

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

---

Assemblée annuelle du 4 mars 2008  
Banque de Montréal

## Votre vote compte...

### Actionnaires inscrits

Si vos actions sont immatriculées en votre nom, vous êtes un actionnaire inscrit.

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 postez-le dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin ou transmettez-le 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

Si vos actions sont détenues dans un compte de courtage ou par l'entremise d'un fiduciaire, d'une institution financière ou d'un autre prête-nom, vous êtes un actionnaire non inscrit.

Vous devriez avoir reçu une demande de directives de vote de votre courtier ou autre prête-nom. 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.

## Table des matières

Invitation adressée aux actionnaires	1
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal	2
<b>Circulaire de sollicitation de procurations</b>	
Questions et réponses sur le vote par procuration	3
Questions et réponses devant être soumises à l'assemblée	
• États financiers	5
• Élection au Conseil d'administration	5
• Nomination du vérificateur	5
• Modifications des règlements administratifs de la Banque	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	15
Rapports	
• Comité de vérification	18
• Comité de gouvernance et de mise en candidature	20
• Comité d'évaluation des risques	21
• Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	22
Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs	24
Rémunération des cadres supérieurs	33
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	42
Graphique de rendement	42
Assurance des administrateurs et des dirigeants	43
Renseignements complémentaires	43
Comment communiquer avec le Conseil d'administration	43
Approbation des administrateurs	43
Annexe 1 – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance, y compris l'annexe A – Mandat du Conseil d'Administration	44
Annexe 2 – Propositions d'actionnaires	52

# Invitation adressée aux actionnaires

Nous sommes très heureux de vous inviter à vous joindre au Conseil d'administration et à l'équipe de direction de la Banque de Montréal lors de notre assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le 4 mars 2008 au Fairmont Le Château Frontenac, à Québec.

Cette importante assemblée 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, vous pouvez voter par procuration en suivant la procédure simple expliquée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. Nous vous prions d'exercer votre droit de vote.

L'assemblée sera diffusée en direct sur notre site Web, [www.bmo.com](http://www.bmo.com), et un enregistrement de celle-ci sera disponible en ligne par la suite. Vous y trouverez également le texte complet du rapport annuel 2007, les résultats trimestriels, les présentations destinées à la communauté financière et d'autres renseignements utiles.

Les administrateurs et les dirigeants de la Banque de Montréal ne perdent jamais de vue le fait qu'ils dirigent cette entreprise pour vous, les actionnaires. Nous espérons que vous participerez à nos délibérations le 4 mars 2008.

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



**David A. Galloway**

Le président et chef de la direction,



**William A. Downe**

Le 15 janvier 2008

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

L'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal aura lieu le mardi 4 mars 2008 à 9 h 30 (heure normale de l'Est), dans la Salle de bal du Fairmont Le Château Frontenac, situé au 1 rue des Carrières, à Québec (Québec), aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers de la Banque de Montréal (la « Banque ») pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 et le rapport des vérificateurs y afférent;
2. élire le Conseil d'administration pour 2008;
3. nommer les vérificateurs pour 2008;
4. examiner et, s'il y a lieu, adopter une résolution modifiant les règlements administratifs de la Banque;
5. étudier les propositions d'actionnaires figurant à l'annexe 2 de la circulaire de sollicitation de procurations;
6. délibérer sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les actionnaires inscrits en date du 15 janvier 2008 auront le droit de voter à l'assemblée. Le nombre de voix admissibles\* pouvant être exprimées à l'assemblée s'élève à 499 371 798, soit le nombre total d'actions ordinaires de la Banque en circulation le 15 janvier 2008.

Si vous ne pouvez assister en personne à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire de procuration ci-joint, puis retourner-le dans l'enveloppe-réponse affranchie fournie à cette fin, ou transmettez-le par télécopieur au 1 866 249-7775, à partir du Canada et des États-Unis, ou au 416 263-9524, à partir de tout autre pays. Pour que votre vote soit pris en considération, votre formulaire de procuration doit parvenir à la Société de fiducie Computershare du Canada, par télécopieur aux numéros susmentionnés, ou par la poste à son bureau de Toronto, au plus tard à 17 h (heure normale de l'Est) le lundi 3 mars 2008.

Par ordre du Conseil d'administration,

Le vice-président et secrétaire général,



**Blair F. Morrison**

Le 15 janvier 2008

\* 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*, tel qu'il est énoncé à la page 3 dans la réponse à la question « Qui a le droit de voter? ».

# Circulaire de sollicitation de procurations

La présente circulaire de sollicitation de procurations est datée du 3 janvier 2008 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 dois-je voter?

R : Les actionnaires votent à l'égard de l'élection des membres du Conseil d'administration de la Banque pour 2008, de la nomination des vérificateurs de la Banque pour 2008, des modifications des règlements administratifs de la Banque et des propositions d'actionnaires.

### Q : Qui a le droit de voter?

R : Les actionnaires inscrits à la fermeture des bureaux le 15 janvier 2008 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 vote qui peuvent être exercés.

### Q : Comment est-ce que je vote?

R : Si vous êtes actionnaire inscrit, vous pouvez voter en personne à l'assemblée ou 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 d'y voter en personne?

R : Si vous êtes actionnaire inscrit et comptez assister à l'assemblée le 4 mars 2008 pour y exercer en personne les droits de vote rattachés à vos actions, vous n'avez pas à remplir ni 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. Pour solliciter des procurations, la Banque aura aussi recours aux services d'une entreprise externe, Georgeson Shareholder Communications Canada, Inc., ce qui lui coûtera jusqu'à environ 40 000 \$, plus les frais liés aux appels téléphoniques.

### Q : Que se passe-t-il 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 William Downe, 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. 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 lundi 3 mars 2008. Vos voix seront ainsi comptées.

### Q : Si je change d'idée, puis-je révoquer ma procuration une fois que je l'ai donnée?

R : Oui. Si vous changez d'idée et souhaitez révoquer votre procuration, préparez une déclaration écrite en ce sens; signez votre déclaration ou faites-la signer par votre mandataire autorisé par écrit à cette fin 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 lundi 3 mars 2008, ou remise au président de l'assemblée le jour de l'assemblée, le mardi 4 mars 2008, ou de toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement.

Banque de Montréal  
Secrétariat général de la Banque  
19th Floor, 1 First Canadian Place  
Toronto (Ontario) M5X 1A1  
À l'attention de Blair F. Morrison,  
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, de la nomination des vérificateurs et des modifications des règlements administratifs de la Banque, 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 15 janvier 2008, il y avait 499 371 798 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 15 janvier 2008.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, au 3 janvier 2008, 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 : Comment les voix seront-elles comptées?**

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 voix?**

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 manifester communication 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 n'a pas d'accès illimité 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 17 octobre 2008 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 2007 figurent dans le rapport annuel de 2007.

## 2. Élection au Conseil d'administration

Les 17 candidats aux postes d'administrateurs de la Banque sont présentés à compter de la page 6. Ils sont tous administrateurs de la Banque à l'heure actuelle 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 gré en faveur d'un ou de 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 gouvernance et de mise en candidature. Le comité fera une recommandation au conseil après avoir examiné la question, et la décision du Conseil d'accepter ou de rejeter la démission sera rendue publique. Le candidat ne participera pas aux délibérations du comité ou du Conseil à l'égard de sa démission. La politique ne s'applique pas lorsque l'élection d'un administrateur est contestée.

## 3. Nomination des vérificateurs

Les administrateurs proposent que le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. soit nommé à titre de vérificateurs de la Banque (les « vérificateurs des actionnaires ») pour l'exercice 2008. Le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit comme l'un des cabinets de vérification de la Banque sans interruption depuis 1990 et est devenu le seul cabinet de vérification de la Banque le 1<sup>er</sup> novembre 2003. Sauf directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **pour** la nomination du cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre de vérificateurs des actionnaires.

### Politiques et procédures d'approbation préalable

Dans le cadre des pratiques de gouvernance d'entreprise de la Banque, le Conseil continue de s'assurer qu'il a en place une politique rigoureuse limitant les vérificateurs des actionnaires dans la prestation de services non liés à leur mandat de vérificateurs. Tous les services que rendent les vérificateurs des actionnaires sont approuvés au préalable par le comité de vérification au moment où ils sont requis ou au moyen d'une approbation au préalable annuelle des montants pour des types de services particuliers. Tous les services respectent notre politique d'indépendance du vérificateur, de même que les normes professionnelles et les règlements sur les valeurs mobilières régissant l'indépendance du vérificateur.

### Honoraires versés aux vérificateurs des actionnaires

Au cours des exercices terminés les 31 octobre 2007 et 2006, les honoraires suivants ont été versés aux vérificateurs des actionnaires :

Honoraires en millions de dollars 1)	2007	2006
Services de vérification	12,0 \$	10,7 \$
Services liés à la vérification 2)	0,1	0,1
Conseils fiscaux	0,0	0,0
Autres services 3)	0,1	0,5
<b>Total</b>	<b>12,2 \$</b>	<b>11,3 \$</b>

#### Notes

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

- Les honoraires versés pour les services liés à la vérification en 2007 avaient trait à des honoraires versés pour des conseils comptables et pour des procédures précisées à l'égard de la circulaire de sollicitation de procurations. Les honoraires versés pour les services liés à la vérification en 2006 avaient trait aux mêmes services que ceux qui avaient été rendus en 2007 de même qu'à des services de traduction.
- Tous les autres honoraires versés en 2007 et en 2006 avaient trait à des honoraires versés pour les examens du respect des exigences réglementaires pour ce qui est de l'information financière et pour les rapports sur les contrôles internes à l'égard des services fournis par diverses entreprises de BMO Groupe financier. Les honoraires versés en 2006 visaient aussi des services de recouvrement généraux de BMO Groupe financier qui ont fait l'objet d'une exception lorsque la politique d'indépendance du vérificateur de la Banque est entrée en vigueur.

## 4. Modifications des règlements administratifs de la Banque

### Abrogation du règlement administratif huit – Titres

Selon les exigences d'inscription de la Bourse de New York (la « NYSE »), les titres émis par la Banque doivent pouvoir être directement inscrits auprès de la Banque à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008. Lorsque la Banque aura commencé à participer au système d'inscription directe, un épargnant pourra détenir un titre de la Banque sous forme électronique au moyen d'une position d'inscription en compte dans les registres de la Banque, en plus de détenir un titre de la Banque indirectement par l'entremise d'un courtier ou d'un autre intermédiaire financier, ou sous forme d'un certificat matériel. Un tel épargnant sera considéré comme le propriétaire inscrit des titres et recevra des dividendes, des circulaires de sollicitation de procurations de la direction ainsi que des procurations et d'autres documents envoyés par la Banque ou par l'agent des transferts de cette dernière aux porteurs inscrits des titres. La Banque a conclu qu'afin que ses titres puissent être directement inscrits de la façon prévue par la NYSE, elle doit modifier ses règlements administratifs de façon que ses titres puissent être transférés sans certificat.

À l'issue de l'examen de ses règlements administratifs, la Banque a établi qu'il y aurait lieu d'abroger entièrement le règlement administratif huit. Aux termes de ce règlement, l'inscription d'un transfert de titres par la Banque est conditionnelle à la présentation d'un certificat attestant les titres en question. Cette disposition doit être éliminée pour permettre à la Banque de participer au système d'inscription directe. Le règlement administratif huit prévoit également la délivrance par la Banque de certificats attestant des titres, le remplacement de ces certificats, l'établissement d'un registre central pour les titres et la nomination d'un agent des transferts, le droit de considérer le porteur inscrit d'un titre comme le propriétaire absolu du titre en question et la façon dont les porteurs de titres conjoints ou décédés doivent être traités. Ces dispositions sont inutiles puisque ces questions sont déjà traitées dans la *Loi sur les banques*.

Le 27 novembre 2007, le Conseil d'administration a modifié les règlements administratifs de la Banque pour abroger le règlement administratif huit. Cette abrogation ne prendra effet que si elle est confirmée par les actionnaires à l'assemblée. Par conséquent, à l'assemblée, les actionnaires seront appelés à adopter la résolution suivante avec ou sans modification :

« Il est résolu que, comme approuvé par le Conseil d'administration le 27 novembre 2007, l'abrogation du règlement administratif huit de la Banque soit et est par les présentes confirmée. »

Pour prendre effet, la résolution doit être adoptée à la majorité des voix exprimées à son égard en personne ou par procuration par les actionnaires à l'assemblée. Sauf directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **pour** la résolution qui précède.

## 5. 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. Sauf directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **contre** les propositions d'actionnaires énoncées à l'annexe 2 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

# Candidats à l'élection au Conseil d'administration



**Robert M. Astley**

Âge : 63 ans  
Waterloo (Ontario)  
Canada  
Administrateur depuis : 2004  
Indépendant 1)

**Domaines d'expertise :**  
Secteurs d'activité  
Services financiers

Bob Astley, administrateur de sociétés, est ancien président et directeur général de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie, société d'assurance-vie et d'assurance-santé dont le siège social est situé à Waterloo, en Ontario, et ancien président de la Financière Sun Life du Canada, qui regroupait les activités canadiennes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et de gestion du patrimoine de la Financière Sun Life inc. En 1999, à titre de président et chef de la direction de la Mutuelle du Canada, il a guidé cette société et ses parties 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 son départ à la retraite en septembre 2004. M. Astley est administrateur de l'Office d'investissement du RPC, président de la Kitchener-Waterloo Symphony et membre du conseil facultatif du doyen de la School of Business and Economics de l'Université Wilfrid-Laurier. Il est titulaire d'un diplôme spécialisé en sciences de l'Université du Manitoba et est Fellow de l'Institut canadien des actuaires.

Membre du Conseil/des comités suivants		Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)		23 sur 26	88 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres		10 sur 10	100 %	45 sur 49	92 %
Comité d'évaluation des risques		9 sur 10	90 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal		3 sur 3	100 %		
Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années					
CI Fund Management Inc.		de 2002 à 2004			
Financière Sun Life inc.		de 2002 à 2004			
Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	11 485	8 259	19 744	1 106 454 \$	600 000 \$
2006	6 485	5 279	11 764	813 128 \$	600 000 \$
Options détenues 7)					
Néant					



**Stephen E. Bachand**

Âge : 69 ans  
Ponte Vedra Beach  
(Floride) É.-U.  
Administrateur depuis : 1999  
Indépendant 1)

**Domaines d'expertise :**  
Secteurs d'activité  
Biens de consommation discrétionnaires  
Biens de consommation de base  
Produits industriels  
Services financiers  
Immobilier

Stephen Bachand, administrateur de sociétés, a été président et chef de la direction de La Société Canadian Tire Limitée jusqu'à sa retraite. 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.

Membre du Conseil/des comités suivants		Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)		26 sur 26	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature		7 sur 7	100 %	43 sur 43	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres (président)		10 sur 10	100 %		
Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années				Actuellement membre des comités de conseil suivant	
Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée		de 2001 à aujourd'hui		- comité de gouvernance et de mise en candidature - comité des ressources de gestion et de rémunération (président) - Caisse de retraite	
George Weston Limitée*		de 2007 à aujourd'hui		- Comité de gouvernance, des ressources humaines, de mise en candidature et de rémunération	
Fairmont Hotels & Resorts Inc.		de 2001 à 2006			
Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	28 200	25 840	54 040	3 028 402 \$	600 000 \$
2006	28 200	21 582	49 782	3 440 932 \$	600 000 \$
Options détenues 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	150 225 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	38 370 \$

\* M. Prichard est également administrateur de George Weston Limitée.



**David R. Beatty, O.B.E.**

Âge : 65 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada  
Administrateur depuis : 1992  
Indépendant 1)

**Domaines d'expertise :**

Secteurs d'activité  
Services financiers  
Métaux et mines  
Immobilier

David Beatty 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 50 caisses de retraite, fonds communs de placement et gestionnaires de portefeuille administrant un actif de plus de 1 billion de dollars. Il est professeur de gestion stratégique et administrateur du Clarkson Centre for Business Ethics and Board Effectiveness de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto. M. Beatty est consul honoraire de la Papouasie-Nouvelle-Guinée au Canada et, en 1993, il a été nommé officier de l'Ordre de l'Empire britannique (O.B.E.). Il est titulaire d'un diplôme en sciences économiques de l'Université de Toronto (Trinity College) et a été boursier Nuffield à l'université de Cambridge (Queen's College), où il a obtenu un M.A.

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)	22 sur 26	85 %	38 sur 44	86 %
Comité de vérification*	4 sur 5	80 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature*	3 sur 3	100 %		
Comité d'évaluation des risques*	9 sur 10	90 %		

Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre des comités de conseil suivant
FirstService Corporation	de 2001 à aujourd'hui - comité de gouvernance (président) - comité de la rémunération des cadres
Inmet Mining Corporation	de 2003 à aujourd'hui - comité de rémunération - comité de gouvernance et de mise en candidature (président)
Garbell Holdings Limited Goldcorp Inc. Husky Injection Molding Systems Ltd. Thistle Mining Inc.	de 1995 à 2006 de 1994 à 2006 de 2004 à 2007 de 1998 à 2005

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	4 000	27 262	31 262	1 751 922 \$	600 000 \$
2006	4 000	23 619	27 619	1 909 025 \$	600 000 \$

Options détenues 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	150 225 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	38 370 \$

\*Le 1<sup>er</sup> mars 2007, M. Beatty a cessé d'être président du comité d'évaluation des risques et du comité de gouvernance et de mise en candidature et a été nommé membre du comité de vérification.



**Robert Chevrier, F.C.A.**

Âge : 64 ans  
Montréal (Québec)  
Canada  
Administrateur depuis : 2000  
Indépendant 1)

**Domaines d'expertise :**

Secteurs d'activité  
Services financiers  
Produits industriels

Robert Chevrier est président de la Société de gestion Roche Inc., société de portefeuille et de placements. Il était auparavant président du conseil et chef de la direction de Rexel Canada Inc. M. Chevrier est diplômé de l'université Concordia et Fellow de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)	24 sur 26	92 %	36 sur 38	95 %
Comité de vérification	8 sur 8	100 %		
Comité de révision*	1 sur 1	100 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (président)*	3 sur 3	100 %		

Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre des comités de conseil suivant
Addenda Capital Inc.	de 2004 à aujourd'hui - comité de vérification (président)
Cascades Inc.	de 2003 à aujourd'hui - comité de vérification (président)
Compagnie de Saint-Gobain	de 2007 à aujourd'hui - aucun
Groupe CGI Inc.	de 2003 à aujourd'hui - comité de vérification - comité des ressources humaines
Quincailleries Richelieu Ltée	de 1991 à aujourd'hui - président du conseil
Transcontinental Inc.	de 2001 à aujourd'hui - comité de vérification (président)

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	13 230	12 531	25 761	1 443 646 \$	600 000 \$
2006	13 212	11 287	24 499	1 693 371 \$	600 000 \$

Options détenues 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	4 723	94 602 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	38 370 \$

\* Le 1<sup>er</sup> mars 2007, M. Chevrier a cessé d'être président du comité de révision (qui a fusionné avec le comité de vérification) et a été nommé président de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.



## George A. Cope

Âge : 46 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada  
Administrateur depuis : 2006  
Indépendant 1)

**Domaines d'expertise :**  
Secteurs d'activité  
Services financiers  
Télécommunications

George Cope est président et chef de l'exploitation de Bell Canada où il a comme objectif de stimuler la croissance des revenus, d'améliorer le service à la clientèle et de proposer des produits de communication de premier plan sur le marché canadien. En octobre 2007, on a annoncé que M. Cope deviendrait le nouveau chef de la direction de Bell Canada et de BCE Inc., au moment de la clôture prévue pour la première partie du deuxième trimestre de 2008 de l'opération de privatisation annoncée plus tôt. Avant de se joindre à Bell Canada en 2005, il était président et chef de la direction de l'entreprise de télécommunications sans fil nationale TELUS Mobilité depuis 2000. Auparavant, il a été président et chef de la direction de l'entreprise de télécommunications sans fil nationale Clearnet Communications pendant 13 ans. M. Cope siège au conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business à l'université Western Ontario. Lauréat du prix « Canada's Top 40 Under 40 », M. Cope détient un diplôme en administration des affaires (avec distinction) de l'université Western Ontario.

Membre du Conseil/des comités suivants		Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)		21 sur 26	81 %	30 sur 36	83 %
Comité d'évaluation des risques		9 sur 10	90 %		
Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années				Actuellement membre des comités de conseil suivant	
NII Holdings, Inc.		de 2004 à aujourd'hui		- comité de rémunération	
Onx Entreprises Solutions Inc.		de 2001 à 2005			
Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	9 660	1 012	10 672	598 059 \$	600 000 \$
2006	9 660	231	9 891	683 665 \$	600 000 \$
Options détenues 7)					
Néant					



## William A. Downe

Âge : 55 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada  
Administrateur  
Non indépendant 1)

**Domaines d'expertise :**  
Secteurs d'activité  
Services financiers  
Énergie  
Soins de santé

Bill Downe est président et chef de la direction de BMO Groupe financier. Avant le 1<sup>er</sup> mars 2007, il était chef de l'exploitation et, à ce titre, responsable de toutes les unités d'exploitation de BMO, notamment les Services bancaires Particuliers et entreprises, le groupe Services d'investissement, le groupe Gestion privée, Technologie et solutions et le Marketing d'entreprise. Auparavant, il a été pendant quatre ans président du conseil délégué de BMO Groupe financier et chef de la direction de BMO Nesbitt Burns, ayant pour mandat de superviser le groupe Services d'investissement, le groupe Gestion privée et les activités de BMO Groupe financier aux États-Unis. Au cours des plus de 20 ans qu'il a passées auprès de la Banque, il a occupé divers postes. Il siège actuellement au conseil d'administration de BMO Nesbitt Burns Corporation Limited et de Harris Financial Corp. (deux filiales de la Banque et du St. Michael's Hospital) M. Downe est titulaire d'un M.B.A. de l'Université de Toronto.

Membre du Conseil/des comités suivants		Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)		21 sur 21	100 %	44 sur 44	100 %
Comité de vérification*		5 sur 5	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature*		4 sur 4	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres*		6 sur 6	100 %		
Comité d'évaluation des risques*		8 sur 8	100 %		
Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années					
Aucune					
Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 10)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 11)
2007	109 331	161 641	270 972	15 185 271 \$	7 651 000 \$
2006	101 923	151 419	253 342	17 510 999 \$	3 659 756 \$
Options détenues					

M. Downe n'a reçu aucune rémunération en contrepartie de ses services en tant qu'administrateur et n'a pas eu droit à des DDVA ni à des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants décrit à la page 41. M. Downe 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, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions aux termes du régime d'incitation à moyen terme du groupe Services d'investissement et des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Banque, tel qu'il est énoncé dans le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs.

\* Au cours de l'exercice 2007, M. Downe a assisté aux réunions des comités, en totalité ou en partie, selon le cas, à titre de membre d'office (non habilité à voter) à la demande des comités.



**Ronald H. Farmer**

Âge : 57 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada  
Administrateur depuis : 2003  
Indépendant 1)

**Domaines d'expertise :**

Secteurs d'activité  
Services financiers  
Soins de santé  
Produits industriels  
Matériaux  
Métaux et mines

Ron Farmer est administrateur délégué de Mosaic Capital Partners, société de portefeuille établie à Toronto qui a des intérêts dans plusieurs sociétés fermées. Avant de se joindre à Mosaic en 2003, il a travaillé pendant 25 ans chez McKinsey & Company, où il a occupé le poste d'associé directeur de la pratique canadienne de 1991 à 1997, et de directeur principal de 1998 à son départ à la retraite en décembre 2002. M. Farmer est administrateur des sociétés non cotées en bourse suivantes : Integran Technologies et PowerMetal Technologies, Inc. Il est titulaire d'un B.A. et d'un M.B.A. de l'université Western Ontario.

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)	26 sur 26	100 %	43 sur 45	96 %
Comité de vérification	7 sur 8	88 %		
Comité de révision	1 sur 1	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	9 sur 10	90 %		

**Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années**

Aucune

**Titres détenus**

Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	5 000	10 578	15 578	872 991 \$	600 000 \$
2006	4 000	7 549	11 549	798 267 \$	600 000 \$

**Options détenues 7)**

Néant



**David A. Galloway**

Âge : 64 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada  
Administrateur depuis : 1998  
Indépendant 1)

**Domaines d'expertise :**

Secteurs d'activité  
Biens de consommation discrétionnaires  
Biens de consommation de base  
Services financiers  
Soins de santé  
Produits industriels  
Télécommunications

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

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)	26 sur 26	100 %	63 sur 65	97 %
Comité de vérification*	8 sur 8	100 %		
Comité de révision	1 sur 1	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature	7 sur 7	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	10 sur 10	100 %		
Comité d'évaluation des risques	9 sur 10	90 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal*	2 sur 3	67 %		

**Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années**

**Actuellement membre des comités de conseil suivant**

Cognos Incorporated	de 2007 à aujourd'hui	- comité de rémunération
E.W. Scripps Company	de 2002 à aujourd'hui	- comité de rémunération (président)
Toromont Industries Ltd.	de 2002 à aujourd'hui	- comité de rémunération - comité de gouvernance
Abitibi Consolidated Inc.	de 2006 à 2007	
Compagnie de la Baie d'Hudson	de 2003 à 2006	
Corel Corporation	de 2001 à 2003	
Shell Canada Limitée	de 2006 à 2007	

**Titres détenus**

Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	2 000	32 557	34 557	1 936 574 \$	1 800 000 \$
2006	2 000	26 807	28 807	1 991 140 \$	1 800 000 \$

**Options détenues 7)**

Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	150 225 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	38 370 \$

\* Durant l'exercice 2007, M. Galloway était membre d'office (non habilité à voter) du comité de vérification et de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.



## Harold N. Kvisle

Âge : 55 ans  
Calgary (Alberta)  
Canada  
Administrateur depuis : 2005  
Indépendant 1)

**Domaines d'expertise :**  
Secteurs d'activité  
Énergie  
Services financiers  
Services publics

Harold Kvisle 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. Il est titulaire d'un M.B.A. de l'université de Calgary et d'un baccalauréat en sciences (génie) de l'université de l'Alberta.

Membre du Conseil/des comités suivants		Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)		20 sur 26	77 %	28 sur 36	78 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres		8 sur 10	80 %		
Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années			Actuellement membre des comités de conseil suivant		
PrimeWest Energy Inc.		de 1996 à aujourd'hui		- comité des ressources humaines - comité des activités et des réserves	
TransCanada Corporation		de 2001 à aujourd'hui		- aucun	
TransCanada PipeLines Limited		de 2001 à aujourd'hui		- aucun	
Norske Skog Canada Ltd. S.E.C. TransCanada Électricité		de 1997 à 2005 de 1999 à 2005			
Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	6 000	6 968	12 968	726 727 \$	600 000 \$
2006	6 000	4 299	10 299	711 867 \$	600 000 \$
Options détenues 7)					
Néant					



## Eva Lee Kwok

Âge : 65 ans  
Vancouver (Colombie-Britannique) Canada  
Administratrice depuis : 1999  
Indépendante 1)

**Domaines d'expertise :**  
Secteur d'activité  
Services financiers

Eva Lee Kwok est présidente du conseil et chef de la direction d'Amara International Investment Corp., société fermée 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 administratrice de la Li Ka Shing (Canada) Foundation. M<sup>me</sup> Kwok est titulaire d'une maîtrise en nutrition du King's College de l'université de Londres.

Membre du Conseil/des comités suivants		Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)		25 sur 26	96 %	33 sur 35	94 %
Comité de vérification		7 sur 8	88 %		
Comité de révision		1 sur 1	100 %		
Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années			Actuellement membre des comités de conseil suivant		
Cheung Kong Infrastructure Holdings Ltd.		de 2004 à aujourd'hui		- comité de vérification	
CK Life Sciences Int'l., (Holdings) Inc.		de 2002 à aujourd'hui		- comité de vérification - comité de rémunération	
Husky Energy Inc.		de 2000 à aujourd'hui		- comité de rémunération - comité de gouvernance	
Air Canada Corporation Shoppers Drug Mart Télé systèmes Mobiles International Inc.		de 1998 à 2003 de 2004 à 2006 de 2002 à 2003			
Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	4 000	20 664	24 664	1 382 171 \$	600 000 \$
2006	4 000	17 262	21 262	1 469 629 \$	600 000 \$
Options détenues 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	150 225 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	38 370 \$



## Bruce H. Mitchell

Âge : 61 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada  
Administrateur depuis : 1999  
Indépendant 1)

### Domaines d'expertise :

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

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

Membre du Conseil/des comités suivants		Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)		23 sur 26	88 %	40 sur 44	91 %
Comité de gouvernance et de mise en candidature*		7 sur 7	100 %		
Comité d'évaluation des risques (président)*		9 sur 10	90 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal*		1 sur 1	100 %		
Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années				Actuellement membre des comités de conseil suivant	
Garbell Holdings Limited		de 2006 à aujourd'hui		Aucun	
CFM Corporation		de 2003 à 2005			
GSW Inc.		de 2000 à 2006			
Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	20 000	22 202	42 202	2 365 000 \$	600 000 \$
2006	20 000	18 442	38 442	2 657 111 \$	600 000 \$
Options détenues 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	150 225 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	38 370 \$

\* Le 1<sup>er</sup> mars 2007, M. Mitchell a cessé d'être président du comité de gouvernance et de mise en candidature, a été nommé président du comité d'évaluation des risques et a cessé d'être membre de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.



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

Âge : 53 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada  
Administrateur depuis : 1999  
Indépendant 1)

### Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité  
Biens de consommation  
discrétionnaires  
Services financiers  
Soins de santé  
Produits industriels

Philip Orsino, administrateur de sociétés, est ancien président et chef de la direction de Masonite International Corporation (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 et membre de l'Advancement Board de la Joseph L. Rotman School of Management. M. Orsino est un auteur publié, a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2004 et a reçu le prix de président-directeur général de l'année au Canada en 2003. Il a reçu le Distinguished Business Alumni Award de l'Université de Toronto en 2002 et a gagné le prix de l'entrepreneur de l'année du secteur manufacturier commandité par Ernst & Young International en 1998.

Membre du Conseil/des comités suivants		Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)		22 sur 26	85 %	47 sur 52	90 %
Comité de vérification (président)		8 sur 8	100 %		
Comité de révision		1 sur 1	100 %		
Comité de gouvernance et de mise en candidature		6 sur 7	86 %		
Comité d'évaluation des risques*		10 sur 10	100 %		
Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années				Actuellement membre des comités de conseil suivant	
Clairvest Group Inc.		de 1998 à aujourd'hui		- comité de vérification	
Masonite International Corporation		de 1989 à 2005			
Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	7 623	18 118	25 741	1 442 526 \$	600 000 \$
2006	7 619	14 194	21 813	1 507 715 \$	600 000 \$
Options détenues 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	150 225 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	38 370 \$

\* Au cours de l'exercice 2007, M. Orsino était membre d'office (non habilité à voter) du comité d'évaluation des risques.



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

Âge : 62 ans  
Vancouver (Colombie-Britannique) Canada  
Administratrice depuis : 2006  
Indépendante 1)

**Domaines d'expertise :**

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

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

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)	26 sur 26	100 %	36 sur 36	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	10 sur 10	100 %		

Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre des comités de conseil suivant	
Corporation Shoppers Drug	de 2007 à aujourd'hui	- comité de rémunération
TransAlta Corporation	de 2006 à aujourd'hui	- comité des ressources humaines - comité de gouvernance et de l'environnement

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	890	2 206	3 096	173 500 \$	600 000 \$
2006	499	Néant	499	34 491 \$	600 000 \$

Options détenues 7)					
Néant					



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

Âge : 58 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada  
Administrateur depuis : 2000  
Indépendant 1)

**Domaines d'expertise :**

Secteurs d'activité  
Biens de consommation discrétionnaires  
Biens de consommation de base  
Services financiers  
Soins de santé

J. Robert S. Prichard est président et chef de la direction de Torstar Corporation, l'une des plus grandes maisons d'édition canadiennes qui exploite trois importantes entreprises : les journaux, dont *The Toronto Star*, le plus grand quotidien du pays, les journaux communautaires, dirigés par Metroland Media Group, la plus grande société de journaux communautaires du pays, et l'édition de livres, dirigée par Harlequin Enterprises, un des plus grands éditeurs mondiaux de livres de fiction et d'histoires sentimentales destinés aux femmes. M. Prichard est également président émérite de l'Université de Toronto, où il a été doyen de la faculté de droit et professeur spécialisé en droit et en économie. Il est également président du Visiting Committee de la Harvard Law School, vice-président du Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation du Canada et administrateur de la Toronto Community Foundation. Il a étudié les sciences économiques au Swarthmore College, a obtenu son MBA de l'Université de Chicago et est titulaire de diplômes en droit de l'Université de Toronto et de l'Université Yale. Il est Officier de l'Ordre du Canada, membre de l'Ordre de l'Ontario et fellow de la Société Royale du Canada.

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)	25 sur 26	96 %	41 sur 43	95 %
Comité de gouvernance et de mise en candidature (président)*	7 sur 7	100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	9 sur 10	95 %		

Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre des comités de conseil suivant	
George Weston Ltée**	de 2000 à aujourd'hui	- comité de gouvernance, des ressources humaines, de mise en candidature et de rémunération - comité des régimes de retraite et des avantages sociaux
Onex Corporation	de 1994 à aujourd'hui	Aucun
Torstar Corporation	de 2002 à aujourd'hui	- comité des régimes de retraite - comité consultatif du Toronto Star (membre d'office)
Hôtels Quatre Saisons Inc.	de 1996 à 2007	

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	4 000	17 112	21 112	1 183 116 \$	600 000 \$
2006	4 000	13 672	17 672	1 221 489 \$	600 000 \$

Options détenues 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	150 225 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	38 370 \$

\* M. Prichard a été nommé président du comité de gouvernance et de mise en candidature avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2007.

\*\* M. Bachand est également administrateur de George Weston Limitée.



## Jeremy H. Reitman

Âge : 62 ans  
Montréal (Québec)  
Canada  
Administrateur depuis : 1987  
Indépendant 1)

### Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité  
Biens de consommation  
discrétionnaires  
Services financiers

Jeremy Reitman est président, chef de la direction et administrateur de Reitmans (Canada) Limitée, société de vente au détail. Il est également membre du conseil des gouverneurs de l'Université McGill. M. Reitman a étudié au Dartmouth College, à Hanover, au New Hampshire (A.B.) et à l'université McGill (B.C.L.).

Membre du Conseil/des comités suivants		Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)		26 sur 26	100 %	44 sur 45	98 %
Comité de vérification		7 sur 8	88 %		
Comité de révision		1 sur 1	100 %		
Comité d'évaluation des risques*		10 sur 10	100 %		
Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années				Actuellement membre des comités de conseil suivant	
Reitmans (Canada) Limitée		de 1975 à aujourd'hui		Aucun	
Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	10 000	34 042	44 042	2 468 114 \$	600 000 \$
2006	10 000	30 065	40 065	2 769 293 \$	600 000 \$
Options détenues 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	150 225 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	38 370 \$

\* M. Reitman a été nommé membre du comité d'évaluation des risques avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2007 (il a auparavant assisté à des réunions de ce comité à titre de membre d'office (non habilité à voter)).



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

Âge : 61 ans  
Montréal (Québec)  
Canada  
Administratrice depuis : 1992  
Indépendante 1)

### Domaines d'expertise :

Secteurs d'activité  
Biens de consommation  
discrétionnaires  
Énergie  
Services financiers  
Produits industriels  
Télécommunications

Guylaine Saucier, administratrice de sociétés, a été présidente du Conseil d'administration de la Société Radio-Canada, administratrice de la Banque du Canada, présidente du conseil de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA), administratrice de 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. Elle a également été la première femme à accéder à la présidence de la Chambre de commerce du Québec. Elle est administratrice de la Fondation du Musée des Beaux-Arts. M<sup>me</sup> Saucier est titulaire d'un B.A. du Collège Marguerite-Bourgeois et d'un B.Comm. de l'École des Hautes Études Commerciales de l'Université de Montréal. Elle est Fellow de l'Institut Canadien des Comptables Agréés et membre de l'Ordre du Canada. En 2004, elle a reçu le prix « Fellowship Award » de l'Institut des administrateurs de sociétés et en 2007, elle a obtenu une désignation certifiée par cet institut.

Membre du Conseil/des comités suivants		Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)		21 sur 26	81 %	32 sur 38	84 %
Comité de vérification		7 sur 8	88 %		
Comité de révision		1 sur 1	100 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal*		3 sur 3	100 %		
Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années				Actuellement membre des comités de conseil suivant	
AXA Assurance Inc.		de 1987 à aujourd'hui		- comité de vérification	
CHC Helicopter Corporation		de 2005 à aujourd'hui		- comité de vérification - comité des régimes de retraite	
Areva		de 2006 à aujourd'hui		- comité de vérification (présidente) - comité de surveillance des obligations relatives à la fin du cycle de vie (présidente)	
Petro-Canada		de 1991 à aujourd'hui		- comité de gouvernance et de mise en candidature (présidente) - comité des régimes de retraite	
Altran Technologies SA Corporation Nortel Networks Tembec Inc.		de 2003 à 2007 de 1997 à 2005 de 1991 à 2005			
Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	6 090	27 958	34 048	1 908 050 \$	600 000 \$
2006	6 090	25 176	31 266	2 161 106 \$	600 000 \$
Options détenues 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	6 500	130 195 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	38 370 \$

\* Le 1<sup>er</sup> mars 2007, M<sup>me</sup> Saucier a cessé d'être présidente de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.



**Nancy C. Southern**

Âge : 51 ans  
 Calgary (Alberta)  
 Canada  
 Administratrice depuis : 1996  
 Indépendante 1)

**Domaines d'expertise :**

Secteurs d'activité  
 Énergie  
 Services financiers  
 Produits industriels  
 Services publics

Nancy Southern 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 albertaine 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. M<sup>me</sup> Southern est née et a grandi à Calgary, où elle participe à de nombreux événements communautaires. Elle est vice-présidente à la direction de Spruce Meadows, site de saut à cheval jouissant d'une renommée mondiale.

Membre du Conseil/des comités suivants	Présence aux réunions		Présence aux réunions (total)	
Conseil d'administration 2)	24 sur 26	92 %	35 sur 38	92 %
Comité d'évaluation des risques	9 sur 10	90 %		
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal*	2 sur 2	100 %		

Administrateur des sociétés inscrites en bourse suivantes au cours des cinq dernières années	Actuellement membre des comités de conseil suivant	
Akita Drilling Ltd.	de 1992 à aujourd'hui	Aucun
ATCO Ltée	de 1989 à aujourd'hui	Aucun
Canadian Utilities Limited	de 1990 à aujourd'hui	Aucun
Shell Canada Limitée	de 2001 à 2007	

Titres détenus					
Exercice	Actions ordinaires 3)	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) 4)	Total des actions ordinaires et des DDVA	Montant total visé 5)	Minimum requis 6)
2007	9 156	8 563	17 719	992 973 \$	600 000 \$
2006	8 945	7 082	16 027	1 107 786 \$	600 000 \$

Options détenues 7)					
Date d'attribution	Échéance	Nombre d'options attribuées	Prix d'exercice 8)	Total des options non exercées	Valeur des options non exercées 9)
1 <sup>er</sup> mars 2002	1 <sup>er</sup> mars 2012	7 500	36,01 \$	7 500	150 225 \$
28 février 2003	28 février 2013	3 000	43,25 \$	3 000	38 370 \$

\* M<sup>me</sup> Southern a été nommée membre de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2007.

**Notes**

- 1) Le terme « indépendant » se rapporte à la détermination par le Conseil de l'indépendance d'un administrateur d'après les normes rigoureuses que le Conseil a adoptées, tel qu'il est énoncé à la rubrique « Indépendance des administrateurs » à la page 44. M. Downe n'est pas indépendant aux termes des normes puisqu'il est cadre supérieur de la Banque.
- 2) Les 26 réunions tenues par le Conseil d'administration au cours de l'exercice 2007 comprenaient des réunions ordinaires, des réunions extraordinaires et des tables rondes (séances durant lesquelles les administrateurs ont discuté des questions d'actualité et tendances avec le président et chef de la direction et d'autres questions touchant le Conseil).
- 3) Le terme « actions ordinaires » désigne le nombre d'actions ordinaires de la Banque dont le candidat est le propriétaire véritable, ou sur lesquelles il exerce le contrôle ou a la haute main, au 3 janvier 2008 à l'égard de 2007 et au 2 janvier 2007 à l'égard de 2006.
- 4) L'acronyme « DDVA » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions détenus au 3 janvier 2008 à l'égard de 2007 et au 2 janvier 2007 à l'égard de 2006 par le candidat aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions des administrateurs non-employés décrit à la page 16.
- 5) On calcule le « montant total visé » en multipliant le nombre d'actions ordinaires, de DDVA et de droits détenus par chaque candidat au 3 janvier 2008 à l'égard de 2007 et au 2 janvier 2007 à l'égard de 2006 par le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto à chacune de ces dates (soit 56,04 \$ et 69,12 \$, respectivement).
- 6) Le terme « minimum requis » désigne la valeur des actions ordinaires et/ou des DDVA que l'administrateur est tenu de détenir aux termes des exigences en matière d'actionariat de la Banque. Les administrateurs sont tenus de détenir au moins l'équivalent de six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires et/ou de DDVA, tel qu'il est énoncé à la page 15.
- 7) Le terme « options » désigne le nombre d'options non exercées détenues au 3 janvier 2008 par le candidat aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants décrit à la page 41. L'attribution d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants a cessé le 1<sup>er</sup> novembre 2003.
- 8) Le terme « prix d'exercice » désigne le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le jour de bourse précédant la date d'attribution de l'option tel qu'il est énoncé à la page 41 à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants ».
- 9) Le terme « valeur des options non exercées » désigne le produit de la multiplication du nombre d'options non exercées détenues par chaque candidat au 3 janvier 2008 par la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto au 3 janvier 2008 (56,04 \$) et le prix d'exercice des options en question.
- 10) Le terme « droits » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions de la Banque, le nombre de droits à la valeur d'actions liées au rendement aux termes du régime d'incitation à moyen terme de la Banque et le nombre de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions aux termes du régime d'incitation à moyen terme du groupe Services d'investissement détenues par M. Downe au 3 janvier 2008 à l'égard de 2007 et au 2 janvier 2007 à l'égard de 2006. Ces droits sont tous décrits dans le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs.
- 11) Les exigences en matière d'actionariat que M. Downe doit respecter en tant que dirigeant de la Banque sont décrites à la rubrique « Lignes directrices en matière d'actionariat des cadres supérieurs » à la page 30. Les montants minimums requis ont été convertis en dollars canadiens au taux de change moyen pour l'exercice comme suit : pour 2007, 1,00 \$ US = 1,093 \$ CA et pour 2006, 1,00 \$ US = 1,132 \$ CA.

### 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 (y compris une interdiction d'opérations par la direction), 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 concordataire 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 assujéti 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 en exploitation. M. Bachand n'est plus administrateur de cette société;
- 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 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. M. Galloway n'est plus administrateur de cette société;
- iv) M<sup>me</sup> 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 intentées en vertu de la LACC et a été restructurée aux termes d'un plan d'arrangement en septembre 2004. M<sup>me</sup> Kwok ne siège plus au conseil d'administration d'Air Canada;
- v) M<sup>me</sup> Saucier, administratrice de la Banque, était administratrice de Corporation Nortel Networks lorsque celle-ci a fait l'objet d'une interdiction d'opérations imposée le 17 mai 2004 à la suite de son omission de déposer ses états financiers. Cette ordonnance a été révoquée le 21 juin 2005. M<sup>me</sup> Saucier n'est plus administratrice de Corporation Nortel Networks.

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

### Comment les administrateurs de la Banque ont-ils été rémunérés en 2007? a)

Description de la rémunération	Somme
Honoraires annuels (administrateur)	100 000 \$ par année
Allocation de présence aux réunions du Conseil	2 000 \$ par réunion
Allocation de présence aux réunions des comités b)	1 500 \$ par réunion
Honoraires des présidents :	
Conseil	300 000 \$ par année c)
Comité de vérification	35 000 \$ par année
Comité de révision d)	15 000 \$ par année
Comité de gouvernance et de mise en candidature	15 000 \$ par année
Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres	25 000 \$ par année
Comité d'évaluation des risques	25 000 \$ par année
La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal	15 000 \$ par année
Frais de déplacement : 1 500 \$ par voyage dans le cas des administrateurs qui doivent parcourir plus de 1 000 kilomètres à partir de leur résidence principale pour assister à une réunion ou à une série de réunions	

#### Notes

- a) La rémunération des administrateurs n'est versée qu'aux administrateurs non-employés. Les administrateurs seront remboursés des frais de déplacement engagés pour assister aux réunions du Conseil et des comités.
- b) Comprend les réunions de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- c) Le président du Conseil ne reçoit aucune rémunération supplémentaire en qualité d'administrateur.
- d) Le comité de révision a fusionné avec le comité de vérification, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2007.

### Exigences en matière de propriété d'actions par les administrateurs

En vue de rapprocher la rémunération des administrateurs des intérêts des actionnaires : les administrateurs doivent détenir au moins six fois le montant de leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires et/ou de droits différés à la valeur d'actions et, tant qu'ils n'ont pas satisfait à cette exigence, ils sont tenus de recevoir toute leur rémunération sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions. Une fois que ce seuil est atteint, les administrateurs doivent recevoir 50 % de leur honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires (achetées sur le marché libre) ou de droits différés à la valeur d'actions. Les administrateurs peuvent recevoir jusqu'à 100 % de leurs honoraires annuels et de leur allocation de présence de cette façon.

Au cours de l'exercice 2007, 11 des 16 administrateurs non-employés ont choisi de recevoir 100 % de leurs honoraires annuels et de leurs allocations de présence sous forme de droits différés à la valeur d'actions. Au 3 janvier 2008, tous les administrateurs non-employés satisfaisaient aux exigences en matière de propriété d'actions, sauf M. Cope et M<sup>me</sup> Piper (qui se sont joints au Conseil en juillet 2006).

### Propriété d'actions par les administrateurs

Au 3 janvier 2008 :

- nombre total d'actions ordinaires détenues par les administrateurs non-employés : 141 334;
- nombre total de droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs non-employés : 275 872;
- valeur totale des actions ordinaires et des droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs non-employés : 23 380 224 \$ 1).

#### Note

- 1) D'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le 3 janvier 2008, qui était de 56,04 \$.

**Régime de droits différés à la valeur d'actions**

- Un droit différé à la valeur d'actions est un montant dû par la Banque aux administrateurs et ayant la même valeur qu'une action ordinaire, 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. Seuls les administrateurs non-employés peuvent recevoir des droits différés à la valeur d'actions.
- 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 2008, la valeur des droits différés à la valeur d'actions détenus par les administrateurs était de 15 459 867 \$.

**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<sup>er</sup> novembre 2003. Une description du régime figure à la page 41.

Le tableau suivant présente la rémunération versée par la Banque aux administrateurs non-employés qui ont agi à titre d'administrateur pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2007.

**Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2007**

Administrateurs	Honoraires versés aux administrateurs (\$)	Honoraires versés aux présidents des comités (\$) <sup>a)</sup>	Honoraires versés au président du Conseil non-dirigeant (\$)	Allocation de présence aux réunions du Conseil et de la Table ronde (\$) <sup>b)</sup>	Allocation de présence aux réunions des comités (\$)	Frais de déplacement (\$)	Autres frais (\$) <sup>c)</sup>	Total (\$)	Tranche des honoraires versée en espèces, sous forme d'actions ordinaires et/ou sous forme de droits différés à la valeur d'actions (« DDVA »)
Robert M. Astley	100 000	-	-	44 000	31 500	1 500	1 500	178 500	100 % sous forme de DDVA
Stephen E. Bachand	100 000	25 000	-	48 000	25 500	15 000	3 000	216 500	100 % sous forme de DDVA
David R. Beatty	100 000	8 333	-	40 000	22 500	1 500	-	172 333	100 % sous forme de DDVA
Robert Chevrier	100 000	15 000	-	46 000	18 000	1 500	-	180 500	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA. Allocations de présence : 100 % en espèces.
George A. Cope	100 000	-	-	40 000	13 500	-	1 500	155 000	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA. Allocations de présence : 100 % en espèces.
Ronald H. Farmer	100 000	-	-	48 000	25 500	1 500	-	175 000	100 % sous forme de DDVA
David A. Galloway	-	-	300 000	-	-	-	-	300 000	100 % sous forme de DDVA
Harold N. Kvisle	100 000	-	-	36 000	12 000	12 000	-	160 000	100 % sous forme de DDVA
Eva Lee Kwok	100 000	-	-	48 000	12 000	10 500	1 500	172 000	100 % sous forme de DDVA
Bruce H. Mitchell	100 000	21 667	-	44 000	24 000	1 500	1 500	192 667	100 % sous forme de DDVA
Philip S. Orsino	100 000	35 000	-	42 000	36 000	1 500	-	214 500	100 % sous forme de DDVA
Martha C. Piper	100 000	-	-	48 000	15 000	16 500	1 500	181 000	100 % sous forme d'actions ordinaires (de 11/06 à 01/07) et 100 % sous forme de DDVA (de 02/07 à 10/07)
J. Robert S. Prichard	100 000	10 000	-	46 000	24 000	1 500	3 000	184 500	100 % sous forme de DDVA
Jeremy H. Reitman	100 000	-	-	48 000	25 500	1 500	-	175 000	100 % sous forme de DDVA
Guylaine Saucier	100 000	5 000	-	38 000	16 500	1 500	1 500	162 500	Honoraires annuels : 50 % en espèces et 50 % sous forme de DDVA. Allocations de présence : 100 % sous forme de DDVA.
Nancy C. Southern	100 000	-	-	44 000	15 000	12 000	1 500	172 500	Honoraires annuels : 100 % en espèces (de 11/06 à 01/07) et 100 % sous forme de DDVA (de 02/07 à 10/07).
<b>Total</b>	<b>1 500 000</b>	<b>120 000</b>	<b>300 000</b>	<b>660 000</b>	<b>316 500</b>	<b>79 500</b>	<b>16 500</b>	<b>2 992 500</b>	<b>Total versé sous forme de DDVA : 2 622 000 \$</b> <b>Total versé en espèces : 370 500 \$</b>

**Notes**

- Le 1<sup>er</sup> mars 2007 : M. Beatty a cessé d'être président du comité d'évaluation des risques; M. Chevrier a cessé d'être président du comité de révision et a été nommé président de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal; M. Mitchell a cessé d'être président du comité de gouvernance et de mise en candidature et a été nommé président du comité d'évaluation des risques; M<sup>me</sup> Saucier a cessé d'être présidente de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal; et M. Prichard a été nommé président du comité de gouvernance et de mise en candidature.
- Comprend une double allocation de présence versée pour la séance d'orientation stratégique de deux jours. Toutefois, ne comprend pas les allocations versées pour les réunions du Conseil d'administration tenues les 21 août 2007, 10 septembre 2007 et 24 septembre 2007, de même que pour la réunion du comité d'évaluation des risques tenue le 24 septembre 2007.
- Allocations versées aux administrateurs pour avoir assisté aux réunions des comités à titre d'invités.

### Rémunération versée par les filiales/entités du même groupe

À l'occasion, les administrateurs non-employés de la Banque agissent à titre d'administrateurs de filiales et d'entités du groupe de la Banque. Ils sont remboursés des frais de déplacement et des autres frais engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités des filiales et des membres de groupe de la Banque. Mis à part deux administrateurs non-employés qui ont agi à titre d'administrateurs de Harris Financial Corp., les administrateurs non-employés de la Banque n'ont reçu, au cours de l'exercice 2007, aucune rémunération de

filiales ou d'entités du groupe de la Banque pour avoir agi à titre d'administrateurs de ces entités. Durant l'exercice 2007, MM. Galloway et Bachand (à compter d'août 2007) ont agi à titre d'administrateurs de Harris Financial Corp. et ont été rémunérés par cette dernière en contrepartie de leurs services (honoraires annuels de 100 000 \$ US et aucune allocation de présence pour les réunions du conseil ou des comités).

### Relevé des présences des administrateurs au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> novembre 2006 au 31 octobre 2007

Relevé des présences des administrateurs	Conseil a) (26 réunions)		Comité de vérification (8 réunions)		Comité de révision b) (1 réunion)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (7 réunions)		Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres (10 réunions)		Comité d'évaluation des risques (10 réunions)		La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (3 réunions)		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Robert M. Astley	23	88	-	-	-	-	-	-	10	100	9 c)	90	3	100	<b>92</b>
Stephen E. Bachand d)	26	100	-	-	-	-	7	100	10	100	-	-	-	-	<b>100</b>
David R. Beatty e)	22	85	4/5	80	-	-	3/3	100	-	-	9	90	-	-	<b>86</b>
Robert Chevrier f)	24	92	8	100	1	100	-	-	-	-	-	-	3	100	<b>95</b>
F. Anthony Comper g) h)	5/5	100	3/3	100	-	-	3/3	100	4/4	100	2/2	100	-	-	<b>100</b>
George A. Cope	21	81	-	-	-	-	-	-	-	-	9 c)	90	-	-	<b>83</b>
William A. Downe h) i)	21/21	100	5/5	100	-	-	4/4	100	6/6	100	8/8	100	-	-	<b>100</b>
Ronald H. Farmer	26	100	7	88	1	100	-	-	9	90	-	-	-	-	<b>96</b>
David A. Galloway j)	26	100	8	100	1	100	7	100	10	100	9	90	2	67	<b>97</b>
Harold N. Kvisle	20	77	-	-	-	-	-	-	8	80	-	-	-	-	<b>78</b>
Eva Lee Kwok	25	96	7	88	1	100	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>94</b>
Bruce H. Mitchell k) l)	23	88	-	-	-	-	7	100	-	-	9	90	1/1	100	<b>91</b>
Philip S. Orsino m)	22	85	8	100	1	100	6	86	-	-	10	100	-	-	<b>90</b>
Martha C. Piper	26	100	-	-	-	-	-	-	10	100	-	-	-	-	<b>100</b>
J. Robert S. Prichard n)	25	96	-	-	-	-	7	100	9	90	-	-	-	-	<b>95</b>
Jeremy H. Reitman o)	26	100	7	88	1	100	-	-	-	-	10	100	-	-	<b>98</b>
Guylaine Saucier p)	21	81	7	88	1	100	-	-	-	-	-	-	3	100	<b>84</b>
Nancy C. Southern q)	24	92	-	-	-	-	-	-	-	-	9	90	2/2	100	<b>92</b>
<b>Total</b>	<b>406</b>	<b>92</b>	<b>64</b>	<b>93</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>98</b>	<b>76</b>	<b>95</b>	<b>84</b>	<b>93</b>	<b>14</b>	<b>93</b>	<b>93</b>

#### Notes

- Les 26 réunions tenues par le Conseil d'administration au cours de l'exercice 2007 comprenaient des réunions extraordinaires et des tables rondes (séances durant lesquelles les administrateurs ont discuté des questions d'actualité et tendances avec le président et chef de la direction et traité d'autres questions touchant le Conseil).
- Le 1<sup>er</sup> mars 2007, le comité de révision a fusionné avec le comité de vérification.
- À cause d'un conflit d'intérêts, MM. Astley et Cope n'ont pas participé à la réunion du comité d'évaluation des risques tenue le 11 juin 2007.
- Président du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres.
- Le 1<sup>er</sup> mars 2007, a cessé d'être président du comité d'évaluation des risques et membre du comité de gouvernance et de mise en candidature et a été nommé membre du comité de vérification.
- Le 1<sup>er</sup> mars 2007, a cessé d'être président du comité de révision et a été nommé président de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- Le 1<sup>er</sup> mars 2007, a cessé d'être administrateur et a démissionné de son poste de président et chef de la direction de BMO Groupe Financier.
- A assisté aux réunions du comité, en totalité ou en partie, selon le cas, à titre de membre d'office (non habilité à voter) à la demande des comités.
- Le 1<sup>er</sup> mars 2007, a été élu administrateur et nommé président et chef de la direction de BMO Groupe financier.
- Président du Conseil, membre du comité de gouvernance et de mise en candidature, du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres et du comité d'évaluation des risques, et a assisté à d'autres réunions des comités à titre de membre d'office (non habilité à voter).
- Le 1<sup>er</sup> mars 2007, a cessé d'être président du comité de gouvernance et de mise en candidature, a été nommé président du comité d'évaluation des risques et a cessé d'être membre de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- M. Mitchell n'a pu assister à la réunion du comité d'évaluation des risques tenue le 28 février 2007 à cause d'engagements liés au Conseil.
- Président du comité de vérification. A assisté aux réunions du comité d'évaluation des risques à titre de membre d'office (non habilité à voter).
- Le 1<sup>er</sup> mars 2007, a été nommé président du comité de gouvernance et de mise en candidature.
- Le 1<sup>er</sup> mars 2007, a été nommé membre du comité d'évaluation des risques (a auparavant assisté aux réunions de ce comité à titre de membre d'office (non habilité à voter)).
- Le 1<sup>er</sup> mars 2007, a cessé d'être présidente de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.
- Le 1<sup>er</sup> mars 2007, a été nommée membre de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal.

# Rapport du comité de vérification

Le comité de vérification supervise la qualité, l'intégrité et la communication en temps voulu des processus d'information financière de la Banque, ses contrôles internes, y compris le contrôle interne à l'égard de l'information financière et les contrôles et procédures de communication de l'information, sa fonction de vérification interne, de même que la conformité de la Banque aux exigences juridiques et réglementaires. Il a également des responsabilités de supervision à l'égard des opérations mettant en cause des parties apparentées; des conflits d'intérêt et de l'utilisation et de la communication de renseignements confidentiels, notamment des renseignements sur les clients et les employés; des mesures de protection des consommateurs et du traitement des plaintes des clients; ainsi que des normes de conduite professionnelle et de déontologie applicables aux administrateurs, aux cadres supérieurs et aux employés. Le comité examine et évalue aussi les compétences, l'indépendance et le rendement des vérificateurs des actionnaires. Enfin, le comité agit à titre de comité de vérification et de comité de révision de certaines filiales à la demande du Conseil. Le Conseil a déterminé que chaque membre du comité de vérification a des « compétences financières », au sens attribué à cette expression dans les règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») de même que dans les normes de la NYSE, et que MM. Chevrier et Orsino et M<sup>me</sup> Saucier sont chacun un « expert financier du comité de vérification », au sens attribué à l'expression *Audit Committee Financial Expert* dans les règles de la SEC.



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

## Revue de l'exercice

Pour remplir son mandat, le comité s'est acquitté des tâches suivantes relativement aux questions énumérées ci-après :

### Information financière

- il **a examiné** avec la direction les meilleures pratiques en ce qui concerne la communication de l'information financière. Le président et chef de la direction et le vice-président à la direction – Finances et trésorier, et chef des finances intérimaire de la Banque continuent d'attester les documents intermédiaires et annuels de la Banque, notamment ses états financiers consolidés, son rapport de gestion et sa notice annuelle, tel que l'exigent les règles adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (SOX);
- il **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;
- il **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 fidèlement la situation financière et le rendement financier de la Banque, et étaient conformes aux principes comptables généralement reconnus appliqués uniformément;
- il **a étudié** avec la direction, le comité d'évaluation des risques et le Bureau du surintendant des institutions financières (« BSIF ») le rapport d'examen annuel du BSIF.

### Contrôles et procédures à l'égard de la communication de l'information

- il **a examiné** les rapports du vérificateur en chef portant sur l'efficacité du contrôle interne, y compris de la communication de l'information aux clients conformément à la *Loi sur les banques*;
- il **a examiné** et approuvé la charte du comité, les politiques à l'égard du contrôle interne et du contrôle de la communication de l'information, de même que le mandat de la vérification interne;
- il **a examiné** l'évaluation par la direction de l'efficacité du contrôle interne à l'égard de l'information financière exigée en vertu de l'article 404 de la SOX;
- il **a examiné** l'évaluation par la direction de l'efficacité du contrôle de la communication de l'information par la Banque par rapport aux exigences de l'article 302 de la SOX et des règles adoptées par les ACVM;
- il **a rencontré** régulièrement le vérificateur en chef sans la présence de membres de la direction;
- il **a étudié** les principaux changements réglementaires dans le but d'en déterminer les répercussions sur la Banque;
- il **a étudié** les rapports du conseiller général sur les questions juridiques et sur les questions liées à la fiscalité et aux affaires litigieuses;
- il **a étudié** les rapports du chef de la conformité sur les questions de conformité;
- il **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

- il **a examiné** les demandes d'embauche des vérificateurs des actionnaires relativement à tous les services non liés à la vérification fournis à la Banque et à ses filiales;
- il **a examiné** les rapports des vérificateurs des actionnaires décrivant tous les liens entre eux et la Banque afin de confirmer l'indépendance des vérificateurs des actionnaires;
- il **a rencontré** périodiquement les vérificateurs des actionnaires sans la présence des membres de la direction.

### Révision

- il **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;
- il **a examiné** les procédures de dénonciation de la Banque qui permettent aux cadres et aux employés de signaler de façon confidentielle et anonyme les violations alléguées du code *Principes fondamentaux* et les préoccupations ayant trait à des questions liées à la comptabilité, aux contrôles internes ou à la vérification;
- il **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*;
- il **a examiné** la façon dont la Banque règle les plaintes des clients 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 »).

- il **a examiné** le rapport de la Banque sur le statut du programme de conformité aux obligations prévues par l'ACFC de même que les mises à jour sur les activités et les exigences de l'ACFC et leurs incidences sur la Banque;
- il **a examiné** et approuvé les procédures mises à jour suivies par la Banque pour respecter les dispositions de la *Loi sur les banques* relativement aux opérations avec apparentés, les autres lois applicables, les restrictions applicables en matière de prêts à des initiés prévues par la *Securities Exchange Act 1934* des États-Unis et les autres meilleures pratiques non imposées par la loi mais qui ont été adoptées par la Banque;
- il **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;
- il **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;
- il **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 2007.



**Philip S. Orsino**  
Président

# Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé d'élaborer 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 voit à ce 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 soient en place afin de s'assurer qu'ils sont au courant des activités actuelles de la Banque et comprennent bien leurs responsabilités. Le comité procède à un examen annuel de la rémunération des administrateurs et 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 et les présidents des comités.



**Membres :** Robert Prichard (président), Stephen Bachand, David Galloway, Bruce Mitchell et Philip Orsini

## Revue de l'exercice

Pour remplir son mandat, le comité s'est acquitté des tâches suivantes relativement aux questions énumérées ci-après :

- **Indépendance du président du Conseil** – Le comité a recommandé au Conseil de modifier les descriptions des fonctions pour le président du Conseil et les présidents de comités.
- **Évaluation du président du Conseil** – Le comité a remis au président du Conseil, David Galloway, l'évaluation qu'il a faite à son sujet en tenant compte des commentaires que lui ont envoyés les membres du Conseil; cette évaluation a servi à l'examen des priorités et des initiatives pour l'exercice en cours du Conseil et à l'établissement d'objectifs pour l'exercice qui suit.
- **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 qu'elles sont conformes aux meilleures pratiques. (Vous trouverez une description complète des pratiques en matière de gouvernance de la Banque à l'annexe 1 de la présente circulaire de sollicitation de procurations ou à [www.bmo.com/investorrelations](http://www.bmo.com/investorrelations)).
- **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 évalué les compétences du Conseil dans son ensemble ainsi que celles de ses administrateurs en fonction d'une liste de compétences recherchées. 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 l'apport 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 le président et chef de la direction de la Banque, William Downe, étaient indépendants conformément aux normes d'indépendance approuvées par le Conseil. Le comité a examiné

le nombre d'actions appartenant aux administrateurs et conclu que tous les administrateurs ont respecté au 31 octobre 2007 l'exigence voulant qu'ils détiennent six fois le montant de leurs honoraires annuels sous forme d'actions, sauf M<sup>me</sup> Piper, qui a été élue membre du Conseil en juillet 2006. 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 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 d'orientation stratégique annuelle** – Après la séance d'orientation 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 d'orientation 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 examiné et mis à jour le programme d'orientation à l'intention des nouveaux membres du Conseil et a mis à jour les programmes d'orientation à l'intention de leurs nouveaux membres des comités.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2007.

**J. Robert S. Prichard**  
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 que le Conseil puisse 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 :** Bruce Mitchell (président), Robert Astley, David Beatty, George Cope, David Galloway, Jeremy Reitman, Nancy Southern et Philip Orsino (membre d'office)

## Revue de l'exercice

- La perte importante subie par le portefeuille des produits de base a dominé notre ordre du jour cette année. À la lumière de ses responsabilités, la direction a pris les mesures suivantes :
  - **a congédié** deux professionnels dans le secteur des produits de base de BMO;
  - **a modifié** la structure hiérarchique au sein de BMO Marchés des capitaux pour le secteur des produits de base, nommé un nouveau chef des activités de négociation pour le secteur de l'énergie et embauché du personnel supplémentaires à des postes clés;
  - **a suspendu** la relation d'affaires de BMO avec le principal courtier utilisé dans le cadre de l'évaluation du premier trimestre;
  - **a modifié** la méthode indépendante de vérification des prix pour y incorporer une méthodologie d'évaluation fondée sur le marché aux fins de l'évaluation continue à la valeur du marché du portefeuille de produits de base;
  - **a augmenté** les responsabilités de supervision de la direction, mis en place de nouveaux plafonds de risque et réduit les plafonds de risque existants.
- **A supervisé**, avec le Conseil et la direction, un examen complet des systèmes et des procédures de gestion des risques, de même que des attitudes à l'égard des risques, à l'échelle de la Banque, dans l'optique des meilleures pratiques dans le secteur d'activité et de leur application au sein de la Banque. À la fin de tous les examens en cours, le comité évaluera divers aspects des risques et des contrôles relatifs aux pertes découlant des activités de négociation, et décidera, notamment, si d'autres mesures sont nécessaires.

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 président et 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 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**, au besoin, 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 dresser un tableau complet du risque et des rendements prévus. Il a notamment examiné le portefeuille des produits de base qui a comptabilisé une perte importante durant l'exercice 2007;
- **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 réalisés dans le but de respecter les nouvelles exigences en matière de capital réglementaire prévues par l'Accord de Bâle II et a commencé à examiner les rapports pendant la phase d'exécution parallèle pour se préparer aux changements que cela occasionnera sur les plans de la gouvernance et de l'exploitation. Pour ce faire, il a assisté à des présentations sur l'actif pondéré en fonction des risques et le capital minimal requis comparativement au niveau actuellement prévu par l'Accord de Bâle I, ainsi qu'à des présentations résumant le fonctionnement des systèmes de notation des risques de la Banque, et a examiné les rapports initiaux sur le profil de risque de crédit de la Banque;
- conformément à la ligne directrice B-10 du BSIF, il **a examiné** les ententes importantes en matière d'impartition de la Banque afin de donner un aperçu de l'utilisation globale de l'impartition dans l'entreprise;
- **a examiné** les programmes d'assurance et de gestion de la continuité des activités de la Banque, y compris l'approbation de certains plafonds d'assurance conformément aux exigences du *Règlement sur la protection de l'actif (banques)* adopté en vertu de la *Loi sur les banques*.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2007.

**Bruce H. 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. Chaque membre du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres est considéré comme ayant des « compétences en ressources humaines ».



**Membres :** Stephen Bachand (président), Robert Astley, Ronald Farmer, David Galloway, Harold Kvisle, Martha Piper 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 et régimes 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 terminé** un examen approfondi du programme de rémunération des cadres supérieurs. Cet examen visait à s'assurer que le programme de rémunération des cadres supérieurs était conçu et administré de façon à optimiser le rendement. Dans le cadre de cet examen, il a mis l'accent sur le rapprochement des niveaux de rémunération et des niveaux de rendement, l'appui au recrutement, le maintien en poste et la motivation des cadres supérieurs, tout en faisant concorder les pratiques de rémunération avec les stratégies de la Banque pour optimiser la valeur pour les actionnaires. Les recommandations ont été passées en revue par le Conseil. L'examen de la rémunération des cadres supérieurs est résumé à la page 25;
- **a évalué** le rendement du président et chef de la direction de la Banque et examiné l'évaluation avec le Conseil et recommandé aux membres indépendants du Conseil d'approuver la rémunération du président et chef de la direction d'après les résultats obtenus par la Banque au cours du dernier exercice;
- **a examiné** les éléments de la rémunération appropriés pour le président et chef de la direction qui prend sa retraite et les cibles de rémunération pour le nouveau président et chef de la direction pour s'assurer qu'ils sont adéquats par rapport à ceux de groupes de référence externes et internes, et les **a recommandés** aux fins d'approbation aux membres indépendants du Conseil;
- **a examiné et approuvé** les évaluations du rendement annuel que le président et chef de la direction a faites pour les autres cadres supérieurs et a examiné et approuvé la rémunération de ces cadres supérieurs;
- **a examiné** les niveaux de rémunération de tous les cadres supérieurs par l'entremise d'un processus d'évaluation approfondi de la méthodologie d'analyse comparative de la Banque et, dans le cas de chaque membre de la haute direction (c.-à-d. des neuf plus hauts dirigeants), a examiné les grilles de notation individuelles (document qui montre la rémunération accumulée provenant de toutes les sources) et s'en est servi pour valider ses décisions en matière de rémunération;
- **a examiné et autorisé** des modifications de trois mécanismes non financiers clés des régimes de rémunération en actions de la Banque pour s'assurer que ces régimes procurent une valeur optimale pour les actionnaires et des possibilités d'obtenir une rémunération concurrentielle pour les dirigeants qui y participent. Les modifications sont résumées à la page 25;
- **a vu** à ce que des plans de relève efficaces (à court et à long termes) demeurent en place pour le président et chef de la direction et 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 de la haute direction de la Banque, et a examiné et approuvé la nomination et la réaffectation d'autres cadres supérieurs;
- **a examiné** exhaustivement une évaluation annuelle 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'efficacités 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 de l'engagement (moral) des employés et du statut d'employeur de choix de la Banque;
  - l'appariement de la formation et du perfectionnement aux besoins commerciaux en mettant l'accent sur le développement du leadership pour le présent et l'avenir;
- **a tenu** toutes les réunions ordinaires sans que les membres de la direction soient présents et, au besoin, a rencontré son conseiller en rémunération sans que les membres de la direction soient présents;
- **a examiné** le rendement et l'indépendance de son conseiller en rémunération et a établi le mandat et le plan de travail annuel de ce dernier.

### Conseiller du comité

Le comité a embauché le cabinet Hugessen Consulting Inc. (« HCI ») pour qu'il recueille de l'information sur les pratiques de rémunération de la Banque et donne un avis à leur égard en les comparant à celles des groupes de référence les plus pertinents, d'autres grandes sociétés de services financiers canadiennes et d'autres sociétés à grand nombre d'actionnaires. Le comité a confié ce mandat à HCI en 2006.

Le conseiller 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. En 2007, le conseiller a également obtenu comme mandat d'effectuer, en collaboration avec le comité et les cadres supérieurs de la Banque, un examen complet du programme de rémunération des cadres supérieurs de la Banque. Au cours de l'exercice 2007, il a assisté à certaines parties de réunions du comité, à la demande du président du comité.

Le comité examine les renseignements et les recommandations que lui donne son conseiller lorsqu'il prend des décisions. Les décisions du comité peuvent refléter d'autres facteurs et questions en plus des renseignements et des recommandations reçus de son conseiller.

Au cours de l'exercice 2007, HCI a reçu une rémunération d'environ 335 000 \$ à titre de conseiller du comité. HCI n'a fourni aucun autre service à la Banque.

Le comité a adopté un certain nombre de pratiques à l'égard de son conseiller en rémunération des cadres supérieurs :

- le comité examine chaque année le rendement, l'indépendance et la rémunération de son conseiller;
- le comité convient chaque année et au besoin, en tenant compte des commentaires des membres de la direction et du conseiller, du mandat particulier de son conseiller et de la rémunération connexe;
- tous les services fournis par HCI à la Banque en sus de ses fonctions de soutien du comité nécessitent une approbation préalable écrite du président du comité quant à leur portée et à la rémunération connexe. Le comité n'approuve pas de mandat qui, à son avis, nuit à l'indépendance du conseiller à l'égard du comité;
- le comité divulgue chaque année dans la circulaire de sollicitation de procurations les mandats qu'il a confiés à son conseiller 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 Groupe Hay, de Mercer, de Watson Wyatt 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 2007, le Groupe Hay a reçu une rémunération d'environ 112 000 \$ pour la prestation de conseils en rémunération des cadres supérieurs. La Banque a également versé au Groupe Hay une somme d'environ 496 000 \$ pour la prestation de conseils en matière d'évaluation de postes et de rémunération des non-dirigeants, la réalisation de sondages sur la rémunération de même que la conception et la mise en œuvre de programmes de formation.
- Au cours de l'exercice 2007, Mercer a reçu une rémunération d'environ 58 000 \$ pour la prestation de conseils en rémunération des cadres supérieurs. La Banque a également versé à Mercer une somme d'environ 3 800 000 \$ pour des tâches d'actuariat et de conformité accomplies pour la direction de la Banque à divers endroits dans le monde;
- Au cours de l'exercice 2007, la Banque a versé à Watson Wyatt une rémunération de 164 000 \$ US pour la prestation de conseils en rémunération des cadres supérieurs. La Banque a également versé à Watson Wyatt une rémunération d'environ 33 000 \$ US pour la prestation de conseils en rémunération des non-dirigeants et en évaluation des emplois et pour la réalisation de sondages sur la rémunération;
- Au cours de l'exercice 2007, Towers Perrin a reçu une rémunération d'environ 14 000 \$ et 49 250 \$ US pour la prestation de conseils en rémunération des cadres supérieurs et pour la réalisation de sondages personnalisés. La Banque a également versé à Towers Perrin environ 133 000 \$ US pour la prestation de conseils en avantages sociaux à l'égard de programmes américains de santé et de bien-être destinés aux employés.

Le comité est d'avis qu'il a rempli son mandat de façon satisfaisante au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2007.



**Stephen E. Bachand**  
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.

## Aperçu de la rémunération des cadres supérieurs

La rémunération des cadres supérieurs de la Banque représente un domaine sur lequel le Conseil d'administration met un accent particulier, et est considérée comme un moyen d'appuyer et de matérialiser la vision, les objectifs et la culture de la Banque.

Les programmes de rémunération actuels reflètent le souhait de la Banque d'attirer, de maintenir en poste et de motiver des cadres supérieurs ayant un talent extraordinaire et qui peuvent contribuer à faire de la Banque l'institution financière la plus performante en Amérique du Nord. Même si les salaires de base, l'assurance soins de santé, les avantages sociaux et les avantages accessoires se situent généralement dans la médiane de ceux des institutions auxquelles la Banque fait concurrence pour ce qui est des employés talentueux, un niveau supérieur de rémunération incitative est offert afin d'obtenir un rendement individuel et un rendement de la Banque supérieurs à ceux des concurrents de la Banque; à l'inverse, un rendement individuel et un rendement de la Banque inférieurs aux objectifs fixés entraînent une diminution de la rémunération incitative. Les régimes de retraite visent à offrir un niveau concurrentiel de revenu à la retraite et à inciter fortement les cadres supérieurs à demeurer en poste auprès de la Banque pendant toute leur carrière, afin de permettre à la Banque de préparer la prochaine génération de cadres et de faciliter une transition en douceur.

Les cibles de rémunération annuelles fixées pour les cadres supérieurs de la Banque reflètent : 1) une analyse comparative de la rémunération versée sur les marchés pertinents pour chaque groupe de cadres supérieurs et 2) les niveaux de rendement auxquels s'attend le Conseil selon le processus de planification d'affaires de la Banque, l'analyse rigoureuse des marchés au sein desquels la Banque exerce ses activités et le potentiel de chaque marché d'après les meilleurs concurrents.

À la fin de l'exercice, le comité examine la rémunération calculée conformément aux programmes et aux politiques en matière de rémunération existants. Le comité analyse ensuite le rendement commercial par rapport aux attentes à l'aide d'une série de mesures du rendement. En faisant preuve de discernement, le comité tient compte de facteurs clés comme les provisions pour pertes sur prêt réelles par rapport aux provisions pour pertes sur prêt prévues, le rendement relatif de la Banque par rapport à celui de ses pairs et la qualité générale des revenus. D'après cette évaluation, le comité approuve des primes qui reflètent le rendement de la Banque.

Les niveaux de rémunération réels visent à tenir compte de l'apport de chaque cadre supérieur. Même si les primes sont généralement liées au rendement par rapport à des objectifs quantitatifs, il est également tenu compte de l'apport du cadre à l'organisation au moyen du leadership, d'un engagement évident envers les clients de la Banque, de l'innovation et du travail d'équipe.

### Groupes de référence

- Le niveau cible pour la rémunération directe totale de chaque cadre supérieur correspond au salaire de base réel et aux cibles pour ce qui est des primes versées dans le cadre des régimes d'incitation à court, à moyen et à long termes, majorées des prestations de retraite, des avantages sociaux et des avantages accessoires, et est établi 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);

- pour les cadres supérieurs américains, un groupe comparable composé d'environ 10 banques de taille moyenne régionales américaines comparables constitue le groupe de référence pertinent. Ces banques sont toutes cotées en bourse et ont des activités comparables à celles de la Banque aux États-Unis du point de vue de la composition des produits et de la taille.
- Le montant réel de 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 porté 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 mesuré 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, si le rendement est inférieur aux attentes, le montant réel de la rémunération directe totale versée sera ramené à un niveau inférieur à celui de la médiane.

### Examen annuel de la rémunération

Chaque année, le comité examine les niveaux de rémunération de tous les cadres supérieurs et, plus particulièrement, ceux des membres de la haute direction, ce qui comprend les membres de la haute direction visés dont la rémunération est décrite en détail à compter de la page 33. Ce processus permet d'évaluer la rémunération « réelle » offerte aux membres de la haute direction au moyen du salaire de base, des primes à court, à moyen et à long termes de même que les niveaux prévus par les politiques ou niveaux « cibles » pour ces programmes, et ce, dans le but de s'assurer que la rémunération totale des membres de la haute direction de la Banque est comparable à celle qui est offerte sur les marchés de référence pertinents. L'incidence des avantages sociaux, des avantages accessoires et des régimes de retraite est également étudiée.

Au début de chaque exercice, le comité établit des cibles en matière de rendement commercial pour le financement des régimes d'incitation à court et à moyen termes. Ces cibles sont fixées à un niveau concordant avec les cibles commerciales de la Banque, dans le but de donner les résultats commerciaux souhaités et d'offrir un niveau de rémunération concurrentiel par rapport aux résultats atteints. Le comité fixe également des niveaux de rendement seuils et maximums, afin de s'assurer que les montants minimums et maximums versés sont adéquatement limités et qu'il existe une corrélation appropriée entre la paie et le rendement. Au moins une fois par trimestre, le comité examine les résultats commerciaux prévus depuis le début de l'exercice et les fonds alloués aux primes qui en résulteraient.

Pour fournir au comité le plein contexte aux fins d'établissement des fonds alloués aux primes annuelles pour les régimes d'incitation à court et à moyen termes, il est tenu compte de la réalisation des objectifs de rendement commercial qui ont été fixés au début de l'exercice. Le comité fait ensuite preuve de discernement pour augmenter ou diminuer le total des fonds alloués aux primes dérivé de formules pour obtenir un niveau approprié de fonds alloués aux primes.

Pour prendre les décisions annuelles en matière de rémunération, le comité examine une grille de notation aux fins de la rémunération totale pour chaque membre de la haute direction. Les entrées de ces grilles de notation attribuent une valeur en dollars à chaque élément de la rémunération, notamment le salaire, les primes de rendement en espèces à court terme, les attributions d'actions acquises, non acquises et versées antérieurement, les avantages sociaux, les avantages accessoires, les régimes de retraite y compris des majorations annuelles des obligations accumulées et les versements projetés à la retraite, ainsi qu'une modification potentielle des indemnités de départ.

Le comité examine la rémunération du président et chef de la direction et la recommande au Conseil aux fins d'approbation. Le comité examine et approuve la rémunération des autres membres de la haute direction en tenant compte des évaluations du rendement annuel et des recommandations du président et chef de la direction. En outre, le comité examine le total du salaire et des primes de rendement à court, à moyen et à long termes versés chaque année aux cadres supérieurs, sauf les membres de la haute direction. Il incombe au président et chef de la direction d'examiner toutes les recommandations faites à l'égard des cadres supérieurs, sauf les membres de la haute direction, et de les approuver, tout en respectant les sommes globales approuvées par le comité.

Toute modification des aspects de la rémunération envisagée est d'abord validée au moyen d'un processus de test de stress. Une analyse est effectuée pour montrer au comité que la structure modifiée devrait donner un résultat adéquat au cours des exercices futurs.

### Examen de la rémunération des cadres supérieurs pour 2008

En 2007, la Banque a achevé l'examen approfondi de son programme de rémunération des cadres supérieurs qu'elle avait commencé en 2006. L'examen des régimes existants a été terminé au cours de l'exercice 2006 et la phase de restructuration, y compris l'examen des mesures adéquates du rendement et les tests à rebours des mesures, a été menée à terme au cours de l'exercice 2007. Le comité a effectué cet examen avec l'appui du président et chef de la direction ainsi que des divisions des ressources humaines et de la stratégie financière de la Banque. Le conseiller externe du comité y a également participé du début à la fin.

L'examen avait pour but de repérer et de saisir des occasions d'améliorer l'efficacité et l'efficience du programme de rémunération de la Banque pour ce qui est de l'obtention d'un rendement situé dans le quartile supérieur. Ainsi, tous les éléments du programme de rémunération de la Banque ont été examinés, y compris le salaire de base et les primes de rendement à court, à moyen et à long termes. L'examen a également porté sur le régime de retraite, les avantages sociaux et les avantages accessoires et a révélé qu'ils étaient tous concurrentiels.

L'examen était axé sur les façons d'améliorer la corrélation entre les niveaux de rémunération et les niveaux de rendement atteints tels que mesurés par rapport à des cibles fixées à l'avance et comparés au rendement relatif des pairs. L'examen du programme de rémunération des cadres supérieurs visait à améliorer le recrutement, le maintien en poste et la motivation des cadres supérieurs en leur offrant une paie concurrentielle, tout en rapprochant les pratiques de rémunération et les stratégies d'optimisation de la valeur pour les actionnaires de la Banque.

Toutes les modifications proposées de la structure de la rémunération faisant l'objet de l'examen ont d'abord été validées au moyen de tests à rebours des mesures. Nous avons effectué une analyse pour tester comment les primes auraient été versées par le passé sur une période de rendement de plusieurs années dans le cadre du régime de rémunération révisé, d'après le rendement financier réel obtenu au cours de chaque exercice de même qu'aux termes de divers scénarios de rendement futur, afin de montrer au comité que les modifications de la structure proposées devraient fournir un résultat adéquat au cours des exercices futurs.

D'après ces objectifs principaux, l'examen s'est traduit par d'autres améliorations de trois éléments clés de chaque régime d'incitation. Ces améliorations, qui sont décrites ci-après, seront mises en œuvre au cours de l'exercice se terminant le 31 octobre 2008.

#### a) Mesures du rendement

L'examen a confirmé que certaines mesures du rendement commercial doivent sous-tendre tous les régimes d'incitation à court, à moyen et à long termes et avoir une corrélation avec la capacité du cadre supérieur d'influer sur les résultats au cours de périodes de rendement analogues.

Les régimes d'incitation à court terme (primes en espèces) sont structurés de façon à stimuler et à récompenser les résultats de l'exercice en cours. L'examen a confirmé que les mesures du rendement annuel existantes, à savoir la croissance du résultat par action (« RPA ») et la croissance des revenus, continuent d'être étroitement liées à la stratégie de croissance et au rendement prévu de la Banque. Le rendement des capitaux propres (« RCP ») sera ajouté comme troisième mesure pour mieux tenir compte de la qualité de la croissance.

Les régimes d'incitation à moyen et à long termes sont des régimes en actions qui visent à motiver la création d'une valeur accrue pour les actionnaires et des rendements supérieurs sur des périodes de rendement de trois et de dix ans. L'examen a permis de conclure que le rendement total pour les actionnaires (« RTA ») devrait être inclus en tant qu'élément clé de tous les régimes d'incitation à moyen et à long termes à l'intention des cadres supérieurs pour rapprocher le plus possible les intérêts des cadres supérieurs de ceux des actionnaires.

L'examen a révélé que la Banque devrait continuer d'évaluer rigoureusement le rendement de chaque cadre supérieur par rapport aux objectifs stratégiques, d'exploitation et financiers et que la paie devrait varier considérablement en fonction du rendement individuel. La fourchette de la rémunération directe totale réelle a été fixée à entre 50 % et 150 % de la cible, les décisions quant aux rendements extrêmes sortant du cadre de cette fourchette étant laissés à l'appréciation de la Banque.

#### b) Importance accrue du rendement relatif

À l'issue de l'examen, on a conclu qu'en plus de tenir compte du rendement absolu de la Banque, la rémunération devrait également être évaluée à la lumière du rendement de la Banque par rapport à celui de ses pairs, conformément à l'objectif de la Banque d'obtenir un rendement situé dans le quartile supérieur. À l'avenir, le rendement relatif sera compris de façon plus explicite dans les régimes.

#### c) Fonds alloués aux primes de rendement

La taille des fonds alloués aux primes de rendement sera établie en fonction des mesures de rendement ci-dessus pour chaque prime à court, à moyen et à long termes, ce qui liera plus étroitement les primes au rendement de la Banque. La taille des fonds alloués aux primes de rendement augmentera lorsque le rendement sera supérieur aux attentes et sera réduite lorsque le rendement y sera inférieur.

La Banque estime que les modifications apportées aux mesures du rendement et au rendement relatif, ainsi que l'importance accrue accordée au rendement relatif et les modifications ci-dessus relatives aux primes de rendement renforceront l'objectif du comité de lier les primes au rendement et seront dans l'intérêt de la Banque et de ses actionnaires.

#### Autres modifications du régime de rémunération en actions

Dans le cadre de l'examen de la rémunération des cadres supérieurs, les aspects non financiers des programmes de rémunération en actions de la Banque ont été évalués (c.-à-d. le traitement en cas de décès, d'invalidité ou de congé autorisé) à la lumière de l'évolution des pratiques du marché et de la nécessité d'établir un équilibre entre les intérêts des cadres supérieurs et ceux des actionnaires. On a conclu que ces aspects étaient concurrentiels, mis à part les suivants, qui seront modifiés comme suit :

- les attributions dans le cadre du régime de rémunération en actions à moyen terme qui n'ont pas été acquises et les options non exercées détenues par des cadres supérieurs qui ne travaillent plus pour BMO Groupe financier (acquises ou non) pourront être confisquées en cas de redressement des résultats financiers sur lesquels ils étaient fondés ou si le cadre supérieur a commis un acte qui aurait donné lieu à un congédiement avec motif sérieux s'il avait été employé à ce moment-là;
- les participants auront des obligations de non-sollicitation et de non-concurrence en cas de départ à la retraite et des obligations de non-sollicitation en cas de congédiement sans motif sérieux;
- tous les régimes de rémunération en actions comprendront une disposition portant sur le changement de contrôle, de sorte que s'il est mis fin à l'emploi d'un cadre supérieur (sans motif sérieux) dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, les attributions qu'il aura accumulées aux termes des régimes de rémunération en actions à moyen terme seront acquises et versées aux termes des dispositions relatives au « congédiement sans motif sérieux » de ces régimes et toutes les options d'achat d'actions seront immédiatement acquises et pourront être exercées dans les 90 jours suivant la cessation d'emploi.

### 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-après pour tous les cadres supérieurs, sauf ceux de BMO Marchés des capitaux (« BMO MC »), à moins d'indication contraire. Les éléments de la rémunération payables aux cadres supérieurs de BMO MC sont présentés dans le tableau B qui suit.

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

Élément de la rémunération	Forme	Admissibilité	Période de rendement	Détermination
Salaires de base	Espèces	Tous les cadres supérieurs	Annuelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les salaires sont fixés de façon à refléter les pratiques du marché ainsi que l'expérience et le rendement de chaque cadre supérieur</li> </ul>
Primes de rendement à court terme (RICT)	Espèces	Tous les cadres supérieurs	1 an	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le total des primes attribuées est financé en fonction des résultats de la Banque et/ou du groupe d'exploitation</li> <li>Les primes individuelles reflètent le rendement par rapport aux objectifs commerciaux et individuels prédéterminés</li> </ul>
	Droits différés à la valeur d'actions	Membres de la haute direction, certains autres cadres supérieurs et certains dirigeants de BMO MC	Jusqu'à la cessation d'emploi du cadre supérieur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les droits sont attribués au lieu des paiements en espèces, si le cadre supérieur a préalablement fait un tel choix</li> <li>La valeur versée est fondée sur la valeur finale d'un nombre équivalent d'actions de la Banque</li> </ul>
Primes de rendement à moyen terme (RIMT de la Banque)	Droits à la valeur d'actions liés au rendement	La plupart des cadres supérieurs et certains dirigeants de BMO MC	3 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le total des primes attribuées est financé en fonction du rendement de la Banque et/ou du groupe d'exploitation pour ce qui est de la productivité par rapport au rendement prévu durant l'exercice en cours</li> <li>Les primes individuelles sont attribuées d'après l'échelon du cadre supérieur et une évaluation de son apport individuel, et reflètent le rendement soutenu</li> <li>Les droits sont acquis et leur valeur est versée en fonction du rendement total annualisé pour les actionnaires de la Banque par rapport à celui du groupe de référence canadien durant la période de rendement</li> </ul>
Primes de rendement à long terme (RILT)	Option d'achat d'actions	La plupart des cadres supérieurs et certains dirigeants de BMO MC	10 ans au maximum	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les options d'achat d'actions sont attribuées d'après l'échelon du cadre supérieur et une évaluation de son apport individuel, et reflètent le rendement soutenu</li> <li>Les options sont acquises sur une période de 4 ans après la date d'attribution, et une tranche de chaque attribution est également conditionnelle à une croissance minimale du cours des actions</li> <li>Les options non exercées expirent 10 ans après leur attribution</li> </ul>

**Note**

Pour des renseignements plus détaillés, veuillez vous reporter aux descriptions des régimes aux pages 27 à 30.

**Tableau B : Éléments de la rémunération des cadres supérieurs de BMO Marchés des capitaux (BMO MC) a)**

Élément de la rémunération	Forme	Admissibilité	Période de rendement	Détermination
Salaires de base	Espèces	Tous les cadres supérieurs et les personnes occupant des postes équivalents	Annuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les salaires sont fixés de façon à refléter les pratiques du marché de même que l'expérience et le rendement de chaque cadre supérieur</li> </ul>
Primes de rendement à court terme (RICT)	Espèces	Tous les cadres supérieurs et les personnes occupant des postes équivalents	1 an	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le total des primes attribuées est financé en fonction des résultats du groupe d'exploitation</li> <li>Les primes individuelles reflètent le rendement par rapport aux objectifs commerciaux et individuels prédéterminés</li> </ul>
Prime de rendement à moyen terme (RIMT de BMO MC)	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"> <li>Le nombre total de droits attribués est financé en fonction des résultats annuels de l'entreprise (revenu net, rajusté en fonction de la productivité et des pertes sur prêts)</li> <li>Les primes individuelles reflètent le rendement par rapport aux objectifs commerciaux et individuels prédéterminés</li> <li>Les primes sont attribuées sous forme de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions qui sont acquis et dont la valeur est versée par tranche d'un tiers par année sur une période de trois ans ou, au choix du participant, en un seul versement à la fin de la période de rendement (si cela est permis).</li> </ul>

**Notes**

a) En outre, les membres du comité de direction de BMO MC (c'est-à-dire les cinq plus hauts membres de la direction de BMO MC, y compris M. 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.

Pour des renseignements plus détaillés, veuillez vous reporter aux descriptions des régimes aux pages 27 à 30.

**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 ci-après 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 applicable aux cadres supérieurs de BMO MC)				Paie totale visée
	Salaires de base	Primes de rendement à court terme	Primes de rendement à moyen terme	Primes de rendement à long terme	
Président et chef de la direction	13 %	25 %	31 %	31 %	87 %
Président d'un groupe d'exploitation	16 %	26 %	29 %	29 %	84 %
Premier vice-président à la direction Vice-président à la direction	31 %	21 %	23 %	25 %	69 %
Premier vice-président	40 %	20 %	26 %	14 %	60 %
Vice-président	47 %	20 %	24 %	9 %	53 %

## 1. Régimes d'incitation à court terme

### 1.1 Régime d'incitation à court terme des cadres supérieurs (non offert aux cadres supérieurs de BMO Marchés des capitaux (BMO MC))

#### 1.1.1 Participation et mesures du rendement

Environ 235 cadres supérieurs participent à ce régime (ce chiffre ne comprend pas les cadres supérieurs ni les personnes occupant un poste équivalent au sein de BMO MC). 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 les fonds alloués au régime d'incitation à court terme (RICT), comme l'indique le tableau C.

**Tableau C : Mesures du rendement servant à déterminer le total des fonds alloués aux primes de rendement** (non applicables aux cadres supérieurs de BMO MC)

		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		
Groupe d'exploitation	Participants	Hausse du résultat par action (PCGR)	Hausse des revenus	Hausse du revenu net (PCGR)	Hausse des revenus (PCGR)	Hausse du résultat par action (PCGR)	Hausse des revenus	
Services bancaires Particuliers et entreprises et groupe Gestion privée	Membres de la haute direction	12,5 %	12,5 %	25,0 %	25,0 %	12,5 %	12,5 %	100 %
	Autres cadres supérieurs	12,5 %	12,5 %	37,5 %	37,5 %	s.o.	s.o.	100 %
Services d'entreprise	Membres de la haute direction	37,5 %	37,5 %	s.o.	s.o.	12,5 %	12,5 %	100 %
	Autres cadres supérieurs	50,0 %	50,0 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	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. Le montant final des primes de rendement à court terme est fixé d'après l'apport du cadre supérieur aux résultats annuels de l'entreprise de même qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies. En 2007, la réduction des fonds alloués aux primes de rendement a eu des incidences négatives sur les primes de rendement individuelles. 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 de la valeur en 2007 – Régime d'incitation à court terme

Tel qu'il est souligné dans le rapport annuel 2007 de la Banque, les résultats financiers déclarés de la Banque ont diminué en 2007 à cause de l'incidence des pertes dans le secteur des produits de base, des charges liées à la détérioration des marchés financiers au quatrième trimestre, des charges de restructuration et des variations de la provision générale pour pertes sur créances sur 12 mois. Les Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada (« PE – Canada ») et le groupe Gestion privée (« GGP ») ont enregistré un revenu net record et, abstraction faite des éléments significatifs précités, le rendement financier de l'ensemble

**Tableau D : Mesures du rendement servant à déterminer le total des fonds alloués aux primes de rendement – BMO Marchés des capitaux (BMO MC)**

		Pondération de chaque mesure						Total
		Rendement de l'ensemble de la Banque		Rendement du groupe d'exploitation		Rendement relatif de l'ensemble de la Banque		
Groupe d'exploitation	Participants	Hausse du résultat par action (PCGR)	Hausse des revenus	Revenu net (PCGR) par rapport à l'objectif a)	Hausse du résultat par action (PCGR)	Hausse des revenus		
BMO MC	Membre de la haute direction	12,5 %	12,5 %	50 %	12,5 %	12,5 %	100 %	
	Comité de direction	12,5 %	12,5 %	75 %	s.o.	s.o.	100 %	

#### Note

a) Le total des primes de rendement à court terme est financé au moyen du revenu net de BMO MC (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 supérieur aux résultats annuels de l'entreprise de même qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies. En 2007, la réduction des fonds alloués aux primes de rendement a eu des incidences négatives sur les primes de rendement individuelles. Le total des primes de rendement à court terme individuelles ne peut dépasser le total des fonds alloués aux primes de rendement.

Relativement aux membres de la haute direction, la formule utilisée pour déterminer le total des fonds alloués aux primes de rendement tient également 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 C.

Une fois que le total des fonds alloués aux primes dérivé de formules est déterminé, le comité peut le rajuster à la hausse ou à la baisse, à son gré, compte tenu du rendement de la Banque d'après diverses mesures, sur le plan absolu et relatif.

de la Banque a été solide. Toutefois, à cause de la baisse du revenu net déclaré, les fonds alloués aux primes de rendement de l'ensemble de la Banque ont été réduits. Les fonds alloués aux primes de rendement ont diminué par rapport à l'an dernier dans tous les groupes, sauf PE – Canada où elles ont augmenté légèrement.

### 1.2 Régime d'incitation à court terme – BMO Marchés des capitaux (BMO MC) – Comité de direction

#### 1.2.1 Participation et mesures du rendement

Dans le cas des cadres supérieurs membres du comité de direction de BMO MC (les cinq plus hauts dirigeants de BMO MC), le rendement de l'ensemble de la Banque et le rendement de BMO MC servent à déterminer le total des fonds alloués aux primes de rendement à court terme.

Dans le cas des membres de la haute direction de BMO MC, 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 D ci-après :

#### 1.2.3 Versement aux cadres supérieurs de BMO MC en 2007

Le rendement financier de BMO Marchés des capitaux a été touché par les pertes dans le secteur des produits de base de même que par les charges liées à l'état général des marchés financiers au quatrième trimestre. Abstraction faite de ces éléments significatifs, le rendement de tous les importants secteurs d'activité s'est beaucoup amélioré sur 12 mois. Les fonds alloués aux primes de rendement ont été considérablement réduits comparativement à l'exercice antérieur à la lumière de ces éléments significatifs. Le comité a atténué, à son appréciation, la diminution des fonds alloués aux primes de rendement pour reconnaître la vigueur des résultats d'exploitation sous-jacents.

### 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 de la haute direction 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 de la haute direction peuvent reporter jusqu'à 100 % de leurs primes; le montant annuel individuel pouvant être reporté par les participants qui ne sont pas membres de la haute direction 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 2007 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 Régimes 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 et les membres du comité de direction de BMO MC.

Le ratio de productivité avant amortissement (le ratio des frais au revenu avant amortissement ou le pourcentage des revenus consacrés aux 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 réduits d'un pourcentage aussi élevé que 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.

Une fois que le total des fonds alloués aux primes dérivé de formules est déterminé, le comité peut le rajuster à la hausse ou à la baisse, à son gré, d'après son évaluation des résultats obtenus.

#### 2.1.2 Rendement individuel et attribution des primes de rendement

On établit le montant des primes individuelles d'après l'évaluation du rendement du cadre supérieur au cours de l'exercice, du niveau et de la régularité 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<sup>er</sup> décembre de l'année d'attribution pertinente.

#### 2.1.3 Versements de la valeur à la fin de la période de rendement

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 date d'acquisition,
- des droits supplémentaires représentant les dividendes versés durant la période d'acquisition de trois ans,
- du rendement total annualisé pour les actionnaires de la Banque (« RTA ») (défini comme étant le montant de dividendes majoré de la variation 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 annualisé de la Banque est supérieur au RTA annualisé de 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; si le RTA annualisé de BMO est de plus de 10 points de pourcentage inférieur à celui du groupe de référence, les versements sont ramenés 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 2007

En 2007, la Banque n'a pas atteint sa cible d'amélioration de son ratio de productivité avant amortissement de 100 à 150 points de base, son ratio de productivité avant amortissement ayant baissé de 640 points de base à cause de l'incidence des pertes dans le secteur des produits de base, des charges liées à la détérioration des marchés financiers au quatrième trimestre et des charges de restructuration de 2007. Abstraction faite de ces éléments significatifs, la Banque a amélioré son ratio de productivité avant amortissement de 150 points. Par conséquent, les fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme ont été réduits par rapport à la cible fixée et à l'exercice antérieur pour les cadres supérieurs des Services d'entreprise, y compris ceux de l'entité Technologie et Opérations. Les Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada (PE – Canada) ont amélioré leur productivité par rapport à l'exercice antérieur et leurs primes de rendement à moyen terme ont légèrement augmenté par rapport à 2006, bien qu'elles aient été inférieures à la cible fixée. La productivité des Services bancaires Particuliers et entreprises – États-Unis (« PE – États-Unis ») a diminué par rapport à l'exercice antérieur à cause d'un contexte difficile, et les fonds alloués aux primes de rendement ont été semblables à ceux de 2006, quoiqu'inférieurs à la cible fixée. Le groupe Gestion privée (GGP) a dépassé sa cible en matière de productivité et ses fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme ont donc augmenté par rapport à 2006.

### 2.2 Régimes d'incitation à moyen terme à l'intention de BMO Marchés des capitaux (« BMO MC »)

#### 2.2.1 Participation et mesures du rendement

M. Bourdeau, ainsi que les cadres supérieurs et certains cadres de BMO MC participent aux régimes d'incitation à moyen terme à l'intention de BMO MC.

Dans le cadre de ces régimes, le total des fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme est financé au moyen du revenu net de BMO MC, rajusté en fonction du ratio de productivité et des pertes sur prêts.

## 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 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<sup>er</sup> décembre de l'année d'attribution pertinente.

## 2.2.3 Versements de la valeur à la fin de la période de rendement

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 prend sa retraite et est embauché par un concurrent ou, dans certaines circonstances, s'il retourne sur le marché du travail.

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<sup>er</sup> décembre de l'année pertinente.

## 2.2.4 Fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme de décembre 2007 de BMO Marchés des capitaux

Le revenu net de BMO Marchés des capitaux a baissé en 2006 principalement à cause des pertes dans le secteur des produits de base et des charges liés à la détérioration des marchés financiers au quatrième trimestre. Après rajustement pour ces éléments, le revenu net de BMO Marchés des capitaux s'est amélioré considérablement, les importants secteurs d'activité ayant tous connu une amélioration considérable. Par conséquent, on a diminué les fonds alloués aux primes de rendement à moyen terme par rapport à 2006 pour reconnaître la baisse déclarée du revenu net et les primes supplémentaires attribuées aux fins de maintien en poste et en reconnaissance de la vigueur d'une entreprise sous-jacente.

## 2.3 Régimes de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (régimes de DVAR)

Certains cadres supérieurs sélectionnés participent aux régimes de DVAR, qui ont été conçus pour répondre à certaines ententes spécialisées en matière d'embauche, de rémunération concurrentielles ou de conservation d'employés.

Dans le cadre de ces régimes, les participants reçoivent une attribution ad hoc 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 applicable. Des sommes tenant lieu des dividendes sont créditées au compte des participants sous forme de droits supplémentaires. Les droits arrivent à échéance au plus tard trois ans après leur date d'émission. Ces droits sont acquis uniquement à la fin de la période et leur valeur peut être versée en un versement forfaitaire à la fin de la période, ou ils sont acquis par tranches au cours de chacune des années suivant leur date d'émission et leur valeur peut être versée par tranches de la même façon. Leur valeur 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'acquisition ou pour les cinq derniers jours de bourse avant la date d'acquisition.

## 3. Régime d'incitation à long terme

### 3.1 Régime d'options d'achat d'actions

Il y a environ 190 participants à ce régime, notamment des cadres supérieurs choisis de la Banque, des cadres supérieurs des filiales de la Banque et les membres du comité de direction de BMO Marchés des capitaux.

La Banque inclut 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 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 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 déterminés; si ces seuils ne sont pas atteints, les options expirent et n'ont aucune valeur. Les conditions d'exercice des options sont indiquées dans le tableau suivant :

Conditions d'exercice	Pourcentage de l'attribution totale		
	Cadres supérieurs a)	Premiers vice-présidents à la direction Vice-présidents à la direction Premiers vice-présidents	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 %

#### Note

a) Y compris les membres de la haute direction visés dont le nom figure à la page 33.

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 individuelles est déterminé en fonction de l'évaluation du rendement du cadre supérieur 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 des modalités des droits à la valeur d'actions liés au rendement, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions ou des options d'achat d'actions en cours détenus par un cadre supérieur, ni de la valeur actuelle de ces éléments pour déterminer si des options seront attribuées et, le cas échéant, pour en fixer le nombre. Les options d'achat d'actions sont attribuées chaque année après l'annonce des résultats financiers annuels. Les attributions ont lieu pendant la période durant laquelle les employés peuvent négocier des actions ordinaires de BMO aux termes de la politique au sujet des opérations d'initiés de la Banque.

Pour réduire 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 disponibles ne dépasse pas 7,5 % de l'ensemble des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation.

En outre, la Banque surveille le niveau de dilution (c.-à-d. le nombre d'options émises qui n'ont pas été exercées, exprimé en pourcentage du nombre d'actions ordinaires de la Banque) et le taux d'absorption annuel (c.-à-d. le nombre d'options d'achat d'actions attribuées chaque année, exprimé en pourcentage du nombre d'actions ordinaires de la Banque émises et en circulation) se rapportant aux options d'achat d'actions.

Le tableau suivant indique le rendement de la Banque par rapport à ces mesures au cours des trois derniers exercices :

	2007	2006	2005
Nombre total d'options disponibles a)	4,92 %	5,05 %	6,03 %
Dilution b)	4,14 %	4,64 %	5,35 %
Taux d'absorption c)	0,25 %	0,28 %	0,29 %

#### Notes

- Il s'agit du nombre total d'options pouvant être émises dans le cadre du régime, plus toutes les options en cours qui n'ont pas été exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation de la Banque à la fin de l'exercice.
- Il s'agit des options attribuées qui n'ont pas été exercées, exprimé en pourcentage du nombre d'actions ordinaires émises et en circulation de la Banque à la fin de l'exercice.
- Il s'agit du nombre d'options d'achat d'actions attribuées chaque année, exprimé en pourcentage du nombre d'actions ordinaires émises et en circulation de la Banque à la fin de l'exercice.

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

Un protocole d'exercice d'options d'achat d'actions prédéterminé a été établi en 2002 à l'intention du président et chef de la direction. Aux termes de ce protocole, le comité doit être consulté avant l'exercice de chaque option par le président et chef de la direction. Ce protocole s'applique maintenant à M. Downe.

## Autres régimes en actions

### 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, des conseillers en assurance 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 gagnées et les primes en espèces attribuées 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 un nombre restreint de 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 pendant les dix jours de bourse au maximum 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 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 le départ à la retraite, la cessation d'emploi ou le décès seulement, le rachat des DDVA peut être demandé 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.

## Allocation pour avantages accessoires

La Banque verse une allocation en espèces imposable aux cadres supérieurs canadiens à la place d'avantages accessoires, comme les frais de location d'automobile et le paiement des droits annuels d'adhésion à un club. Ce programme est concurrentiel sur le marché, vise à promouvoir une plus grande satisfaction des cadres supérieurs grâce aux choix offerts et permet de 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, auxquelles ceux-ci se sont conformés en décembre 2003. 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 étaient tenus de 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. Tous les cadres supérieurs respectent ces lignes directrices en matière d'actionnariat minimum accru, auxquelles ils peuvent se conformer en détenant des actions ordinaires de la Banque, des DDVA ou des droits attribués dans le cadre des régimes d'incitation à moyen terme de la Banque. Une fois qu'ils ont satisfait à l'exigence initiale, les cadres supérieurs doivent continuer de se conformer aux lignes directrices et leur conformité est reconfirmée chaque année. Le nombre total d'actions détenues par les membres de la haute direction visés est indiqué à la page 34 dans la note i) du tableau sommaire de la rémunération; la valeur des actions détenues par chaque membre de la haute direction visé excède la ligne directrice en matière d'actionnariat applicable indiquée ci-après.

Poste	Ligne directrice en matière d'actionnariat
Président et chef de la direction	7,0 fois le salaire de base
Présidents des groupes d'exploitation	5,0 fois le salaire de base
Premiers vice-présidents à la direction et vice-présidents à la direction	3,0 fois le salaire de base
Premiers vice-présidents	2,0 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, les membres de la haute direction doivent continuer de se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat pendant un certain temps après leur départ à la retraite. Le président et chef de la direction doit maintenir son niveau de participation dans la Banque pendant deux ans après son départ à la retraite et les autres membres de la haute direction doivent maintenir leur niveau de participation pendant un an après leur départ à la retraite.

## Ratio du coût de la direction

En réponse à une proposition d'actionnaire reçue en 2005, la Banque s'est engagée à élaborer en collaboration avec d'autres institutions financières un ratio du coût de la direction devant être déclaré chaque année. La mesure convenue, indiquée ci-après, indique la rémunération totale des personnes désignées « membres de la haute direction visés » dans la circulaire de sollicitation de procurations publiée au cours de l'exercice suivant chacun des trois derniers exercices indiqués ci-après, exprimée en pourcentage du revenu net après impôt.

	2007	2006	2005
Rémunération totale des MHDV (en millions de dollars) a)	24,7 \$	31,9 \$	30,7 \$
En pourcentage du revenu net après impôt b)	1,16 %	1,20 %	1,28 %

### Notes

a) La rémunération totale des membres de la haute direction visés (« MHDV ») désigne la somme du salaire de base, des primes à court, à moyen et à long termes, de toute autre rémunération et de la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération tel qu'elle est énoncée aux pages 32 et 39 pour le chef de la direction et le chef des finances et des affaires administratives ainsi que les trois MHDV les mieux rémunérés pour chaque exercice indiqué. En 2007, les MHDV étaient W.A. Downe et K.E. Maidment, ainsi que les trois MHDV les mieux rémunérés.

b) Le revenu net (d'après les PCGR du Canada) est indiqué à la page 93 du rapport annuel 2007.

## Rémunération du président et chef de la direction

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le comité surveille et évalue le rendement de M. Downe, président et chef de la direction, et recommande au Conseil la rémunération devant être versée à ce dernier.

Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007, la rémunération versée à M. Downe comprenait un salaire de base et des attributions aux termes des régimes d'incitation à court et à moyen termes et d'options d'achat d'actions. Pour faire des recommandations à propos de la rémunération de M. Downe, le comité a tenu compte du rendement absolu et relatif de la Banque, du rendement de M. Downe et de la médiane de la rémunération totale du groupe de référence, qui comprend les chefs de la direction des autres grandes Banques canadiennes. Le comité a aussi étudié attentivement tous les aspects de la rémunération, y compris les valeurs et les coûts liés aux prestations de retraite.

### 1. Salaire de base

Pour l'exercice 2007, le salaire annuel de M. Downe était de 1 000 000 \$ US, avec prise d'effet au moment de sa nomination au poste de président et chef de la direction.

### 2. Prime de rendement à court terme

#### 2.1 Évaluation du rendement commercial

Le comité évalue les mesures du rendement commercial suivantes et leur pondération :

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

En 2007, la croissance du RPA déclarée par rapport à celle de l'exercice précédent a été inférieure à la cible établie et la croissance des revenus a été inférieure aux attentes. Les résultats financiers de la Banque ont diminué en 2007 à cause des pertes dans le secteur des produits de base, des charges liées à la détérioration des marchés financiers au quatrième trimestre, des charges de restructuration de 2007 et des variations de la provision générale sur douze mois. Toutefois, les résultats financiers des secteurs sous-jacents ont été solides. Après rajustement pour ces éléments, le revenu net de BMO Marchés des capitaux s'est amélioré considérablement, le revenu net de tous les principaux secteurs d'activité s'étant amélioré considérablement et les Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada et le groupe Gestion privée ayant atteint un revenu net record.

La Banque a déclaré une croissance du RPA et une croissance des revenus inférieures à la moyenne du groupe de référence canadien (les six grandes banques canadiennes).

#### Faits saillants des résultats financiers de l'exercice 2007 de la Banque de Montréal

	PCGR	Rajustés en fonction des PCGR a)
Croissance du RPA	(20,2) %	
Croissance des revenus	(6,4) %	(5,8) % b)
Croissance du RPA compte non tenu des éléments significatifs	10,8 %	
Croissance des revenus compte non tenu des éléments significatifs c)	5,4 %	5,8 %

#### Notes

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 en 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'impôt à un niveau équivalant aux sommes qui seraient imposables selon le taux prévu par la loi. En 2007, la croissance des revenus calculés conformément aux PCGR n'a pas changé.

### 2.2 Évaluation du rendement individuel

Le comité a examiné les progrès considérables réalisés au chapitre des importantes initiatives stratégiques, de la croissance des entreprises, de la dotation en personnel de direction et de l'expérience de ces derniers, et l'efficacité de la transition du président et chef de la direction depuis la nomination de M. Downe le 1<sup>er</sup> mars 2007.

### 2.3 Incidence du rendement commercial sur les primes de rendement à court terme

À la lumière du rendement de la Banque pour l'exercice 2007, et conformément à la recommandation de M. Downe, le Conseil a déterminé que M. Downe ne recevra aucune prime de rendement à court terme.

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

Pour pouvoir recommander au Conseil le niveau des primes payables à M. Downe dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme et du régime d'options d'achat d'actions, le comité a examiné, outre le rendement commercial, tous les aspects du rendement individuel ainsi que le niveau cible et la composition de la rémunération du chef de la direction.

En outre, en se fondant sur la recommandation du comité, le Conseil a attribué à M. Downe, dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme, 29 268 droits ayant une valeur totale de 1 800 000 \$ à un prix de 61,50 \$ chacun, soit 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<sup>er</sup> décembre 2007. 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.

Dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions, le Conseil a attribué le 13 décembre 2007 à M. Downe 165 400 options d'achat d'actions assorties d'un prix d'exercice de 60,23 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto le jour de bourse précédant la date d'attribution des options. La valeur de rémunération de ces options est de 2 700 000 \$. 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 suivant 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 %.

En outre, en 2007, dans le cadre de sa nomination à titre de président et chef de la direction le 1<sup>er</sup> mars 2007, M. Downe s'est vu attribuer une prime spéciale liée au RTA relatif. Cette prime vise à récompenser le rendement exceptionnel graduel et soutenu sur le plan relatif comme suit : elle a une durée de 5 ans (du 1<sup>er</sup> mars 2007 au 1<sup>er</sup> mars 2012) et son niveau cible est fixé à 10 000 000 \$ si la Banque atteint un RTA supérieur par rapport à celui de son groupe de référence canadien (c.-à-d. les 5 autres grandes banques canadiennes) à la fin de la période de rendement. Si les objectifs de rendement élevés ne sont pas atteints, la valeur de la prime sera ramenée à zéro. Si la Banque atteint le RTA relatif le plus élevé à la fin de la période de rendement, la prime sera de 12 500 000 \$.

**Sommaire de la rémunération****W.A. Downe****Président et chef de la direction**

La rémunération de 2007 de M. Downe est indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération de trois ans suivant :

En \$ CA a)	2007	2006	2005
<b>Rémunération en espèces</b>			
Salaire	964 245 \$	704 613 \$	667 700 \$
Prime	néant	1 249 448	2 792 200
Rémunération totale en espèces	964 245 \$	1 954 061 \$	3 459 900 \$
<b>Rémunération en actions</b>			
Prime de rendement à moyen terme b)	1 800 000 \$	1 837 376 \$	1 699 600 \$
Options d'achat d'actions c)	2 700 000	1 837 376	789 100
Rémunération totale en actions	4 500 000 \$	3 674 752 \$	2 488 700 \$
Rémunération directe totale d)	5 464 245 \$	5 628 813 \$	5 948 600 \$
Charge liée aux prestations de retraite au service et à la rémunération e)	3 801 000 \$ f)	936 843 \$	234 788 \$
Autre rémunération g) h)	370 448 \$	348 949 \$	293 798 \$
Compensation fiscale h)	néant	néant	475 690 \$
Total	9 635 693 \$	6 914 605 \$	6 952 876 \$

**Notes**

- a) Toute la rémunération indiquée dans ce tableau est libellée en dollars canadiens. La rémunération reçue en dollars américains a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen pour l'exercice comme suit : pour 2007, 1,00 \$ US = 1,093 \$ CA; pour 2006, 1,00 \$ US = 1,132 \$ CA; et pour 2005, 1,00 \$ US = 1,214 \$ CA.
- b) Les sommes indiquées sont des droits à la valeur d'actions liées au rendement (droits) attribués dans le cadre des régimes d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs de la Banque (RIMT de la Banque) et représentent la valeur des droits attribués en décembre de chaque exercice. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique 2.1, « Régimes d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs », à la page 28. En 2005, la somme indiquée comprenait une attribution dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme de BMO Marchés des capitaux. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique 2.2, « Régimes d'incitation à moyen terme à l'intention de BMO Marchés des capitaux », à la page 28.
- c) Les sommes indiquées 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 33. Cette valeur de rémunération repose sur une méthodologie qui tient compte, notamment, de la durée intégrale de l'option, soit dix ans. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique 3.1, « Régime d'options d'achat d'actions », à la page 29.
- d) Vu les objectifs de rendement élevés rattachés à la prime spéciale attribuée à M. Downe en 2007 (mentionnée à la rubrique portant sur les régimes d'incitation à moyen et à long termes à la page 31) et le risque d'annulation, la prime est réputée avoir une valeur indéterminée.
- e) La charge liée aux prestations de retraite relatives au service et à la rémunération représente la charge liée aux prestations de retraite 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. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Information supplémentaire au sujet des prestations de retraite », à la page 37.
- f) Parmi les 3 801 000 \$ indiqués pour 2007, une tranche de 284 300 \$ est attribuable à la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour 2007. Le reste est attribuable à la hausse de l'obligation au titre des prestations constituées fondée sur le nombre total d'années de service décomptées de M. Downe jusqu'à ce jour, résultant de la hausse de son salaire au moment de sa nomination au poste de président et chef de la direction le 1<sup>er</sup> mars 2007.
- g) L'autre rémunération est précisée à la note j) du tableau sommaire de la rémunération à la page 35.
- h) Les avantages accessoires et les avantages sociaux ne sont pas compris, étant donné que la valeur globale pour l'un ou l'autre des trois exercices est inférieure à 50 000 \$ et à 10 % du total du salaire et de la prime du chef de la direction. Les sommes indiquées pour M. Downe représentent les paiements de compensation fiscale décrits à la note g) en bas du Tableau sommaire de la rémunération à la page 34.

**Rémunération du président et chef de la direction retraité**

M. Comper a cessé d'occuper le poste de président et de chef de la direction le 1<sup>er</sup> mars 2007 et d'être employé de la Banque le 30 avril 2007. Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007, la rémunération de M. Comper se composait d'un salaire de base annuel identique à celui de l'exercice antérieur, soit 1 000 000 \$. M. Comper a le droit de recevoir une prime calculée au prorata aux termes du régime d'incitation à court terme. À la lumière du rendement de la Banque pour l'exercice 2007, et conformément à la recommandation de M. Downe, le Conseil a déterminé que M. Downe ne recevra aucune prime de rendement à court terme. Aucune prime de rendement à moyen ou à long terme n'est attribuée aux cadres supérieurs pour l'exercice durant lequel ils prennent leur retraite.

Dans le cadre du départ à la retraite de M. Comper, la Banque a convenu de donner à M. Comper accès à des installations et services dans le but de lui permettre d'aider la Banque à élargir sa clientèle. Les installations et services fournis comprennent, notamment, la mise à sa disposition d'un bureau, l'accès au personnel administratif réservé aux cadres supérieurs, ainsi qu'une automobile et un chauffeur aux fins des activités de la Banque.

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

Le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs a été approuvé par le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres 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 des lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables et des règles de la Bourse de New York.



**Stephen E. Bachand**  
Président



**Robert M. Astley**



**Ronald H. Farmer**



**David A. Galloway**



**Harold N. Kvisle**



**Martha C. Piper**



**J. Robert S. Prichard**

# Rémunération des cadres supérieurs

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

Le tableau suivant présente la rémunération gagnée à l'égard des trois derniers exercices par le président et chef de la direction actuel et le président et chef de la direction à la retraite, la chef des finances et des affaires administratives, le vice-président à la direction – Finances et trésorier, et chef des finances intérimaire, les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés (collectivement, les « membres de la haute direction visés »), de même que par le chef de la direction et chef du groupe Services d'investissement, BMO Marchés des capitaux.

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme			
		Salaire (\$) e)	Prime (\$) f)	Autre rémunération annuelle (\$) g)	Attributions		Versements	
					Nombre de titres faisant l'objet d'options ou DPVA attribués h)	Actions ou droits dont la revente est soumise à des restrictions (\$) i)	Versements au titre de RILT (\$) j)	Autre rémunération (\$) j)
W.A. Downe a) Président et chef de la direction	2007	964 245	Néant	Néant	165 400	1 800 000	Néant	370 448
	2006	704 613	1 249 448	Néant	98 300	1 837 376	Néant	348 949
	2005	667 700	2 792 200	475 690	46 300	1 699 600	Néant	293 798
F.A. Comper b) Président et chef de la direction à la retraite	2007	490 959	Néant	s.o.	Néant	s.o.	Néant	699 305
	2006	1 000 000	1 600 000	s.o.	149 800	2 700 000	Néant	675 171
	2005	1 000 000	1 700 000	s.o.	158 200	2 700 000	Néant	560 454
K.E. Maidment c) d) Chef des finances et des affaires administratives	2007	552 200	Néant	s.o.	61 300	900 000	Néant	176 916
	2006	552 200	1 150 000	s.o.	42 800	650 000	Néant	170 562
	2005	518 867	950 000	s.o.	46 900	700 000	Néant	138 791
T.E. Flynn c) Vice-président à la Direction – Finances et trésorier, et chef des finances intérimaire	2007	326 667	440 000	s.o.	34 600	652 000	Néant	61 692
	2006	308 750	390 000	s.o.	23 600	445 000	Néant	50 130
	2005	200 000	550 000	s.o.	21 600	375 000	Néant	37 807
Y.J.P. Bourdeau d) Chef de la direction et chef du groupe Services investissement, BMO Marchés des capitaux	2007	300 000	Néant	s.o.	15 316	2 500 000	Néant	574 902
	2006	300 000	2 500 000	s.o.	26 800	3 200 000	Néant	529 968
	2005	300 000	2 800 000	s.o.	17 600	2 100 000	Néant	394 460
E.M. Costello Chef de la direction de Harris Bankcorp, Inc.	2007	375 000 US	650 000 US	s.o.	58 000	695 000 US	Néant	187 206 US
	2006	281 250 US	1 360 000 US	s.o.	10 000	1 218 700 US	Néant	192 350 US
	2005	250 000 US	1 240 000 US	s.o.	8 800	1 225 000 US	Néant	174 743 US
G.G. Ouellette Président et chef de la direction du Groupe gestion privée	2007	500 000	1 620 000	s.o.	58 200	650 000	Néant	324 715
	2006	500 000	1 900 000	s.o.	45 500	750 000	Néant	321 968
	2005	500 000	1 900 000	s.o.	49 800	750 000	Néant	276 700
F.J. Techar Président et chef de la direction, Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada	2007	500 000 US	760 000 US	384 991 US	79 200	750 000 US	Néant	197 596 US
	2006	457 215 US	900 000 US	381 744 US	63 600	1 925 000 US	Néant	138 689 US
	2005	400 000 US	650 000 US	s.o.	51 700	425 000 US	Néant	116 339 US

### Notes

- a) Toute la rémunération indiquée pour M. Downe dans ce tableau est libellée en dollars canadiens. La rémunération reçue en dollars américains a été convertie en dollars canadiens au taux de change moyen pour l'exercice comme suit : pour 2007, 1,00 \$ US = 1,093 \$ CA; pour 2006, 1,00 \$ US = 1,132 \$ CA; et pour 2005, 1,00 \$ US = 1,214 \$ CA.
- b) M. Comper a cessé d'occuper le poste de président et chef de la direction le 1<sup>er</sup> mars 2007 et d'être employé de la Banque le 30 avril 2007.
- c) M<sup>me</sup> Maidment est en congé autorisé pour cause de maladie. En son absence, M. Flynn a été nommé chef des finances intérimaire, avec prise d'effet en octobre 2007.
- d) À la lumière du rendement de la Banque pour l'exercice 2007, et conformément aux recommandations de M<sup>me</sup> Maidment et de M. Bourdeau, le comité a déterminé qu'ils ne recevront aucune prime de rendement à court terme.
- e) Même s'il n'est pas nécessaire de divulguer d'information sur les salaires pour l'exercice 2008, cette information pourrait intéresser les actionnaires. Pour l'exercice 2008, le comité a décidé de porter les salaires annuels de MM. Techar et Flynn à 550 000 \$ US et à 355 000 \$, respectivement. Le comité a également déterminé que les salaires des autres membres de la haute direction visés ne seraient pas modifiés à ce moment-là.
- f) Les sommes indiquées ont été gagnées à l'égard de l'exercice indiqué. M. Downe a choisi de recevoir 75 % de sa prime de 2007 sous forme de droits différés à la valeur d'actions (DDVA) dans le cadre du régime de droits différés à la valeur d'actions (« régime de DDVA »); MM. Comper et Techar ont chacun choisi de recevoir 50 % de leur prime sous forme de DDVA et M<sup>me</sup> Costello a choisi de recevoir 25 % de sa prime de 2007 sous forme de DDVA, d'après un cours des actions ordinaires de la Banque de 61,01 \$, 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 2007. Pour ce qui est des primes différées de 2006 et de 2005, MM. Downe et Comper ont choisi de recevoir chaque année 50 % de leur prime sous forme de DDVA et M<sup>me</sup> Maidment a choisi de recevoir 50 % de sa prime de 2005 sous forme de DDVA, d'après un cours des actions de 68,84 \$ pour 2006 et de 56,93 \$ pour 2005. Le nombre total de DDVA attribués dans le cadre des régimes de DDVA au 31 octobre 2007 et leur valeur à cette date sont indiqués à la note i) ci-dessous. 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 « Autre rémunération ».

- g) La valeur globale des avantages accessoires et des avantages sociaux payables pour les membres de la haute direction visés, sauf M. Techar, est inférieure à 50 000 \$ ou si cette somme est moins élevée, à 10 % du total du salaire et de la prime annuels qui leur sont payables. Dans le cas de M. Techar, les sommes figurant dans cette colonne comprennent une allocation de 354 359 \$ US versée en 2007 et en 2006 pour l'aider à déménager des États-Unis vers le Canada dans le cadre de sa mutation. L'allocation de M. Techar sera versée intégralement en 2009. 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 de 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 une présentation plus uniforme des paiements de compensation fiscale faisant partie de la rémunération des membres de la haute direction d'une année à l'autre, la Banque déclare 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, la compensation fiscale de 405 264 \$ US versée au cours de l'exercice 2005 à l'égard de l'année d'imposition 2004 n'est pas indiquée.
- h) 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 2007, 2006 et 2005. Ainsi, le nombre d'options attribuées à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2005 (c'est-à-dire les options dont l'attribution a été approuvée au cours de l'année civile 2004) ne figure pas dans ce tableau. Voici le nombre d'options attribuées à chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2005 : M. Downe, 40 400 options; M. Comper, 150 500 options; M<sup>me</sup> Maidment, 43 200 options; M. Flynn, 20 500 options; M. Bourdeau, 16 700 options; M<sup>me</sup> Costello, 11 900 options; M. Ouellette, 50 200 options et M. Techar, 49 600 options.
- i) Pour 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 assujetties à des restrictions (droits) attribués au cours de chacune des années civiles 2007, 2006 et 2005. Ainsi, la valeur des droits attribués à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2005 (c'est-à-dire les droits attribués au cours de l'année civile 2004) ne figure pas dans ce tableau. Voici la valeur des droits attribués à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2005 : M. Downe, 1 400 000 US dans le cadre du régime d'incitation à moyen terme de la Banque (RIMT de la Banque); M. Comper, 2 800 000 \$ dans le cadre du RIMT de la Banque; M<sup>me</sup> Maidment, 625 000 \$ dans le cadre du RIMT de la Banque; M. Flynn, 625 000 \$ au total dans le cadre du RIMT de la Banque et du régime d'incitation à moyen terme à l'intention de BMO Marchés des capitaux (RIMT de BMO MC); M. Bourdeau, 2 200 000 \$ au total dans le cadre du RIMT de la Banque et du RIMT de BMO MC; M<sup>me</sup> Costello, 1 150 000 \$ US au total dans le cadre du RIMT de la Banque et du RIMT de BMO MC; M. Ouellette, 800 000 \$ dans le cadre du RIMT de la Banque et M. Techar, 550 000 \$ US au total dans le cadre du RIMT de la Banque. Les sommes indiquées pour 2007 pour chaque membre de la haute direction visé comprennent les attributions faites au 1<sup>er</sup> décembre 2007 dans le cadre du RIMT de la Banque, qui ont été converties en droits d'après un cours par action de 61,50 \$, soit 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<sup>er</sup> décembre 2007. Ces droits sont acquis à la fin d'une période de trois ans et leur valeur est versée à la fin de cette période. La somme indiquée pour 2007 pour M. Bourdeau comprend également une attribution faite au 1<sup>er</sup> décembre 2007 dans le cadre du RIMT de BMO MC, qui a été convertie en droits d'après un cours par action de 58,49 \$, 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<sup>er</sup> décembre 2007. 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, des DDVA et des actions ordinaires détenus et leur valeur au 31 octobre 2007 sont indiqués dans le tableau suivant.

Le tableau ci-après indique le nombre total de droits, de DDVA et d'actions ordinaires de la Banque détenus par chaque membre de la haute direction visé, de même que leur valeur au 31 octobre 2007.

#### Droits à la valeur d'actions liés au rendement, droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions, droits différés à la valeur d'actions et actions ordinaires détenus au 31 octobre 2007

Nom	Type	Nombre total de droits 1)/ d'actions ordinaires	Valeur au 31 octobre 2007 2)	Valeur totale au 31 octobre 2007
W.A. Downe	RIMT de la Banque	46 822	2 980 689 \$	
	RIMT de BMO MC	21 336	1 309 419 \$	
	DDVA	87 641	5 346 954 \$	
	Actions ordinaires	106 867	6 732 621 \$	16 369 683 \$
F.A. Comper	RIMT de la Banque	144 647	9 208 228 \$	
	DDVA	147 280	8 985 537 \$	
	Actions ordinaires	83 482	5 259 366 \$	23 453 131 \$
K.E. Maidment	RIMT de la Banque	34 786	2 214 477 \$	
	DDVA	33 730	2 057 872 \$	
	Actions ordinaires	6 250	393 750 \$	4 666 099 \$
T.E. Flynn	RIMT de la Banque	20 871	1 328 648 \$	
	RIMT de BMO MC	1 626	99 788 \$	
	Actions ordinaires	1 999	125 937 \$	1 554 372 \$
Y.J.P. Bourdeau	RIMT de la Banque	18 860	1 200 628 \$	
	RIMT de BMO MC	107 913	6 622 645 \$	
	DDVA	119 986	7 320 320 \$	
	Actions ordinaires	13 553	853 839 \$	15 997 432 \$
E.M. Costello	RIMT de la Banque	9 516	605 789 \$	
	RIMT de BMO MC	40 093	2 460 533 \$	
	DDVA	32 319	1 971 799 \$	
	Actions ordinaires	0	0 \$	5 038 121 \$
G.G. Ouellette	RIMT de la Banque	40 612	2 585 360 \$	
	DDVA	92 396	5 637 053 \$	
	Actions ordinaires	189 777	11 955 951 \$	20 178 364 \$
F.J. Techar	RIMT de la Banque	41 484	2 640 871 \$	
	DVAR	15 265	971 770 \$	
	DDVA	33 307	2 032 085 \$	
	Actions ordinaires	2 694	169 722 \$	5 814 448 \$

#### Notes

- 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 du RIMT de la Banque, du RIMT de BMO MC, des régimes de DDVA et des régimes de DVAR. Le nombre de DDVA et de droits comprend les droits automatiquement crédités pour tenir lieu des dividendes, lesquels figurent également dans la colonne « Autre rémunération ».
- Les valeurs des droits attribués dans le cadre du RIMT de la Banque et des régimes de DVAR ont été calculées d'après le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pendant les jours de bourse compris dans la période de 90 jours civils précédant le 31 octobre 2007, soit 63,66 \$. Les valeurs des droits attribués dans le cadre du RIMT de BMO MC ont été calculées d'après 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 31 octobre 2007, inclusivement, soit 61,37 \$. Les valeurs des DDVA ont été calculées d'après le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto pour la période de cinq jours de bourse terminée le 31 octobre 2007, soit 61,01 \$. Les valeurs des actions ordinaires ont été calculées d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2007, soit 63,00 \$.

Le tableau suivant indique les versements futurs estimatifs de la valeur des attributions faites au cours de l'année civile 2007 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 jours de bourse compris dans la période de 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.

## Attributions en vertu du régime d'incitation à moyen terme de la Banque pendant l'année civile 2007

Nom	Nombre de droits attribués	Période de rendement ou autre délai à courir jusqu'à l'échéance ou au versement	Versements à venir estimatifs		
			Seuil (nombre)	Cible (nombre)	Plafond (nombre)
W.A. Downe	29 268	3 ans	0	29 268	43 902
F.A. Comper	Néant	3 ans	0	Néant	Néant
K.E. Maidment	14 634	3 ans	0	14 634	21 951
T.E. Flynn	10 602	3 ans	0	10 602	15 902
Y.J.P. Bourdeau	4 878	3 ans	0	4 878	7 317
E.M. Costello	11 686	3 ans	0	11 686	17 530
G.G. Ouellette	10 569	3 ans	0	10 569	15 854
F.J. Techar	12 611	3 ans	0	12 611	18 917

j) Les sommes indiquées représentent : l'intérêt couru pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 dans le cadre du régime de primes d'intéressement à l'intention des cadres supérieurs pour les montants différés avant le 1<sup>er</sup> novembre 1987; les droits tenant lieu des dividendes automatiquement crédités dans le cadre des régimes de DDVA, des RIMT de la Banque et des RIMT de BMO MC pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007; 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 2007; et les cotisations versées par la Banque aux termes du régime d'épargne et de participation aux bénéficiaires 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 bénéficiaires 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.

## Régime d'incitation à long terme de la Banque – Primes attribuées au cours de l'année civile 2007

En 2007, dans le cadre de sa nomination à titre de président et chef de la direction, M. Downe s'est vu attribuer une prime spéciale liée au RTA relatif. La prime vise à récompenser le rendement exceptionnel graduel et soutenu sur le plan relatif comme suit : elle a une durée de cinq ans (du 1<sup>er</sup> mars 2007 au 1<sup>er</sup> mars 2012) et son niveau cible est fixé à 10 000 000 \$ si la Banque atteint un RTA supérieur par rapport à celui de son groupe de référence

canadien (c.-à-d. les 5 autres grandes banques canadiennes) à la fin de la période de rendement. Si les objectifs de rendement élevés ne sont pas atteints, la valeur de la prime sera ramenée à zéro. Si la Banque atteint le RTA relatif le plus élevé à la fin de la période de rendement, la prime sera de 12 500 000 \$. Vu les objectifs de rendement élevés et le risque d'annulation, la prime est réputée avoir une valeur indéterminée.

Nom	Nombre de titres, d'unités ou d'autres droits	Période de rendement ou autre délai à courir jusqu'à l'échéance ou au paiement	Paiements à venir estimatifs au titre de régimes non fondés sur le cours de titres		
			Seuil (\$ ou nombre)	Cible (\$ ou nombre)	Plafond (\$ ou nombre)
W.A. Downe	0	5 ans	0	10 000 000 \$	12 500 000 \$

## Options d'achat d'actions

Au cours de l'année civile 2007, des options d'achat d'actions visant des actions ordinaires de la Banque ont été attribuées aux membres de la haute direction visés de la façon énoncée 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. (Vous trouverez des précisions sur le régime d'options d'achat d'actions, y compris les conditions relatives au rendement, à la page 29.)

## Attributions d'options pendant l'année civile terminée le 31 décembre 2007

Nom	Nombre de titres faisant l'objet d'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)	Échéance
W.A. Downe	165 400	12,53	60,23	60,23	13 décembre 2017
F.A. Comper	Néant	Néant	60,23	60,23	13 décembre 2017
K.E. Maidment	61 300	4,64	60,23	60,23	13 décembre 2017
T.E. Flynn	34 600	2,62	60,23	60,23	13 décembre 2017
Y.J.P. Bourdeau	15 316	1,16	60,23	60,23	13 décembre 2017
E.M. Costello	58 000	4,39	60,23	60,23	13 décembre 2017
G.G. Ouellette	58 200	4,41	60,23	60,23	13 décembre 2017
F.J. Techar	79 200	6,00	60,23	60,23	13 décembre 2017

Les sommes indiquées représentent le nombre de titres faisant l'objet d'options attribuées à chacun des membres de la haute direction visés au cours de l'année civile 2007. Les options indiquées dans le tableau ont été attribuées en décembre 2007 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 2007 déclarés l'an dernier et ne figurant pas dans le tableau : M. Downe, 98 300, 8,06 %; M. Comper, 149 800, 12,28 %; M<sup>me</sup> Maidment, 42 800, 3,51 %; M. Flynn, 23 000, 1,94 %; M. Bourdeau, 26 800, 2,13 %; M<sup>me</sup> Costello, 10 000, 0,82 %; M. Ouellette, 45 500, 3,73 % et M. Techar, 63 600, 5,22 %. 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 68,97 \$.

Les options sont acquises sur une période de quatre ans, par tranche de 25 % par année, et viennent à échéance le 14 décembre 2016.

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 à la page 29.)

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 2007, 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 2007, soit 63,00 \$.

**Total des options exercées pendant l'exercice terminé le 31 octobre 2007 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 2007		Valeur des options en jeu non exercées au 31 octobre 2007 (\$)	
			Pouvant être exercées	Ne pouvant être exercées	Pouvant être exercées	Ne pouvant être exercées
W.A. Downe	127 500	4 874 014	668 783	305 417	18 269 555	2 861 249
F.A. Comper	643 620	26 231 350	596 599	730 381	14 011 830	6 404 146
K.E. Maidment	Néant	Néant	276 510	155 390	6 671 769	535 018
T.E. Flynn	Néant	Néant	7 825	57 875	32 827	98 589
Y.J.P. Bourdeau	124 000	4 134 520	262 132	107 768	7 660 784	1 109 320
E.M. Costello	Néant	Néant	245 712	37 688	6 869 515	157 538
G.G. Ouellette	Néant	Néant	573 612	269 688	17 446 241	2 544 976
F.J. Techar	12 200	477 020	308 348	190 152	8 120 810	607 485

**Régime de retraite à l'intention des cadres supérieurs****Conventions d'allocation de retraite**

La Banque de Montréal a conclu avec M. William Downe une nouvelle convention d'allocations de retraite (« CAR ») qui prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2008. Cette convention a été modifiée pour refléter, entre autres, les modifications des lois fiscales américaines applicables à M. Downe. Aux termes de la nouvelle CAR, à la date normale de la retraite, M. Downe aura droit à une prestation de retraite annuelle (payable chaque mois) de La Société de la caisse de retraite de la Banque de Montréal (« La Société de la caisse de retraite »), régime de retraite enregistré canadien réglementé au palier fédéral, ainsi qu'à une somme forfaitaire en dollars américains appelée « paiement au titre de la CAR ». Le paiement au titre de la CAR correspondra à l'excédent a) de la valeur actuarielle de l'allocation de retraite plafonnée à 1 million de dollars américains par année et qui équivaut au produit de 2 % des revenus moyens les plus élevés de M. Downe multiplié par le nombre de ses années de service auprès de la Banque de Montréal sur b) la valeur actuarielle de la prestation de retraite annuelle qui lui sera payable par La Société de la caisse de retraite. L'expression « revenus moyens les plus élevés » est définie dans le tableau intitulé « Conventions d'allocation de retraite – Définition des revenus moyens les plus élevés » ci-après.

La CAR prévoit également le versement d'une prestation de retraite anticipée si M. Downe cesse d'être employé avant l'âge normal de sa retraite. Il aura droit à une prestation de retraite anticipée, tel que ce terme est défini dans le tableau des dispositions des conventions d'allocation de retraite à la page 37, en plus de la prestation de retraite anticipée que devra lui verser La Société de la caisse de retraite.

Si M. Downe décède pendant qu'il est employé de la Banque de Montréal, une prestation de survivant sera versée à son conjoint survivant ou à ses enfants à charge, le cas échéant, aux termes des dispositions de la CAR et des règles de La Société de la caisse de retraite.

En cas de congédiement sans motif sérieux, y compris une cessation d'emploi en raison d'un changement de contrôle, tel qu'il est énoncé dans la CAR, M. Downe aura droit à une indemnité de départ correspondant à deux fois la somme de son salaire de base et de la prime moyenne pour les cinq années où ses primes ont été les plus élevées qu'il a reçues à titre d'employé de la Banque, majorée des prestations de retraite auxquelles il aurait eu droit s'il avait pris sa retraite à la date du congédiement, mais calculée comme s'il avait deux années de service décomptées supplémentaires.

Si M. Downe est congédié pour un motif sérieux, il aura droit aux termes de la CAR à une prestation de retraite au même titre que les cadres supérieurs canadiens de la Banque de Montréal qui n'ont pas conclu une convention d'allocation de retraite mais qui participent à La Société de la caisse de retraite et au régime de retraite à l'intention des cadres supérieurs.

La Banque de Montréal a également conclu avec certains autres membres de la haute direction visés des conventions d'allocation de retraite individuelles (CAR) qui prévoient les modalités et conditions des allocations de retraite. À leur retraite, MM. Bourdeau, Techar et Ouellette, de même que M<sup>me</sup> Maidment, ont chacun 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 sommes payables aux termes des CAR. Si un de ces membres de la haute direction visé reçoit une allocation de retraite annuelle au moment de son décès, une prestation de survivant sera versée à son conjoint survivant ou à ses enfants à charge, le cas échéant.

Les tableaux suivants indiquent l'allocation de retraite totale payable à chacun des membres de la haute direction visés :

**Conventions d'allocation de retraite – Définition des revenus moyens les plus élevés**

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

**Note**

a) En 1999, M. Bourdeau s'est joint à BMO Marchés des capitaux et les ententes de retraite qu'il avait avec la Banque de Montréal ont été maintenues.

## Dispositions des conventions d'allocation de retraite

Nom	Retraite à la date normale			Retraite anticipée	
	Âge	Prestation annuelle	Années de service	Âge	Réduction de l'allocation
W.A. Downe	60 ans	Égale à 2 % des revenus moyens les plus élevés pour chaque année de service décompté a)	29	55 ans	3 % par année entre 55 ans et 60 ans
F.A. Comper	62 ans	Égale à 70 % des revenus moyens les plus élevés	40	s.o.	M. Comper a pris sa retraite de la Banque le 30 avril 2007
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
G.G. Ouellette	60 ans	Égale à 2 % des revenus moyens les plus élevés pour chaque année de service décompté	17	55 ans	3 % par année entre 55 ans et 60 ans
F.J. Techar	60 ans	Égale à 2 % des revenus moyens les plus élevés pour chaque année de service décompté	32	55 ans	3 % par année entre 55 ans et 60 ans

## Note

a) La prestation annuelle de M. Downe est plafonnée à 1 million de dollars US par année conformément à sa convention d'allocation de retraite décrite à la page 36.

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) d)				
	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 qu'aux termes des CAR. Ces prestations de retraite totales ne sont pas réduites par la rente maximale payable aux termes du Régime de rentes du Québec/Régime de pensions du Canada (ou les prestations sociales d'autres pays de résidence) au moment pertinent.
- b) Les revenus moyens les plus élevés des membres de la haute direction visés sont définis à la page 36.
- c) Voici les années de service décomptées projetées des personnes suivantes aux termes des CAR à la date normale de la retraite : M. Downe, 29 ans; M<sup>me</sup> 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. Ouellette, 17 ans (y compris huit années de service antérieur auprès de Nesbitt Thomson et de Burns Fry, qui seront reconnues sur une période équivalente d'emploi auprès de la Banque de Montréal) et M. Techar, 32 ans.
- d) Dans le cas de M. Downe, la valeur actuarielle d'une partie de la prestation annuelle lui sera versée en une somme forfaitaire à sa retraite.

Le reste des membres de la haute direction visés continuent de participer au régime de retraite à l'intention des cadres supérieurs de la Banque. À leur départ à la retraite, leur prestation se composera des sommes payables par La Société de la caisse de retraite ainsi qu'aux termes du régime de retraite à l'intention des cadres supérieurs ou du régime de retraite d'une filiale.

D'après la rémunération actuelle, voici les prestations annuelles estimatives payables à l'âge normal de la retraite : M. Downe, 891 800 \$, M<sup>me</sup> Maidment, 438 600 \$, M. Flynn, 191 300 \$, M. Bourdeau, 686 000 \$, M<sup>me</sup> Costello, 352 800 \$ US, M. Ouellette, 246 500 \$ et M. Techar, 459 200 \$ US.

## 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 de clarté 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 2007

Les sommes indiquées dans le tableau ci-après représentent la charge liée aux prestations de retraite relative au service de 2007 pour chacun des membres de la haute direction visés et l'incidence des différences entre la rémunération réellement versée en 2007 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 2007
W.A. Downe a)	3 801 000 \$
F.A. Comper	348 000 \$
K.E. Maidment	284 700 \$
T.E. Flynn	110 200 \$
Y.J.P. Bourdeau	522 200 \$
E.M. Costello	259 300 \$ US
G.G. Ouellette	428 800 \$
F.J. Techar	63 100 \$ US

## Note

- a) Parmi les 3 801 000 \$ indiqués pour 2007, une tranche de 284 300 \$ est attribuable à la charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour 2007. Le reste est attribuable à la hausse de l'obligation au titre des prestations constituées fondée sur le nombre total d'années de service décomptées de M. Downe jusqu'à ce jour, résultant de la hausse de son salaire au moment de sa nomination au poste de président et chef de la direction le 1<sup>er</sup> mars 2007.

**Exercice 2007 : 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 l'augmentation de la charge pour l'exercice 2007 attribuée au service et à la rémunération des cadres supérieurs indiquée dans le tableau précédent de même que les variations normales <sup>1)</sup> 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 2006 <sup>2)</sup> a)	Variation de l'obligation au titre des prestations constituées en 2007 <sup>2)</sup> 3) b)	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2007 <sup>2)</sup> c) = a) + b)	Années de service décomptées au 31 octobre 2007
W.A. Downe	6 340 000 \$	2 894 600 \$	9 234 600 \$	24
F.A. Comper	26 805 800 \$	(1 331 700) \$	25 474 100 \$	40
K.E. Maidment	2 054 800 \$	166 800 \$	2 221 600 \$	14
T.E. Flynn	246 300 \$	139 200 \$	385 500 \$	8
Y.J.P. Bourdeau	7 757 000 \$	432 200 \$	8 189 200 \$	35
E.M. Costello	1 460 400 \$ US	287 300 \$ US	1 747 700 \$ US	24
G.G. Ouellette	3 076 000 \$	382 200 \$	3 458 200 \$	17
F.J. Techar	3 809 400 \$ US	148 000 \$ US	3 957 400 \$ US	23

**Notes**

- 1) Les variations 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 par 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 2006 et de 2007 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 2007 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 pertinents prévoient également les modalités et conditions des allocations de retraite et les autres formes de rémunération payables, entre autres, 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. 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 2007. 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. Bourdeau est congédié sans motif sérieux par la Banque, il peut choisir de recevoir une allocation de retraite anticipée tel qu'il est énoncé à la page 36, 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
W.A. Downe	De 46 % à 53 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime du RICT moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées
K.E. Maidment	De 24 % à 43 % des revenus moyens les plus élevés a)	Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime du RICT moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées
Y.J.P. Bourdeau	De 46 % à 55 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois la somme du salaire annuel et du tiers du total des primes du RICT des trois années où ces primes ont été les plus élevées
G.G. Ouellette	42 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime du RICT moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées
F.J. Techar	De 32 % à 50 % des revenus moyens les plus élevés	Deux fois la somme du salaire annuel et de la prime du RICT moyenne des cinq années consécutives où ces primes ont été les plus élevées

**Note**

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

L'incidence de la cessation d'emploi d'un membre de la haute direction visé sur ses options en cours est décrite à la rubrique « Information sur le programme de rémunération en actions – Régime d'options d'achat d'actions à la page 40. Les attributions aux termes du régime d'incitation à moyen terme seraient acquises et versées de la façon prévue par le régime. Les DDVA en cours sont rachetés contre du comptant ou des actions ordinaires achetées sur le marché libre après la cessation d'emploi. 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 des soins de santé et des soins dentaires, auxquels ils auraient autrement droit aux termes des programmes de rémunération et d'avantages sociaux de la Banque offerts à tous ses 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 transparence et de clarté pour les actionnaires. La rémunération versée à M. Downe est résumée dans le tableau figurant à la page 32.

### K.E. Maidment

#### Chef des finances et des affaires administratives

	2007	2006	2005
<b>Rémunération en espèces</b>			
Salaire	552 200 \$	552 200 \$	518 867 \$
Prime	Néant	1 150 000	950 000
Rémunération totale en espèces	552 200 \$	1 702 200 \$	1 468 867 \$
<b>Rémunération en actions</b>			
Prime de rendement à moyen terme a)	900 000 \$	650 000 \$	700 000 \$
Options d'achat d'actions c)	1 000 000	800 000	800 000
Rémunération en actions totale	1 900 000 \$	1 450 000 \$	1 500 000 \$
Rémunération directe totale	2 452 200 \$	3 152 200 \$	2 968 867 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)	284 700 \$	216 500 \$	371 800 \$
Autre rémunération e) f)	176 916 \$	170 562 \$	138 791 \$
Total	2 913 816 \$	3 539 262 \$	3 479 458 \$

### Y.J.P. Bourdeau

#### Chef de la direction et chef du groupe Services d'investissement de BMO Marchés des capitaux

	2007	2006	2005
<b>Rémunération en espèces</b>			
Salaire	300 000 \$	300 000 \$	300 000 \$
Prime	Néant	2 500 000	2 800 000
Rémunération totale en espèces	300 000 \$	2 800 000 \$	3 100 000 \$
<b>Rémunération en actions</b>			
Prime de rendement à moyen terme a) b)	2 500 000 \$	3 200 000 \$	2 100 000 \$
Options d'achat d'actions c)	250 000	500 000	300 000
Rémunération en actions totale	2 750 000 \$	3 700 000 \$	2 400 000 \$
Rémunération directe totale	3 050 000 \$	6 500 000 \$	5 500 000 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)	522 200 \$	210 200 \$	175 600 \$
Autre rémunération e) f)	574 902 \$	529 968 \$	394 460 \$
Total	4 147 102 \$	7 240 168 \$	6 070 060 \$

### G.G. Ouellette

#### Président et chef de la direction, Groupe Gestion privé

	2007	2006	2005
<b>Rémunération en espèces</b>			
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	500 000 \$
Prime	1 620 000	1 900 000	1 900 000
Rémunération totale en espèces	2 120 000 \$	2 400 000 \$	2 400 000 \$
<b>Rémunération en actions</b>			
Prime de rendement à moyen terme a)	650 000 \$	750 000 \$	750 000 \$
Options d'achat d'actions c)	950 000	850 000	850 000
Rémunération en actions totale	1 600 000 \$	1 600 000 \$	1 600 000 \$
Rémunération directe totale	3 720 000 \$	4 000 000 \$	4 000 000 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)	428 800 \$	243 700 \$	359 400 \$
Autre rémunération e) f)	324 715 \$	321 968 \$	276 700 \$
Total	4 473 515 \$	4 565 668 \$	4 636 100 \$

### T.E. Flynn

#### Vice-président à la direction Finances et trésorier et chef des finances intérimaire

	2007	2006	2005
<b>Rémunération en espèces</b>			
Salaire	326 667 \$	308 750 \$	200 000 \$
Prime	440 000	390 000	550 000
Rémunération totale en espèces	766 667 \$	698 750 \$	750 000 \$
<b>Rémunération en actions</b>			
Prime de rendement à moyen terme a) b)	652 000 \$	445 000 \$	375 000 \$
Options d'achat d'actions c)	575 000	450 000	375 000
Rémunération en actions totale	1 227 000 \$	895 000 \$	750 000 \$
Rémunération directe totale	1 993 667 \$	1 593 750 \$	1 500 000 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)	110 200 \$	98 300 \$	73 500 \$
Autre rémunération e) f)	61 692 \$	50 130 \$	37 807 \$
Total	2 165 559 \$	1 742 180 \$	1 611 307 \$

### E.M. Costello

#### Président et chef de la direction de Harris Bankcorp, Inc.

(en dollars US)	2007	2006	2005
<b>Rémunération en espèces</b>			
Salaire	375 000 \$	281 250 \$	250 000 \$
Prime	650 000	1 360 000	1 240 000
Rémunération totale en espèces	1 025 000 \$	1 641 250 \$	1 490 000 \$
<b>Rémunération en actions</b>			
Prime de rendement à moyen terme a) b)	695 000 \$	1 218 700 \$	1 225 000 \$
Options d'achat d'actions c)	915 000	168 700	125 000
Rémunération en actions totale	1 610 000 \$	1 387 400 \$	1 350 000 \$
Rémunération directe totale	2 635 000 \$	3 028 650 \$	2 840 000 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)	259 300 \$	41 100 \$	143 200 \$
Autre rémunération e) f)	187 206 \$	192 350 \$	174 743 \$
Total	3 081 506 \$	3 262 100 \$	3 157 943 \$

### F.J. Techar

#### Président et chef de la direction des Services bancaires Particuliers et entreprises – Canada

(en dollars US)	2007	2006	2005
<b>Rémunération en espèces</b>			
Salaire	500 000 \$	457 215 \$	400 000 \$
Prime	760 000	900 000	650 000
Rémunération totale en espèces	1 260 000 \$	1 357 215 \$	1 050 000 \$
<b>Rémunération en actions</b>			
Prime de rendement à moyen terme a)	750 000 \$	1 925 000 \$	425 000 \$
Options d'achat d'actions c)	1 250 000	1 050 000	725 000
Rémunération en actions totale	2 000 000 \$	2 975 000 \$	1 150 000 \$
Rémunération directe totale	3 260 000 \$	4 332 215 \$	2 200 000 \$
Charge liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération d)	63 100 \$	682 800 \$	112 000 \$
Autre rémunération e) f)	582 587 \$	520 433 \$	116 339 \$
Total	3 905 687 \$	5 535 448 \$	2 428 339 \$

## Notes

- a) Les sommes indiquées sont des droits à la valeur d'actions liés au rendement (droits) attribués dans le cadre des régimes d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs de la Banque (RIMT de la Banque) et représentent la valeur des droits attribués en décembre de chaque année. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique 2.1, « Régimes d'incitation à moyen terme des cadres supérieurs », à la page 28. Dans le cas de M. Techar, la somme indiquée pour 2006 comprend les droits (régime de DVAR) attribués le 22 septembre 2006. Ces droits sont acquis et leur valeur est versée en un versement forfaitaire trois ans après la date d'attribution.
- b) Les sommes indiquées comprennent des droits attribués dans le cadre des RIMT de la Banque (décrit ci-dessus) 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 de BMO Marché des capitaux (RIMT de BMO MC), et représentent la valeur totale des droits et des DVAR attribués en décembre de chaque année. Pour plus de détails sur le RIMT de BMO MC, se reporter à la rubrique 2.2, « Régimes d'incitation à moyen terme à l'intention de BMO Marchés des capitaux », qui commence à la page 28.
- c) 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 33. Cette valeur de rémunération repose sur une méthodologie qui tient compte, notamment, de la durée intégrale de l'option, soit 10 ans. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique 3.1, « Options d'achat d'actions », à la page 29.
- d) 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. Pour plus de détails, se reporter à la rubrique « Information supplémentaire au sujet des prestations de retraite », aux pages 37 et 38.
- e) L'autre rémunération est précisée à la note j) du tableau sommaire de la rémunération à la page 35.
- f) Les avantages accessoires et les avantages sociaux ne sont pas compris étant donné que la valeur globale pour chaque MHDV au cours de l'un ou l'autre des trois exercices est inférieure à 50 000 \$ et à 10 % du salaire et de la prime totaux du MHDV, sauf M. Techar.

## Information sur le programme de rémunération en 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 autorisée. Les actionnaires ont approuvé pour la première fois le régime d'options d'achat d'actions en 1995. Au cours de l'assemblée annuelle tenue le 1<sup>er</sup> mars 2007, ils ont approuvé des modifications visant i) à augmenter le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises à l'exercice d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions; ii) à réviser les dispositions modifiant le régime d'options d'achat d'actions pour préciser lesquelles d'entre elles doivent être approuvées par les actionnaires; iii) à prévoir que lorsque la date d'échéance d'une option tombe au cours de l'une des périodes d'interdiction d'opérations de la Banque durant lesquelles les employés de la Banque ne peuvent négocier des actions ordinaires de la Banque, elle correspondra à la date d'échéance en question ou, si cette date est ultérieure, au cinquième jour ouvrable suivant l'expiration de la période d'interdiction d'opérations et iv) à permettre aux employés à temps partiel de la Banque et des entités de son groupe d'adhérer au régime d'options d'achat d'actions. Aucune autre modification n'a été apportée par la suite au régime d'options d'achat d'actions.

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<sup>er</sup> novembre 2003, tel qu'il est énoncé à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants » à la page 41.

Le tableau suivant indique, au 31 octobre 2006, 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	20 656 713	41,55 \$	3 863 301
Programmes de rémunération à base d'actions non approuvés par les porteurs de titres	Néant	Néant	Néant
Total	20 656 713	41,55 \$	3 863 301

Des options peuvent être attribuées aux employés de la Banque et des entités de son groupe que le comité peut désigner de temps à autre. Un maximum de 62 200 000 actions ordinaires de la Banque, soit 12,5 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation au 3 janvier 2008, peuvent être émises aux termes du régime. Au 3 janvier 2008, 21 541 187 actions ordinaires, soit 4,3 % 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 2 542 383 actions ordinaires, soit 0,51 % 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 7,5 % 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.

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 29. Le régime confère au comité le pouvoir discrétionnaire, relativement au départ à la retraite d'un titulaire d'options, de déterminer que les options assujetties à la condition relative au cours de 100 % qui ont été attribuées au titulaire d'options au cours de la période de trois ans précédant son départ à la retraite devraient être converties en options assujetties à la condition relative à l'appréciation du cours de 50 %. À l'heure actuelle, seuls les membres de la haute direction détiennent des options assujetties à la condition relative à l'appréciation du cours de 100 %.

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 dans les 90 jours suivant son congédiement ses options en cours pouvant être exercées, sinon il les perdra.

Le Conseil d'administration de la Banque ou le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres peut modifier ou résilier le régime d'options d'achat d'actions à tout moment; toutefois, une telle modification ne peut diminuer les droits qu'un participant a obtenus avant la date de la modification en question et l'approbation des actionnaires est requise dans le cas de toute modification qui (i) augmente le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions, (ii) réduit le prix d'exercice d'une option (à cette fin, l'annulation ou la résiliation d'une option d'un participant avant sa date d'échéance en vue de lui attribuer à nouveau des options à un prix d'exercice moins élevé est considérée comme une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une option), (iii) prolonge la durée d'une option au-delà de la date d'échéance (sauf si la date d'échéance tombait dans la période d'interdiction des opérations de la Banque), (iv) élargit les critères d'admissibilité au régime d'options d'achat d'actions pour permettre à des administrateurs non-employés d'y participer, (v) permet que des options ou des droits à la plus-value d'actions soient transférés autrement qu'aux fins de règlement normal d'une succession, (vi) reporte la date d'échéance d'une option au-delà de l'expiration de la période de 10 ans suivant son attribution (sauf si la date d'échéance tombait dans la période d'interdiction des opérations de la Banque) ou (vii) permet que des attributions, sauf des options et des droits à la plus-value d'actions, soient effectués aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

Les modifications qui peuvent être apportées au régime d'options d'achat d'actions sans l'approbation des actionnaires comprennent les modifications de nature administrative, les engagements supplémentaires de la Banque visant à protéger les participants, les rajustements des options en cours si certaines opérations surviennent, l'ajout de dispositions prévoyant la perte des options dans certaines circonstances, l'énoncé des pratiques à l'égard des retenues d'impôt applicables, une modification des dispositions en matière d'acquisition d'une option et une modification des dispositions en matière de résiliation d'une option qui n'entraîne pas la prolongation de la durée de l'option au-delà de sa date d'échéance initiale.

Les cadres supérieurs 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 2007, 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 à la page 16, 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 3 janvier 2008, 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 of 2002* des États Unis, sauf en se conformant à cette loi.

## Encours total des prêts

Le tableau suivant indique, au 3 janvier 2008, 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.

Finalité	Consentis par la Banque ou ses filiales (\$)
Autre	350 289 469

## Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Le tableau suivant indique, au 3 janvier 2008, 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 2007 (\$)	Encours au 3 janvier 2008 (\$)
Y.J.P. Bourdeau 1) Chef de la direction et chef du groupe Services d'investissement, BMO Marchés des capitaux	Banque/prêteur	93 090 US	33 504 US
E.M. Costello 1) Chef de la direction de Harris Bankcorp, Inc.	Banque/prêteur	121 127 US	49 628 US

### Note

1) La dette de M. Bourdeau et de M<sup>me</sup> Costello représentait les prêts visant à financer une partie de leur 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 respective de M. Bourdeau et de M<sup>me</sup> Costello 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 du même groupe qui participent au fonds.

## 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 2002 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. Les indices S&P/TSX sont des indices de rendement global, qui comprennent les dividendes réinvestis.

Rendement cumulatif (\$)



## Assurance des administrateurs et des dirigeants

La Banque a souscrit, à ses frais, une police d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants qui procure une protection aux administrateurs et dirigeants de la Banque de Montréal et de ses filiales uniquement lorsqu'ils agissent en cette qualité. La police d'assurance prévoit une limite de 300 millions de dollars par réclamation et au total. Elle est en vigueur jusqu'au 31 octobre 2008 et ne comporte aucune franchise.

En outre, la Banque a souscrit une police d'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants distincte qui prévoit des versements pour le

compte de la Banque lorsque la Banque peut ou doit, selon les lois, verser une indemnité à un administrateur ou à un dirigeant. Cette police comporte une limite nette de 150 millions de dollars par réclamation et au total, et prévoit une franchise de 50 millions de dollars payable par la Banque. Elle est en vigueur jusqu'au 31 octobre 2008.

Les primes que verse la Banque pour ces deux polices s'élevaient à environ 2,9 millions de dollars par année.

## Renseignements complémentaires

L'information financière sur la Banque figure dans les états financiers comparatifs de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 de même que dans le rapport de gestion y afférent. Vous trouverez des renseignements complémentaires sur la Banque sur son site Web, à [www.bmo.com](http://www.bmo.com), sur SEDAR (Système électronique de données, d'analyse et de recherche), à [www.sedar.com](http://www.sedar.com), et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, à [www.sec.gov/edgar](http://www.sec.gov/edgar).

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

- la dernière notice annuelle de la Banque, ainsi que tous documents, ou les pages pertinentes de tous documents, intégrés par renvoi dans celle-ci;
- les états financiers comparatifs de la Banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007, ainsi que le rapport des vérificateurs y afférent et tous les

états financiers intermédiaires de la Banque pour les périodes postérieures au 31 octobre 2007 et les rapports de gestion y afférents;

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

Banque de Montréal  
 Secrétariat général de la Banque  
 19th Floor, 1 First Canadian Place  
 Toronto (Ontario) M5X 1A1  
 Télécopieur : 416 867-6793 Téléphone : 416 867-6785  
 Courriel : [corp.secretary@bmo.com](mailto: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,



**Blair F. Morrison**  
 Le 15 janvier 2008

# 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 of 2002*. 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 ».

Nous continuons à faire le suivi des modifications réglementaires et des meilleures pratiques en matière de gouvernance et nous envisagerons 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 [www.bmo.com/relationinvestisseurs](http://www.bmo.com/relationinvestisseurs). Les actionnaires peuvent également se procurer sur demande un exemplaire imprimé des renseignements disponibles sur le site Web auprès du Secrétariat général de la Banque à l'adresse indiquée à la page 43 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

## Conseil d'administration

### Indépendance des administrateurs

« Tous les candidats, à l'exception de William Downe, à l'élection aux postes d'administrateurs qui aura lieu le 4 mars 2008, sont « indépendants » au sens des règles des ACVM et des lois et normes américaines pertinentes et n'appartiennent pas au « groupe » de la Banque en vertu de la *Loi sur les banques*. »

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 des entités de son groupe ou le vérificateur des 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 gouvernance 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 des 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 entités au sein desquelles les administrateurs jouent un rôle. Le Conseil examine l'importance des liens tant du point de vue de la Banque que de celui des personnes ou des entités avec lesquelles l'administrateur a un lien.

Le Conseil a déterminé que tous les candidats à l'élection aux postes d'administrateurs qui aura lieu le 4 mars 2008 sont « indépendants » au sens des règles des ACVM et des lois et normes américaines pertinentes et n'appartiennent pas au « groupe » de la Banque en vertu de la *Loi sur les banques*, sauf William Downe qui est actuellement 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 entités dont l'un ou l'autre des administrateurs est un dirigeant ou dans lesquelles il a un intérêt. 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, la valeur des titres de participation de la Banque qu'il détient, son relevé des présences aux réunions du Conseil et de comités au cours de l'exercice 2007 aux pages 6 à 17 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

### Indépendance du président du Conseil

« 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. »

Les fonctions de président du Conseil et de chef de la direction sont des fonctions distinctes à la Banque. M. Galloway, membre indépendant du Conseil, a été nommé président du Conseil avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mai 2004. M. Galloway n'est pas actuellement et n'a jamais été président du conseil d'une 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. En outre, le président du Conseil préside toute autre séance d'administrateurs « indépendants » à laquelle les administrateurs « non indépendants » et les membres de la direction n'assistent pas. Les sujets abordés au cours de ces séances comprennent notamment la planification de la relève et la stratégie à cet égard. Chaque comité du Conseil a également pour pratique de tenir de telles séances en l'absence des membres de la direction lors de chacune de ses réunions. 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

« La composition et la taille actuelles du Conseil lui procurent le bassin de compétences étendues et variées dont il a besoin et le nombre actuel d'administrateurs, de façon générale, favorise l'efficacité de la prise de décisions, permet de pourvoir en membres tous ses comités et répond aux besoins de planification de la relève. »

La taille du Conseil est réexaminée officiellement tous les ans par les membres du Conseil et de façon régulière par le comité de gouvernance 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 de la prise de décisions, permet de pourvoir en membres tous ses comités et répond aux besoins de planification de la relève. À l'assemblée annuelle des actionnaires qui aura lieu le 4 mars 2008, il y aura 17 administrateurs à élire.

## Mandat des administrateurs

Les politiques de la Banque stipulent qu'un administrateur ne se portera pas candidat à la réélection au poste d'administrateur à la première assemblée annuelle suivant son 70<sup>e</sup> anniversaire.

## Mandat du Conseil

« Le mandat du Conseil énonce les responsabilités du Conseil et une description des caractéristiques personnelles et professionnelles requises de chaque administrateur de même que de leurs fonctions et responsabilités. »

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 50 de la présente circulaire de sollicitation de procurations, énonce les responsabilités du Conseil et une description des caractéristiques personnelles et professionnelles requises 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

« Le Conseil a adopté des descriptions des fonctions pour le président du Conseil et les présidents des comités, lesquelles sont affichées à [www.bmo.com](http://www.bmo.com). »

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 toutes affichées sur notre site Web. Ces descriptions énoncent les responsabilités et les fonctions du président du Conseil et de chaque président de comité et visent à aider le Conseil et les comités, respectivement, à s'acquitter de leurs fonctions.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres dresse et approuve la description des fonctions du président et chef de la direction en tenant compte des suggestions de celui-ci.

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.

De plus, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres, avec l'aide du président du Conseil, revoit et approuve les objectifs d'exploitation que le président et chef de la direction est chargé d'atteindre chaque année. Enfin, le comité, avec l'aide du président du Conseil, 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

« Les nouveaux administrateurs rencontrent individuellement les chefs de chacune des principales entités d'exploitation de la Banque afin de se renseigner sur les diverses fonctions et activités de la Banque. »

Le comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de fournir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs. Les nouveaux administrateurs reçoivent un *Guide de l'administrateur*, qui décrit en détail ce qui suit :

- la structure organisationnelle de la Banque;
- la structure du Conseil et de ses comités;
- les descriptions de fonctions pertinentes;
- les *Lignes directrices d'approbation et de surveillance* du Conseil;
- les exigences en matière de conformité applicables aux administrateurs;
- les politiques internes;
- les règlements administratifs de la Banque;
- les rapports financiers annuels et trimestriels récents (y compris le rapport de gestion et la notice annuelle);
- un glossaire des acronymes couramment utilisés;
- les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions du Conseil et des comités des 12 mois précédents.

Les nouveaux administrateurs rencontrent individuellement les chefs de chacune des principales entités d'exploitation 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 2007, le Conseil et ses comités ont également reçu de l'information et/ou des documents sur une variété de sujets, notamment les suivants :

- les changements qui ont été ou qui pourront être apportés aux normes comptables;
- les exigences prévues par la loi contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme;
- les tendances et problèmes actuels en matière de gouvernance d'entreprise;
- le paysage concurrentiel en ce qui a trait au recrutement de candidats talentueux;
- les tendances et problèmes en matière de rémunération des cadres supérieurs;
- les exigences prévues par l'Accord de Bâle II;
- les perspectives économiques au Canada et aux États-Unis.

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. Le président du Conseil, les présidents des comités ainsi que le président et chef de la direction suggèrent également certaines lectures. Au cours de l'exercice 2007, les administrateurs ont reçu des documents à lire portant, notamment, sur les sujets suivants :

- la gouvernance d'entreprise;
- la gestion, le leadership et la stratégie;
- les perspectives économiques nord-américaines;
- les questions qui concernent le Canada et la Chine.

Les administrateurs définissent leurs besoins additionnels 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. Pour avoir une compréhension plus complète des questions auxquelles est confrontée la Banque, les administrateurs sont encouragés à assister à au moins deux réunions des comités du Conseil dont ils ne sont pas membres. Les administrateurs reçoivent également le procès-verbal de toutes les réunions des comités, qu'ils en soient membres ou non.

## Code de conduite

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

Le Conseil a adopté notre code de conduite et d'éthique détaillé, *Principes fondamentaux*, qui fournit aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés un ensemble de règles sur leur conduite et sur leur prise de décisions dans le cadre de leurs fonctions. Le Conseil, par l'entremise de son comité de vérification, examine l'application du code *Principes fondamentaux* de même que toute dispense d'application de celui-ci. 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. Depuis la mise en œuvre du code, aucune dispense d'application de celui-ci n'a été accordée. Ces codes sont affichés sur notre site Web. 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 soit conforme aux meilleures pratiques. Si des modifications sont nécessaires, ils font des recommandations au comité de vérification et au Conseil aux fins 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. Il existe un programme de formation en ligne destiné aux nouveaux employés et des tests en ligne pour tous les employés portant sur le code *Principes fondamentaux*.

Le Conseil, par l'intermédiaire de son comité de vérification, a 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 exprimer ses préoccupations 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 commentaires reçus sont acheminés au conseiller général ou à la fonction de vérification générale dans le cas de problèmes touchant le chef de la direction, le chef des finances et des affaires administratives, des dirigeants financiers ou le conseiller général. Le conseiller général ou la fonction de vérification générale, selon le cas, décide alors de quel comité du Conseil le problème relève conformément à un cadre établi. Le conseiller général fait un compte rendu au Conseil chaque trimestre des commentaires reçus aux termes des procédures de dénonciation. Le président du comité de vérification est toujours avisé des préoccupations soulevées au sujet de la comptabilité, des contrôles internes de la comptabilité ou de la vérification, et détermine l'enquête appropriée à effectuer et les mesures à prendre à la conclusion de l'enquête. Dans le cas de préoccupations non liées à la comptabilité, aux contrôles internes de la comptabilité ou à la vérification, l'Ombudsman détermine quel examen doit être effectué et quelles mesures doivent être prises.

Le Conseil estime que le fait de fournir aux employés et aux cadres un forum leur permettant de soumettre leurs préoccupations à propos de la conduite éthique et de traiter toutes les plaintes en y accordant le degré de gravité approprié favorise une culture d'éthique 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 membre de la haute direction 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. Un protocole a été adopté pour repérer les conflits d'intérêts des administrateurs. Les administrateurs sont avisés à l'avance des opérations importantes proposées qu'ils doivent examiner aux prochaines réunions et sont appelés à informer le Secrétariat général de la Banque de tout intérêt direct ou indirect ou de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel. Lorsque de tels intérêts ou conflits sont repérés, l'administrateur ne reçoit pas de documents portant sur la question en cause et ne participe pas à une discussion ni à une prise de décision s'y rapportant.

## Mise en candidature des administrateurs

« Le bassin de compétences que le Conseil dans son ensemble devrait posséder, le bassin de compétences des membres actuels du Conseil et les compétences supplémentaires dont il pourrait éventuellement bénéficier sont évalués et repérés à la lumière des occasions et des risques auxquels est confrontée la Banque lorsque des candidatures aux postes d'administrateurs sont examinées. »

Le comité de gouvernance 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 est confrontée la Banque. La grille de compétences qui en résulte sert à déterminer si de nouveaux administrateurs devraient être ajoutés au Conseil. Le comité tient une liste permanente des 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 présélectionne les candidats éventuels dont le nom figure sur la liste permanente en fonction de ce qui suit :

- intégrité et responsabilité;
- discernement éprouvé;
- compétences financières;
- connaissances et expérience appropriées;
- temps et ressources suffisants;
- aptitudes à communiquer;
- capacité de travailler efficacement en équipe.

Le comité examine également les postes occupés 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.

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

- changement de leurs fonctions principales ou autres circonstances;
- atteinte de l'âge de 70 ans;
- incapacité d'obtenir la majorité des voix requises aux fins d'élection à une assemblée des actionnaires;
- non-respect de l'exigence d'assister à au moins 75 % des réunions tenues au cours de l'année.

## 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

« Les administrateurs non-dirigeants doivent détenir l'équivalent de six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions. »

Le comité de gouvernance 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 15 et 16 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Le montant total de la rémunération annuelle maximale qui peut être versée à tous les administrateurs en contrepartie de leurs services à ce titre est indiqué dans les règlements administratifs de la Banque. Toute majoration de ce montant total requiert l'approbation des actionnaires. 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 chaque administrateur non-dirigeant détienne l'équivalent de six fois ses honoraires annuels sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions et, tant que ce seuil n'aura pas été atteint, qu'il reçoive toute sa rémunération sous forme d'actions ordinaires ou de droits différés à la valeur d'actions. Au 3 janvier 2008, tous les administrateurs non-dirigeants satisfaisaient à ces exigences en matière de propriété d'actions, sauf M. Cope et M<sup>me</sup> Piper. Les actions et les droits différés à la valeur d'actions appartenant actuellement aux administrateurs sont indiqués dans les notes biographiques de chaque administrateur figurant aux pages 6 à 14 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres, qui se composent exclusivement d'administrateurs « indépendants », examine et approuve chaque année la rémunération des cadres supérieurs et fait des recommandations aux membres indépendants du Conseil, aux fins d'approbation, à l'égard de la rémunération du président et chef de la direction. Vous trouverez des précisions sur la rémunération des cadres supérieurs aux pages 33 à 41 de la présente circulaire de sollicitation de procurations et vous pourrez consulter le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs aux pages 24 à 32 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

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. De plus, ce comité examine et approuve toutes les ententes conclues entre ses conseillers, conseillers juridiques ou consultants et la Banque et ses filiales. 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 cadres supérieurs, y compris une brève description de leur mandat, dans le Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres figurant aux pages 22 et 23 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

## Comités du Conseil

« Les fonctions et les responsabilités de chaque comité sont énoncées dans des chartes écrites officielles, dont le texte intégral est affiché à [www.bmo.com](http://www.bmo.com). »

Le Conseil a quatre comités : le comité de vérification, le comité de gouvernance 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. On passe en revue ces chartes annuellement afin qu'elles reflètent les meilleures pratiques et les exigences réglementaires applicables.

## Comité de gouvernance et de mise en candidature

« Ce comité est chargé d'élaborer et de maintenir des pratiques en matière de gouvernance, un programme d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs ainsi qu'une procédure d'évaluation des administrateurs et de repérer des candidats aux postes d'administrateurs et de les recommander au Conseil. »

Le comité de gouvernance 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 inclus dans la liste permanente et les recommande au Conseil aux fins d'élection, tel qu'il est énoncé à la page 46, 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 gouvernance et de mise en candidature suit l'évolution des meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise à l'échelle mondiale, passe en revue tous les ans nos pratiques à cet égard et en matière de communication de l'information de la Banque et fait des recommandations pour les améliorer, afin que nous soyons un exemple à suivre en matière de gouvernance d'entreprise. Le comité examine également les propositions des actionnaires et recommande les réponses appropriées au Conseil. 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 gouvernance et de mise en candidature coordonne les demandes d'embauche de conseillers externes spéciaux aux frais de la Banque présentées par des administrateurs. Aucune demande de ce genre n'a été présentée au cours de l'exercice 2007. Un rapport des activités du comité en 2007, y compris le nom du président et des membres du comité, se trouve à la page 20 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

## Comité de vérification

« Ce comité surveille l'intégrité de l'information financière présentée par la Banque, ses contrôles internes, ses contrôles et procédures de communication de l'information et la fonction de vérification interne, de même que la conformité de la Banque aux exigences juridiques et réglementaires et évalue les vérificateurs des actionnaires, fixe des normes de conduite et d'éthique et surveille la conformité avec les mesures de protection des consommateurs. »

Le comité de vérification surveille l'intégrité de l'information financière présentée par la Banque, ses contrôles internes (y compris son contrôle interne à l'égard de l'information financière), ses contrôles et procédures de communication de l'information et la fonction de vérification interne, de même que la conformité de la Banque aux exigences juridiques et réglementaires. Le comité examine et évalue également les compétences, l'indépendance et le rendement des vérificateurs des actionnaires. Le comité de vérification agit également en qualité de comité de révision de la Banque et à ce titre, il lui incombe de fixer des normes de conduite et d'éthique à l'intention des administrateurs, des cadres supérieurs et des employés, de superviser les procédures de conformité avec les dispositions relatives aux opérations avec apparentés de la *Loi sur les banques* et de surveiller les mesures de protection des consommateurs et les procédures de traitement des plaintes des clients, de même que l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels sur les clients et les employés. 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 Orsino de même que M<sup>me</sup> 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.

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 contrôles. Le comité approuve également au préalable tous les services liés à la vérification et non liés à la vérification que rendent les vérificateurs des actionnaires.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur la composition du comité de vérification, la charte du comité de même que la formation et l'expérience pertinente de ses membres à la rubrique « Information sur le comité de vérification » figurant dans notre notice annuelle datée du 12 décembre 2007. Les honoraires versés aux vérificateurs des actionnaires au cours des deux derniers exercices, qui sont intégrés par renvoi dans la notice annuelle et proviennent de notre rapport annuel 2007, figurent aussi à la page 5 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. Un rapport des activités du comité en 2007, y compris les noms du président et des membres du comité, se trouve aux pages 18 et 19 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

### Comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres

« Ce comité aide 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. »

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 du président et chef de la direction et prépare le Rapport sur la rémunération des cadres supérieurs qui se trouve aux pages 24 à 32 de la présente circulaire de sollicitation de procurations. En plus de fixer la rémunération des cadres supérieurs décrite 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. Le processus de planification de la relève permet de repérer les fonctions de leadership essentielles des hauts dirigeants, d'évaluer les capacités des hauts dirigeants de la Banque, d'élaborer des plans de relève pour tous les postes de hauts dirigeants et d'établir 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 membres de la haute direction.

Le comité examine aussi chaque année la planification de la relève pour les membres de la haute direction, y compris la formation et la supervision de ceux-ci, et fait des recommandations au Conseil à cet égard. Le Conseil nomme tous les membres de la haute direction et examine chaque année les plans de relève pour ces postes. On s'attend à ce que tous les membres du comité aient ou acquièrent dans un délai raisonnable après leur nomination une compréhension approfondie des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération. Un rapport des activités du comité durant 2007, y compris le nom du président et des membres du comité, figure aux pages 22 et 23 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

### Comité d'évaluation des risques

« Ce comité évalue les risques en tenant compte du cadre de gestion stratégique globale de la Banque. »

Par l'entremise de son comité d'évaluation des risques, le Conseil évalue les risques en tenant compte du cadre de gestion stratégique globale de la Banque. Le comité d'évaluation des risques 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'affaires, 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 2007, y compris le nom du président et des membres du comité, figure à la page 21 de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

### Évaluation des administrateurs et de l'efficacité des comités du Conseil

La Banque a mis en place diverses méthodes d'évaluation de l'efficacité du Conseil, de ses comités, du président du Conseil, des présidents des comités et des administrateurs. Les résultats des évaluations sont à la base des recommandations faites au Conseil sur le caractère approprié de la composition actuelle des administrateurs, sur les améliorations pouvant être apportées aux méthodes utilisées par le Conseil et sur les besoins en formation continue du Conseil.

#### Évaluation annuelle des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature fait évaluer annuellement les administrateurs par leurs pairs et leur fait part 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 alors chaque administrateur pour discuter de son évaluation par ses pairs.

#### Évaluation annuelle du Conseil

Le comité de gouvernance et de mise en candidature procède également à l'évaluation annuelle de l'efficacité du Conseil. Cette évaluation comprend des rencontres en tête-à-tête avec le président et porte sur les activités du Conseil, le caractère adéquat de l'information fournie aux administrateurs, la structure du Conseil, la planification de l'ordre du jour des réunions du Conseil, l'orientation stratégique et les procédures suivies, et tient compte des fonctions et responsabilités énumérées dans le mandat du Conseil.

#### Évaluation annuelle des comités du Conseil

Le comité de gouvernance et de mise en candidature évalue chaque année l'efficacité des comités du Conseil. Cette évaluation est similaire à celle qui porte sur le Conseil dans son ensemble. Elle porte, notamment, sur les activités des comités, le caractère adéquat de l'information fournie aux membres du Conseil et la planification de l'ordre du jour des réunions des comités, et tient compte des chartes des comités pertinentes. Chaque comité du Conseil fait l'objet d'une évaluation distincte.

#### Évaluation annuelle du président du Conseil

Le comité de gouvernance et de mise en candidature procède également à une évaluation annuelle de l'efficacité du président du Conseil qui tient compte des attributs énumérés dans la description des fonctions du président du Conseil. Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine les résultats avec le Conseil et le président du Conseil.

#### Évaluation annuelle des présidents des comités

Le comité de gouvernance et de mise en candidature fait évaluer annuellement les présidents des comités par leurs pairs et leur fait part des commentaires exprimés sur leur efficacité et leur apport à leurs comités respectifs en regard des normes de rendement établies dans la description des fonctions des présidents des comités. Le président du Conseil discute personnellement des résultats avec le président de chaque comité.

## Planification stratégique

« Une séance annuelle de planification stratégique permet aux administrateurs de mieux comprendre les priorités sur le plan de la planification et les progrès réalisés en regard des plans stratégiques de la Banque. »

Le Conseil examine et approuve les plans stratégiques de la Banque. Outre les principales initiatives, ces plans renferment des précisions sur les occasions d'affaires, les risques, la position concurrentielle, les projections financières et d'autres indicateurs de rendement clés pour chacune des principales entités d'exploitation. Une séance annuelle de planification stratégique permet aux administrateurs de mieux comprendre les priorités sur le plan de la planification et les progrès réalisés en regard des plans stratégiques. Elle permet également aux administrateurs de donner des commentaires constructifs à la direction. Cette année, pour la première fois, la direction a formulé des commentaires aux administrateurs au sujet de la séance annuelle de planification stratégique. Tout au long de l'année, les administrateurs sont informés régulièrement des progrès réalisés en ce qui concerne l'exécution des plans stratégiques de chacune des principales entités d'exploitation au cours de leurs réunions régulières.

## Politique de communication

« Le comité des normes de divulgation est chargé d'examiner tous les documents intermédiaires et annuels qui doivent être déposés et de voir à ce que l'information importante se rapportant à la Banque soit rendue publique à temps. »

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 vice-président à la direction – Finances et trésorier, et chef des finances intérimaire. Le comité des normes de divulgation est chargé d'examiner tous les documents intermédiaires et annuels qui doivent être déposés et de voir à ce que l'information importante se rapportant à la Banque soit rendue publique à temps. Le vice-président à la direction – Finances et trésorier, et chef des finances intérimaire de la Banque prend la décision finale quant à l'information qui est importante et qui doit être rendue publique.

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

La Banque cherche à communiquer avec ses actionnaires et autres intéressés par divers moyens, dont le rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations, les rapports trimestriels, la notice annuelle, les communiqués de presse, le site Web et les conférences du secteur bancaire. Les commentaires des actionnaires sont obtenus par l'entremise de réunions individuelles ou de groupe avec les actionnaires institutionnels, de même qu'au moyen de sondages informels réalisés par le groupe Relations avec les investisseurs de la Banque. Les commentaires des actionnaires non-institutionnels sont généralement reçus par courriel ou par téléphone. Les employés du groupe Relations avec les investisseurs ou du Secrétariat général donnent rapidement suite aux questions des actionnaires et, dans la mesure du possible, des modifications appropriées sont apportées. Les actionnaires qui souhaitent communiquer directement avec le Conseil d'administration trouveront les coordonnées des personnes-ressources à la page 43 de la circulaire de sollicitation de procurations.

## 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 en actions et tous les changements importants de ces régimes doivent être approuvés par les actionnaires, peu importe si les titres sous-jacents à ces régimes sont nouvellement émis ou achetés sur le marché libre, sous réserve de quelques exceptions. Les règles de la Bourse de Toronto exigent que tous les régimes de rémunération en actions qui prévoient l'émission de nouveaux titres soient approuvés par les actionnaires. En outre, selon les règles de la Bourse de Toronto, les régimes de rémunération en actions qui ne prévoient pas l'émission d'un nombre maximum fixe de titres doivent être approuvés par les actionnaires tous les trois ans. Si le régime prévoit une marche à suivre pour sa modification, les règles de la 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, une hausse du nombre maximum fixe de titres devant être émis aux termes du régime, une modification de la procédure de modification ou lorsque le régime prévoit que la modification doit être approuvée par les actionnaires. À l'assemblée annuelle de 2007, les actionnaires ont approuvé une modification à notre régime d'options d'achat d'actions visant à préciser quelles modifications exigent l'approbation des actionnaires.

# Annexe A – Mandat du Conseil d'administration

## Objet

Le Conseil d'administration est responsable de la gérance 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 appartenir au « 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.

## Responsabilités 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 d'administration tiendra compte des recommandations de ses comités, au besoin.

## Culture d'intégrité

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

- s'assurer, dans la mesure du possible, que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction sont intègres et créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation;
- approuver les *Principes fondamentaux*, le code de conduite et d'éthique de la Banque;
- veiller à assurer la conformité aux *Principes fondamentaux* et à accorder (s'il y a lieu) les exemptions d'application des *Principes fondamentaux* au bénéfice des administrateurs et des membres de la haute direction de la Banque.

## Planification stratégique

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

- approuver le processus de planification stratégique de la Banque ainsi que le plan stratégique annuel ainsi produit, lequel tiendra compte, entre autres, des occasions et des risques liés aux activités de la Banque, de même que des nouvelles tendances et de l'environnement concurrentiel dans le secteur d'activité;
- approuver toutes les décisions et opérations 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 ainsi que la déclaration des dividendes;
- contrôler la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et d'exploitation.

## Définition et gestion des risques

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

- définir les principaux risques liés aux activités de la Banque et veiller à la mise en œuvre de systèmes appropriés de gestion de ces risques;
- passer en revue les processus qui assurent que la Banque se conforme aux exigences légales et réglementaires.

## Contrôles internes

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

- approuver les contrôles internes et les systèmes d'information de gestion de la Banque, ainsi qu'en contrôler l'intégrité et l'efficacité;
- examiner les rapports fournis par la direction sur l'efficacité des contrôles internes à l'égard de la communication de l'information financière.

## Planification de la relève et évaluation du rendement de la direction

Le Conseil d'administration 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 membres de la haute direction;
- 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;
- nommer le chef de la direction et déterminer sa rémunération, et approuver la nomination de tous les membres de la haute direction de la Banque.

## Supervision des communications et des documents à caractère public

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

- examiner et approuver les états financiers trimestriels et annuels, le rapport de gestion, les communiqués de presse sur les résultats financiers, la notice annuelle, la circulaire de sollicitation de procurations, les prospectus et tout autre document public de la Banque qui doit être approuvé par le Conseil d'administration;
- approuver la politique de communication de l'information de la Banque qui assure la communication, en temps opportun, de renseignements exacts aux analystes, aux actionnaires, aux employés et au public, de manière à satisfaire à toutes les lignes directrices et les exigences légales et réglementaires pertinentes;
- surveiller les réactions des actionnaires de la Banque.

## Gouvernance

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

- nommer le président du Conseil d'administration;
- effectuer une évaluation annuelle du rendement du président du Conseil d'administration fondée sur la description de ses fonctions;
- approuver la rémunération du président du Conseil d'administration;
- établir des structures et des procédures adéquates permettant au Conseil d'administration de fonctionner de façon indépendante de la direction;
- définir la démarche de la Banque en matière de gouvernance, y compris le maintien d'un ensemble de principes et de lignes directrices sur la gouvernance qui s'appliquent à la Banque;
- approuver les critères de sélection permettant d'identifier des candidats aux postes d'administrateurs, en tenant compte des compétences et des aptitudes que doit posséder, globalement, le Conseil d'administration;
- nommer les candidats aux fins d'élection aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires, 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 d'administration;
- approuver les normes d'indépendance pour les administrateurs;
- approuver le processus d'orientation et de perfectionnement des nouveaux administrateurs;

- établir les comités relevant du Conseil d'administration et définir leur mandat afin d'aider le Conseil d'administration à s'acquitter de ses tâches et de ses responsabilités;
- entreprendre une évaluation périodique du Conseil d'administration, 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 d'administration dans le souci de favoriser l'efficacité de la prise de décisions;
- rédiger et approuver les définitions des fonctions du président du Conseil d'administration, 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 d'administration et de la direction;
- examiner et recommander les modifications visant les normes du Conseil d'administration.

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

Chaque administrateur doit faire preuve d'intégrité et de bonne foi afin de bien servir les intérêts de la Banque. Il doit aussi faire preuve du soin, de la diligence et des aptitudes dont une personne raisonnablement prudente ferait preuve dans des circonstances comparables. Les tâches et les responsabilités présentées ci-dessous constituent un cadre de référence destiné à guider les administrateurs dans leur participation au Conseil d'administration et aux comités du Conseil d'administration, permettant ainsi au Conseil d'administration de s'acquitter pleinement de ses tâches et responsabilités. Les principales obligations et responsabilités des administrateurs sont énoncées ci-après :

1. assurer, 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 leur entrée en fonction au sein du Conseil d'administration;
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*, le code de conduite et d'éthique de la Banque;
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 d'administration auxquels ils siègent;
6. se préparer rigoureusement pour chaque réunion du Conseil d'administration et des comités 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 d'administration, 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 d'administration 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'intérêts ou l'apparence de conflit d'intérêts 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 d'administration ou de ses comités, sauf en cas d'un conflit d'intérêts éventuel;
10. préserver le caractère confidentiel des renseignements concernant la Banque et les délibérations du Conseil d'administration;
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;
12. agir indépendamment de la direction (dans le cas des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction).

#### Qualités des administrateurs

Le Conseil d'administration estime que les administrateurs doivent posséder les qualités suivantes pour pouvoir remplir leurs devoirs et leurs obligations. Les attentes du Conseil d'administration 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 la responsabilité des décisions du Conseil d'administration et à être liés par celles-ci;
- éviter les conflits d'intérêts réels ou potentiels;

##### *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 capable d'adopter une pensée stratégique à l'égard de questions complexes;
- appliquer proactivement leurs connaissances, expérience et expertise aux questions devant être résolues;
- avoir cumulé des réalisations et des décisions d'affaires judicieuses;
- être disponibles pour se préparer aux réunions du Conseil d'administration et y assister;

##### *Compétences financières*

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

##### *Aptitudes à communiquer*

- 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 en mesure d'agir indépendamment de la direction;
- être disposés à prendre position, même si cela va à l'encontre de l'opinion dominante.

### Communication avec les administrateurs

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

Les douze propositions des actionnaires suivantes ont été soumises à des fins d'examen à l'assemblée annuelle des actionnaires. La Banque est légalement tenue d'inclure ces propositions dans la présente circulaire de sollicitation de procurations. Pour les raisons abordées ci-après, le conseil d'administration et la direction de la Banque recommandent aux actionnaires de voter **CONTRE** chacune des propositions.

Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 a soumis neuf propositions. Ces propositions et les commentaires du MÉDAC à l'appui sont énoncés mot à mot, en italiques, ci-après :

### Proposition n° 1

#### **Augmentation de 10 % du dividende versé aux actionnaires qui conservent leurs titres deux ans et plus**

*Il est proposé que la Banque de Montréal encourage la pérennité de son actionnariat en majorant de 10 % le dividende normalement versé aux actions qui sont détenues depuis plus de deux ans.*

#### **Explications de l'actionnaire :**

*L'instabilité des marchés depuis les dernières années et la recherche par les investisseurs de la rentabilité à court terme encouragent les investisseurs à « jouer continuellement le marché ». L'adoption de la proposition du MEDAC aurait pour effet bénéfique, outre de reconnaître la fidélité de l'actionnariat, d'encourager le développement d'un bassin d'actionnaires poursuivant des objectifs de rendement plus à long terme et privilégiant des politiques de gestion, d'orientation et de rémunération axées sur la pérennité de la Banque de Montréal.*

*Cette proposition s'inspire d'une loi française adoptée le 12 juillet 1994 autorisant les sociétés à récompenser les actionnaires individuels de leur fidélité. Actuellement en vigueur chez de grandes sociétés françaises, Air Liquide et Lafarge, le dispositif encourage les petits porteurs de parts à conserver leurs actions, à développer un sentiment d'appartenance plus élevé et à privilégier des politiques privilégiant le long terme.*

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

Cette proposition de l'actionnaire ne peut être mise en œuvre aux termes de la *Loi sur les banques* qui régit les modalités des actions ordinaires de la Banque. La *Loi sur les banques* exige que les droits des porteurs d'actions ordinaires soient égaux à tous égards, y compris en ce qui a trait au droit de recevoir les dividendes déclarés sur ces actions.

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

### Proposition n° 2

#### **Droit de vote des actions après une détention minimale d'un an**

*Il est proposé que le droit de vote des actionnaires soit obtenu après une période minimale d'une année de détention.*

#### **Explications de l'actionnaire :**

*Cette proposition s'inspire des recommandations de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques HEC-Concordia, dont le financement est assuré en partie par la Fondation Jarislowsky et les universités susdites.*

*L'institut avance les motifs suivants :*

*« La pratique consistant à accorder à un actionnaire tous les privilèges de la citoyenneté d'entreprise dès l'acquisition d'un titre a deux effets pervers, au tout au moins deux effets discutables.*

*Cette pratique accorde une influence et un pouvoir indus à des actionnaires de bref passage cherchant à créer une valeur à court terme pour leur seul profit et à n'importe quel prix et, plus particulièrement, à profiter d'une position à court terme dans une entreprise pour influencer l'issue d'une prise de contrôle ou pour provoquer celle-ci.*

*Cette pratique a également pour effet de pousser les gestionnaires à prendre des décisions dans une optique à court terme, sous la pression des attentes de ces actionnaires transitoires. Par exemple, une étude de Brian Bushee a conclu qu'un niveau élevé d'actions détenues par des actionnaires transitoires mène les entreprises à placer une emphase exagérée sur leurs attentes de bénéfices à court terme. Cette conclusion confirme les inquiétudes de nombreux dirigeants d'entreprises à l'égard des effets pervers d'un actionnariat dominé par des investisseurs institutionnels ne s'intéressant qu'aux résultats immédiats (Bushee, 2004).*

*Dans le cadre d'une autre étude, Graham, Harvey, et Rajgopal (2005) ont mené un sondage auprès de quelque 400 cadres, chefs de la direction financière, aux États-Unis. Ils ont constaté que ces cadres étaient prêts à sacrifier des projets ayant une valeur actualisée positive pour satisfaire aux attentes des actionnaires quant au bénéfice trimestriel. Les auteurs concluent : « En définitive, les résultats obtenus sont inquiétants, car la majorité des chefs de la direction financière admettent qu'ils sacrifient la valeur économique à long terme de l'entreprise pour rencontrer les attentes de bénéfices à court terme ou pour éviter de trop grandes fluctuations du bénéfice trimestriel. » »*

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

Cette proposition de l'actionnaire ne peut être mise en œuvre aux termes de la *Loi sur les banques* qui régit les modalités des actions ordinaires de la Banque. La *Loi sur les banques* exige que les droits des porteurs d'actions ordinaires soient égaux à tous égards, y compris en ce qui a trait au droit de recevoir les dividendes déclarés sur ces actions.

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

### Proposition n° 3

#### **Primes compensatoires aux employés**

*Il est proposé que les règlements de la Banque de Montréal prévoient, dans l'éventualité d'une fusion ou d'une acquisition, de verser à la caisse de retraite des employés un montant égal au double des primes et avantages compensatoires versés aux dirigeants et aux administrateurs.*

#### **Explications de l'actionnaire :**

*Le journal La Presse révèle dans son édition du 15 août 2007 que les hauts dirigeants et les administrateurs de BCE empocheront un grand total de 170 millions \$ suite à l'offre hostile du fonds de pension ontarien Teachers' de mettre la main sur l'entreprise. Dans le cas de la fusion d'Alcan et Rio Tinto, la circulaire pour l'acceptation de l'offre de 38,1 milliards US faisait état de primes incitatives de 110 millions \$ pour les dirigeants et cadres de l'entreprise. Le président encaissera, si la transaction est acceptée, au moins 51 millions \$. Dans l'éventualité où ce dernier serait licencié après la mainmise de Rio Tinto, il serait admissible à une indemnité additionnelle d'au moins 8,1 millions \$. Ses principaux adjoints à la haute direction d'Alcan se partageront une cagnotte d'au moins 88 millions \$ en primes et gains divers.*

*Le MEDAC estime qu'il est injuste que les employés ne reçoivent aucun bénéfice dans une telle opération financière. Ces employés fidèles ont consacré des années et souvent des décennies à bâtir l'entreprise. Ils méritent bien*

*d'avantage que certains dirigeants qui ne font que passer, remplir leurs poches, jouir d'une retraite dorée sur tranche, et autres avantages sans commune mesure avec la qualité des services qu'ils ont rendus à la Banque de Montréal.*

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

Les ententes de rémunération de la Banque sont fonction du marché, pour tous les niveaux d'employés de la Banque. En cas de fusion ou d'acquisition, alors que les employés pourraient perdre leur emploi, la Banque a mis en place des ententes qui traitent chaque employé équitablement en fonction de sa situation.

Les administrateurs de la Banque ne reçoivent pas d'allocation de retraite ou d'indemnité de départ forfaitaire en cas de fusion ou d'acquisition.

Le régime de retraite canadien pour les employés de la Banque est un régime à prestations déterminées capitalisé. Cela veut dire que la formule pour les prestations de retraite permettant de déterminer les paiements aux employés est définie et garantie à l'avance. La Banque verse des cotisations, calculées selon une méthode actuarielle, au régime et est chargée de voir à ce que les prestations de retraite soient adéquatement capitalisées au fil du temps. Cette proposition d'un actionnaire ne changerait pas ces prestations de retraite étant donné que la capitalisation accrue du régime de retraite n'augmenterait pas les prestations de retraite payables aux employés.

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

**Proposition n° 4**

**Parité de femmes et d'hommes au conseil d'administration**

*Il est proposé qu'il y ait autant de femmes que d'hommes au sein du conseil d'administration de la Banque de Montréal, trois ans à compter de l'adoption de la présente proposition.*

**Explications de l'actionnaire :**

*La proposition du MEDAC au cours de l'assemblée annuelle de l'année dernière suggérait que les femmes représentent le tiers des membres du conseil d'administration dans un délai de trois ans à compter de l'adoption de cette proposition. Le MEDAC rehausse ses exigences à ce chapitre, étant convaincu qu'une augmentation de la présence féminine au sein du conseil d'administration permettra d'apporter une valeur ajoutée à son fonctionnement. Une enquête menée en 2004 par l'Institut Catalyst auprès de 353 des plus grandes sociétés mondiales indiquait que celles dont les directions étaient plus féminisées affichaient les taux de rendement les plus intéressants. En parallèle, selon une étude du Conference Board, il est clairement démontré que la présence de femmes modifie le fonctionnement d'un conseil d'administration. À titre d'exemple, pendant les réunions, les femmes ont des préoccupations différentes, posent des questions nouvelles et amènent d'autres points de vue. Les sujets abordés sont plus larges et deviennent ainsi plus représentatifs de tous les aspects liés à la bonne gouvernance. En outre, de l'avis de spécialistes en recrutement de haut niveau, elles offrent des compétences distinctives (capacité d'accomplir en même temps des tâches multiples, talents de rassembleuse et de communicatrice, préoccupations davantage à long terme), entraînant une valeur ajoutée aux travaux des conseils d'administration. Au Québec, 24 des sociétés d'État (article 5 de la Loi du vérificateur général) ont désormais pour obligation, d'ici 2011, d'avoir la moitié des sièges de leur conseil d'administration occupés par des femmes.*

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

Tel qu'elle l'a indiqué dans sa réponse à une proposition des actionnaires similaire présentée l'an dernier, la Banque souhaite prendre un rôle de leadership pour ce qui est des questions touchant la diversité et l'égalité des sexes. La réponse de la Banque à l'égard de cette proposition d'un actionnaire n'a pas changé par rapport à l'année dernière.

La Banque a mis en place il y a bon nombre d'années un conseil consultatif chargé de superviser la mise en œuvre de projets promouvant l'égalité en milieu de travail. À l'heure actuelle, 36 % des postes de cadre supérieur de la Banque sont occupés par des femmes. Le rôle de chef de file de la Banque dans la promotion d'un milieu de travail diversifié et de l'égalité en milieu de travail a été reconnu à l'externe, la Banque ayant reçu un certain nombre de prix importants à cet égard.

Au niveau du Conseil, le comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil, qui se compose uniquement d'administrateurs indépendants, met en œuvre un processus de sélection visant à s'assurer que les candidats appropriés sont repérés et recommandés au Conseil. À l'heure actuelle, quatre femmes siègent au Conseil, soit le quart des administrateurs non dirigeants. Le comité examine de nombreuses questions lorsqu'il évalue les candidats et les recommande au Conseil. Entre autres, il fixe la taille optimale du Conseil, l'étendue et la variété de l'expérience que doivent posséder les candidats et le bassin de compétences et de talents requis pour l'efficacité générale du Conseil et de ses comités, et étudie les engagements à l'externe que les candidats proposés pourraient déjà avoir. Le Conseil ne croit pas qu'il soit nécessaire d'établir des pourcentages arbitraires pour le choix de ses membres, la composition du Conseil étant tributaire de nombreux facteurs. Il s'est toutefois engagé à procéder à un examen continu afin de s'assurer que ses membres reflètent un équilibre diversifié et efficace de compétences et de talents.

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

**Proposition n° 5**

**Information sur l'équité de la rémunération**

*Il est proposé que le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction dévoile le ratio d'équité entre la rémunération globale du plus haut dirigeant salarié de la Banque de Montréal, incluant le salaire annuel, primes, gratifications, versements en vertu de programmes de bonification à long terme et toutes autres formes de rémunération et celle de la rémunération moyenne des employés.*

**Explications de l'actionnaire :**

*Selon une étude publiée en mai 2006 par le fonds de pension Teachers, il n'y a aucun lien entre la rémunération des dirigeants et la performance boursière de leur entreprise. Cette étude aboutissait à un constat fort inquiétant : les patrons qui ont encaissé les plus fortes augmentations de salaire n'ont pas réussi à faire augmenter les actions de leurs entreprises plus vite que les actions des entreprises du même secteur d'activité. Au Canada, la rémunération moyenne des patrons des grandes entreprises en 2006, selon des données compilées par le Globe and Mail, était de 116 fois la rémunération moyenne des travailleurs du Canada.*

*Les politiques de rémunération des hauts dirigeants et leurs conditions générales de travail sont trop généreuses, voire excessives, ce qui est inéquitable pour les subalternes et employés. Il est impérieux que les lois et les règlements de nos institutions sauvegardent des politiques justes et équitables dans le traitement des ressources humaines.*

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

Les ententes de rémunération de la Banque sont fonction du marché, pour tous les niveaux d'employés de la Banque. Par conséquent, les programmes de rémunération des cadres supérieurs sont destinés à attirer, à maintenir en fonction et à motiver les cadres supérieurs compétents nécessaires pour atteindre la vision et les buts de la Banque. La rémunération de tous les employés, des postes d'entrée à celui de chef de la direction, est mise à niveau avec le marché de façon concurrentielle et régulière.

La Banque appuie la divulgation de renseignements significatifs se rapportant à la rémunération des membres de la haute direction. La circulaire de sollicitation de procurations donne beaucoup de renseignements sur la rémunération des cadres supérieurs de la Banque, notamment en divulguant le ratio du coût de la direction à la page 30. Toutefois, le « ratio d'équité » demandé dans cette proposition d'un actionnaire n'améliorerait pas les pratiques en matière de rémunération des cadres supérieurs, et la divulgation de ces renseignements pourrait ne pas être dans l'intérêt de la Banque.

Le conseil estime que les ententes de rémunération des cadres supérieurs de la Banque et la divulgation de l'information se rapportant à ces ententes sont appropriées.

**Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition n° 5.**

**Proposition n° 6****Approbation préalable par les actionnaires de la politique de rémunération des hauts dirigeants**

Il est proposé que la politique de rémunération des cinq plus hauts dirigeants de la Banque de Montréal soit préalablement adoptée par les actionnaires, de même que les honoraires des membres du conseil d'administration.

**Explications de l'actionnaire :**

Au vu du coût important que peut constituer un système de rémunération excessif, il est légitime que les actionnaires, propriétaires de la Banque de Montréal, soient appelés à approuver la politique de rémunération des cinq plus hauts salariés, et les honoraires versés aux membres du conseil. L'actuelle politique du fait accompli en ces matières est archaïque et offensante pour les actionnaires, relégués à la fonction d'estampille lors des assemblées annuelles.

Une telle exigence est énoncée dans les « Principes de gouvernement d'entreprise » publiés par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) en 2004:

« Les actionnaires doivent pouvoir faire entendre leur opinion sur la politique de rémunération des administrateurs et des principaux dirigeants. La composante en actions de la rémunération des administrateurs, des principaux dirigeants et des salariés doit être soumise à l'approbation des actionnaires ».

En France, c'est l'enveloppe globale des honoraires des membres du conseil d'administration qui doit être approuvée par les actionnaires. Aux États-Unis, tous les plans de participation en actions ou en options sont soumis au vote des assemblées générales des actionnaires. Le 20 avril 2007, la Chambre des représentants a accepté, par un vote historique de 269 voix contre 134, une nouvelle loi qui impose le vote consultatif de la politique de rémunération par les actionnaires de sociétés cotées en bourse. Soulignons, à cet égard, les résultats des votes obtenus par des résolutions de ce genre dit « *say on pay* » lors de quelques grandes assemblées annuelles : Ingersoll-Rand (57 % en faveur), Blockbuster (57 %), Motorola (52 %), Bank of New York (47 %), Apple (46 %) et Citigroup (43 %).

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

En ce qui a trait aux honoraires versés aux membres du conseil, la *Loi sur les banques* exige déjà que les actionnaires approuvent le montant total maximum de la rémunération versée à tous les administrateurs. La rémunération totale maximum des administrateurs est indiquée dans le règlement spécial « A », qui a été approuvé par les actionnaires. Toute augmentation de ce montant nécessite également l'approbation des actionnaires.

Le régime d'options d'achat d'actions de la Banque et ses modifications ont été approuvés par les actionnaires conformément aux exigences des organismes de réglementation. L'attribution d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs non-dirigeants a pris fin à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2003.

L'un des rôles principaux du conseil en matière de gouvernance est d'évaluer le rendement des membres de la haute direction et d'approuver les ententes relatives à leur rémunération. La Banque a besoin de la flexibilité et de la certitude nécessaires pour structurer des ententes de rémunération appropriées afin d'attirer et de conserver à son service les personnes les plus compétentes qui peuvent atteindre les buts stratégiques de la Banque. Afin d'assurer l'intégrité et l'indépendance du processus de rémunération des cadres supérieurs, le comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres du conseil, qui est composé intégralement d'administrateurs indépendants, retient les services de conseillers en rémunération indépendants et examine au moins une fois l'an les niveaux de rémunération des cadres supérieurs occupant des postes similaires auprès d'organisations comparables du Canada et des États-Unis.

Le conseil estime que les ententes de rémunération des cadres supérieurs de la Banque sont appropriées et qu'elles stimulent le rendement au profit des actionnaires. Il n'est pas dans l'intérêt de la Banque ou de ses actionnaires de mettre en œuvre le type de processus demandé par cette proposition d'un actionnaire, laquelle nuit à la capacité de la Banque de répondre aux conditions concurrentielles et d'attirer et de conserver à son service des membres de la haute direction de talent.

**Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition n° 6.**

**Proposition n° 7****Aucune levée d'options avant la fin du mandat des dirigeants**

Il est proposé que la Banque de Montréal régisse l'exercice des options attribuées aux hauts dirigeants et administrateurs de nos sociétés en stipulant que de telles options ne peuvent être levées par les intéressés avant la fin de leur mandat.

**Explications de l'actionnaire :**

Depuis le milieu de la décennie 90, les sociétés nord-américaines ont fait une utilisation croissante des options d'achat d'actions dans la rémunération de leurs hauts dirigeants et administrateurs. Cette pratique a résulté en des niveaux de rémunération excessifs et indéfendables à la lumière des performances de la grande majorité des sociétés et des rendements boursiers offerts aux actionnaires. Ces abus ont fortement contribué à la dramatique perte de confiance des investisseurs et du public en la qualité de la régie des entreprises et en l'intégrité des marchés financiers. La rémunération des dirigeants de société a été complètement dissociée de l'atteinte des objectifs à long terme fixés et elle s'est transformée en une incitation à gérer les sociétés avec pour unique préoccupation l'évolution immédiate du cours de l'action. L'utilisation massive des options d'achat d'actions dans le système de rémunération est la cause principale de ces distorsions et, selon plusieurs, elle serait à l'origine de nombreuses fraudes impliquant des dirigeants qui, avec la complicité de leurs vérificateurs, ont transgressé l'éthique et la loi pour trafiquer l'information concernant la situation financière réelle de leur société.

Loin d'aligner les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires, les options ont entraîné la dégradation du patrimoine des investisseurs. Le 26 septembre 2002, le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE) en arrivait aussi à ce constat d'échec en affirmant comprendre la frustration ressentie par les investisseurs « lorsque des hauts dirigeants sont récompensés généreusement pour un rendement passé dont les résultats se révèlent éphémères ».

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

Les ententes de rémunération de la Banque sont fonction du marché, pour tous les niveaux d'employés de la Banque. Pour évaluer la proposition figurant ci-dessus, il est important de noter que la Banque a réduit considérablement l'importance des options d'achat d'actions à titre d'élément de la rémunération globale au cours des dernières années.

La rémunération sous forme d'actions de la Banque, y compris les options d'achat d'actions et les exigences en matière de détention minimale d'actions, lie les intérêts des membres de la haute direction à une hausse de la valeur pour les actionnaires à long terme. Le rapport sur la rémunération des cadres supérieurs figurant à la page 24 de la présente circulaire de sollicitation de procurations donne un sommaire détaillé du régime d'options d'achat d'actions de la Banque, notamment des conditions d'exercice des options. Les options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Banque ne peuvent être exercées que si les deux conditions suivantes sont remplies : l'écoulement d'une période de temps précisée et l'augmentation précisée du cours des actions ordinaires de la Banque.

La Banque a également mis en œuvre des lignes directrices imposant aux membres de la haute direction l'obligation de détenir des actions ordinaires de la Banque pour un montant minimal proportionnel à leur rémunération et à leur poste afin de mieux lier leurs intérêts à une hausse de la valeur pour les actionnaires. Par exemple, la participation minimale requise pour le chef de la direction est de sept fois son salaire. En outre, les membres de la haute direction doivent maintenir leur participation minimale pendant une certaine période après leur départ à la retraite. La période requise pour le chef de la direction est de deux ans après son départ à la retraite. Ces exigences en matière de détention minimale d'actions renforcent l'importance auprès des membres de la haute direction de la prise de décisions stratégiques à long terme afin de soutenir les rendements pour les actionnaires.

Le Conseil est convaincu que les programmes de rémunération sous forme d'actions de la Banque et les exigences en matière de détention minimale d'actions lient les intérêts des membres de la haute direction à une hausse de la valeur à long terme pour les actionnaires.

**Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition n° 7.**

**Proposition n° 8****Divulgarion des participations dans les fonds de couverture et les prêts hypothécaires à haut risque**

Compte tenu des vives inquiétudes exprimées par de nombreux observateurs et régulateurs quant aux effets des fonds dits « de couverture » (*hedge funds*) ainsi que des prêts hypothécaires à risque sur la stabilité du système financier, il est proposé que la banque rende publique l'information sur sa participation, directe ou indirecte, dans ce type d'activités.

**Explications de l'actionnaire :**

L'an dernier, le MEDAC donnait le signal d'alarme, en demandant la divulgation des participations dans les fonds de couverture (*hedge funds*). Notre proposition recevait des appuis élevés dans les assemblées annuelles auxquelles nous avons participé, ces appuis dépassant généralement 10 %. Conformément à la loi, le MEDAC la dépose à nouveau étant donné que de tels fonds continuent de présenter des risques fort élevés pour les investisseurs et que les informations disponibles ne leur permettent pas de bien jauger le risque auquel ils sont confrontés.

Rappelons que les fonds de couverture sont des fonds utilisant des techniques de couverture (*hedge*) des risques pour spéculer sur les marchés financiers. Leur stratégie financière s'appuie principalement sur la mobilisation à grande échelle de l'effet levier, c'est-à-dire d'un fort endettement destiné à financer des investissements risqués et des opérations d'arbitrage visant à exploiter les écarts de prix entre marchés. Situés pour la plupart dans les paradis fiscaux, ces fonds ne détiennent pas les titres, ils les empruntent et n'en deviennent propriétaires que lors de la concrétisation de l'opération. L'effet de levier devient ainsi maximal. Ajoutons que beaucoup de ces fonds, qui ont une vocation purement spéculative, jouent sur la rumeur pour créer des déséquilibres et susciter la volatilité requise pour faire un profit sans cause économique.

La divulgation de la participation des banques dans de tels fonds n'est pas la seule préoccupation du MEDAC au chapitre des investissements risqués. Au cours de l'été, les marchés boursiers sont entrés dans une zone de très haute turbulence avec l'ampleur des prêts hypothécaires à risque américains (*subprime*). En août 2007, la bourse de New York a, une certaine journée, reculé de 400 points et celle de Toronto, de 300 points. Cette crise provenait de certaines institutions hypothécaires américaines qui consentaient des prêts aux ménages américains qui n'en avaient pas les moyens contre des frais d'intérêt plus élevés. Afin de consentir toujours plus de prêts, ces institutions transformaient ensuite ces prêts à haut risque en des titres de type obligatoire qu'elles revendaient à d'autres sociétés, comme des banques ou des firmes spécialisées qui offrent à leurs clients des fonds communs de placement plus risqués, du type *hedge funds*, fonds qui, soulignons-le, sont peu réglementés. Quelques institutions financières canadiennes ont été lourdement touchées par cette crise.

Dans un souci de transparence, les actionnaires doivent être informés de tels placements de manière à ce qu'ils puissent évaluer leur investissement dans l'entreprise à la lumière des risques qu'ils encourent et de la philosophie de gestion hautement spéculative qu'épousent leurs dirigeants et les membres du conseil d'administration.

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

Cette proposition d'un actionnaire a été présentée l'année dernière à l'égard des fonds de couverture. Comme nous l'avons indiqué l'année dernière, la Banque, à titre de fournisseur de services financiers de premier plan, conclut diverses opérations financières dans le cadre de ses activités de services financiers quotidiennes.

Une vaste gamme de cocontractants, notamment des fonds de couverture, sont parties à ces opérations avec la Banque. Celle-ci ne détient pas de participation importante dans des fonds de couverture aux fins de ses propres activités de négociation. Les opérations avec les fonds de couverture sont assujetties aux mêmes procédures de gestion des risques que celles que la Banque utilise avec tous les cocontractants. Les procédures de gestion des risques de la Banque comprennent des processus et des modèles complexes appuyés par des spécialistes des risques. Vous trouverez un exposé détaillé sur la gestion des risques de l'ensemble de la Banque dans le rapport annuel de la Banque.

Pour ce qui est de l'activité en matière d'hypothèques à haut risque, la Banque a très peu d'exposition directe aux hypothèques résidentielles comportant un risque élevé, et l'exposition de la Banque par l'entremise

d'obligations dont l'actif sous-jacent est constitué de titres adossés à des créances avec flux groupés et de lignes de crédit sous forme de papier commercial n'est pas importante.

La Banque cherche à mesurer les risques importants pour ses activités et déclare ces risques dans ses rapports financiers. Cependant, la Banque ne peut donner de détails à l'égard des opérations avec des clients en particulier parce qu'elle est liée par son lien de confidentialité avec ses clients. La Banque estime que ses pratiques en matière de divulgation sont appropriées par rapport aux questions soulevées par cette proposition.

**Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition n° 8.****Proposition n° 9****Vote cumulatif pour l'élection des administrateurs**

Il est proposé que la Banque de Montréal amende ses statuts afin d'instaurer le mécanisme du vote cumulatif pour l'élection des membres du conseil d'administration.

**Explications de l'actionnaire :**

Lors de la présentation de cette proposition par le MEDAC à l'assemblée des actionnaires de la Banque de Montréal, celle-ci a reçu un taux d'appui de 4,50 %. En vertu de ce mode d'élection, les actionnaires ont droit à autant de votes que le nombre d'actions qu'ils détiennent multipliés par le nombre de candidats à élire. Ces votes peuvent ensuite être exercés en faveur d'un seul candidat ou de tous indistinctement au gré de l'actionnaire. Le vote cumulatif est une disposition prévue par la loi canadienne afin de favoriser l'expression de la volonté des actionnaires minoritaires dans le processus d'élection des administrateurs d'une société. L'un des fondements de la saine gouvernance est la légitimité des administrateurs : dans un monde où la propriété des entreprises s'est au fil du temps progressivement transformée, passant d'un petit nombre d'actionnaires importants à une myriade de titulaires de petites parts morcelées et de fonds passifs, le processus de sélection des administrateurs a glissé exclusivement entre les mains des gestionnaires et des membres du conseil d'administration en place, mettant l'accent sur l'indépendance et la crédibilité – principes dont nous reconnaissons certes la valeur – mais occultant la légitimité de représentation en regard des actionnaires majoritaires comme minoritaires, source de nouvelles idées et de valeur ajoutée pour l'ensemble des actionnaires.

Afin d'assurer l'application de ce principe, nous demandons l'instauration du vote cumulatif, moyen pour s'assurer que les actionnaires minoritaires jouent pleinement leur rôle, les politiques actuelles de vote avantageant les positions de la direction. La légitimité des administrateurs est aussi importante que leur indépendance et leur crédibilité. Cette proposition ne vise donc pas à porter un jugement sur l'ouverture de la direction et du conseil d'administration aux préoccupations des actionnaires, mais à affirmer essentiellement le principe que les membres du conseil d'administration doivent représenter tout autant les actionnaires majoritaires que les actionnaires minoritaires.

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

Cette proposition d'un actionnaire est la même proposition faite à la Banque à l'assemblée annuelle des actionnaires de février 2005.

Le conseil estime que la réponse qu'il a donnée à cette époque est aussi pertinente aujourd'hui.

Il est dans l'intérêt de tous les actionnaires de la Banque d'avoir un Conseil bien équilibré qui représente les intérêts de tous les actionnaires sur un pied d'égalité et non les intérêts particuliers d'un groupe particulier d'actionnaires. Pour ce faire, on présente aux fins d'élection des candidats ayant le bassin de compétences étendues et variées leur permettant de travailler efficacement ensemble pour le compte de tous les actionnaires. Le vote cumulatif permet à un actionnaire d'exercer tous les droits de vote rattachés à ses actions en faveur d'un seul candidat aux fins d'élection au poste d'administrateur. Par conséquent, les porteurs d'un pourcentage comparativement bas d'actions en circulation sont en mesure d'appuyer l'élection d'un administrateur susceptible d'avancer leurs intérêts particuliers. Le vote cumulatif est conçu principalement pour les situations où il y a un actionnaire majoritaire ou important afin de permettre aux actionnaires minoritaires d'élire un représentant au Conseil. Étant donné qu'en vertu de la *Loi sur les banques*, aucun actionnaire ne peut détenir plus de 10 % d'une catégorie d'actions de la Banque sans l'approbation du ministère des Finances et ne peut contrôler la Banque, le vote cumulatif n'est ni requis ni approprié à l'égard de la Banque.

Il incombe au comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil, qui se compose uniquement d'administrateurs indépendants, de recommander au Conseil tous les candidats proposés aux fins d'élection à titre d'administrateurs. La direction n'a donc aucun contrôle sur la sélection des candidats aux postes d'administrateurs. Le comité de gouvernance et de mise en candidature évalue annuellement la composition du Conseil afin de s'assurer qu'il est composé de personnes ayant les compétences et l'expérience nécessaires pour lui permettre de superviser les affaires commerciales et internes de la Banque.

Ces procédures garantissent que le Conseil a le bassin optimal de compétences et de talents requis pour être efficace.

#### **Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition n° 9.**

M. J. Robert Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, 519 574-0252, bobverdun@rogers.com, a soumis deux propositions. Ces propositions et les commentaires de M. Verdun à l'appui sont énoncés mot à mot, en italiques, ci-après :

#### **Proposition n° 10**

##### **Verser la rémunération des dirigeants à des organismes caritatifs**

*Dès que cela sera possible, la Banque mettra en place un système de rémunération des hauts dirigeants qui verse la plus grande partie de leur rémunération en paiements personnels directs dans des fonds caritatifs qui seront dirigés par les dirigeants en question après leur retraite.*

##### **Explications de l'actionnaire :**

*La hausse rapide de la rémunération des dirigeants est une question qui inquiète beaucoup les actionnaires. Elle peut également être très nuisible aux relations avec les employés de la Banque, étant donné que l'écart entre les revenus des dirigeants et ceux des employés en contact avec le public s'agrandit. La rémunération des dirigeants a atteint un niveau tellement élevé que tout dirigeant qui dépense ce revenu à des fins de consommation personnelle serait coupable de la pire forme de crime environnemental. Notre planète menacée ne peut survivre à cette consommation personnelle excessive. Heureusement, la plupart des dirigeants consacrent une tranche importante de leur avoir à des organismes caritatifs. Cela est apprécié et louable, mais soulève une question évidente : Pourquoi verser tout cet argent des actionnaires directement aux dirigeants pour qu'ils le retournent à la société au moyen de dons à des organismes caritatifs? La réponse est en partie une question d'ego : aucun chef de la direction d'une banque ne veut recevoir moins que ses homologues des institutions concurrentes. Cette situation peut être résolue facilement : la plus grande partie de la rémunération des dirigeants devrait être attribuée sous forme de crédits à des fonds caritatifs spéciaux, que les dirigeants en question pourront gérer après leur retraite. Si les dons provenant de ces fonds sont clairement associés à cette Banque, tout le monde y gagne : le dirigeant soutient ses causes favorites; les organismes caritatifs reçoivent le soutien dont ils ont besoin; et les actionnaires de la Banque en profitent grâce à la publicité favorable que procurent les bonnes œuvres faites avec l'argent des actionnaires.*

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

La Banque et ses employés soutiennent activement les collectivités dans lesquelles la Banque fait affaire. La Banque est fière de son rôle de premier plan dans bon nombre d'organismes caritatifs de renom.

Le conseil d'administration de la Banque soutient et encourage également les efforts philanthropiques individuels de tous les cadres supérieurs et employés de la Banque, mais estime que les décisions à l'égard de ces actes de philanthropie sont des décisions personnelles prises par chaque personne sans obligation et en tenant compte de sa situation, de ses priorités et de ses moyens personnels.

##### **Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition n° 10.**

#### **Proposition n° 11**

##### **Le vote à la majorité sera pleinement mis en vigueur**

*Tout administrateur qui ne réussit pas à recevoir une majorité de voix « en faveur » de la part des actionnaires participant en personne ou par procuration à l'assemblée annuelle doit remettre sa démission, et la démission doit prendre effet sans condition.*

##### **Explications de l'actionnaire :**

*Cette Banque reconnaît actuellement qu'un administrateur qui n'a pas réussi à recevoir une majorité de voix « pour » lors de l'élection annuelle des actionnaires doit remettre sa démission, mais le conseil conserve la latitude d'accepter ou non la démission en question. Il s'agit d'une violation des principes fondamentaux de la démocratie. L'incapacité de recevoir une majorité de voix « pour » dans le cadre d'une élection non contestée est une preuve absolue et incontestable que l'administrateur n'a plus la confiance des actionnaires. S'il y a des circonstances atténuantes, par exemple des problèmes de santé qui entraînent une faible présence aux réunions, ces faits devraient être divulgués avant l'assemblée annuelle pour que les actionnaires puissent prendre une décision éclairée. Il est totalement inacceptable de permettre à quiconque de siéger à titre d'administrateur sans avoir reçu le soutien de la majorité clairement exprimée des actionnaires.*

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

Le conseil a mis sur pied une politique exigeant le vote à la majorité pour l'élection des administrateurs. Si les voix en faveur de l'élection d'un administrateur représentent moins de la majorité des droits de vote exercés ou ayant fait l'objet d'une abstention, l'administrateur présentera sans délai après l'assemblée sa démission au comité de gouvernance et de mise en candidature du conseil. Le comité examinera la question et fera une recommandation au conseil. La décision du conseil sur cette question sera divulguée publiquement.

Cette politique permet de tenir compte des circonstances spécifiques à ce moment là, notamment de veiller au respect des exigences de la *Loi sur les banques* à l'égard de l'élection des administrateurs afin d'assurer un fonctionnement adéquat de la Banque.

##### **Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition n° 11.**

Meritas Financial Inc. (« Meritas »), c/o Suite 1200, 1166 Alberni Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 3Z3, téléphone : 604 408-2456, courriel : info@share.ca, a soumis une proposition. Cette proposition et les commentaires de Meritas à l'appui sont énoncés mot à mot, en italiques, ci-après :

#### **Proposition n° 12**

***QU'IL SOIT RÉSOLU que les actionnaires de Banque de Montréal enjoignent le conseil d'administration d'adopter une politique selon laquelle les actionnaires de Banque de Montréal auront l'occasion à chaque assemblée annuelle des actionnaires de voter sur une résolution consultative, devant être proposée par la direction de Banque de Montréal, afin que soit ratifié le rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres énoncé dans la circulaire de sollicitation de procurations. La proposition soumise aux actionnaires devrait faire en sorte que ceux-ci comprennent que le vote n'a pas d'effet obligatoire et ne toucherait pas la rémunération payée ou attribuée à un membre de la haute direction visé.***

##### **Explications de l'actionnaire :**

*L'information sur la rémunération des cadres supérieurs, qui est sans cesse améliorée, permet aux actionnaires d'être mieux informés des sommes devant être versées aux cadres supérieurs, des circonstances dans lesquelles ces sommes seront payées et des raisons qui sous-tendent les décisions spécifiques à l'égard de la structure de rémunération. Toutefois, cette information, aussi détaillée soit-elle, ne permet pas aux actionnaires de faire des commentaires sur les décisions qui ont été prises.*

*Les actionnaires veulent s'assurer que les administrateurs font des efforts sérieux pour lier la rémunération des cadres supérieurs au rendement de la société. Un grand nombre de personnes sont également inquiètes des ententes faites avec les cadres supérieurs aux chapitres des pensions et des indemnités de départ. Un vote consultatif fournira aux actionnaires l'occasion de faire connaître leur opinion sur tous les éléments de la rémunération des cadres supérieurs.*

*Pendant de nombreuses années, les actionnaires d'émetteurs canadiens ont eu l'occasion de considérer et d'approuver l'adoption de régimes de rémunération à base d'actions et un grand nombre de modifications à ceux-ci après qu'ils aient été adoptés. La plupart des autres éléments de la rémunération des cadres supérieurs ne font pas l'objet d'un vote direct des actionnaires.*

*Actuellement, les actionnaires qui ne soutiennent pas une partie ou la totalité des aspects de la rémunération d'un cadre supérieur de la société ne peuvent faire valoir leur point de vue qu'au moyen de méthodes relativement imprécises d'abstention de vote à l'égard de l'ensemble des membres du conseil d'administration ou des administrateurs siégeant au comité de la rémunération. Un vote consultatif permettra aux actionnaires de faire clairement valoir leur point de vue sur la rémunération des cadres supérieurs en votant directement sur la question.*

*Un vote consultatif sur la rémunération a été mis en œuvre au Royaume-Uni en 2002. Selon des recherches compilées par Deloitte, pour ce qui est des résultats des votes rapportés à des assemblées des actionnaires au Royaume-Uni entre 2002 et 2007, seulement 64 des 593 sociétés ont indiqué que plus de 20 % des actionnaires n'appuyaient pas le rapport des administrateurs sur la rémunération des cadres supérieurs. Par contre, des changements positifs à la rémunération des cadres supérieurs ont été notés. Selon l'expert en gouvernance d'entreprise Stephen Davis, Deloitte a observé qu'il y avait eu une augmentation importante du montant total de la rémunération incitative « qui s'accompagne de conditions de rendement significatives » depuis l'introduction du vote consultatif au Royaume-Uni.\**

*L'introduction d'un vote consultatif sur la rémunération des cadres supérieurs reconnaît implicitement la compétence des administrateurs chargés de prendre des décisions à l'égard des questions de rémunération tout en permettant aux actionnaires de faire connaître aux émetteurs leur avis sur ces décisions.*

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

Lorsqu'il s'acquiesce de ses responsabilités de gérance, le Conseil considère la rémunération des membres de la haute direction de la Banque comme un domaine clé.

Le conseil accepte pleinement le fait de fournir aux actionnaires une information détaillée sur les ententes de rémunération des membres de la haute direction. Le rapport sur la rémunération des cadres supérieurs figurant à partir de la page 24 de la présente circulaire de sollicitation de procurations donne des renseignements exhaustifs à cet égard.

Le conseil estime que cette proposition à l'égard d'une résolution non obligatoire des actionnaires visant à ratifier le rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération des cadres inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque nécessite une étude et des consultations supplémentaires afin de s'assurer que toutes les questions ont été adéquatement examinées avant de faire une recommandation finale. Au cours de l'année prochaine, le conseil examinera davantage les questions soulevées par cette proposition et consultera les parties prenantes, notamment les actionnaires, les organismes de réglementation, d'autres institutions financières et de grandes sociétés. Le conseil fera une recommandation finale aux actionnaires avant l'assemblée annuelle des actionnaires de l'année prochaine.

**Le Conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition n° 12.**

M. J. Robert Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, 519 574-0252, bobverdun@rogers.com, a soumis deux propositions qui ont été retirées sur confirmation de la Banque de ses pratiques, comme il est décrit ci-après :

La première proposition retirée traitait de façon générale de la pratique du comité de mise en candidature de la Banque qui, au moment de choisir les candidats aux postes d'administrateurs, donne la priorité à la capacité du candidat de représenter les intérêts des actionnaires.

La Banque appuie fermement, et a mis en place, des pratiques de gouvernance qui font en sorte que le comité de gouvernance et de mise en candidature, lorsqu'il choisit les candidats aux postes d'administrateurs, met la plus grande priorité sur la capacité d'un candidat de représenter efficacement les intérêts des actionnaires et de remplir efficacement ses obligations et responsabilités conformément à la *Loi sur les banques*.

La deuxième proposition retirée traitait de façon générale du réexamen de tous les programmes de rémunération des cadres supérieurs adoptés au cours de la dernière décennie, afin de s'assurer que ces programmes respectent intégralement les règlements de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario.

La Banque est convaincue que ses programmes de rémunération des cadres supérieurs passés et présents respectent les exigences réglementaires applicables et qu'ils ont été intégralement divulgués. La Banque a procédé à l'examen des sections pertinentes de ses circulaires de sollicitation de procurations des dix dernières années et estime que les circulaires respectent les règles et règlements applicables.

Ethical Funds Inc., 800-1111 West Georgia Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 4T6 a soumis une proposition qui a été retirée sur confirmation de la Banque, comme il est décrit ci-après. La proposition retirée demandait de façon générale à la Banque de divulguer les procédures qu'elle utilise pour évaluer le risque de crédit lié aux changements climatiques.

La Banque confirme que d'ici avril 2008, après consultation des parties prenantes pertinentes, elle avait l'intention de divulguer sur son site Web ses procédures d'évaluation du risque de crédit lié aux changements climatiques.

\* Stephen Davis, "Does 'Say on Pay' Work?"; Policy Briefing No. 1, Millstein Centre for Corporate Governance and Performance, Yale School of Management, 2007, p. 10.

## À propos de la production du présent document

Dans le contexte actuel de mondialisation croissante, BMO s'est engagé à faire sa part pour le bien des collectivités et de l'environnement en réduisant au minimum son impact et en s'efforçant de comprendre et de réduire son empreinte écologique.

Le papier utilisé pour la circulaire de sollicitation de procurations de BMO provient de forêt bien gérées ou d'autres sources maîtrisées certifiées conformément aux normes internationales du Forest Stewardship Council (FSC). La circulaire de sollicitation de procurations contient 30 % de papier recyclé post-consommation et a été fabriquée au Canada; elle est certifiée ÉcoLogo et a été fabriquée à partir d'énergie biogaz.



## À propos du FSC

Le Forest Stewardship Council (FSC) est une organisation internationale qui réunit des gens de divers horizons afin de trouver des solutions mettant de l'avant une gestion des forêts de la planète qui soit appropriée du point de vue environnemental, bénéfique du point de vue social et viable du point de vue économique. Au moyen de processus de consultation faisant intervenir diverses parties prenantes, le FSC établit des normes internationales en matière de gestion responsable de la forêt.

Les organisations qui affichent la marque FSC sont reconnues internationalement comme des organisations soutenant la gestion responsable de la forêt et le label FSC apposé sur les produits permet aux consommateurs du monde entier de reconnaître les produits certifiés. Au cours des 13 dernières années, plus de 90 millions d'hectares, répartis dans plus de 70 pays, ont été certifiés conformes aux normes FSC<sup>MD\*</sup>. Plusieurs milliers de produits sont aujourd'hui fabriqués à partir de bois certifié FSC et portent la marque FSC. FSC est présent dans 45 pays par l'entremise d'un réseau d'initiatives nationales.