la qualité globale du résultat.

1.1 Régime d'incitation à court terme des cadres supérieurs (non offert aux cadres supérieurs du groupe Services d'investissement)

1.1.1 Participation et mesures du rendement

Environ 240 cadres supérieurs participent à ce régime (ce chiffre ne comprend pas les cadres supérieurs du groupe Services d'investissement). Le rendement de l'ensemble de la Banque ou le rendement de l'ensemble de la Banque combiné à celui du groupe d'exploitation servent à déterminer le total des primes de rendement à court terme, comme l'indiquent les tableaux C et D.

Tableau C : Mesures du rendement servant à déterminer le total des fonds alloués aux primes de rendement

Groupe d'exploitation	Pondération de chaque mesure				Total
	Rendement de l'ensemble de la Banque		Rendement individuel du groupe d'exploitation		
	Hausse du résultat par action (PCGR)	Hausse des revenus	Hausse du revenu net (PCGR)	Hausse des revenus	
Groupe Particuliers et entreprises	12,5 %	12,5 %	37,5 %	37,5 %	100 %
Groupe Gestion privée	12,5 %	12,5 %	37,5 %	37,5 %	100 %
Services d'entreprise	50,0 %	50,0 %	s.o.	s.o.	100 %

Dans le cas des membres du comité directeur du Conseil de gestion (le « CDCG ») (les dix plus hauts dirigeants), la formule utilisée pour déterminer le total des fonds alloués aux primes de rendement tient compte du rendement relatif et à cette fin, on compare la hausse du résultat par action et la hausse des revenus de l'ensemble de la Banque à ceux de son groupe de référence canadien (les cinq autres grandes banques canadiennes). La pondération de ces mesures du rendement est indiquée au tableau D.

Tableau D : Mesures du rendement servant à déterminer le total des fonds alloués aux primes de rendement – membres du CDCG (sauf ceux du GSI)

Groupe d'exploitation	Pondération de chaque mesure						Total
	Rendement de l'ensemble de la Banque		Rendement individuel du groupe d'exploitation		Rendement relatif de l'ensemble de la Banque		
	Hausse du résultat par action (PCGR)	Hausse des revenus	Hausse du revenu net	Hausse des revenus (PCGR)	Hausse du résultat par action (PCGR)	Hausse des revenus	
Groupe Particuliers et entreprises	12,5 %	12,5 %	25,0 %	25,0 %	12,5 %	12,5 %	100 %
Groupe Gestion privée	12,5 %	12,5 %	25,0 %	25,0 %	12,5 %	12,5 %	100 %
Services d'entreprise	37,5 %	37,5 %	s.o.	s.o.	12,5 %	12,5 %	100 %

1.1.2 Rendement individuel et attribution des primes de rendement

On évalue le rendement de chaque cadre supérieur par rapport à des objectifs financiers, opérationnels et stratégiques **prédéterminés**.

Le montant final des primes de rendement à court terme est fixé d'après l'apport du cadre aux résultats annuels de l'entreprise de même qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies. Le total des primes de rendement à court terme individuelles ne peut dépasser le total des fonds alloués aux primes de rendement.

1.1.3 Versements en 2005 – Régime d'incitation à court terme

À la suite des améliorations apportées au RICT en 2005, qui comprenaient un accroissement de l'accent mis sur la hausse des revenus et des cibles ambitieuses de croissance du résultat par action, un meilleur rendement d'exploitation était requis pour le financement des fonds alloués aux primes aux niveaux cibles (c'est-à-dire la

médiane du marché). Comme il est souligné dans le rapport annuel de 2005 de la Banque, le rendement de l'ensemble de la Banque et de chacun de ses groupes d'exploitation s'est amélioré par rapport à 2004. Le groupe Particuliers et entreprises a dépassé ses objectifs de croissance et les fonds alloués aux primes ont augmenté en conséquence. Le groupe Gestion privée a dépassé ses cibles en matière de croissance; toutefois, ses fonds alloués aux primes ont diminué comparativement à l'exercice antérieur en raison de l'incidence de la nouvelle limite maximale applicable aux fonds alloués aux primes. Même si la hausse du résultat par action a dépassé la cible pour l'ensemble de la Banque, les revenus ont moins augmenté que prévu, ce qui, conjugué à des attentes accrues en matière de rendement, s'est traduit par une réduction des fonds alloués aux primes des Services d'entreprise comparativement à l'exercice antérieur.

1.2 Régime d'incitation à court terme – Groupe Services d'investissement (GSI) – Comité de gestion

1.2.1 Participation et mesures du rendement

Dans le cas des cadres supérieurs membres du comité de gestion du GSI (les huit plus hauts dirigeants), le rendement de l'ensemble de la Banque et le rendement du GSI déterminent les primes de rendement à court terme, tel qu'il est indiqué ci-après.

Tableau E : Mesures du rendement servant à déterminer les fonds alloués aux primes de rendement – Comité de gestion du GSI

Groupe Services d'investissement – membres du comité de gestion	Pondération de chaque mesure			Total
	Rendement de l'ensemble de la Banque		Rendement du GSI	
	Hausse du résultat par action (PCGR)	Hausse des revenus	Revenu net (PCGR) par rapport au régime a)	
	12,5 %	12,5 %	75,0 %	100 %

a) Les primes à court terme sont financées au moyen du revenu net du GSI (ajusté en fonction des pertes sur prêts).

Dans le cas des membres du CDCG faisant partie du GSI, on tient également compte du rendement relatif, c'est-à-dire que l'on compare la hausse du résultat par action avant amortissement et la hausse des revenus de l'ensemble de la Banque à ceux du groupe de référence canadien de la Banque (les cinq autres grandes banques canadiennes). La pondération de ces mesures du rendement est indiquée dans le tableau suivant :

Tableau F : Mesures du rendement servant à déterminer les fonds alloués aux primes de rendement – MM. Downe et Bourdeau

Groupe Services d'investissement – membres du CDCG	Pondération de chaque mesure					Total
	Rendement de l'ensemble de la Banque		Rendement du GSI	Rendement relatif de l'ensemble de la Banque		
	Hausse du résultat par action (PCGR)	Hausse des revenus	Revenu net (PCGR) par rapport au régime a)	Hausse du résultat par action (PCGR)	Hausse des revenus	
	12,5 %	12,5 %	50,0 %	12,5 %	12,5 %	100 %

a) Les primes de rendement à court terme sont financées au moyen du revenu net du GSI (ajusté en fonction des pertes sur prêts).

1.2.2 Rendement individuel et attribution des primes de rendement

On évalue le rendement de chaque cadre supérieur par rapport à des objectifs financiers, opérationnels et stratégiques **prédéterminés**. Le montant final des primes de rendement à court terme est prélevé sur les fonds alloués aux primes de rendement d'après l'apport du cadre aux résultats annuels de l'entreprise de même qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies. Le total des primes de rendement à court terme individuelles ne peut dépasser le montant des fonds alloués aux primes de rendement.

1.2.3 Versement aux cadres supérieurs du groupe Services d'investissement en 2005

Le rendement du groupe Services d'investissement s'est amélioré en 2004, mais n'a pas atteint les objectifs fixés. Par conséquent, les fonds alloués aux primes ont diminué par rapport à l'an dernier. Les primes de rendement à court terme versées aux plus hauts dirigeants du groupe Services d'investissement, y compris aux deux membres de la haute direction visés, ont diminué tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés à la page 27, qui reflète aussi l'effet du rendement de l'ensemble de la Banque par rapport à ses objectifs ambitieux.

1.3 Report des primes de rendement à court terme (régimes de droits différés à la valeur d'actions)

Le régime de droits différés à la valeur d'actions a pour but de rapprocher davantage les intérêts des cadres supérieurs de ceux des actionnaires en liant les primes de rendement à court terme à la valeur future des actions ordinaires de la Banque.

Les membres du CDCG et certains autres cadres supérieurs ont le droit de participer aux régimes de droits différés à la valeur d'actions, qui permettent aux participants de différer **volontairement** les primes en espèces reçues dans le cadre des régimes d'incitation à court terme. Les primes de rendement en espèces différées sont converties en droits différés à la valeur d'actions (DDVA).

Les participants peuvent choisir de recevoir 0 %, 25 %, 50 %, 75 % ou 100 % de leurs primes de rendement à court terme sous forme de DDVA. Les participants qui sont membres du CDCG peuvent reporter jusqu'à 100 % de leurs primes; le montant annuel individuel pouvant être reporté par les participants qui ne sont pas membres du CDCG est plafonné à 350 000 \$.

Les participants doivent faire un choix irrévocable avant le début de l'exercice. Lorsque des primes de rendement à court terme sont attribuées après la fin d'un exercice, les pourcentages que les cadres supérieurs ont choisi de différer sont convertis en DDVA en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq derniers jours de bourse de l'exercice (se terminant le 31 octobre 2005 pour le report des primes de l'exercice en cours). Des DDVA supplémentaires sont automatiquement crédités aux comptes des participants à l'égard des dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque.

Les participants peuvent demander le rachat de leurs DDVA contre du comptant, des actions ordinaires de la Banque (achetées sur le marché libre) ou une combinaison des deux lorsqu'ils cessent d'occuper tous leurs postes au sein de la Banque ou des entités de son groupe. Les DDVA ont une valeur équivalant à la juste valeur marchande d'un nombre égal d'actions ordinaires de la Banque au moment du rachat.

2. Régimes d'incitation à moyen terme

Les régimes d'incitation à moyen terme de la Banque ont pour but d'encourager un accroissement soutenu de la valeur pour les actionnaires et des rendements supérieurs sur une période de trois ans.

2.1 Régime d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs

2.1.1 Participation et mesures du rendement

Les participants de ces régimes sont les mêmes que ceux du régime d'incitation à court terme des cadres supérieurs, les cadres supérieurs du comité de gestion du GSI (les huit plus hauts dirigeants de ce groupe).

Le ratio de productivité avant amortissement (le ratio des frais au revenu avant amortissement ou le pourcentage des revenus passés en charges d'exploitation, à l'exclusion de l'incidence de l'amortissement des actifs incorporels sur les frais autres que d'intérêts) sert à rajuster le montant des primes de rendement à moyen terme. La productivité de la Banque et de chaque groupe d'exploitation influe sur les fonds alloués aux primes de rendement comme suit :

- si la productivité n'atteint pas les ratios cibles, les fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme seront réduites d'au plus 15,0 % de la rémunération directe totale cible, ou
- si la productivité dépasse les ratios cibles, les fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme seront augmentés d'au plus 7,5 % de la rémunération directe totale cible.

2.1.2 Rendement individuel et attribution des primes

On établit le montant des primes individuelles d'après l'évaluation du rendement du cadre au cours de l'exercice, du niveau et de la continuité de son apport au cours des trois derniers exercices (c'est-à-dire le rendement soutenu), de même que de sa capacité d'assumer plus de responsabilités et de faire un apport encore plus important à l'avenir.

Dans le cadre de ces régimes, les participants reçoivent annuellement des droits à la valeur d'actions liés au rendement (droits). La valeur initiale de chacun de ces droits est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les jours de bourse compris dans la période de 90 jours civils précédant le 1^{er} décembre de l'année d'attribution pertinente.

2.1.3 Versements de la valeur

Chaque droit est acquis à la fin d'une période de rendement de trois ans; sa valeur est versée à ce moment-là et est fonction :

- du cours moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les jours de bourse compris dans la période de 90 jours civils précédant la fin de la période d'acquisition de trois ans,
- des droits supplémentaires représentant les dividendes versés durant la période d'acquisition de trois ans, et
- du rendement total annualisé pour les actionnaires de la Banque (RTA) (défini comme étant le montant de dividendes majoré de la hausse du cours des actions) sur la période d'acquisition de trois ans par rapport à celui du groupe de référence canadien de la Banque (les cinq autres grandes banques canadiennes).

Lorsque le RTA de la Banque est supérieur à celui de son groupe de référence, les versements peuvent être majorés d'au plus 50 %. La Banque fixe également un seuil de RTA devant être atteint (défini comme étant le RTA annualisé du groupe de référence moins plus de 10 points de pourcentage), en deçà duquel les versements sont réduits à zéro. Si le RTA annualisé de la Banque est inférieur au RTA annualisé du groupe de référence canadien mais est supérieur au seuil, les versements sont réduits de manière dégressive.

2.1.4 Fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme de décembre 2005

En 2005, la Banque n'a pas atteint sa cible d'amélioration de son ratio de productivité avant amortissement de 150 à 200 points de base, et l'amélioration de son ratio de productivité avant amortissement de 120 points de base seulement s'est traduite par une diminution des fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme payables aux cadres supérieurs des Services d'entreprise par rapport à la cible fixée. Le groupe Particuliers et entreprises a dépassé sa cible de productivité et les fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme ont augmenté en conséquence. Même si le groupe Gestion privée a dépassé sa cible, sa productivité est demeurée à un niveau stable par rapport à l'exercice antérieur et les fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme sont demeurés à un niveau similaire.

2.2 Régimes d'incitation à moyen terme à l'intention du groupe Services d'investissement

2.2.1 Participation et mesures du rendement

MM. Bourdeau et Downe, ainsi que des cadres supérieurs et certains cadres du groupe Services d'investissement participent aux régimes d'incitation à moyen terme à l'intention du groupe Services d'investissement.

Dans le cadre de ces régimes, les primes de rendement à moyen terme sont financées au moyen du revenu net du GSI, rajusté en fonction du ratio de productivité et des pertes sur prêts.

Au cours de l'exercice 2005, on a déplacé une partie des fonds alloués aux primes de rendement à court terme vers les primes de rendement à moyen terme afin de rapprocher la composition de la rémunération de la pratique du marché et d'appuyer le maintien en poste des ressources clés.

2.2.2 Rendement individuel et attribution des primes de rendement

Les primes individuelles sont fondées sur l'apport du cadre aux résultats annuels de l'entreprise.

Aux termes de ces régimes, les participants reçoivent annuellement des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (droits). La valeur initiale de chacun de ces droits attribués en décembre 2003 était fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse se terminant à la date d'attribution. Pour les droits attribués au cours des années suivantes, la valeur initiale de chacun de ces droits est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les 10 jours de bourse se terminant le 1^{er} décembre de l'année d'attribution pertinente. Cette modification visait à améliorer les efficacités de la Banque.

2.2.3 Versements de la valeur

Ces droits sont acquis par tranche d'un tiers au cours de chaque année suivant leur attribution et leur valeur est versée annuellement au fur et à mesure de leur acquisition ou, au choix du participant, à la fin de la période de trois ans (si les lois fiscales le permettent). Le cas échéant, les participants doivent effectuer ce choix dans les 30 jours ouvrables suivant la date d'attribution. Le participant perd les droits non acquis s'il est mis fin à son emploi pour un motif sérieux, s'il démissionne ou s'il prend sa retraite et est embauché par un concurrent ou, dans certaines circonstances, retourne sur le marché du travail.

Les droits attribués avant le cycle d'attribution de l'exercice 2003 sont immédiatement acquis à leur émission et leur valeur est versée par tranche d'un tiers au cours de chaque année subséquente. Lorsque les lois le permettaient, les participants pouvaient choisir

de recevoir la valeur de leurs droits à la fin de la période de trois ans. Ils perdent les droits qu'ils détiennent s'il est mis fin à leur emploi pour un motif sérieux, s'ils démissionnent, ou s'ils prennent leur retraite et sont embauchés par un concurrent.

Des sommes tenant lieu des dividendes sont créditées aux comptes des participants sous forme de droits supplémentaires. La valeur versée des droits est tributaire du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de 10 jours de bourse se terminant le 1^{er} décembre de l'année pertinente.

2.2.4 Fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme de décembre 2005 à l'intention du GSI

Le rendement du groupe Services d'investissement s'est amélioré par rapport à celui de 2004 mais n'a pas atteint l'objectif prévu par le régime. Les activités liées aux services tarifés ont augmenté et les pertes sur prêt réellement subies étaient inférieures à celles qui étaient prévues par le régime; toutefois, les cibles en matière de productivité n'ont pas été atteintes. En raison de ces facteurs, de même que de la modification de la composition de la rémunération, les fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme ont augmenté par rapport à ceux de 2004. Toutefois, les primes de rendement à moyen terme versées aux plus hauts dirigeants du groupe Services d'investissement ont diminué ou sont demeurées inchangées comparativement à l'exercice antérieur, les objectifs en matière de productivité et les objectifs prévus par le régime n'ayant pas été atteints, notamment dans le cas des deux membres de la haute direction visés tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 27.

2.3 Régimes de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions

Certains cadres supérieurs participent à ces régimes, qui ont été conçus pour respecter des ententes expresses de recrutement ou de maintien de l'emploi.

Aux termes de ces régimes, les participants reçoivent une attribution ponctuelle de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (droits). La valeur initiale des droits est fondée sur le cours des actions ordinaires de la Banque à la date pertinente. Des sommes tenant lieu des dividendes sont créditées aux comptes des participants sous forme de droits supplémentaires. Les droits arrivent à échéance au plus tard à l'expiration de la période de trois ans qui suit la date d'émission. Ils peuvent être acquis et leur valeur peut être versée en un montant forfaitaire à la fin de la période de trois ans, ou de façon graduelle au cours de chacune des années qui suit la date d'émission. La valeur des droits est établie aux dates respectives de versement de leur valeur en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour une période de cinq ou de 10 jours (selon le régime pertinent) à ce moment-là.

En outre, environ 1 000 cadres supérieurs ne faisant pas partie de la haute direction participent aux régimes de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions. On établit le montant des primes individuelles d'après l'évaluation du rendement du cadre au cours de l'exercice, du niveau et de la continuité de son apport au cours des trois derniers exercices (c'est à dire le rendement soutenu), de même que de sa capacité d'assumer plus de responsabilités et de faire un apport encore plus important à l'avenir. La valeur initiale de chaque droit est tributaire du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de 90 jours civils précédant la date de l'attribution. Des sommes tenant lieu des dividendes sont créditées aux comptes des participants sous

forme de droits supplémentaires. Chaque droit est acquis et sa valeur est versée à la fin d'une période de trois ans d'après le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque pour la période de 90 jours précédant la fin de cette période.

Avant décembre 2005, certains cadres supérieurs ne faisant pas partie de la haute direction participaient aux régimes d'incitation à moyen terme à l'intention des cadres supérieurs. Depuis décembre 2005, ces employés participent à un régime de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions. On a apporté cette modification afin de rapprocher davantage les pratiques de la Banque de celles de ses concurrents et d'améliorer l'efficacité des coûts pour la Banque.

3. Régime d'incitation à long terme

3.1 Options d'achat d'actions

Il y a environ 200 participants à ce régime, notamment des hauts dirigeants choisis des filiales de la Banque et les membres du comité de gestion du groupe Services d'investissement (les huit plus hauts dirigeants).

La Banque a introduit dans le régime d'options d'achat d'actions le concept des options assujetties à la condition relative au cours des actions, selon lequel les options d'achat d'actions n'ont aucune valeur (et ne donnent droit à aucun paiement) si la hausse du cours des actions ne dépasse pas certains seuils ambitieux indiqués ci-après. Le comité a fixé ces seuils élevés pour inciter les cadres supérieurs à détenir leurs options à long terme et à ne réaliser des gains que lorsque les autres actionnaires auront eux aussi réalisé des gains importants.

L'exercice des options d'achat d'actions de la Banque est assujetti aux deux conditions suivantes : 1) les options doivent être acquises (les options de la Banque sont acquises par tranche de 25 % par année sur une période de quatre ans), et 2) une partie des options ne peuvent être exercées que si le cours des actions ordinaires atteint ou dépasse des niveaux prescrits; si ces seuils ne sont pas atteints, les options expirent et n'ont aucune valeur. Les conditions qui doivent être respectées pour que les options puissent être exercées sont indiquées dans le tableau suivant :

Conditions d'exercice	Pourcentage de l'attribution totale		
	Membre du CDCG a)	Premiers vice-présidents à la direction Vice-présidents à la direction Vice-présidents directeurs	Vice-présidents et échelons inférieurs
1. Période d'acquisition normale	33 %	50 %	75 %
1. Période d'acquisition normale 2. L'exercice est conditionnel à une appréciation de 50 % du cours des actions	33 %	50 %	25 %
1. Période d'acquisition normale 2. L'exercice est conditionnel à une appréciation de 100 % du cours des actions	34 %	s.o.	s.o.
Total	100 %	100 %	100 %

a) Les dix plus hauts dirigeants de la Banque, notamment les membres de la haute direction visés dont le nom figure à la page 27.

À la connaissance de la Banque, elle est la seule banque canadienne qui lie aussi étroitement les primes de rendement à long terme versées aux cadres supérieurs à l'accroissement soutenu de la valeur pour les actionnaires.

La valeur des options d'achat d'actions attribuées chaque année fait partie de la rémunération directe totale du cadre supérieur et est fixée d'après la pratique du marché à ce moment-là et le rendement du cadre. Le montant des primes est déterminé en fonction de l'évaluation du rendement du cadre au cours de l'exercice, de l'importance et de la régularité de son apport au cours des trois derniers exercices (c'est-à-dire le rendement soutenu) et de sa capacité d'assumer plus de responsabilités et de faire un apport encore plus important à l'avenir. On ne tient pas compte du nombre ni de la durée des droits à la valeur d'actions liée au rendement, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions ou des options d'achat d'actions en cours détenues par un cadre, ni de la valeur du marché de ces éléments pour déterminer si des options seront attribuées et, le cas échéant, pour en fixer le nombre.

Pour éviter les effets de dilution future des options sur la valeur des actions, le comité a établi une ligne directrice afin que le nombre total d'options pouvant être émises dans le cadre du régime, plus toutes les options en cours qui n'ont pas été exercées, ne dépasse pas 9,5 % de l'ensemble des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation.

La Banque a réduit l'importance de l'utilisation d'options d'achat d'actions à titre d'élément de la rémunération totale. Par conséquent, la dilution (c'est-à-dire le nombre d'options émises mais non exercées en tant que pourcentage des actions ordinaires de la Banque) et le taux d'absorption annuel (c'est-à-dire le nombre d'options d'achat d'actions émises chaque année en pourcentage du nombre d'actions ordinaires émises et en circulation de la Banque) ont diminué. Le rendement de l'ensemble de la Banque par rapport à ces mesures au cours des trois derniers exercices est indiqué dans le tableau ci après :

	2005	2004	2003
Nombre total d'options pouvant être attribuées plus les options en cours (9,5 % ou moins)	6,03 %	6,97 %	8,24 %
Dilution	5,35 %	6,05 %	7,02 %
Taux d'absorption	0,29 %	0,33 %	0,43 %

3.2 Protocole d'exercice d'options d'achat d'actions à l'intention du chef de la direction

Un protocole d'exercice d'options prédéterminé a été établi en 2002 à l'intention du chef de la direction, avant le premier exercice d'options par celui-ci. Aux termes de ce protocole, le comité est consulté avant l'exercice d'options par le chef de la direction.

3.3 Régime d'options d'achat d'actions : options assujetties à la condition relative au cours à la retraite

En 2005, le comité a approuvé une modification du régime d'options d'achat d'actions qui prévoit que le comité peut, à son gré, relativement à la retraite d'un titulaire d'options, déterminer que les options assujetties à la condition relative au cours de 100 % qui lui ont été attribuées au cours de la période de trois ans précédant sa retraite devraient être converties en options assujetties à la condition relative au cours de 50 %. À l'heure actuelle, seuls les membres du CDCG détiennent des options assujetties à la condition relative au cours de 100 %.

4. Autres régimes à base d'actions

4.1 Report des commissions et des primes en espèces reçues dans le cadre des régimes de droits différés à la valeur d'actions du groupe Gestion privée (GGP)

Les régimes de droits différés à la valeur d'actions du GGP ont pour objectif de rapprocher davantage les intérêts des conseillers en placements et des cadres supérieurs du GGP de ceux des actionnaires en

liant les primes de rendement à court terme à la valeur future des actions ordinaires de la Banque.

Les régimes de droits différés à la valeur d'actions du GGP permettent aux participants de différer volontairement les commissions et les primes en espèces reçues dans le cadre des régimes d'incitation liés aux services de courtage au détail au Canada. Le montant différé est converti en droits différés à la valeur d'actions (DDVA).

Les participants peuvent choisir de recevoir 5 %, 10 %, 15 %, 20 % ou 25 % de leurs commissions et/ou primes totales sous forme de DDVA, jusqu'à concurrence de 125 000 \$ ou, dans certains cas, de 175 000 \$ ou de 200 000 \$; ils doivent effectuer ce choix avant le début de la période de rendement.

Pour ce qui est des commissions différées, des DDVA sont crédités au compte de l'employé à la fin de chaque trimestre. Les montants que l'employé a choisi de différer sont convertis en DDVA d'après le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant la fin du trimestre, inclusivement. Quant aux primes différées, l'employé peut, dans certains cas, choisir le mode de calcul du nombre de DDVA devant lui être crédités, le prix d'exercice des DDVA pouvant être calculé à la fin de la période de rendement annuel ou fixé à la moyenne des cours pouvant être établie à la fin de chaque trimestre. Des DDVA supplémentaires sont automatiquement crédités aux comptes des participants au titre des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque.

Après la retraite, la cessation d'emploi ou le décès seulement, les participants peuvent demander le rachat de leurs DDVA contre du comptant, des actions ordinaires de la Banque (achetées sur le marché libre) ou une combinaison des deux. Les DDVA ont une valeur équivalant à la juste valeur marchande d'un nombre égal d'actions ordinaires de la Banque au moment du rachat.

Régime d'avantages accessoires

À compter de 2005, la Banque a remplacé le régime d'avantages accessoires des hauts dirigeants prévoyant le remboursement des frais de location d'automobile et le paiement des droits annuels d'adhésion à un club par une allocation en espèces imposable. Cette modification visait à offrir un régime concurrentiel sur le marché, à promouvoir un choix comme le font les programmes d'avantages sociaux des employés, à appuyer les besoins de l'unité d'exploitation et à gérer les coûts futurs.

Lignes directrices en matière d'actionnariat des cadres supérieurs

Le comité appuie pleinement le principe selon lequel les cadres supérieurs doivent être propriétaires d'actions de la Banque. En janvier 2001, la Banque a adopté des lignes directrices en matière d'actionnariat minimum applicables à tous les cadres supérieurs, et prévoyant que ceux-ci avaient jusqu'en décembre 2003 pour s'y conformer. Tous les cadres supérieurs continuent de respecter ces lignes directrices initiales en détenant des actions ordinaires, des DDVA ou des droits attribués dans le cadre des régimes d'incitation à moyen terme de la Banque.

En janvier 2003, la valeur minimum des actions devant être détenues a été portée aux niveaux indiqués dans le tableau ci-dessous. Les cadres supérieurs doivent respecter ces nouvelles lignes directrices en matière d'actionnariat au cours de l'exercice 2006, et les nouveaux cadres supérieurs, trois ans après leur entrée en fonction. En outre, une fois qu'ils ont satisfait à l'exigence initiale, les cadres supérieurs doivent s'y conformer de nouveau chaque année. Les membres de la haute direction visés dont le nom figure à la page 27 continuent de respecter les nouvelles lignes directrices en matière d'actionnariat et de détenir les montants accrus indiqués dans le tableau.

Poste	Ligne directrice - Propriété d'actions
Chef de la direction	7 fois le salaire de base
Présidents du Conseil délégués et présidents des groupes d'exploitation	5 fois le salaire de base
Premiers vice-présidents à la direction et vice-présidents à la direction	3 fois le salaire de base
Vice-présidents directeurs	2 fois le salaire de base
Vice-présidents	1,5 fois le salaire de base

Pour rapprocher les intérêts des cadres supérieurs après la retraite de ceux des investisseurs, et pour renforcer l'importance des décisions stratégiques à long terme et d'une gestion efficace de la relève, en 2005, le comité a approuvé une modification des lignes directrices en matière d'actionnariat pour les membres du CDCG après leur retraite. Le chef de la direction doit maintenir son niveau de participation dans la Banque pendant deux ans après sa retraite et les autres membres du CDCG doivent maintenir leur niveau de participation pendant un an après leur retraite.

Rémunération du président et chef de la direction

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, le comité surveille et évalue le rendement de M. Comper, président et chef de la direction, et des autres membres du comité directeur du Conseil de gestion, et fixe leurs niveaux de rémunération.

Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005, la rémunération versée à M. Comper comprenait un salaire de base et des attributions aux termes des régimes d'incitation à court terme, d'incitation à moyen terme et d'options d'achat d'actions. Lorsqu'il a évalué la rémunération de M. Comper, le comité a tenu compte de la médiane de la rémunération du groupe de référence, qui comprend les chefs de la direction des quatre autres grandes banques canadiennes, du rendement absolu et relatif de la Banque et du rendement individuel de M. Comper. Pour fixer la rémunération payable à M. Comper en 2005, le comité a étudié attentivement tous les aspects de la rémunération, y compris les valeurs et les coûts liés aux prestations de retraite. La rémunération totale versée à M. Comper en 2005 se situe approximativement à la médiane de celle du groupe de référence.

1. Salaire de base

Pour l'exercice 2005, le salaire de M. Comper s'élevait à 1 000 000 \$ et il demeurera à ce niveau pour l'exercice 2006.

2. Prime de rendement à court terme

2.1 Évaluation du rendement

Pour fixer la prime de M. Comper pour l'exercice 2005, le comité a évalué les mesures de rendement suivantes et leur pondération :

- la croissance du résultat par action (RPA) par rapport au résultat par action de l'exercice précédent (pondération de 37,5 %);
- la croissance des revenus par rapport aux revenus de l'exercice précédent (pondération de 37,5 %);
- la croissance du RPA et des revenus par rapport au RPA et aux revenus du groupe de référence canadien (pondération de 25 %).

En 2005, la croissance du RPA par rapport à celle de l'exercice précédent a dépassé la cible établie pour le rendement. La croissance des revenus a été plus vigoureuse qu'en 2004, mais inférieure à la cible établie.

La croissance du RPA de la Banque a été supérieure à la croissance moyenne du RPA du groupe de référence canadien (les six grandes

banques canadiennes), tandis que la croissance des revenus a été inférieure à la croissance moyenne des revenus du groupe de référence canadien.

Faits saillants des résultats financiers de l'exercice 2005 de la Banque de Montréal

	PCGR	Rajustée en fonction des PCGR a)
Croissance du RPA	5,0 %	
Croissance des revenus	5,2 %	5,0 % b)

a) Mesure non conforme aux PCGR

b) Sur la base de l'équivalent imposable

La Banque utilise les revenus sur la base de l'équivalent imposable, une mesure non conforme aux PCGR, pour évaluer le rendement aux fins de la rémunération. Les autorités de réglementation des valeurs mobilières exigent que les sociétés mettent le lecteur en garde contre le fait que les résultats et les autres mesures rajustés selon une autre méthode que les PCGR n'ont pas de signification normalisée aux termes des PCGR et ne sont vraisemblablement pas comparables à des mesures similaires utilisées par d'autres sociétés.

Les revenus calculés sur la base de l'équivalent imposable comprennent un rajustement qui augmente les revenus calculés selon les PCGR et la provision pour impôts sur le revenu d'une somme qui porterait les revenus provenant de certains titres exonérés d'impôts à un niveau équivalent à des sommes qui seraient imposables selon le taux prévu par la loi. Sur la base de l'équivalent imposable, la croissance des revenus en 2005 était de 20 points de base inférieure à la croissance des revenus calculée à l'aide des revenus déterminés conformément aux PCGR.

En 2005, la norme en matière de croissance du RPA établie pour une prime de rendement à court terme de 100 % (c'est-à-dire, le niveau cible) était de 3,0 %. Même si BMO a dépassé cette cible, la croissance des revenus a été légèrement inférieure à la cible établie, qui reposait sur une croissance nominale du PIB, et la prime de M. Comper a été rajustée en conséquence.

Dans l'ensemble, le rendement relatif de BMO a été moyen. Par conséquent, aucun ajustement n'a été apporté à la prime versée à M. Comper pour le rendement relatif.

2.2 Rendement individuel

Outre les solides résultats financiers de la Banque, le comité a conclu que M. Comper a réalisé chacun de ses objectifs stratégiques et qu'il a atteint ou dépassé ses principaux objectifs opérationnels approuvés au début de l'exercice au chapitre du rendement financier de base, de la réalisation des projets prioritaires, de l'accroissement des ressources et de la capacité dont BMO a besoin pour soutenir son rendement à l'avenir, et du maintien de sa position de chef de file dans le domaine de la gestion des risques et de la gouvernance. Le maintien du rendement à long terme repose sur un niveau de satisfaction des clients menant à des relations durables et rentables, sur un talent solide et sur une culture favorisant un rendement élevé.

En se fondant sur cette évaluation et en tenant compte de la croissance supérieure à la cible du RPA de la Banque et de la croissance des revenus plus faible que prévu, le comité a attribué à M. Comper une prime de 1 700 000 \$ dans le cadre du régime d'incitation à court terme, comparativement à 2 000 000 \$ en 2004.

3. Primes versées dans le cadre des régimes d'incitation à moyen et à long termes

Pour fixer le niveau des primes à attribuer à M. Comper dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme et du régime d'options d'achat d'actions, le comité a passé en revue les objectifs de ces régimes. Ces régimes ont pour but de motiver et de récompenser les cadres supérieurs à moyen et à long termes. Les deux régimes ne récompensent les participants que lorsque les actionnaires obtiennent un rendement de leur investissement. Dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme, la taille de la prime est tributaire du rendement de l'ensemble de la Banque par rapport à sa cible de productivité avant amortissement; les droits attribués dans le cadre du régime

d'incitation à moyen terme n'ont de la valeur que si les actionnaires obtiennent un rendement total concurrentiel. Dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions, les cadres supérieurs ne sont récompensés que lorsque le cours des actions sous-jacentes à une tranche importante de leurs options dépasse certains seuils précisés (une appréciation de 50 % ou de 100 % du cours des actions).

Dans ce contexte, le comité a attribué à M. Comper, dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme, 46 584 droits ayant une valeur totale de 2 700 000 \$, à un prix de 57,96 \$ chacun, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de 90 jours civils précédant le 1^{er} décembre 2005, ce qui est inférieur à la prime de 2 800 000 \$ que M. Comper a reçue en 2004 et est attribuable au fait que la productivité de la Banque en 2005 n'a pas atteint la cible établie. La valeur versée de ces droits, qui seront acquis à la fin d'une période de trois ans, sera déterminée de la manière indiquée dans la description du régime ci-dessus.

Le 8 décembre 2005, le comité a attribué à M. Comper, dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions, 158 200 options d'achat d'actions assorties d'un prix d'exercice de 62,99 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le jour précédant la date d'attribution des options. La valeur de rémunération de ces options d'achat d'actions est de 2 700 000 \$ et est identique à celle des options d'achat d'actions attribuées à M. Comper en 2004. Parmi ces options d'achat d'actions, 67 %, une fois acquises, ne peuvent être exercées qu'une fois que les objectifs de hausse du cours des actions ordinaires suivants auront été atteints : 33 % sont tributaires d'une hausse du cours des actions ordinaires de 50 % et 34 % sont tributaires d'une hausse du cours des actions ordinaires de 100 %.

Composition du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres

Le rapport sur la rémunération des cadres supérieurs est présenté par le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres supérieurs du Conseil d'administration, dont les membres sont indiqués ci-après. La majorité des membres du comité sont des résidents canadiens qui « ne sont pas des entités du groupe » de la Banque aux fins de la *Loi sur les banques* (Canada). Aucun des membres du comité n'est dirigeant ou employé de la Banque ou d'une entité de son groupe, et tous les membres du comité sont « indépendants », au sens attribué au terme « *independent* » dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables et dans les règles de la Bourse de New York.



Stephen E. Bachand
Président



Robert M. Astley



Ronald H. Farmer



David A. Galloway



Harold N. Kvisle
S'est joint au comité
le 22 février 2005



J. Robert S. Prichard

Durant l'exercice 2005, J. Blair MacAulay a siégé au comité du 1^{er} novembre 2004 au 22 février 2005, date à laquelle il a démissionné du Conseil d'administration.

Rémunération des membres de la haute direction

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

Le tableau suivant présente la rémunération du chef de la direction, des trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés et du chef des finances (collectivement, les « membres de la haute direction visés ») :

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme				
		Salaire (\$) a)	Prime (\$) b)	Autre rémunération annuelle (\$) c)	Nombre de titres faisant l'objet d'options/DPVA attribués d)	Attributions		Versements	
						Actions ou droits assujettis à des restrictions de revente (droits à la plus-value d'actions liés au rendement/assujettis à des restrictions) (\$) e)		Versements au titre d'un RILT (\$) f)	
						Toute autre rémunération (\$) f)			
F.A. Comper Président et chef de la direction	2005	1 000 000	1 700 000	s.o.	158 200	2 700 000	néant	560 454	
	2004	1 000 000	2 000 000	s.o.	150 500	2 800 000	néant	393 111	
	2003	1 000 000	2 000 000	s.o.	157 900	2 800 000	néant	282 961	
K.E. Maidment Première vice-présidente à la direction et chef des finances	2005	518 867	950 000	s.o.	46 900	700 000	néant	138 791	
	2004	493 867	950 000	s.o.	43 200	625 000	néant	103 435	
	2003	452 200	625 000	s.o.	44 500	725 000	néant	58 009	
Y.J.P. Bourdeau Président et chef de l'exploitation BMO Nesbitt Burns	2005	300 000	2 800 000	s.o.	17 600	2 100 000	néant	394 460	
	2004	300 000	2 900 000	s.o.	16 700	2 200 000	néant	280 514	
	2003	300 000	2 000 000	s.o.	17 500	2 200 000	néant	194 705	
W.A. Downe Président du Conseil délégué, BMO Groupe financier, chef de la direction, BMO Nesbitt Burns et chef du groupe Services d'investissement	2005	550 000 US	2 300 000 US	470 380	46 300	1 400 000 US	néant	293 798	
	2004	550 000 US	2 850 000 US	379 572	40 400	1 400 000 US	néant	187 598	
	2003	550 000 US	2 250 000 US	308 436	44 100	1 400 000 US	néant	146 358	
G.G. Ouellette Président et chef de la direction du groupe Gestion privée	2005	500 000	1 900 000	s.o.	49 800	750 000	néant	276 700	
	2004	500 000	1 800 000	s.o.	50 200	800 000	néant	221 188	
	2003	500 000	900 000	s.o.	87 700	900 000	néant	184 617	

Notes

- a) Même si la Banque n'est pas tenue de divulguer les salaires pour l'exercice 2006, cette information pourrait intéresser les actionnaires. Pour l'exercice 2006, le comité a décidé que les salaires des membres de la haute direction visés demeureraient inchangés.
- b) Les sommes indiquées ont été gagnées à l'égard de l'exercice indiqué. MM. Comper et Downe et M^{me} Maidment ont chacun choisi de recevoir 50 % de leur prime de 2005 sous forme de droits différés à la valeur d'actions (DDVA) dans le cadre de régimes de droits différés à la valeur d'actions (régimes de DDVA) d'après un cours des actions ordinaires de la Banque de 56,93 \$, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de cinq jours de bourse consécutifs terminée le 31 octobre 2005. Pour ce qui est des primes différées de 2004 et de 2003, M. Comper a choisi de recevoir chaque année 50 % de sa prime sous forme de DDVA, M. Downe a choisi de recevoir 50 % de sa prime de 2004 sous forme de DDVA et M^{me} Maidment a choisi de recevoir 50 % de sa prime de 2004 et 25 % de sa prime de 2003 sous forme de DDVA d'après un cours des actions de 56,86 \$ pour 2004 et de 39,23 \$ pour 2003. Le nombre total de DDVA attribués dans le cadre des régimes de DDVA au 31 octobre 2005 et leur valeur à cette date sont indiqués à la note e) ci-dessous, avec le nombre de tous les autres droits à la valeur d'actions détenus. Des DDVA supplémentaires sont automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque et ces sommes figurent dans la colonne « Toute autre rémunération ».
- c) La valeur globale des avantages accessoires et sociaux payables à chaque membre de la haute direction visé est inférieure au moins de 50 000 \$ ou de 10 % du total du salaire et de la prime annuels qui lui sont payables. Les sommes indiquées pour M. Downe représentent les paiements de compensation fiscale versés par la Banque à M. Downe à l'égard de l'excédent des impôts sur le revenu canadien versé par rapport aux impôts sur le revenu américain, M. Downe ayant dû assumer une partie des ses fonctions au Canada. Les paiements pour une année civile donnée peuvent être effectués à divers moments pendant l'exercice suivant de la Banque. Pour plus d'uniformité dans la présentation des paiements de compensation fiscale faisant partie de la rémunération des membres de la haute direction d'une année à l'autre, la Banque a conclu qu'il était préférable de déclarer le paiement de compensation fiscale à l'égard d'une année d'imposition au cours de l'année où l'impôt final à payer est déterminé, soit l'exercice suivant de la Banque, quel que soit l'exercice au cours duquel il a été versé. Par conséquent, le paiement de compensation fiscale final indiqué pour 2005 se rapporte à l'année d'imposition 2004, et les paiements de compensation fiscale des années antérieures ont été retraités de sorte que le montant final indiqué pour 2004 se rapporte à l'année d'imposition 2003 et que le montant final indiqué pour 2003 se rapporte à l'année d'imposition 2002. Par suite de ce changement, le paiement de compensation fiscale de 399 746 \$ versé en 2003 qui se rapportait à l'année d'imposition 2001 n'est pas indiqué.
- d) Pour présenter de façon plus claire la rémunération des membres de la haute direction, la Banque a conclu qu'il est préférable d'indiquer les dernières attributions d'options approuvées, plutôt que celles qui ont été approuvées 12 mois plus tôt. Par conséquent, les sommes indiquées représentent le nombre d'options dont l'attribution a été approuvée au cours de chacune des années civiles 2005, 2004 et 2003. Le nombre d'options attribuées à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2003 (c'est-à-dire les options dont l'attribution a été approuvée au cours de l'année civile 2002) ne figure pas dans le présent tableau. Voici le nombre d'options attribuées à chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2003 : M. Comper, 204 600 options; M^{me} Maidment, 75 100 options; M. Bourdeau, 30 900 options; M. Downe, 67 400 options; M. Ouellette, 67 600 options.
- e) Afin de présenter de façon plus claire la rémunération des membres de la haute direction, la Banque a conclu qu'il était préférable de déclarer les dernières attributions approuvées, plutôt que celles qui ont été approuvées 12 mois plus tôt. Par conséquent, les sommes indiquées représentent la valeur des droits à la valeur d'actions liés au rendement et des droits à la valeur d'actions assujettis à des restrictions (droits) attribués au cours de chacune des années civiles 2005, 2004 et 2003. La valeur des droits attribués à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2003 (c'est-à-dire les droits attribués au cours de l'année civile 2002) ne figure donc pas dans ce tableau. Voici la valeur des droits attribués à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2003 : M. Comper, 2 650 000 \$ dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme de la Banque (RIMT de la Banque); M^{me} Maidment, 730 000 \$ dans le cadre du RIMT de la Banque et du régime de DVAR; M. Bourdeau, 2 100 000 \$ au total dans le cadre du RIMT de la Banque et du régime d'incitation à moyen terme à l'intention du groupe Services d'investissement (RIMT du GSI); M. Downe, 1 400 000 \$ US au total dans le cadre du RIMT de la Banque et du RIMT du GSI; M. Ouellette, 875 000 \$ dans le cadre du RIMT de la Banque. Les sommes indiquées pour M^{me} Maidment comprennent les droits attribués dans le cadre de son contrat d'embauche (régime de DVAR). Cette somme a été convertie en droits d'après un cours par action de 40,366 \$, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant le 10 décembre 2002. Ces droits sont acquis et leur valeur est versée par tranche d'un tiers au cours de chacune des trois années subséquentes.

Rémunération des membres de la haute direction (suite)

Les sommes indiquées pour 2005 pour chaque membre de la haute direction visé comprennent les attributions faites le 1^{er} décembre 2005 dans le cadre du RIMT de la Banque, qui ont été converties en droits d'après un cours par action de 57,96 \$, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les 90 jours civils précédant le 1^{er} décembre 2005. Ces droits sont acquis à la fin d'une période de trois ans et leur valeur est versée à la fin de cette période. Les sommes indiquées pour 2005 pour MM. Bourdeau et Downe comprennent également les attributions faites le 1^{er} décembre 2005 dans le cadre du RIMT du GSI, qui ont été converties en des droits d'après un cours par action de 61,19 \$, soit le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les dix jours de bourse terminés le 1^{er} décembre 2005. Ces droits sont acquis par tranche d'un tiers chaque année et leur valeur est versée par tranche d'un tiers chaque année ou en un versement forfaitaire à la fin de la période de trois ans. Le total des droits et des DDVA détenus et leur valeur au 31 octobre 2005 sont indiqués dans le tableau suivant. Comme des droits supplémentaires sont automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque dans le cadre de tous ces régimes, ces sommes comprennent les droits automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes, lesquels figurent également dans la colonne « Toute autre rémunération ».

Le tableau ci-après indique le nombre de chaque type de droits et de DDVA en cours pour chaque membre de la haute direction visé, de même que leur valeur au 31 octobre 2005.

Droits à la valeur d'actions liés au rendement, droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et droits différés à la valeur d'actions en cours au 31 octobre 2005

Nom	Type de droits	Nombre total de droits	Valeur de chaque type de droits au 31 octobre 2005	Valeur totale au 31 octobre 2005
F.A. Comper	RIMT de la Banque	185 085	10 759 013,60 \$	17 063 907,72 \$
	DDVA	111 178	6 304 894,12 \$	
K.E. Maidment	RIMT de la Banque	46 499	2 702 983,79 \$	4 029 765,68 \$
	DVAR	270	15 299,28 \$	
	DDVA	23 126	1 311 482,61 \$	
Y.J.P. Bourdeau	RIMT de la Banque	21 690	1 260 823,19 \$	12 542 751,55 \$
	RIMT du GSI	87 186	4 947 039,47 \$	
	DDVA	111 707	6 334 888,89 \$	
W.A. Downe	RIMT de la Banque	39 127	2 274 438,44 \$	9 661 107,48 \$
	RIMT du GSI	80 449	4 571 076,80 \$	
	DDVA	49 649	2 815 592,24 \$	
G.G. Ouellette	RIMT de la Banque	58 331	3 390 755,86 \$	8 268 971,72 \$
	DDVA	86 020	4 878 215,86 \$	

Le tableau ci-après indique les versements futurs estimatifs de la valeur des attributions faites au cours de l'année civile 2005 dans le cadre du RIMT de la Banque, d'après le nombre de droits. La valeur réelle versée sera tributaire du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les 90 jours civils précédant la date d'acquisition, comprendra les droits équivalant aux dividendes accumulés automatiquement crédités et sera rajustée en fonction du rendement total annualisé pour les actionnaires de la Banque (RTA) par rapport à celui de son groupe de référence.

Primes attribuées au cours de l'année civile 2005 dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme de la Banque

Nom	Droits attribués (nombre)	Période de rendement ou autre jusqu'à l'échéance ou le versement	Versements futurs estimatifs		
			Seuil (nombre)	Cible (nombre)	Maximum (nombre)
F.A. Comper	46 584	3 ans	0	46 584	69 876
K.E. Maidment	12 077	3 ans	0	12 077	18 116
Y.J.P. Bourdeau	5 176	3 ans	0	5 176	7 764
W.A. Downe	8 399	3 ans	0	8 399	12 599
G.G. Ouellette	12 940	3 ans	0	12 940	19 410

- f) Les sommes indiquées représentent : l'intérêt couru pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005 dans le cadre du régime de primes d'intéressement à l'intention des cadres supérieurs pour les montants différés avant le 1^{er} novembre 1987; les droits tenant lieu des dividendes automatiquement crédités dans le cadre des régimes DDVA, des RIMT de la Banque, des RIMT du GSI et des régimes de DVAR pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005; les cotisations versées par la Banque au régime d'actionariat à l'intention des employés de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005; et les cotisations versées par la Banque aux termes du régime d'épargne et de participation aux bénéfices à l'intention des employés de la Banque de Montréal/Harris. Au Canada, les membres de la haute direction visés participent au régime d'actionariat à l'intention des employés au même titre que tous les autres employés de la Banque au Canada, c'est-à-dire que pour chaque dollar de cotisation versé par les employés jusqu'à concurrence de 6 % de leur salaire de base, la Banque verse des actions ordinaires supplémentaires représentant jusqu'à 50 % des cotisations admissibles. M. Downe participe au régime d'épargne et de participation aux bénéfices à l'intention des employés au même titre que tous les autres employés américains de la Banque, c'est-à-dire que la Banque verse l'équivalent des cotisations versées par l'employé jusqu'à concurrence des premiers 5 % du salaire admissible. Les sommes indiquées pour les exercices précédents ont été retraitées pour inclure les droits tenant lieu des dividendes qui n'ont pas été déclarés antérieurement.

Options d'achat d'actions

En 2005, des options d'achat d'actions visant les actions ordinaires de la Banque ont été attribuées aux membres de la haute direction visés tel qu'il est énoncé dans le tableau suivant. Toutes les options attribuées ont un prix d'exercice égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le jour précédant la date d'attribution. Les options sont acquises sur une période de quatre

ans, par tranche de 25 % par année. Des options attribuées à chaque membre de la haute direction visé, 67 % ne peuvent être exercées que lorsque les objectifs fixés quant à l'appréciation du cours des actions sont atteints. (Vous trouverez des précisions sur le régime d'options d'achat d'actions, y compris les conditions relatives au rendement, à la page 24.)

Attributions d'options pendant l'année civile terminée le 31 décembre 2005

Nom	Nombre de titres sous-jacents aux options attribuées	Pourcentage du total des options attribuées aux employés pendant l'année civile	Prix d'exercice ou de base (\$/titre)	Valeur marchande des titres sous-jacents aux options à la date d'attribution (\$/titre)	Date d'expiration
F.A. Comper	158 200	11,67	62,99	62,99	8 décembre 2015
K.E. Maidment	46 900	3,46	62,99	62,99	8 décembre 2015
Y.J.P. Bourdeau	17 600	1,30	62,99	62,99	8 décembre 2015
W.A. Downe	46 300	3,42	62,99	62,99	8 décembre 2015
G.G. Ouellette	49 800	3,67	62,99	62,99	8 décembre 2015

Les sommes indiquées représentent le nombre de titres sous-jacents aux options attribuées à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'année civile 2005. Les options indiquées dans le tableau ont été attribuées en décembre 2005 et représentent les plus récentes attributions d'options d'achat d'actions approuvées. La Banque a conclu que cette méthode de présentation permettra de divulguer de façon plus claire la rémunération des membres de la haute direction à ses actionnaires. Voici le nombre d'options et le pourcentage du total des options attribuées au cours de l'exercice 2005 qui ne figurent pas dans le tableau : M. Comper, 150 500, 10,51 %; M^{me} Maidment, 43 200, 3,02 %; M. Bourdeau, 16 700, 1,17 %; M. Downe, 40 400, 2,82 %; M. Ouellette, 50 200, 3,51 %. Toutes les options attribuées ont un prix d'exercice égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le jour précédant la date d'attribution, soit 56,60 \$. Les options sont acquises sur une

période de quatre ans, par tranche de 25 % par année, et expirent le 8 décembre 2014. Des options attribuées à chaque membre de la haute direction visé, 67 % ne peuvent être exercées que lorsque les objectifs fixés quant à l'appréciation du cours des actions ordinaires de la Banque sont atteints. (Le régime d'options d'achat d'actions, y compris les conditions relatives au rendement, est décrit dans le rapport sur la rémunération des cadres supérieurs à la page 24.)

Le tableau suivant indique le nombre d'actions ordinaires de la Banque acquises à l'exercice d'options d'achat d'actions au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2005, la valeur globale réalisée à l'exercice, le nombre total d'options détenues par chacun des membres de la haute direction visés et la valeur de ces options d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 31 octobre 2005, soit 57,81 \$.

Total des options exercées pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2005 et valeur des options à la fin de l'exercice

Nom	Nombre de titres acquis lors de l'exercice	Valeur globale réalisée (\$)	Nombre d'options non exercées au 31 octobre 2005		Valeur des options en jeu non exercées au 31 octobre 2005 (\$)	
			Pouvant être exercées	Ne pouvant être exercées	Pouvant être exercées	Ne pouvant être exercées
F.A. Comper	180 000	4 021 164	1 116 781	781 819	29 061 258	10 289 773
K.E. Maidment	néant	néant	184 496	157 704	3 880 384	1 549 916
Y.J.P. Bourdeau	86 000	3 085 319	371 099	130 401	9 768 013	2 034 630
W.A. Downe	60 000	1 155 112 US	747 803	389 297	19 784 157	6 533 385
G.G. Ouellette	néant	néant	485 663	262 337	13 245 429	2 863 170

Régime de retraite à l'intention des cadres supérieurs

Conventions d'allocations de retraite

La Banque de Montréal a conclu avec les membres de la haute direction visés des conventions d'allocations de retraite (CAR) qui prévoient les modalités et conditions des allocations de retraite. À leur retraite, MM. Comper, Bourdeau, Downe et Ouellette, de même que M^{me} Maidment, ont le droit de recevoir, leur vie durant, une allocation de retraite annuelle aux termes de ces conventions. L'allocation totale

comprendra les sommes payables par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et aux termes du régime de retraite à l'intention des cadres supérieurs de la Banque de Montréal, ou du régime de retraite d'une filiale, ainsi que les CAR. Le tableau suivant indique l'allocation de retraite totale payable à chacun des membres de la haute direction visés :

Nom	Retraite à la date normale			Retraite anticipée	
	Âge	Prestation annuelle	Années de service	Âge	Réduction de l'allocation
F.A. Comper	62 ans	Égale à 70 % des revenus moyens les plus élevés*	40	57 ans	5 % par année entre 57 ans et 62 ans
K.E. Maidment	60 ans	Égale à 2 % des revenus moyens les plus élevés* pour chaque année de service décompté	30	55 ans	3 % par année entre 55 ans et 60 ans
Y.J.P. Bourdeau	62 ans	Égale à 70 % des revenus moyens les plus élevés*	38	57 ans	5 % par année entre 57 ans et 62 ans
W.A. Downe	60 ans	Égale à 2 % des revenus moyens les plus élevés* pour chaque année de service décomptée	29	55 ans	3 % par année entre 55 ans et 60 ans
G.G. Ouellette	60 ans	Égale à 2 % des revenus moyens les plus élevés* pour chaque année de service décomptée	17	55 ans	3 % par année entre 55 ans et 60 ans

*Les revenus moyens les plus élevés des membres de la haute direction visés sont définis dans le tableau ci-après :

Nom	Retraite à la date normale		Retraite anticipée	
	Retraite à la date normale	Retraite anticipée	Retraite à la date normale	Retraite anticipée
F. A. Comper	Somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime de rendement à court terme moyenne des cinq années où ces primes ont été les plus élevées	Somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime de rendement à court terme moyenne des cinq années au cours desquelles ces primes ont été les plus élevées, la prime moyenne étant limitée à 45 % du salaire		
K.E. Maidment	Somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime de rendement à court terme moyenne des cinq années consécutives où les primes ont été les plus élevées, la prime moyenne étant limitée à 45 % du salaire des 12 derniers mois	Identique à la colonne « Retraite à la date normale »		
Y.J.P. Bourdeau	Somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime de rendement à court terme moyenne des cinq années où ces primes ont été les plus élevées; la prime pour les exercices postérieurs à 1998 a) étant limitée à 200 % du salaire des 12 derniers mois	609 000 \$ a) ou, si ce montant est supérieur, la somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime de rendement à court terme moyenne des cinq années au cours desquelles ces primes ont été les plus élevées, la prime moyenne étant limitée à 100 % du salaire		
W.A. Downe	Somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime de rendement à court terme moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées, la prime moyenne étant limitée à 45 % du salaire des 12 derniers mois	Identique à la colonne « Retraite à la date normale »		
G.G. Ouellette	Somme du salaire des 12 derniers mois et de la prime de rendement à court terme moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées, la prime moyenne étant limitée à 45 % du salaire des 12 derniers mois	Identique à la colonne « Retraite à la date normale »		

a) À compter de l'exercice 1999, M. Bourdeau s'est joint à GSI et les ententes de retraite qu'il avait avec la Banque de Montréal ont été maintenues.

Si un membre de la haute direction visé reçoit une allocation de retraite annuelle au moment de son décès, la Banque versera chaque année à son conjoint survivant, sa vie durant, 60 % de l'allocation de retraite payable au membre de la haute direction visé.

L'allocation de retraite annuelle estimative payable aux membres de la haute direction visés à leur retraite est indiquée dans le tableau ci-après :

Allocation de retraite annuelle estimative payable à la retraite a)

Revenus moyens les plus élevés b) (\$)	Années de service décomptées c)				
	15	20	25	30	35 ou plus
500 000	150 000	200 000	250 000	300 000	350 000
1 000 000	300 000	400 000	500 000	600 000	700 000
1 500 000	450 000	600 000	750 000	900 000	1 050 000
2 000 000	600 000	800 000	1 000 000	1 200 000	1 400 000
2 500 000	750 000	1 000 000	1 250 000	1 500 000	1 750 000
3 000 000	900 000	1 200 000	1 500 000	1 800 000	2 100 000
3 500 000	1 050 000	1 400 000	1 750 000	2 100 000	2 450 000
4 000 000	1 200 000	1 600 000	2 000 000	2 400 000	2 800 000
4 500 000	1 350 000	1 800 000	2 250 000	2 700 000	3 150 000

Notes

- a) Les prestations annuelles payables à la retraite qui figurent dans le tableau ci-dessus comprennent les sommes payables par La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal et dans le cadre du régime de retraite à l'intention des cadres supérieurs ou du régime de retraite d'une filiale, ainsi que les CAR. Les prestations de retraite ne sont pas réduites par la rente maximale payable aux termes du Régime de rentes du Québec/Régime de pensions du Canada au moment pertinent.
- b) Les revenus moyens les plus élevés des membres de la haute direction visés sont définis plus haut.
- c) Voici les années de service décomptées projetées à la date normale de leur retraite aux fins des CAR : M. Comper, 40 ans; M^{me} Maidment, 30 ans (y compris 13 années de service antérieur qui seront reconnues sur une période équivalente d'emploi auprès de la Banque de Montréal), M. Bourdeau, 38 ans, M. Downe, 29 ans et M. Ouellette, 17 ans (y compris huit années de service antérieur auprès de Nesbitt Thomson et Burns Fry, qui seront reconnues sur une période équivalente d'emploi auprès de la Banque de Montréal).

D'après la rémunération actuelle, voici les prestations annuelles estimatives payables à l'âge normal de la retraite : M. Comper, 1 848 000 \$, M^{me} Maidment, 438 600 \$, M. Bourdeau, 686 000 \$, M. Downe, 565 300 \$ et M. Ouellette, 246 500 \$.

Information supplémentaire au sujet des prestations de retraite

La rubrique précédente sur les prestations de retraite des cadres supérieurs est conforme aux règlements en matière de divulgation actuellement en vigueur. Pour plus de transparence et pour présenter l'information de façon plus claire pour les actionnaires, nous avons indiqué dans les tableaux ci-après la charge liée aux prestations de retraite de la Banque à l'égard de chacun des membres de la haute direction visés.

Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour l'exercice 2005

Les sommes indiquées dans le tableau ci-après représentent la charge liée aux prestations de retraite relative au service de 2005 pour chacun des membres de la haute direction visés, notamment l'incidence des différences entre la rémunération réellement versée en 2005 et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice.

Nom	Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération au cours de l'exercice 2005
F.A. Comper	897 200 \$
K.E. Maidment	371 800 \$ a)
Y.J.P. Bourdeau	175 600 \$
W.A. Downe	237 000 \$
G.G. Ouellette	359 400 \$

- a) Comprend une somme liée à la hausse de 50 000 \$ du salaire versé à M^{me} Maidment, dans le cadre de l'expansion, à compter de 2005, de ses responsabilités, qui comprennent maintenant la gestion des risques.

Exercice 2005 : variations de l'obligation au titre des prestations constituées

On calcule l'obligation au titre des prestations constituées à l'aide de la méthode prescrite par l'Institut Canadien des Comptables Agréés, en se fondant sur la meilleure estimation que fait la direction des événements futurs qui touchent les charges liées aux prestations de retraite, y compris des hypothèses quant aux rajustements de salaire futurs et aux primes du RICT. Les variations de l'obligation au titre des prestations constituées pour les membres de la haute direction visés sont résumées dans le tableau suivant. Ces variations comprennent la charge pour l'exercice 2005 attribuée au service et à la rémunération des cadres supérieurs indiquée dans le tableau précédent de même que les augmentations normales de l'obligation au titre des prestations découlant de l'évaluation annuelle des régimes de retraite de la Banque, qui comprend tous les employés participants.

Nom	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2004 2)	Variation de l'obligation au titre des prestations constituées en 2005 2)3)	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2005 2)	Années de service décomptées au 31 octobre 2005
	(a)	(b)	(c) = (a) + (b)	
F.A. Comper	19 610 600 \$	4 393 800 \$	24 004 400 \$	38
K.E. Maidment	923 600 \$	709 700 \$	1 633 300 \$	10
Y.J.P. Bourdeau	5 620 100 \$	1 307 300 \$	6 927 400 \$	33
W.A. Downe	4 794 800 \$	712 600 \$	5 507 400 \$	22
G.G. Ouellette	1 864 300 \$	742 100 \$	2 606 400 \$	13

Notes

- 1) Les augmentations normales comprennent l'intérêt couru sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice, les cotisations versées par les employés au régime de retraite, les fluctuations des taux d'intérêt hypothétiques à la suite des variations des rendements des obligations à long terme et les fluctuations des taux de change.
- 2) Pour calculer les sommes indiquées, on a recours à des hypothèses et à des méthodes actuarielles qui sont conformes à celles que l'on utilise pour calculer l'obligation au titre des prestations constituées et la charge annuelle indiquées dans les états financiers consolidés de 2004 et de 2005 de la Banque. Étant donné que les hypothèses constituent les meilleures estimations de la Banque relativement à des événements futurs, les valeurs figurant dans le tableau ci-dessus pourraient ne pas être directement comparables aux estimations similaires d'obligations au titre des prestations de retraite divulguées par d'autres sociétés.
- 3) Il n'est pas tenu compte dans la variation de l'obligation au titre des prestations constituées pour 2005 de l'incidence du rendement du capital investi sur l'actif du régime de retraite de la Banque.

Contrats de travail

Les CAR conclus entre la Banque de Montréal et les membres de la haute direction visés prévoient également les modalités et conditions applicables et les autres formes de rémunération payables en cas de congédiement sans motif sérieux ou de cessation d'emploi en raison d'un changement de contrôle. Il n'y a autrement pas de contrat de travail en place pour les membres de la haute direction visés.

Changement de contrôle et congédiement sans motif sérieux

Les CAR prévoient que si un membre de la haute direction visé quitte la Banque dans les deux années qui suivent un changement de contrôle parce que ses responsabilités ont changé de façon importante, il est réputé avoir été congédié sans motif sérieux par la Banque. De plus, les CAR stipulent que si la Banque congédie un membre de la haute direction visé sans motif sérieux avant la date normale de sa retraite, celui-ci a droit à une indemnité de cessation d'emploi payable en un versement forfaitaire majoré, s'il a 50 ans ou plus (ou plus tôt si le congédiement survient par suite d'un changement de contrôle), d'une allocation de retraite payable à l'âge normal de la retraite et correspondant à un pourcentage des revenus moyens les plus élevés (tel que ce terme est défini à la colonne « Retraite à la date normale » du tableau figurant à la page 30 de la rubrique « Conventions d'allocations de retraite ») selon son âge au moment du congédiement. Le membre de la haute direction visé peut également choisir de recevoir une allocation réduite à compter de la dernière des dates suivantes à survenir : la date de son congédiement ou la date à laquelle il atteint l'âge de 50 ans. Le tableau suivant indique l'indemnité de cessation d'emploi payable en un versement forfaitaire et la fourchette du pourcentage des revenus moyens les plus élevés payable, compte tenu de l'âge et des années de service respectifs de chaque membre de la haute direction visé au 31 octobre 2005. Le pourcentage moins élevé représente l'allocation qui serait payable si le membre de la haute direction visé choisissait de commencer à recevoir l'allocation réduite à compter de la dernière des dates suivantes à survenir : la date de son congédiement ou la date à laquelle il atteint l'âge de 50 ans, et le pourcentage plus élevé représente l'allocation payable à compter de l'âge normal de la retraite du membre de la haute direction visé. Si M. Comper ou M. Bourdeau sont congédiés sans motif sérieux par la Banque, ils peuvent choisir de recevoir une allocation de retraite anticipée tel qu'il est énoncé à la page 30 plutôt que les allocations décrites dans le tableau suivant.

Nom	Fourchette du pourcentage des revenus moyens les plus élevés payable	Indemnité de cessation d'emploi payable en un versement forfaitaire
F.A. Comper	De 54 % à 60 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois et demie la somme du salaire annuel et du tiers du total des primes de rendement à court terme des trois années où elles ont été les plus élevées
K.E. Maidment	De 22 % à 39 % des revenus moyens les plus élevés a)	Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime de rendement à court terme moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées
Y.J.P. Bourdeau	De 33 % à 45 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois la somme du salaire annuel et du tiers du total des primes de rendement à court terme des trois années où elles ont été les plus élevées
W.A. Downe	De 36 % à 49 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime de rendement à court terme moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées
G.G. Ouellette	De 32 % à 34 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime de rendement à court terme moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées

a) En cas de changement de contrôle et de congédiement avant l'âge de 50 ans, le montant de l'allocation payable à M^{me} Maidment comprend la reconnaissance de toutes ses années de service antérieur auprès de son employeur antérieur. Ce montant serait réduit du montant de toute rente que M^{me} Maidment aurait le droit de recevoir dans le cadre du régime de retraite de son ancien employeur.

S'ils sont congédiés à l'âge de 50 ans ou à un âge plus avancé, tous les membres de la haute direction visés ont également droit à tout autre montant ou avantage social, notamment la protection d'assurance-maladie et d'assurance dentaire, auxquels ils auraient autrement droit aux termes des programmes de rémunération et d'avantages sociaux de la Banque offerts à tous les employés retraités.

Renseignements supplémentaires : sommaire de la rémunération totale des membres de la haute direction visés

Même si les renseignements figurant dans les tableaux suivants sont présentés aux pages précédentes de la façon requise ou suggérée, nous les avons regroupés dans un seul et même tableau pour plus de clarté pour les actionnaires.

Lorsqu'il évalue la rémunération des membres de la haute direction visés, le comité tient compte de la médiane de la rémunération versée par le groupe de référence, qui comprend les personnes occupant des postes comparables au sein des quatre autres grandes banques canadiennes, du rendement absolu et relatif de la Banque et du rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé. Pour fixer la rémunération payable en 2005, le comité a étudié attentivement tous les aspects de la rémunération, y compris les valeurs et les coûts liés aux prestations de retraite.

F.A. Comper Président et chef de la direction

	2005	2004	2003
Rémunération en espèces			
Salaire	1 000 000 \$	1 000 000 \$	1 000 000 \$
Prime	1 700 000	2 000 000	2 000 000
Rémunération totale en espèces	2 700 000 \$	3 000 000 \$	3 000 000 \$
Rémunération à base d'actions			
Prime de rendement à moyen terme a)	2 700 000 \$	2 800 000 \$	2 800 000 \$
Options d'achat d'actions b)	2 700 000	2 700 000	2 700 000
Rémunération totale à base d'actions	5 400 000 \$	5 500 000 \$	5 500 000 \$
Rémunération directe totale	8 100 000 \$	8 500 000 \$	8 500 000 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération c)			
	897 200 \$	1 204 800 \$	1 046 100 \$
Total	8 997 200 \$	9 704 800 \$	9 546 100 \$

Notes

- a) Régime d'incitation à moyen terme : droits à la valeur d'actions liés au rendement (droits). Les sommes indiquées représentent la valeur des droits attribués en décembre de chaque année. À compter de 2004, le nombre de droits reflète les réalisations en matière d'amélioration de la productivité. La valeur initiale de chaque droit est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les jours de bourse compris dans la période de 90 jours civils précédant la date d'attribution. Des droits supplémentaires sont automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque. Chaque droit est acquis à la fin d'une période de rendement de trois ans et sa valeur est versée à ce moment-là. La valeur versée est fonction du cours des actions à ce moment-là et peut être augmentée d'au plus 50 % ou ramenée à 0 % d'après le rendement total annualisé pour les actionnaires de la Banque durant la période de trois ans par rapport à celui du groupe de référence canadien de la Banque.
- b) Ces sommes représentent la valeur de rémunération du nombre d'options attribuées tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 27. Cette valeur de rémunération repose sur une méthodologie qui tient compte, notamment, de la durée intégrale de l'option, soit 10 ans. Voici les prix d'exercice des options d'achat d'actions : options de 2005, 62,99 \$; options de 2004, 56,60 \$; options de 2003, 53,93 \$. L'exercice des options d'achat d'actions est assujéti aux deux conditions suivantes : 1) les options doivent être acquises (les options de la Banque sont acquises par tranche de 25 % par année sur une période de quatre ans), et 2) une partie des options ne peuvent être exercées que si le cours des actions ordinaires atteint ou dépasse des niveaux prescrits; si ces seuils ne sont pas atteints, les options expirent et n'ont aucune valeur. En ce qui concerne les membres du CPCG, 33 % de ces options d'achat d'actions ne sont assujétiées qu'à une période d'acquisition normale, 33 % ne peuvent être exercées qu'une fois que le cours des actions ordinaires de la Banque a augmenté de plus de 50 % et 34 % ne peuvent être exercées qu'une fois que le cours des actions ordinaires de la Banque a augmenté de plus de 100 %.

- c) La charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération représente la charge liée aux prestations de retraite projetées pour l'année de service décomptée, y compris l'incidence des différences entre la rémunération réellement versée durant l'exercice et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice.

K.E. Maidment Première vice-présidente à la direction et chef des finances

	2005	2004	2003
Rémunération en espèces			
Salaire	518 867 \$	493 867 \$	452 200 \$
Prime	950 000	950 000	625 000
Rémunération totale en espèces	1 468 867 \$	1 443 867 \$	1 077 200 \$
Rémunération à base d'actions			
Prime de rendement à moyen terme a)	700 000 \$	625 000 \$	725 000 \$
Options d'achat d'actions b)	800 000	775 000	760 000
Rémunération totale à base d'actions	1 500 000 \$	1 400 000 \$	1 485 000 \$
Rémunération directe totale	2 968 867 \$	2 843 867 \$	2 562 200 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération c)			
	371 800 \$	193 900 \$	226 500 \$
Total	3 340 667 \$	3 037 767 \$	2 788 700 \$

Notes

- a) Régime d'incitation à moyen terme : droits à la valeur d'actions liés au rendement (droits). Les sommes indiquées représentent la valeur des droits attribués en décembre de chaque année. À compter de 2004, le nombre de droits reflète les réalisations en matière d'amélioration de la productivité. La valeur initiale de chaque droit est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les jours de bourse compris dans la période de 90 jours civils précédant la date d'attribution. Des droits supplémentaires sont automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque. Chaque droit est acquis à la fin d'une période de rendement de trois ans et sa valeur est versée à ce moment-là. La valeur versée est fonction du cours des actions à ce moment-là et peut être augmentée d'au plus 50 % ou ramenée à 0 % d'après le rendement total annualisé pour les actionnaires de la Banque durant la période de trois ans par rapport à celui du groupe de référence canadien de la Banque.
- b) Ces sommes représentent la valeur de rémunération du nombre d'options attribuées tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 27. Cette valeur de rémunération repose sur une méthodologie qui tient compte, notamment, de la durée intégrale de l'option, soit 10 ans. Voici les prix d'exercice des options d'achat d'actions : options de 2005, 62,99 \$; options de 2004, 56,60 \$; options de 2003, 53,93 \$. L'exercice des options d'achat d'actions est assujéti aux deux conditions suivantes : 1) les options doivent être acquises (les options de la Banque sont acquises par tranche de 25 % par année sur une période de quatre ans), et 2) une partie des options ne peuvent être exercées que si le cours des actions ordinaires atteint ou dépasse des niveaux prescrits; si ces seuils ne sont pas atteints, les options expirent et n'ont aucune valeur. En ce qui concerne les membres du CPCG, 33 % de ces options d'achat d'actions ne sont assujétiées qu'à une période d'acquisition normale, 33 % ne peuvent être exercées qu'une fois que le cours des actions ordinaires de la Banque a augmenté de plus de 50 % et 34 % ne peuvent être exercées qu'une fois que le cours des actions ordinaires de la Banque a augmenté de plus de 100 %.
- c) La charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération représente la charge liée aux prestations de retraite projetées pour l'année de service décomptée, y compris l'incidence des différences entre la rémunération réellement versée durant l'exercice et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice.

Y.J.P. Bourdeau
Président et chef de l'exploitation
BMO Nesbitt Burns

	2005	2004	2003
Rémunération en espèces			
Salaire	300 000 \$	300 000 \$	300 000 \$
Prime	2 800 000	2 900 000	2 000 000
Rémunération totale en espèces	3 100 000 \$	3 200 000 \$	2 300 000 \$
Rémunération à base d'actions			
Prime de rendement à moyen terme a)	2 100 000 \$	2 200 000 \$	2 200 000 \$
Options d'achat d'actions b)	300 000	300 000	300 000
Rémunération totale à base d'actions	2 400 000 \$	2 500 000 \$	2 500 000 \$
Rémunération directe totale	5 500 000 \$	5 700 000 \$	4 800 000 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération c)	175 600 \$	159 700 \$	144 600 \$
Total	5 675 600 \$	5 859 700 \$	4 944 600 \$

Notes

- a) Régime d'incitation à moyen terme : les sommes indiquées comprennent des droits à la valeur d'actions liés au rendement (droits) attribués dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs de la Banque et des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAR) attribués dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme à l'intention du groupe Services d'investissement, et représentent la valeur totale des droits et des DVAR attribués en décembre de chaque année. La valeur initiale de chacun des droits est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les jours de bourse compris dans la période de 90 jours civils précédant la date d'attribution. Des droits supplémentaires sont automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires. Chaque droit est acquis à la fin d'une période de rendement de 3 ans et sa valeur est versée à ce moment-là. La valeur versée est fonction du cours des actions à ce moment-là et peut être augmentée d'au plus 50 % ou ramenée à 0 % d'après le rendement total annualisé pour les actionnaires de la Banque durant la période de 3 ans par rapport à celui du groupe de référence canadien de la Banque. La valeur initiale de chacun des DVAR en 2005 est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de 10 jours de bourse terminée le 1^{er} décembre 2005. Dans le cas des DVAR attribués au cours de chacune des années civiles 2004 et 2003, la valeur initiale est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution pertinente. À compter de 2004, le nombre de DVAR attribués reflète les réalisations en matière d'amélioration de la productivité. Les DVAR sont acquis par tranche d'un tiers et leur valeur est versée par tranche d'un tiers chaque année ou en un versement forfaitaire à la fin de la période de 3 ans. Des DVAR supplémentaires sont automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires. La valeur versée des droits et DVAR est fonction du cours moyen de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les 10 jours de bourse terminés le 1^{er} décembre de l'année pertinente.
- b) Ces sommes représentent la valeur de rémunération du nombre d'options attribuées tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 27. Cette valeur de rémunération repose sur une méthodologie qui tient compte, notamment, de la durée intégrale de l'option, soit 10 ans. Voici les prix d'exercice des options d'achat d'actions : options de 2005, 62,99 \$; options de 2004, 56,60 \$; options de 2003, 53,93 \$. L'exercice des options d'achat d'actions est assujéti aux deux conditions suivantes : 1) les options doivent être acquises (les options de la Banque sont acquises par tranche de 25 % par année sur une période de quatre ans), et 2) une partie des options ne peuvent être exercées que si le cours des actions ordinaires atteint ou dépasse des niveaux prescrits; si ces seuils ne sont pas atteints, les options expirent et n'ont aucune valeur. En ce qui concerne les membres du CDCG, 33 % de ces options d'achat d'actions ne sont assujétiées qu'à une période d'acquisition normale, 33 % ne peuvent être exercées qu'une fois que le cours des actions ordinaires de la Banque a augmenté de plus de 50 % et 34 % ne peuvent être exercées qu'une fois que le cours des actions ordinaires de la Banque a augmenté de plus de 100 %.
- c) La charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération représente la charge liée aux prestations de retraite projetées pour l'année de service décomptée, y compris l'incidence des différences entre la rémunération réellement versée durant l'exercice et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice.

W.A. Downe
Président du Conseil délégué, BMO Groupe financier
et chef de la direction, BMO Nesbitt Burns

	2005	2004	2003
Rémunération en espèces			
Salaire	550 000 \$	550 000 \$	550 000 \$
Prime	2 300 000	2 850 000	2 250 000
Rémunération totale en espèces	2 850 000 \$	3 400 000 \$	2 800 000 \$
Rémunération à base d'actions			
Prime de rendement à moyen terme a)	1 400 000 \$	1 400 000 \$	1 400 000 \$
Options d'achat d'actions b)	650 000	550 000	550 000
Rémunération totale à base d'actions	2 050 000 \$	1 950 000 \$	1 950 000 \$
Rémunération directe totale	4 900 000 \$	5 350 000 \$	4 750 000 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération c) d)	193 400 \$	55 700 \$	71 200 \$
Total	5 093 400 \$	5 405 700 \$	4 821 200 \$

Notes

- a) Régime d'incitation à moyen terme : les sommes indiquées comprennent des droits à la valeur d'actions liés au rendement (droits) attribués dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs de la Banque et des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (DVAR) attribués dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme à l'intention du groupe Services d'investissement, et représentent la valeur totale des droits et des DVAR attribués en décembre de chaque année. La valeur initiale de chacun des droits est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les jours de bourse compris dans la période de 90 jours civils précédant la date d'attribution. Des droits supplémentaires sont automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires. Chaque droit est acquis à la fin d'une période de rendement de 3 ans et sa valeur est versée à ce moment-là. La valeur versée est fonction du cours des actions à ce moment-là et peut être augmentée d'au plus 50 % ou ramenée à 0 % d'après le rendement total annualisé pour les actionnaires de la Banque durant la période de 3 ans par rapport à celui du groupe de référence canadien de la Banque. La valeur initiale de chacun des DVAR en 2005 est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de 10 jours de bourse terminée le 1^{er} décembre 2005. Dans le cas des DVAR attribués au cours de chacune des années civiles 2004 et 2003, la valeur initiale est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution pertinente. À compter de 2004, le nombre de DVAR attribués reflète les réalisations en matière d'amélioration de la productivité. Les DVAR sont acquis par tranche d'un tiers et leur valeur est versée par tranche d'un tiers chaque année ou en un versement forfaitaire à la fin de la période de 3 ans. Des DVAR supplémentaires sont automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires. La valeur versée des droits et DVAR est fonction du cours moyen de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les 10 jours de bourse terminés le 1^{er} décembre de l'année pertinente.
- b) Ces sommes représentent la valeur de rémunération du nombre d'options attribuées tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 27. Cette valeur de rémunération repose sur une méthodologie qui tient compte, notamment, de la durée intégrale de l'option, soit 10 ans. Voici les prix d'exercice des options d'achat d'actions : options de 2005, 62,99 \$; options de 2004, 56,60 \$; options de 2003, 53,93 \$. L'exercice des options d'achat d'actions est assujéti aux deux conditions suivantes : 1) les options doivent être acquises (les options de la Banque sont acquises par tranche de 25 % par année sur une période de quatre ans), et 2) une partie des options ne peuvent être exercées que si le cours des actions ordinaires atteint ou dépasse des niveaux prescrits; si ces seuils ne sont pas atteints, les options expirent et n'ont aucune valeur. En ce qui concerne les membres du CDCG, 33 % de ces options d'achat d'actions ne sont assujétiées qu'à une période d'acquisition normale, 33 % ne peuvent être exercées qu'une fois que le cours des actions ordinaires de la Banque a augmenté de plus de 50 % et 34 % ne peuvent être exercées qu'une fois que le cours des actions ordinaires de la Banque a augmenté de plus de 100 %.
- c) La charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération représente la charge liée aux prestations de retraite projetées pour l'année de service décomptée, y compris l'incidence des différences entre la rémunération réellement versée durant l'exercice et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice.
- d) Ces montants ont été convertis à partir de dollars canadiens.

G.G. Ouellette
Président et chef de la direction
Groupe Gestion privée

	2005	2004	2003
Rémunération en espèces			
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	500 000 \$
Prime	1 900 000	1 800 000	900 000
Rémunération totale en espèces	2 400 000 \$	2 300 000 \$	1 400 000 \$
Rémunération à base d'actions			
Prime de rendement à moyen terme a)	750 000 \$	800 000 \$	900 000 \$
Options d'achat d'actions b)	850 000	900 000	1 500 000
Rémunération totale à base d'actions	1 600 000 \$	1 700 000 \$	2 400 000 \$
Rémunération directe totale	4 000 000 \$	4 000 000 \$	3 800 000 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération c)	359 400 \$	282 600 \$	275 900 \$
Total	4 359 400 \$	4 282 600 \$	4 075 900 \$

Notes

- a) Régime d'incitation à moyen terme : droits à la valeur d'actions liés au rendement (droits). Les sommes indiquées représentent la valeur des droits attribués en décembre de chaque année. À compter de 2004, le nombre de droits reflète les réalisations en matière d'amélioration de la productivité. La valeur initiale de chaque droit est fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour les jours de bourse compris dans la période de 90 jours civils précédant la date d'attribution. Des droits supplémentaires sont automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes versés à l'égard des actions ordinaires de la Banque. Chaque droit est acquis à la fin d'une période de rendement de trois ans et sa valeur est versée à ce moment-là. La valeur versée est fonction du cours des actions à ce moment-là et peut être augmentée d'au plus 50 % ou ramenée à 0 % d'après le rendement total annualisé pour les actionnaires de la Banque durant la période de trois ans par rapport à celui du groupe de référence canadien de la Banque.
- b) Ces sommes représentent la valeur de rémunération du nombre d'options attribuées tel qu'il est indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 27. Cette valeur de rémunération repose sur une méthodologie qui tient compte, notamment, de la durée intégrale de l'option, soit 10 ans. Voici les prix d'exercice des options d'achat d'actions : options de 2005, 62,99 \$; options de 2004, 56,60 \$; options de 2003, 53,93 \$. L'exercice des options d'achat d'actions est assujéti aux deux conditions suivantes : 1) les options doivent être acquises (les options de la Banque sont acquises par tranche de 25 % par année sur une période de quatre ans), et 2) une partie des options ne peuvent être exercées que si le cours des actions ordinaires atteint ou dépasse des niveaux prescrits; si ces seuils ne sont pas atteints, les options expirent et n'ont aucune valeur. En ce qui concerne les membres du CPG, 33 % de ces options d'achat d'actions ne sont assujéties qu'à une période d'acquisition normale, 33 % ne peuvent être exercées qu'une fois que le cours des actions ordinaires de la Banque a augmenté de plus de 50 % et 34 % ne peuvent être exercées qu'une fois que le cours des actions ordinaires de la Banque a augmenté de plus de 100 %.
- c) La charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération représente la charge liée aux prestations de retraite projetées pour l'année de service décomptée, y compris l'incidence des différences entre la rémunération réellement versée durant l'exercice et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice.

Programme de rémunération à base d'actions

Le régime d'options d'achat d'actions et le régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants de la Banque sont les seuls programmes de rémunération aux termes desquels l'émission de titres de participation de la Banque a été approuvée. Les actionnaires ont approuvé pour la première fois le régime d'options d'achat d'actions en 1995 et, au cours de notre assemblée annuelle tenue le 25 février 2003, ils ont approuvé une modification visant à augmenter le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime. Même si des options sont en cours aux termes du régime d'options des administrateurs non-dirigeants, que les actionnaires ont approuvé à l'assemblée annuelle de la Banque tenue le 25 février 2002, les actionnaires ont adopté à l'assemblée annuelle de la Banque tenue le 24 février 2004 une résolution mettant fin à l'attribution d'options aux administrateurs aux termes de ce régime à compter du 1^{er} novembre 2003, tel qu'il est énoncé à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants » à la page 36.

Le tableau suivant indique, au 31 octobre 2005, le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises à l'exercice des options en cours aux termes du régime d'options d'achat d'actions et du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants, de même que le nombre d'actions ordinaires qui demeurent disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Étant donné que des options ne peuvent plus être émises en faveur des administrateurs aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants, le tableau ne comprend pas les actions ordinaires qui demeurent disponibles aux fins d'émission aux termes de ce régime.

Régime d'options d'achat d'actions

Catégorie de régime	Nombre de titres pouvant être émis à l'exercice des options, bons de souscription et droits en cours a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons de souscription et droits de souscription en cours	Nombre de titres demeurant disponibles aux fins d'émission future aux termes des programmes de rémunération à base d'actions (sauf les titres indiqués à la colonne a))
Programmes de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs de titres	26 919 349	31,013 \$	3 397 576
Programmes de rémunération à base d'actions non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	26 919 349	31,013 \$	3 397 576

Des options peuvent être attribuées aux employés de la Banque et des membres de son groupe que le comité peut de temps à autre désigner. Un maximum de 59 200 000 actions ordinaires de la Banque, soit 11,8 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation au 31 octobre 2005, peuvent être émises aux termes du régime. Au 31 octobre 2005, 26 772 349 actions ordinaires, soit 5,4 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation, étaient réservées

aux fins d'émission à l'exercice des options en cours aux termes du régime et 3 397 576 actions ordinaires, soit 0,68 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation, demeuraient disponibles aux fins d'émission aux termes du régime. Aux termes du régime, le nombre maximum d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission à l'exercice des options à un participant ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires de la Banque alors émises et en circulation. En outre, le nombre maximum d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission à tout moment ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation. De plus, le comité a établi une ligne directrice limitant le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission, majoré de toutes les options en cours qui n'ont pas encore été exercées, à 9,5 % ou moins du nombre total d'actions ordinaires de la Banque émises et en circulation. Il n'existe aucune restriction quant au nombre d'options pouvant être attribuées aux initiés aux termes du régime, sous réserve des limites qui précèdent.

Les options attribuées aux termes du régime ont une durée de 10 ans et un prix d'exercice égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque le jour de bourse précédant la date d'attribution. Les participants au régime ne peuvent transférer ou céder les options qu'ils détiennent que par testament ou aux termes des lois successorales. Le régime a été modifié en 2005 (se reporter au paragraphe 3.3 du rapport sur la rémunération des cadres supérieurs, « Régime d'options d'achat d'actions : Options assujetties à la condition relative au cours à la retraite »). Le comité a apporté cette modification sans l'approbation des actionnaires conformément aux dispositions relatives aux modifications prévues par le régime.

Des droits à la plus-value d'actions (DPVA) peuvent également être attribués aux termes du régime s'il n'est pas pratique ni avantageux d'attribuer des options aux cadres supérieurs. Les DPVA sont attribués selon les mêmes modalités que les options et, à l'exercice, un porteur recevra en contrepartie de chaque DPVA, au lieu d'une action ordinaire de la Banque, un paiement en espèces égal au montant de l'excédent du cours moyen pondéré d'une action ordinaire de la Banque à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant la date d'exercice sur le prix d'exercice du DPVA. Des DPVA peuvent également être attribués parallèlement aux options de sorte que le participant peut exercer, à son gré, l'option ou le DPVA attribué parallèlement (mais non les deux), et l'exercice de l'un de ces titres annule un nombre correspondant de l'autre titre.

Vous trouverez une description de l'acquisition des options attribuées aux termes du régime et des seuils de cours que les actions ordinaires de la Banque doivent atteindre avant qu'une option puisse être exercée à la rubrique « Options d'achat d'actions » à la page 24.

Aux termes du régime, les options expirent à la première des dates suivantes à survenir : (i) le cinquième anniversaire de la date de retraite d'un participant, (ii) le troisième anniversaire de la date de cessation d'emploi à temps plein d'un participant en raison d'une invalidité ou d'un décès ou (iii) le dixième anniversaire de la date d'attribution. Le participant perd les options qui lui ont été attribuées s'il démissionne ou s'il est congédié pour un motif sérieux. Si un participant est congédié sans motif sérieux, il peut exercer ses options en cours pouvant être exercées dans les 90 jours suivant son congédiement, sinon il les perdra.

Le Conseil d'administration de la Banque ou le comité, sous réserve de toute approbation requise des autorités de réglementation ou des actionnaires, est habilité aux termes du régime à modifier ou résilier le régime à tout moment; toutefois, une telle modification ou résiliation ne peut diminuer la valeur des droits accumulés en faveur d'un participant avant la date de cette modification ou résiliation.

Les cadres supérieurs, sauf les membres du CDCG, peuvent ouvrir un compte auprès de BMO Ligne d'actions (BL) pour faciliter l'exercice de leurs options. Lorsque l'option est exercée, le compte est débité du montant du prix d'exercice et, dans la mesure où le montant débité dépasse les fonds disponibles dans le compte, le cadre supérieur se voit facturer un intérêt au taux facturé aux clients pour les achats de titres sur marge. Lorsque le cadre supérieur choisit de vendre la totalité ou une partie des actions ordinaires émises au moment de l'exercice des options, BL conserve une partie du produit de la vente pour couvrir le prix d'exercice, les commissions et les taxes et impôts applicables, de même que l'intérêt couru. Le cadre supérieur qui choisit de conserver les actions ordinaires émises au moment de l'exercice des options doit payer le prix d'exercice, les commissions et les taxes et impôts applicables, de même que l'intérêt couru.

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

Des options permettant d'acheter au total 147 000 actions ordinaires, soit 0,03 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation au 31 octobre 2005, ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants. Ces options ont une durée de 10 ans et un prix d'exercice égal au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque le jour de bourse précédant la date d'attribution. Comme nous l'avons indiqué plus haut, aucune autre option ne peut être attribuée aux termes de ce régime.

Les options sont acquises par tranche de 25 % par année sur une période de quatre ans à partir de la date d'attribution. Sauf dans le cas des administrateurs qui ont atteint 62 ans au moment de l'attribution, la moitié des options attribuées à chaque administrateur ne peuvent être exercées tant que le cours des actions ordinaires de la Banque ne s'est pas apprécié de 50 % depuis la date d'attribution. Si ce seuil n'est pas atteint, les options expirent et perdent toute valeur. Un participant ne peut transférer ou céder les options qui lui ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants que par testament ou aux termes des lois successorales.

Dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants, les options expirent à la première des dates suivantes à survenir : (i) le cinquième anniversaire de la date à laquelle le participant a cessé d'être un administrateur, (ii) le troisième anniversaire de la date à laquelle le participant a cessé d'être un administrateur en raison de son décès ou d'une invalidité ou (iii) la date d'expiration de l'option.

Le Conseil d'administration de la Banque, sous réserve de toute approbation requise des autorités de réglementation ou des actionnaires, est habilité aux termes du régime à modifier ou à résilier le régime à tout moment; toutefois, une telle modification ou résiliation ne peut diminuer la valeur des droits accumulés en faveur d'un participant avant la date de la modification ou de la résiliation.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

À la connaissance de la Banque, au 28 décembre 2005, les administrateurs, membres de la haute direction, employés, anciens administrateurs, anciens membres de la haute direction ou anciens employés de la Banque et de ses filiales ne devaient aucune somme à la Banque ou à ses filiales relativement à l'achat de titres de la Banque ou de ses filiales et ces personnes ne devaient à une autre entité aucune somme qui faisait l'objet d'une garantie, d'une convention de soutien, d'une lettre de crédit ou d'une autre convention ou d'un autre engagement similaire fourni par la Banque ou ses filiales. En outre, la Banque ne consent pas de prêts personnels à ses administrateurs et aux membres de sa haute direction, au sens donné aux termes « *directors* » et « *executive officers* » dans la *Sarbanes-Oxley Act* des États-Unis, sauf en se conformant à cette loi.

Encours total des prêts

Le tableau suivant indique, au 28 décembre 2005, l'encours total des prêts que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, membres de la haute direction, employés, anciens administrateurs, anciens membres de la haute direction et anciens employés de la Banque et de ses filiales, à l'exclusion des prêts de caractère courant, au sens donné à cette expression dans les lois sur les valeurs mobilières canadiennes.

Type	Dû à la Banque ou à ses filiales (\$)
Autre	322 129 929

Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Le tableau suivant indique, au 28 décembre 2005, l'encours des prêts que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction de la Banque, à l'exclusion des prêts de caractère courant.

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou de la filiale	Encours le plus élevé au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2005 (\$)	Encours au 28 décembre 2005 (\$)
Y.J.P. Bourdeau Président et chef de l'exploitation BMO Nesbitt Burns	Banque/prêteur	148 102 US	114 434 US
F.D. Techar Président et chef de la direction Harris Bankcorp, Inc.	Harris Bank/prêteur	1 552 760 US	1 293 839 US

Notes

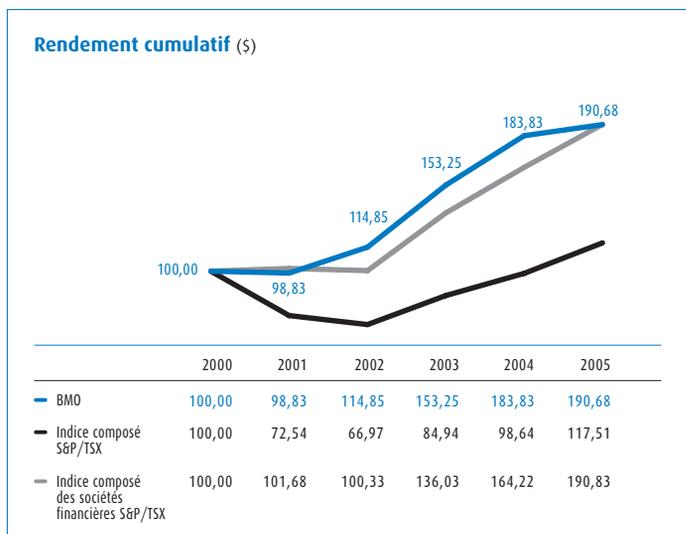
- La dette de M. Bourdeau représente les prêts visant à financer une partie de sa participation dans un fonds qui fait des placements privés sur la même base que la Banque et les entités de son groupe. Les prêts arrivent à échéance le 29 avril 2011 ou à la liquidation du fonds, si cette date est antérieure, et sont garantis par la participation de M. Bourdeau dans le fonds. Une partie de chaque prêt bénéficie d'un recours limité. L'intérêt sur les prêts court au taux d'intérêt fédéral à long terme applicable aux États-Unis au moment où le prêt est consenti. Ces prêts ont les mêmes modalités que celles des prêts qui sont consentis à certains autres employés de la Banque et des entités de son groupe qui participent au fonds.
- La dette de M. Techar représente un prêt hypothécaire pour un transfert initié par la Banque. Le prêt est assorti d'un taux de 4,625 %, sous réserve d'un rajustement du taux après 5 ans (soit en 2007) et chaque année par la suite.

Graphique de rendement

Le graphique suivant compare le rendement total cumulatif d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Banque le 31 octobre 2000 avec le rendement total cumulatif de deux indices de la Bourse de Toronto pour les cinq derniers exercices terminés.

Note

Il est supposé que les dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque sont réinvestis au cours de clôture à la date de versement des dividendes. Tous les indices S&P/TSX sont des indices de rendement global, c'est-à-dire qu'ils comprennent les dividendes réinvestis.



Assurance des administrateurs et des dirigeants

La Banque a souscrit à ses frais une police d'assurance intégrée qui expire le 31 octobre 2006 et qui comprend deux garanties d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. La première garantie procure une protection individuelle aux administrateurs et aux dirigeants lorsque leur responsabilité est engagée en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants de la Banque et de ses filiales. Cette garantie prévoit une limite de 300 millions de dollars par réclamation et une limite globale de 300 millions de dollars. Elle ne comporte aucune franchise.

La seconde garantie s'applique dans les cas où la Banque doit ou peut, selon la loi, verser une indemnité à un administrateur ou à un dirigeant. Le montant de l'indemnité est alors tiré de l'assurance, jusqu'à concurrence d'une limite nette de 200 millions de dollars par réclamation et d'une limite globale partagée de 200 millions de dollars. Cette garantie comporte une franchise de 50 millions de dollars.

Les primes que verse la Banque en paiement de la police d'assurance intégrée comprennent une somme d'environ 3 millions de dollars par année pour l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants.

Renseignements complémentaires

L'information financière sur la Banque figure dans les états financiers comparatifs de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005 de même que dans le rapport de gestion y afférent. Vous trouverez des renseignements complémentaires sur la Banque sur SEDAR, à l'adresse www.sedar.com.

Si vous souhaitez obtenir sans frais un exemplaire des documents suivants :

- a) la dernière notice annuelle de la Banque, ainsi que tous documents, ou les pages pertinentes de tous documents, intégrés par renvoi dans celle-ci;
- b) les états financiers comparatifs de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2005, ainsi que le rapport des vérificateurs y afférent et tous les états financiers intermédiaires de la Banque pour les périodes postérieures au 31 octobre 2005 et les rapports de gestion y afférents; et

c) la présente circulaire de sollicitation de procurations, veuillez transmettre votre demande à l'adresse suivante :

Banque de Montréal
Corporate Secretary's Department
21st Floor, 1 First Canadian Place
Toronto (Ontario) M5X 1A1

Télécopieur : (416) 867-6793 Téléphone : (416) 867-6785

Courriel : corp.secretary@bmo.com

Comment communiquer avec le Conseil d'administration

Les actionnaires, les employés et les autres parties intéressées peuvent communiquer directement avec le Conseil d'administration par l'entremise du président du Conseil en écrivant au :

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

Approbation des administrateurs

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

Le vice-président et secrétaire général,



Robert V. Horte
Le 12 janvier 2006

Annexe 1 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

Chez BMO Groupe financier, nous aspirons à maintenir des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise qui reflètent à la fois les exigences juridiques et réglementaires applicables et les meilleures pratiques émergentes. À titre d'émetteur assujéti canadien dont les titres sont inscrits à la cote de la Bourse de Toronto et de la Bourse de New York, nous avons en place des pratiques en matière de gouvernance d'entreprise qui respectent et dépassent même dans certains cas les règles applicables adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM), les règles applicables de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis et les dispositions de la *Sarbanes-Oxley Act*. En outre, même si nous ne sommes pas tenus de respecter un certain nombre des normes en matière de gouvernance d'entreprise de la Bourse de New York étant donné que nous ne sommes pas une société américaine, nos pratiques en matière de gouvernance respectent les normes de la Bourse de New York à tous égards importants, sauf un, tel qu'il est énoncé ci après à la rubrique « Respect des normes de la Bourse de New York ».

Bon nombre de modifications réglementaires ont pris effet au cours de la dernière année, notamment les politiques que les ACVM ont publiées sur les meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise de même que les modifications apportées aux règles des ACVM portant sur le comité de vérification. Nous avons modifié nos pratiques en matière de gouvernance au fur et à mesure que les règles et les meilleures pratiques ont évolué, et nous continuerons à suivre les modifications et à envisager des changements de nos pratiques en matière de gouvernance, s'il y a lieu.

Dans la présente annexe, nous faisons mention de documents et de renseignements disponibles sur notre site Web à l'adresse www.bmo.com/relationinvestisseurs. Les actionnaires peuvent également se procurer sur demande un exemplaire imprimé des renseignements disponibles sur le site Web auprès du secrétaire général à l'adresse indiquée à la page 39 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Conseil d'administration

Indépendance des administrateurs

Le Conseil a adopté des normes rigoureuses, pour déterminer si un administrateur est « indépendant » au sens des règles des ACVM et des normes de la Bourse de New York, et si chaque membre du comité de vérification respecte les critères canadiens et américains en matière d'indépendance applicables aux membres des comités de vérification de sociétés inscrites en bourse. En résumé, un administrateur est « indépendant » aux termes des normes de la Banque si le Conseil détermine qu'il n'a aucune relation importante avec la Banque, l'une de ses filiales ou les vérificateurs de ses actionnaires, directement ou indirectement, ou en tant qu'associé, qu'actionnaire ou que dirigeant d'une organisation qui a une relation avec la Banque. En outre, un administrateur n'est pas considéré comme « indépendant » s'il entretient certaines relations. Les normes d'indépendance pour les administrateurs de la Banque sont affichées sur notre site Web.

Le comité de régie et de mise en candidature et le Conseil d'administration participent à la détermination de l'indépendance des administrateurs et du lien avec la Banque à l'aide des renseignements concernant les liens personnels, d'affaires et autres des administrateurs avec la Banque, les entités de son groupe et les vérificateurs de ses actionnaires, recueillis par l'entremise de fiches biographiques, de rapports et de questionnaires remplis par les administrateurs. Il est également tenu compte de renseignements provenant des registres et des rapports de la Banque, ainsi que des renseignements sur les organisations au sein desquels les administrateurs jouent un rôle.

Le Conseil a déterminé que tous les candidats à l'élection aux postes d'administrateurs qui aura lieu le 2 mars 2006 sont

« indépendants » au sens des règles des ACVM et des lois et normes américaines et sont « non reliés » en vertu de la *Loi sur les banques*, sauf Tony Comper qui est président et chef de la direction de la Banque. Le Conseil a également déterminé que tous les membres du comité de vérification respectent les exigences canadiennes et américaines additionnelles en matière d'indépendance applicables aux membres des comités de vérification de sociétés inscrites en bourse. La Banque a conclu des conventions de prêt ou de services bancaires avec certains administrateurs et certaines organisations dont l'un ou l'autre des administrateurs est un dirigeant ou dans lesquelles il a une participation. Lors de la détermination de l'indépendance des administrateurs, on a tenu compte de ces conventions mais on ne les a pas jugées importantes, étant donné qu'elles respectent les paramètres et les limites prévus à cet égard par les normes sur l'indépendance des administrateurs adoptées par le Conseil.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur chaque candidat à un poste d'administrateur, y compris les autres conseils de sociétés inscrites en bourse auxquels il siège de même que son relevé des présences aux réunions du Conseil et de comités au cours de l'exercice 2005, aux pages 6 à 11 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Indépendance du président du Conseil

Le Conseil a scindé les fonctions de président du Conseil et de chef de la direction et a nommé M. Galloway à titre de président du Conseil avec prise d'effet le 1^{er} mai 2004. M. Galloway n'est pas et n'a jamais été membre de la haute direction de la Banque et le Conseil a établi qu'il est « indépendant ». Le Conseil a adopté une description des fonctions du président du Conseil indiquant ses responsabilités et fonctions. M. Galloway n'a été président du conseil d'aucune autre société inscrite en bourse.

Le président du Conseil voit à ce que le Conseil exerce ses activités indépendamment de la direction et à ce que les administrateurs puissent consulter un leader indépendant. Il gère les affaires du Conseil, s'assurant que celui-ci fonctionne efficacement et qu'il respecte ses obligations et responsabilités, et dirige le Conseil dans l'exécution de ses responsabilités envers les actionnaires. À chacune des réunions ordinaires prévues du Conseil, le président du Conseil préside une séance d'administrateurs « indépendants » à laquelle les administrateurs « non indépendants » et les membres de la direction n'assistent pas. Au cours de l'exercice 2005, le Conseil a tenu 10 séances de ce genre. En outre, le président du Conseil préside toute autre séance d'administrateurs « indépendants » à laquelle les administrateurs « non indépendants » et les membres de la direction n'assistent pas. Chaque comité du Conseil a également pour pratique de tenir de telles séances en l'absence des membres de la direction lors de chacune de

ses réunions. Les sujets abordés au cours de ces séances comprennent notamment la planification de la relève et la stratégie à cet égard. Les renseignements devant être transmis et les mesures prises à la suite des séances sont communiqués aux parties pertinentes, s'il y a lieu.

Taille du Conseil

À l'assemblée annuelle des actionnaires du 2 mars 2006, 15 administrateurs se porteront candidats à l'élection pour un mandat de un an. La taille du Conseil est réexaminée officiellement tous les ans par les membres du Conseil et de façon régulière par le comité de régie et de mise en candidature. Le Conseil est d'avis que sa composition actuelle lui procure le bassin de compétences étendues et variées dont il a besoin et que le nombre actuel d'administrateurs, de façon générale, favorise l'efficacité des prises de décision, permet de pourvoir en membres tous ses comités et répond aux besoins de planification de la relève.

Mandat du Conseil

Le Conseil, directement ou par l'entremise de ses comités, est chargé de gérer les activités et les affaires internes de la Banque, avec l'objectif d'accroître la valeur pour les actionnaires.

Le mandat du Conseil, dont le texte intégral se trouve à la page 45 de la présente circulaire de sollicitation de procurations, énonce les responsabilités du Conseil et fournit une description des caractéristiques personnelles et professionnelles de chaque administrateur de même que de leurs fonctions et responsabilités. Les *Lignes directrices d'approbation et de surveillance* du Conseil établissent clairement les fonctions et responsabilités du Conseil et celles des membres de la direction, et délimitent expressément la hiérarchie de responsabilité qui existe au sein de la Banque. Les lignes directrices précisent les questions exigeant l'approbation du Conseil et celles dont le Conseil doit être informé après qu'une mesure est prise par la direction. Le mandat du Conseil et les *Lignes directrices d'approbation et de surveillance* du Conseil donnent aux administrateurs et aux membres de la direction un aperçu des fonctions et des responsabilités de chacun d'entre eux.

Description des fonctions

Tel qu'il est énoncé ci-dessus, le mandat du Conseil et les *Lignes directrices d'approbation et de surveillance* du Conseil définissent précisément les fonctions et les responsabilités du Conseil et de la direction. En outre, le Conseil a adopté des descriptions des fonctions pour le président du Conseil et les présidents des comités, lesquelles sont affichées sur notre site Web.

La description des fonctions d'un président de comité énonce les responsabilités et les fonctions de chaque président de comité guidant le comité dans l'exécution de ses fonctions. La description des fonctions du président du Conseil est résumée à la page 40 de la présente circulaire de sollicitations de procurations, à la rubrique « Indépendance du président du Conseil ».

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres dresse et approuve la description des fonctions du chef de la direction en tenant compte des suggestions de celui-ci. En outre, le comité examine et approuve les objectifs généraux de la Banque et les objectifs que le chef de la direction doit atteindre chaque année. Selon la description des fonctions, le président et chef de la direction est chargé de définir, de communiquer et de mettre en œuvre la direction stratégique, les objectifs et les valeurs de base de la Banque dans le but d'optimiser la valeur pour les actionnaires. Il est également responsable envers le Conseil de formuler et d'exécuter des stratégies d'affaires, de superviser la structure et le cadre de la gouvernance d'entreprise de la Banque, d'établir et de maintenir un réseau de relations stratégiques avec des dirigeants d'entreprise, des représentants gouvernementaux

et des investisseurs, d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie en matière de ressources humaines qui vise à perfectionner les capacités de leadership et de créer une structure organisationnelle et une culture qui optimisent et soutiennent des niveaux élevés de rendement.

Le comité revoit et approuve les objectifs d'exploitation que le président et chef de la direction est chargé d'atteindre chaque année. De plus, le comité procède tous les ans à l'évaluation du rendement du président et chef de la direction par rapport à ces objectifs, et communique les résultats de son évaluation au Conseil.

Programme d'orientation et de formation permanente

Le comité de régie et de mise en candidature est chargé de fournir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs. Les nouveaux administrateurs reçoivent un Guide de l'administrateur, qui décrit en détail la structure organisationnelle de la Banque, la structure du Conseil et de ses comités, les fonctions pertinentes, les *Lignes directrices d'approbation et de surveillance* du Conseil, les exigences en matière de conformité applicables aux administrateurs, les politiques internes et les règlements administratifs, et qui renferme un glossaire des acronymes couramment utilisés, ainsi que les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions du Conseil des 12 mois précédents. Les nouveaux administrateurs rencontrent individuellement les chefs de chacune des entités d'exploitation principales de la Banque afin de se renseigner sur les diverses fonctions et activités de la Banque. Avant d'accepter de devenir membres du Conseil, les nouveaux administrateurs reçoivent une indication claire de leur charge de travail et du temps qu'ils devront y consacrer.

On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du Conseil et des comités en personne, mais ils peuvent y assister par téléphone dans certains cas. Les administrateurs doivent également se préparer adéquatement à chaque réunion afin de pouvoir participer activement aux délibérations et à la prise de décisions. Les administrateurs qui n'assistent pas à au moins 75 % de toutes les réunions du Conseil et des comités dont ils sont membres doivent remettre leur démission immédiatement après la fin de l'exercice aux fins d'examen par le Conseil.

Dans le cadre des réunions ordinaires du Conseil, des présentations portant sur divers aspects des activités de la Banque sont données aux administrateurs. En 2005, les administrateurs ont assisté à une réunion conjointe avec le conseil d'administration de la filiale Harris Financial Corp. de la Banque à Chicago pour parler des activités bancaires aux États-Unis. Ils ont également visité divers centres d'opérations américains. Des documents didactiques sur l'économie et d'autres sujets d'intérêt pour le secteur financier sont compris à l'occasion dans les documents fournis aux administrateurs avant les réunions. Les administrateurs reconnaissent leurs besoins en matière de formation permanente de diverses façons, notamment par l'entremise de discussions avec les membres de la direction et des réunions du Conseil et des comités. Le président du Conseil et les présidents des comités suggèrent également certaines lectures.

Code de conduite

Le Conseil a adopté notre code de conduite et d'éthique détaillé, *Principes fondamentaux*, qui fournit aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés un ensemble de règles sur leur conduite et sur leur prise de décisions dans le cadre de leurs fonctions. Le Conseil, par l'entremise de son comité de révision, examine l'application du code *Principes fondamentaux* de même que toute dispense d'application de celui-ci. En outre, le Conseil a adopté un code d'éthique pour le président et chef de la direction et pour les dirigeants de nos services des finances. Il incombe au comité de vérification de surveiller l'application de ce code d'éthique de même que les dispenses d'application

ou les modifications de celui-ci. Chaque année, les services du contentieux et de la conformité de la Banque examinent le code *Principes fondamentaux* afin de s'assurer qu'il respecte toutes les exigences juridiques et qu'il se rapproche des meilleures pratiques. Si des modifications sont nécessaires, ils font des recommandations au comité de révision et au Conseil pour fin d'approbation. Chaque année, chaque administrateur, chaque dirigeant et chaque employé doivent signer une attestation indiquant qu'ils ont lu et compris le code *Principes fondamentaux* et qu'ils l'ont respecté. Ces codes sont affichés sur notre site Web.

Le Conseil a également adopté des procédures de dénonciation qui permettent aux cadres et aux employés qui estiment qu'une violation du code *Principes fondamentaux* s'est produite de signaler la violation en question de façon confidentielle et anonyme. Ces procédures permettent également de signaler de façon confidentielle et anonyme les préoccupations ayant trait à des questions liées à la comptabilité, aux contrôles internes de la comptabilité ou à la vérification. On peut déposer les plaintes par courriel ou par téléphone par l'entremise de l'Ombudsman ou du Centre des ressources humaines, ou directement auprès du président du Conseil. Les plaintes reçues sont acheminées au chef du contentieux qui décide alors de quel comité du Conseil elles relèvent. Le chef du contentieux fait un compte rendu au Conseil chaque année des plaintes reçues aux termes des procédures de dénonciation. Le président du comité de vérification est également avisé lorsque les plaintes ont trait à la comptabilité, aux contrôles de la comptabilité internes ou à la vérification, et aide à déterminer comment la plainte sera traitée.

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

Le Conseil estime que son efficacité est plus grande quand les administrateurs font preuve de jugement indépendant lorsqu'ils examinent les opérations et les contrats. Par conséquent, un administrateur ou un haut dirigeant qui a un intérêt important dans une question examinée à une réunion du Conseil ne participera pas aux discussions sur la question et s'abstiendra de voter à son égard.

Mise en candidature des administrateurs

Le comité de régie et de mise en candidature, composé exclusivement d'administrateurs « indépendants », est chargé de repérer et de recommander au Conseil des candidats convenables aux postes d'administrateurs. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le comité adhère à la procédure établie par le Conseil pour la sélection, l'approbation, le renouvellement du mandat et la relève des administrateurs. Dans le cadre de cette procédure, le comité examine le bassin de compétences que le Conseil dans son ensemble devrait posséder, évalue le bassin de compétences des membres actuels du Conseil et repère les compétences supplémentaires dont il pourrait éventuellement bénéficier lorsqu'il examine les candidatures aux postes d'administrateurs à la lumière des occasions et des risques auxquels fait face la Banque. Le comité tient une liste de candidats possibles aux postes d'administrateurs aux fins d'examen futur et peut avoir recours aux services de conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats compétents. Il examine les candidats éventuels pour s'assurer qu'ils font preuve d'intégrité et assument la responsabilité de leurs décisions, qu'ils savent faire montre de discernement, qu'ils possèdent des compétences financières et d'excellentes aptitudes à la communication, et qu'ils peuvent travailler efficacement en équipe. Ils doivent posséder ces compétences et attributs pour pouvoir

s'acquitter de leurs fonctions et responsabilités. Le comité examine également les postes détenus au sein d'autres organisations de même que les autres engagements personnels et d'affaires des candidats aux postes d'administrateurs afin de déterminer s'ils sont en mesure de remplir leurs fonctions de membres du Conseil.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur la composition du comité de régie et de mise en candidature de même qu'un sommaire de ses responsabilités, de ses pouvoirs et de son fonctionnement ci après à la rubrique « Comités du Conseil – Comité de régie et de mise en candidature ».

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

Le Conseil a adopté une politique sur le vote majoritaire à l'égard de l'élection des candidats aux postes d'administrateurs. La politique est décrite à la page 5 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Rémunération

Le comité de régie et de mise en candidature du Conseil examine tous les ans la rémunération versée aux administrateurs afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle tient compte des risques et des responsabilités associés au fait d'être un administrateur efficace. Vous trouverez des précisions sur la rémunération des administrateurs aux pages 10 à 12 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. À compter de l'exercice 2004, des options ont cessé d'être attribuées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants.

Le Conseil continue d'exiger que les administrateurs non-dirigeants détiennent l'équivalent de six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions et, tant que ce seuil n'aura pas été atteint, qu'ils reçoivent toute leur rémunération sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions. Au 3 janvier 2006, tous les administrateurs non-dirigeants, sauf le dernier administrateur nommé (M. Kvisle), satisfaisaient à ces exigences en matière de détention d'actions. Les actions et les droits différés à la valeur d'actions actuellement détenus par les administrateurs sont indiqués dans les notes biographiques de chaque administrateur aux pages 6 à 9 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres, qui se compose exclusivement d'administrateurs « indépendants », examine et approuve chaque année la rémunération du président et chef de la direction et des autres hauts dirigeants. Vous trouverez des précisions sur la rémunération des hauts dirigeants aux pages 27 à 36 de la présente circulaire de sollicitation de procurations et le rapport sur la rémunération des cadres supérieurs aux pages 18 à 26.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres peut embaucher des consultants indépendants pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, notamment pour fixer la rémunération du président et chef de la direction et des autres hauts dirigeants. Vous trouverez des renseignements sur les consultants embauchés par le comité et la direction de la Banque pour les aider à fixer la rémunération des hauts dirigeants, y compris une brève description de leur mandat, dans le rapport sur la rémunération des cadres supérieurs aux pages 18 à 26 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur la composition du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres, d'un même qu'un sommaire de ses responsabilités, de ses pouvoirs et de son fonctionnement, ci-après à la rubrique « Comités du Conseil – Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres ».

Comités du Conseil

Le Conseil a cinq comités : le comité de vérification, le comité de révision, le comité de régie et de mise en candidature, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et le comité d'évaluation des risques. Les comités se composent exclusivement d'administrateurs « indépendants ». Les fonctions et les responsabilités de chaque comité sont énoncées dans des chartes écrites officielles, dont le texte intégral est affiché sur notre site Web. Ces chartes sont passées en revue annuellement afin de s'assurer qu'elles reflètent les meilleures pratiques et qu'elles sont conformes aux exigences réglementaires applicables.

Comité de régie et de mise en candidature

Le comité de régie et de mise en candidature est chargé d'élaborer et de maintenir des pratiques en matière de gouvernance conformes à des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise. Le comité repère des candidats aux postes d'administrateurs et les recommande au Conseil aux fins d'élection, tel qu'il est énoncé ci-dessus, surveille le programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs et maintient une procédure pour évaluer le rendement du Conseil, de ses comités et de chaque administrateur. Le comité de régie et de mise en candidature suit l'évolution des meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise à l'échelle mondiale et passe en revue tous les ans nos pratiques à cet égard et en matière de communication de l'information dans le but de s'assurer que nous continuons d'être un exemple à suivre en matière de gouvernance d'entreprise. Chaque année, le comité examine les chartes de tous les comités du Conseil, les descriptions des fonctions et le mandat du Conseil afin de s'assurer qu'ils respectent toutes les exigences réglementaires pertinentes de même que les meilleures pratiques. En outre, le comité de régie et de mise en candidature coordonne les demandes d'embauche de conseillers externes aux frais de la Banque présentées par des administrateurs. Aucune demande de ce genre n'a été présentée au cours de l'exercice 2005. Au cours de l'exercice 2005, le comité de régie et de mise en candidature a retenu les services d'un consultant externe et l'a chargé de recueillir les résultats des sondages effectués par le Conseil et de lui donner des avis sur d'autres questions en matière de gouvernance. Un rapport des activités du comité en 2005, y compris le nom du président et des membres du comité, se trouve à la page 15 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Comité de vérification

Le comité de vérification supervise l'intégrité des processus d'information financière de la Banque, ses contrôles internes, ses contrôles de la communication de l'information et la fonction de vérification interne, de même que la conformité de la Banque aux exigences juridiques et réglementaires. Le comité examine et évalue également les compétences, l'indépendance et le rendement des vérificateurs des actionnaires. Le Conseil a déterminé qu'en plus d'être indépendant, chaque membre du comité de vérification a des « compétences financières », au sens attribué au terme « *financially literate* » dans les règles des ACVM et de la SEC et dans les normes de la Bourse de New York, et que MM. Chevrier et Osino de même que M^{me} Saucier sont des experts financiers du comité de vérification, au sens attribué à l'expression « *audit committee financial expert* » dans les règles de la SEC. Les définitions des expressions « compétences financières » et « expert financier du comité de vérification » adoptées par le Conseil aux termes de ces règles et normes sont énoncées dans la charte du comité, qui se trouve sur notre site Web.

À chaque réunion du comité de vérification, les membres du comité rencontrent séparément le vérificateur en chef et les vérificateurs des actionnaires pour examiner des questions précises, et ce, en l'absence des membres de la direction. Les membres du comité

rencontrent aussi une fois par année les représentants du Bureau du surintendant des institutions financières en l'absence des membres de la direction.

Le comité de vérification voit à ce que la direction établisse et maintienne des contrôles internes appropriés. Chaque année, le comité passe en revue et approuve les méthodes de contrôle interne et le mandat de la fonction de vérification générale. Chaque trimestre, les membres du comité rencontrent le vérificateur en chef et les membres de la direction pour discuter de questions relatives au contrôle interne. Les membres du comité rencontrent aussi régulièrement le vérificateur en chef, le chef de la conformité, les vérificateurs des actionnaires, les autorités de réglementation et les membres de la direction pour évaluer le caractère adéquat et l'efficacité de ces méthodes. Le comité approuve préalablement tous les services liés à la vérification et non liés à la vérification qui rendent les vérificateurs des actionnaires.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur la composition du comité de vérification, la charte du comité, la formation et l'expérience pertinentes de ses membres de même que les honoraires versés aux vérificateurs des actionnaires au cours des deux derniers exercices à la rubrique « Information sur le comité de vérification » figurant dans notre notice annuelle datée du 19 décembre 2005. Les honoraires versés aux vérificateurs des actionnaires au cours des deux derniers exercices financiers figurent aussi à la page 5 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Un rapport des activités du comité en 2005, y compris le nom du président et des membres du comité, se trouve à la page 13 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Comité de révision

Le comité de révision est chargé de fixer des normes de conduite et d'éthique à l'intention de nos administrateurs, de nos cadres supérieurs et de nos employés, de superviser nos procédures de conformité avec les dispositions relatives aux opérations avec apparentés de la *Loi sur les banques* et de surveiller les mesures de protection des consommateurs et les procédures de traitement des plaintes des clients, de même que de l'utilisation et de la divulgation des renseignements personnels sur les clients et les employés. Un rapport des activités du comité durant 2005, y compris le nom du président et des membres du comité, figure à la page 14 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres est chargé d'aider le Conseil à voir à ce que les stratégies en matière de ressources humaines appuient les objectifs de la Banque et soutiennent la valeur pour les actionnaires. Chaque année, le comité examine et évalue le rendement et la rémunération du président et chef de la direction et prépare le rapport sur la rémunération des cadres supérieurs qui se trouve aux pages 18 à 26 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. En plus de fixer la rémunération tel qu'il est énoncé ci-dessus, le comité examine chaque année les méthodes de planification de la relève pour le président et chef de la direction, y compris en cas d'urgence ou de départ à la retraite. Dans le cadre de la planification de la relève de la Banque, il repère les fonctions de leadership essentielles des hauts dirigeants, évalue les capacités de nos hauts dirigeants, élabore des plans de relève pour tous les postes de hauts dirigeants et établit un bassin pour la relève composé des personnes les plus talentueuses à la Banque. Chaque année, le président et chef de la direction examine avec le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres le bassin de dirigeants et de cadres supérieures, y compris les remplaçants éventuels du chef de la direction et des autres hauts dirigeants.

Le comité examine aussi chaque année la planification de la relève pour les hauts dirigeants, y compris la formation et la supervision des hauts dirigeants, et fait des recommandations au Conseil à cet égard. Le Conseil nomme tous les hauts dirigeants et examine chaque année les plans de relève pour ces postes. Un rapport des activités du comité durant 2005, y compris le nom du président et des membres du comité, figure à la page 16 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Comité d'évaluation des risques

Par l'entremise de son comité d'évaluation des risques, le Conseil évalue les risques en tenant compte des principes de gestion stratégique globale de la Banque. Il approuve les politiques et les limites de la Banque concernant la gestion du risque et du rendement liés au crédit, du risque inhérent au marché, du risque d'illiquidité, du risque d'exploitation et d'affaire, et les autres contrôles des risques jugés appropriés par le comité dans le cadre de pratiques commerciales prudentes. Le comité fait des recommandations au Conseil quant aux limites d'exposition et au pouvoir de prendre des risques que le Conseil doit déléguer au président et chef de la direction. En outre, le comité examine les principales méthodes et procédures établies par la direction pour contrôler les principaux risques. Un rapport des activités du comité durant 2005, y compris le nom du président et des membres du comité, figure à la page 17 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Évaluation des administrateurs

Le comité de régie et de mise en candidature fait évaluer annuellement les administrateurs par leurs pairs et fait part à chacun d'eux, y compris aux présidents des comités, des commentaires exprimés sur leur efficacité. Les résultats du sondage sont dépouillés par un conseiller externe par souci de confidentialité. Le sondage exige que chaque administrateur évalue l'apport de chacun de ses pairs par rapport aux normes de rendement établies dans le mandat du Conseil, qui décrit les caractéristiques personnelles et professionnelles de même que les fonctions et les responsabilités exigées de chaque administrateur. Le président du comité rencontre aussi chaque administrateur pour discuter de son évaluation par ses pairs. Le comité procède également à l'évaluation annuelle de l'efficacité du Conseil et de ses comités au moyen d'un sondage qui porte sur leurs activités, la qualité de l'information fournie aux administrateurs, la structure du Conseil, la planification de l'ordre du jour des réunions du Conseil, l'efficacité du président du Conseil en tant que président des réunions du Conseil, l'orientation stratégique et les procédures suivies. Chacun des comités du Conseil fait l'objet d'un sondage distinct. Ces évaluations tiennent compte des chartes des comités pertinents et du mandat du Conseil. Les résultats des sondages sont à la base des recommandations de changement données au Conseil.

Chaque année, le comité de régie et de mise en candidature évalue le rendement du président du Conseil et examine les résultats avec le Conseil et le président du Conseil.

Planification stratégique

Le Conseil examine et approuve les plans stratégiques de la Banque. Outre les principales initiatives, ces plans renferment des précisions sur les occasions d'affaire, les risques, la position concurrentielle, les projections financières et d'autres indicateurs de rendement clés pour chacune des principales entités d'exploitation. Une séance annuelle sur la stratégie permet aux administrateurs de mieux comprendre les priorités sur le plan de la planification et les progrès réalisés en regard des plans stratégiques. Elle permet également aux administrateurs de

donner des commentaires constructifs à la direction. Tout au long de l'année, les administrateurs sont informés régulièrement des progrès réalisés au niveau de l'exécution des plans stratégiques de chacune des principales entités d'exploitation au cours de leurs réunions régulières.

Politique de communication

Par l'entremise de son comité d'évaluation des risques et de son comité de vérification, le Conseil a approuvé une politique générale relative à la divulgation de l'information visant la diffusion en temps opportun de toute information importante. La politique, qui est passée en revue tous les ans, établit la marche à suivre pour déterminer quelle information est importante et comment elle devrait être divulguée afin d'éviter les communications sélectives, et pour faire en sorte que l'information importante soit largement diffusée. La Banque a également un comité des normes de divulgation composé de membres de la haute direction et présidé par le chef des finances. Le comité des normes de divulgation est chargé d'examiner tous les documents d'information continue et de voir à ce qu'ils soient rendus publics à temps. Notre chef des finances prend la décision finale quant à l'information qui est importante et qui doit être rendue publique. Nous cherchons à communiquer avec nos actionnaires et autres intéressés par divers moyens, dont notre rapport annuel, notre circulaire de sollicitation de procurations, nos rapports trimestriels, notre notice annuelle, nos communiqués de presse, notre site Web et nos conférences du secteur bancaire.

Les commentaires des actionnaires sont obtenus par l'entremise de réunions individuelles ou de groupe avec les actionnaires institutionnels, de même qu'au moyen de sondages informels réalisés par notre service des relations avec les investisseurs. Les commentaires des actionnaires au détail sont généralement reçus par courriel ou par téléphone. Les employés des groupes Relations avec les investisseurs et Services aux actionnaires donnent rapidement suite aux questions des actionnaires et, dans la mesure du possible, des modifications appropriées sont apportées.

Les actionnaires, les employés et les autres parties intéressées peuvent communiquer directement avec les administrateurs « indépendants » par l'entremise du président du Conseil en écrivant au : Président du Conseil d'administration, BMO Groupe financier, P.O. Box 1, First Canadian Place, 100 King St. West, Toronto (Ontario) M5X 1A1.

Respect des normes de la Bourse de New York

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

Annexe 1 – Mandat du Conseil d'administration

Objet

Le Conseil d'administration est responsable de l'administration de la Banque et voit à la gestion de ses activités et de ses affaires.

Membres

Au moins deux tiers des administrateurs doivent être des résidents canadiens et pas plus des deux tiers ne doivent être « membres du groupe » de la Banque au sens de la *Loi sur les banques* (Canada). Au moins une majorité d'administrateurs doivent être « indépendants » selon les normes d'indépendance de la Banque approuvées par le Conseil d'administration.

Responsabilité et devoirs

Le Conseil d'administration doit, afin de s'acquitter de ses responsabilités de gérance, veiller à exercer les fonctions décrites dans le présent mandat, soit directement ou par l'entremise de ses comités, de même qu'effectuer d'autres tâches selon les besoins ou les circonstances. Dans l'exercice de ses fonctions, le Conseil tiendra compte des recommandations de ses comités au besoin.

Culture d'intégrité

Le Conseil est chargé de promouvoir une culture d'intégrité au sein de la Banque, et ce faisant, il doit :

- dans la mesure du possible, s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres dirigeants, et que ceux-ci créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation;
- approuver les *Principes fondamentaux*, le code de conduite et d'éthique de la Banque; et
- veiller à assurer la conformité aux *Principes fondamentaux* et à accorder les exemptions d'application des *Principes fondamentaux* au bénéfice des administrateurs et des hauts dirigeants de la Banque.

Planification stratégique

Le Conseil est chargé de superviser la planification stratégique, et ce faisant, il doit :

- approuver le processus de planification de la Banque ainsi que le plan annuel ainsi produit, lequel tiendra compte, entre autres, des occasions et des risques liés aux activités de la Banque;
- approuver toutes les décisions importantes;
- passer en revue et approuver les objectifs, les plans et les mesures de la Banque sur le plan financier, y compris les allocations en capital et les dépenses importantes; et
- contrôler la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et d'exploitation.

Détermination et gestion des risques

Le Conseil est chargé de superviser la détermination et la gestion des principaux risques liés aux activités de la Banque, et ce faisant, il doit :

- déterminer les principaux risques liés aux activités de la Banque et s'assurer de la mise en œuvre des systèmes appropriés pour gérer ces risques; et
- passer en revue les processus qui assurent que la Banque se conforme aux exigences légales et réglementaires.

Contrôles internes

Le Conseil est chargé de superviser les contrôles internes de la Banque, et ce faisant, il doit :

- approuver les systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Banque, ainsi qu'en contrôler l'intégrité et l'efficacité.

Planification de la relève et évaluation du rendement de la direction

Le Conseil est chargé de superviser la planification de la relève et d'évaluer le rendement des cadres supérieurs, et ce faisant, il doit :

- approuver le processus de planification de la relève de la Banque, y compris la nomination, la formation, le contrôle et le perfectionnement des cadres supérieurs;
- établir, annuellement, des attentes et des objectifs de rendement organisationnel, ainsi que des objectifs pour le chef de la direction, et suivre la progression des résultats par rapport à ces attentes; et
- nommer le chef de la direction et déterminer sa rémunération, approuver la nomination de tous les hauts dirigeants de la Banque ainsi que la rémunération du président du conseil délégué et président du groupe.

Supervision des communications et des documents à caractère public

Le Conseil est chargé de superviser les communications et les documents à caractère public, et ce faisant, il doit :

- approuver la politique de communication de la Banque;
- approuver la politique relative à la divulgation de l'information de la Banque qui assure la communication, en temps opportun, de renseignements exacts aux analystes, aux actionnaires, aux employés et au public, de manière à satisfaire à toutes les lignes directrices et les exigences légales et réglementaires pertinentes; et
- vérifier la rétroaction venant des actionnaires de la Banque.

Gouvernance

Le Conseil est chargé de superviser les normes et les pratiques de gouvernance de la Banque, et ce faisant, il doit :

- effectuer une évaluation annuelle du rendement du président du conseil fondée sur la définition de ses fonctions;
- définir la démarche de la Banque en matière de gouvernance, y compris le maintien d'un ensemble de principes et de lignes directrices s'appliquant précisément à la Banque;
- approuver les critères de sélection permettant d'identifier des candidats aux postes d'administrateur, en tenant compte des compétences et des aptitudes que doit posséder, globalement, le Conseil;
- nommer les administrateurs, en tenant compte des compétences et des aptitudes que possède déjà chacun des administrateurs existants ainsi que des critères de sélection qui ont été approuvés par le Conseil;
- approuver le processus d'orientation et de perfectionnement des nouveaux administrateurs;
- établir les comités relevant du Conseil et définir leur mandat afin d'aider le Conseil à s'acquitter de ses obligations et de ses responsabilités;
- entreprendre une évaluation périodique du Conseil, de ses comités et de chacun de ses membres, et en examiner la composition en vue d'apprécier leur efficacité, leur contribution et leur indépendance;

- examiner chaque année la taille du Conseil dans le souci de favoriser l'efficacité de la prise de décisions;
- rédiger et approuver les définitions des fonctions du président du conseil, du président du comité et, de concert avec le chef de la direction, la définition des fonctions du chef de la direction;
- approuver et respecter les *Lignes directrices d'approbation et de surveillance* de la Banque, lesquelles définissent les rôles et les responsabilités du Conseil et de la direction; et
- examiner et recommander les modifications visant les normes du Conseil.

Attentes à l'endroit des administrateurs et responsabilités de ceux-ci

L'administrateur doit faire preuve d'intégrité et de bonne foi afin de bien servir les intérêts de la Banque. Il doit aussi exercer la rigueur, les contrôles et les compétences dictés par une prudence raisonnable selon les circonstances. Les obligations et les responsabilités présentées ci-dessous constituent un cadre de référence qui permet aux membres du Conseil et des comités du Conseil d'adopter une conduite pour guider les administrateurs dans leur participation au Conseil et ses comités, permettant ainsi au Conseil de remplir pleinement le mandat qui lui incombe. Les principales obligations et responsabilités des administrateurs sont énoncées ci-après :

1. assumer, avec les autres administrateurs, la supervision de la gestion des activités et des affaires de la Banque;
2. comprendre la vision, les stratégies et les objectifs de BMO Groupe financier;
3. acquérir une connaissance approfondie des activités de la Banque, des secteurs des services financiers dans lesquels elle œuvre, des tendances ainsi que des initiatives stratégiques, et ce, dans un délai raisonnable suivant l'entrée en fonction au sein du Conseil;
4. respecter les normes de déontologie et d'intégrité les plus strictes dans tous leurs rapports personnels et professionnels, et confirmer leur conformité avec les *Principes fondamentaux – Notre code de conduite et d'éthique*;
5. comprendre les normes et les pratiques actuelles de la Banque en matière de gouvernance, le présent mandat, les normes du Conseil d'administration et les chartes des comités relevant du Conseil auxquels ils siègent;
6. se préparer rigoureusement pour chaque réunion du Conseil et du comité en passant en revue le matériel fourni et en demandant, au besoin, un complément d'information afin de pouvoir participer pleinement aux délibérations du Conseil, poser des questions et, s'il y a lieu, remettre en cause la direction, poser des jugements éclairés et exercer une supervision;
7. participer à toutes les réunions du Conseil et du comité, et prendre part activement aux délibérations et aux décisions; se tenir au courant des questions importantes abordées au cours des réunions auxquelles ils n'ont pu assister;
8. éviter les conflits d'intérêt ou l'apparence de conflit d'intérêt en divulguant, d'emblée, le détail de toute situation de cette nature si elle devait survenir;
9. voter sur toutes les questions qui nécessitent une décision du Conseil ou de ses comités, sauf en cas d'un conflit d'intérêt éventuel;
10. préserver le caractère confidentiel des renseignements concernant la Banque et les délibérations du Conseil;
11. maintenir la participation convenue dans l'actif de la Banque afin d'assurer la structure appropriée compte tenu de ses intérêts à long terme; et
12. agir indépendamment de la direction (dans le cas des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction).

Qualités des administrateurs

Le Conseil estime que les administrateurs doivent posséder les qualités suivantes pour pouvoir remplir leurs devoirs et leurs obligations. Les attentes du Conseil envers les administrateurs sont énoncées ci-après :

Intégrité et responsabilité

- respecter les normes de déontologie et d'intégrité les plus strictes dans l'exercice de leurs activités personnelles et professionnelles;
- comprendre le rôle, les responsabilités, les attentes et les obligations juridiques qui incombent aux administrateurs;
- être disposés à assumer les décisions du Conseil et les respecter;

Discernement

- offrir des conseils judicieux sur une grande diversité de questions, en s'appuyant sur leur connaissance du milieu des affaires et du secteur bancaire ainsi que leur expérience du marché local, national et international;
- être capables d'adopter une pensée stratégique à l'égard des questions complexes;
- appliquer proactivement leurs connaissances, expérience et expertise aux questions devant être résolues;
- veiller à cumuler les réalisations et les décisions d'affaires judicieuses;

Compétences financières

- posséder de grandes compétences financières, y compris être capables de lire les états financiers, utiliser les ratios financiers et d'autres indices pour évaluer le rendement de la Banque;

Aptitudes pour la communication

- faire preuve d'ouverture d'esprit et être disposés à l'écoute;
- prendre l'initiative de soulever des questions épineuses et encourager des discussions franches et ouvertes;
- communiquer avec conviction, assurance et cohérence;

Travail d'équipe

- travailler efficacement avec les autres et gérer les conflits de manière constructive;

Indépendance

- être à même d'agir indépendamment de la direction;
- être disposés à prendre position, même si cela va à l'encontre de l'opinion dominante; et
- être disponibles pour assister et préparer les réunions du Conseil et y assister.

Communication avec les administrateurs

Les actionnaires et les autres parties intéressées peuvent communiquer directement avec les administrateurs par l'entremise du président du Conseil, en écrivant 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

Annexe 2 – Propositions d'actionnaires

Les trois propositions suivantes ont été présentées par des actionnaires afin d'être étudiées à l'assemblée annuelle des actionnaires. La Banque est tenue par la loi d'inclure ces propositions dans la présente circulaire de sollicitation de procuration. Pour les raisons énoncées ci-après, le Conseil d'administration et la direction de la Banque recommandent aux actionnaires de voter CONTRE chacune de ces propositions.

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 a soumis deux propositions. Ces propositions et les commentaires du MÉDAC qui les appuient sont reproduits intégralement ci-après en italiques :

Proposition n° 1

Il est proposé que la banque incorpore dans son rapport annuel les états financiers de ses filiales dans les paradis fiscaux.

Par souci de transparence et de respect du droit à l'information des actionnaires le législateur fédéral a donné le droit de ces derniers d'examiner les états financiers des filiales de la banque (art. 310 (2)). Le maintien par la banque de nombreuses filiales dans les paradis fiscaux prive l'État fédéral et les États fédérés de recettes financières importantes ainsi soustraites aux besoins des citoyens. Cette situation est devenue un enjeu public à l'échelle pancanadienne. La publication par la banque des états financiers de ses filiales dans des États confédérés permettra aux actionnaires de porter un jugement sur la nature des transactions qui y sont effectuées et éventuellement de se prononcer en toute connaissance de cause sur les activités de la banque dans les hauts lieux du blanchiment des narcodollars, de l'évasion et de l'escroquerie fiscales.

L'argumentaire développé à ce jour par la banque pour justifier sa présence dans les paradis fiscaux est lénifiant, évasif et peu convaincant. Il doit être révisé et rééquilibré par le jugement des actionnaires, des investisseurs institutionnels, des gestionnaires de portefeuilles ou de caisses de retraites, soucieux des intérêts de la banque et de ceux et celles qui la financent.

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

La Banque n'a pas de filiales dans des « paradis fiscaux ». La Banque fournit des renseignements détaillés sur sa provision pour impôts sur le revenu dans ses états financiers, y compris des renseignements sur ses activités à l'étranger. Le gouvernement du Canada a conclu des traités fiscaux avec chaque territoire étranger où la Banque tire un revenu d'exploitation.

La Banque appuie fortement et respecte en tous points l'ensemble des règles et des règlements qui ont été adoptés au Canada et dans les territoires étrangers où elle exerce ses activités et qui visent à détecter et à prévenir la fraude fiscale, les activités terroristes et le crime organisé. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dont le Canada est un pays membre, tient une liste des pays qu'elle considère comme des paradis fiscaux non coopératifs. La Banque n'exerce pas d'activités dans ces pays.

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

Proposition n° 2

Il est proposé que toute argumentation de la rémunération des hauts dirigeants, de même que l'octroi d'options d'achats, de leur pension et indemnités de départ, soient soumis préalablement à l'approbation des actionnaires avant leur entrée en vigueur.

La rémunération des hauts dirigeants et autres conditions afférentes à leur emploi, leur départ ou leur retraite, ont atteint ces dernières années des proportions éphémères qui scandalisent un nombre de plus en plus grandissant d'actionnaires. Ces derniers sont toujours mis devant le fait accompli sans qu'il leur soit possible de se prononcer sur la pertinence ou le bien-fondé des recommandations et décisions du conseil d'administration. Cela n'est ni juste, ni raisonnable, ni conforme aux principes d'une saine régie d'entreprise. À la limite, les pratiques actuelles sont offensantes pour les actionnaires en oblitérant leurs droits de regard et d'approbation des recommandations de leur conseil d'administration.

Il est temps que les actionnaires ou leurs mandataires cessent d'être tenus pour quantité négligeable et corvéable à merci dans les affaires des institutions financières qu'ils nourrissent de leurs deniers. Ce sont eux qui prennent les risques et non les dirigeants grassement salariés proposés à l'administration de leurs affaires.

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

Les actionnaires élisent les membres du Conseil d'administration pour superviser adéquatement la gestion des activités et des affaires internes de la Banque. Dans le cadre de ces responsabilités, le Conseil doit voir à ce que les stratégies en matière de ressources humaines soutiennent les objectifs de la Banque et accroissent la valeur pour ses actionnaires. Il est essentiel que la Banque offre un programme de rémunération concurrentielle pour attirer et conserver les personnes les plus compétentes.

Cette proposition, qui exigerait que toute la rémunération des hauts dirigeants soit approuvée au préalable par les actionnaires, restreindrait considérablement la capacité du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et du Conseil de superviser la gestion des activités de la Banque au profit des actionnaires. Le Conseil a besoin de souplesse et de certitude pour pouvoir offrir des programmes de rémunération concurrentiels dans le cadre de ses responsabilités. La circulaire de sollicitation de procurations de la Banque fournit aux actionnaires des renseignements détaillés sur des programmes de rémunération des hauts dirigeants, notamment la rémunération en espèces, les programmes de rémunération à base d'actions, les options d'achat d'actions, les régimes et ententes de retraite et les dispositions relatives à la cessation d'emploi.

Pour assurer l'intégrité et l'indépendance du processus de fixation de la rémunération des hauts dirigeants, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres du Conseil, composé exclusivement d'administrateurs indépendants, embauche son propre conseiller en rémunération et examine au moins une fois l'an le niveau de rémunération des hauts dirigeants occupant des postes similaires auprès d'organisations comparables au Canada et aux États Unis.

Le Conseil estime que les programmes de rémunération des hauts dirigeants de la Banque sont appropriés et stimulent le rendement au profit des actionnaires.

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

M. J. Robert Verdun, One King West, Suite 4706, Toronto (Ontario) M5H 1A1, courriel : bobverdun@rogers.com (téléphone : (519) 574-0252), a soumis une proposition. Cette proposition et les commentaires de M. Verdun qui l'appuient (traduits de l'anglais au français) sont reproduits ci-après en italiques :

Proposition n° 3

Les personnes dont un tribunal a jugé le comportement contraire à l'éthique ne peuvent siéger au Conseil d'administration de la Banque de Montréal.

En 2004, en réponse à une proposition du présent actionnaire, la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque de Montréal énonçait clairement que « la Banque affirme son engagement à revoir et à évaluer régulièrement son programme de régie d'entreprise », tout particulièrement en ce qui a trait à l'« intégrité de ses pratiques de gestion ». Les normes de l'industrie exigent dorénavant que la réputation de tous les administrateurs et dirigeants d'une personne morale ne soit pas entachée par un comportement scandaleux et contraire à l'éthique. Les actionnaires recommandent donc que l'engagement pris en 2004 soit réitéré et exigent que les personnes qui ont été impliquées dans une poursuite en justice à l'issue de laquelle on a conclu qu'il y avait eu une activité ou un comportement contraire à l'éthique ne peuvent siéger au Conseil d'administration de la Banque. Pour que cette politique s'applique, il n'est pas nécessaire que la personne soit personnellement nommée dans la poursuite en justice. Les chefs de la direction doivent être tenus responsables en bout de ligne des actes de leur entreprise jugés contraires à l'éthique par un tribunal ou à la suite d'une enquête judiciaire et en subir les conséquences.

Explication de l'actionnaire :

Clarica, avant son acquisition par la Financière Sun Life inc., a financé des opérations de location mises en œuvre par MFP Financial Inc., société ayant fait l'objet de deux enquêtes judiciaires (l'une à Toronto et l'autre à Waterloo, en Ontario). RIM Park est le projet le plus important de l'histoire de la ville de Waterloo. MFP a offert un financement à un taux de 5 %, a obtenu des fonds de Clarica à un taux de 7,6 %, puis a demandé à la ville un taux de plus de 9 %. Les employés de Clarica savaient que le marché proposé à la ville était de nature trompeuse, et que Clarica réalisait un profit en prêtant des fonds à des taux supérieurs à ceux du marché. L'enquête judiciaire a conclu que la ville avait été la victime d'une « vente à prix d'appel » de la part de MFP, et que Clarica avait adopté un comportement « contraire à l'éthique » pour avoir ignoré les « signaux d'alarme » au moment où elle était la seule source de financement de MFP, à qui elle a fourni 50 millions de dollars. Clarica était la seule source de financement en ville et aurait pu facilement mettre fin à l'arnaque. Le juge a déclaré que [TRAD.] « sur le plan éthique, Clarica avait fait passer sa relation d'affaire avec MFP avant son devoir envers la ville » et que Clarica avait [TRAD.] « omis de faire preuve de la diligence raisonnable appropriée ». Le juge n'avait pas pour mandat de citer des noms chez Clarica, mais a précisé que cette décision « contraire à l'éthique » avait été prise aux plus hauts échelons chez Clarica, dont le chef de la direction était alors Robert Astley, qui est actuellement administrateur de la Banque de Montréal.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE QUE LES ACTIONNAIRES VOTENT CONTRE CETTE PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

Le Conseil condamne vigoureusement l'attaque personnelle de cet actionnaire contre M. Astley pour qui le Conseil a la plus grande estime. La description de la participation de Clarica donnée dans l'explication de l'actionnaire est trompeuse et ne reflète pas adéquatement les conclusions de l'enquête judiciaire demandée par la ville de Waterloo. L'enquête judiciaire a permis de conclure qu'aucun acte irrégulier du point de vue juridique n'était attribuable aux cadres de Clarica. En fait, le commissaire de l'enquête judiciaire a précisément nommé les personnes travaillant pour la ville, pour MFP et pour Clarica qui avaient pris part au financement et n'a fait aucune critique ni implication négative dans le rapport à l'égard de M. Astley. Lorsque M. Astley s'est rendu compte que la ville de Waterloo pouvait ne pas avoir tout à fait compris les ententes de financement qu'elle avait conclues, il a immédiatement communiqué avec la ville pour organiser une réunion à ce sujet. M. Astley a reçu une note de remerciement personnelle du maire pour avoir fait part de la situation à la ville. Le Conseil estime que la conduite de M. Astley envers la ville de Waterloo est irréprochable.

Le comité de régie et de mise en candidature et le Conseil d'administration de la Banque tiennent à maintenir le leadership de la Banque en matière de gouvernance. La Banque continue d'être reconnue en matière de gouvernance d'entreprise, comme l'atteste son classement dans la revue *Canadian Business Magazine* et dans le *Report on Business* du journal *The Globe and Mail*.

Le comité de régie et de mise en candidature, composé exclusivement d'administrateurs indépendants, est chargé d'élaborer et de maintenir des pratiques de gouvernance conformes à des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise. Il est également chargé de recommander au Conseil tous les candidats proposés aux fins d'élection à titre d'administrateurs. L'intégrité et les normes éthiques des administrateurs constituent une part très importante de ce processus de sélection. Le Conseil ne proposerait pas de candidats ne respectant pas ces normes élevées.

Les propositions d'actionnaires devraient constituer un élément important de la gouvernance d'entreprise. Toutefois, leur utilisation pour attaquer injustement l'intégrité d'une personne est inappropriée et contraire aux intérêts de nos actionnaires.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition n° 3.

M. Verdun a soumis une autre proposition qui a été retirée compte tenu de la déclaration suivante de la Banque. Dans cette proposition retirée, M. Verdun demandait que la Banque déclare son ratio du coût de la direction (RCD).

La Banque appuie pleinement la divulgation de renseignements significatifs aux actionnaires. À cette fin, la Banque s'engage à travailler en collaboration avec d'autres institutions pour élaborer un RCD ou une autre mesure convenable. Si une telle mesure peut être élaborée, la Banque s'engage à déclarer son RCD chaque année.

