



BANQUE DE MONTRÉAL

CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Le Comité est chargé d'aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de supervision concernant : la nomination, l'évaluation du rendement et la rémunération du chef de la direction et des autres hauts dirigeants; le perfectionnement des compétences, les stratégies de conservation de l'effectif et la planification de la relève; la philosophie et les principes sous-tendant les programmes de rémunération; la conception et l'application des programmes de rémunération, des régimes d'avantages sociaux des dirigeants et des régimes de retraite et d'épargne parrainés par la Banque qui sont importants; les lignes directrices en matière de propriété d'actions; et la surveillance des stratégies en matière de ressources humaines qui portent sur les talents et la culture, notamment l'inclusion, la santé et le bien-être.

PARTIE I

MANDAT

Le Comité, que ce soit directement ou par l'intermédiaire, notamment, d'un ou de plusieurs sous-comités, s'acquitte des fonctions énoncées dans la présente charte et des autres fonctions qui peuvent être nécessaires ou appropriées. Il doit notamment :

1.1 Politiques et surveillance

- 1.1.1 tous les deux ans, approuver la politique générale de la Banque en matière de ressources humaines;
- 1.1.2 superviser et surveiller le perfectionnement des compétences et les stratégies de conservation de l'effectif, ainsi que les principes et les politiques de rémunération et leur harmonisation avec la gestion des risques et la durabilité, y compris les changements climatiques; et
- 1.1.3 superviser les stratégies de gestion des ressources humaines de la Banque qui portent sur les employés talentueux et la culture, notamment l'inclusion, la santé et le bien-être.

1.2 Chef de la direction

- 1.2.1 recommander aux administrateurs indépendants du Conseil la nomination d'un nouveau chef de la direction ou la destitution de ce dernier;
- 1.2.2 recommander des mesures correctives aux administrateurs indépendants du Conseil, au besoin;
- 1.2.3 recommander aux administrateurs indépendants du Conseil toute entente portant notamment sur le départ à la retraite, la cessation d'emploi ou d'autres circonstances particulières intervenues entre la Banque et le chef de la direction, aux fins de signature par le président du Comité;

- 1.2.4 chaque année, examiner la description de poste du chef de la direction et, s'il y a lieu, approuver les modifications qui y sont apportées;
- 1.2.5 chaque année, recommander aux administrateurs indépendants du Conseil les objectifs de rendement du chef de la direction et les buts et objectifs de l'entreprise qui sont liés à la rémunération de ce dernier;
- 1.2.6 évaluer le rendement annuel du chef de la direction en fonction de ses objectifs de rendement et des buts et objectifs de l'entreprise et recommander ces mêmes objectifs aux administrateurs indépendants du Conseil;
- 1.2.7 chaque année, évaluer le « ton » que donne le chef de la direction par son éthique de travail, sa conduite et son intégrité; et
- 1.2.8 recommander la rémunération totale du chef de la direction aux administrateurs indépendants du Conseil d'après l'évaluation présentée ci-dessus.

1.3 Hauts dirigeants

- 1.3.1 recommander au Conseil la nomination, la réaffectation et le congédiement de hauts dirigeants conjointement avec le Comité d'audit et de révision dans le cas du chef des finances et du conseiller général, et conjointement avec le Comité d'évaluation des risques dans le cas du chef de la gestion des risques;
- 1.3.2 étudier et, s'il y a lieu, approuver toute entente, notamment celles qui portent sur le départ à la retraite, la cessation d'emploi ou d'autres circonstances particulières intervenues entre la Banque et ses hauts dirigeants, en incluant les modalités des nominations, aux fins de signature par le chef de la direction;
- 1.3.3 examiner et, s'il y a lieu, approuver les évaluations annuelles du rendement des hauts dirigeants avec l'aide du Comité d'audit et de révision dans le cas du chef des finances et du conseiller général et avec l'aide du Comité d'évaluation des risques dans le cas du chef de la gestion des risques;
- 1.3.4 chaque année, examiner la rémunération cible des hauts dirigeants et les primes individuelles, sur recommandation du chef de la direction; et
- 1.3.5 approuver les modifications importantes qui sont apportées à la structure organisationnelle générale de la haute direction.

1.4 Dirigeants

- 1.4.1 examiner des candidatures et, le cas échéant, recommander au Conseil des candidats « responsables » pour des postes de direction et prendre connaissance de toute préoccupation relative au caractère responsable des candidats ou à la façon dont cet examen est mis en œuvre;
- 1.4.2 recommander au Conseil la nomination, la réaffectation et le congédiement du chef de la conformité et de l'auditeur en chef, conjointement avec le Comité d'audit et de révision;
- 1.4.3 examiner la réaffectation et la nomination de vice-présidents à la direction, de premiers vice-présidents et de vice-présidents et s'informer du départ à la retraite ou de la cessation d'emploi des dirigeants (à l'exception des hauts dirigeants);

- 1.4.4 examiner et, s'il y a lieu, approuver l'ensemble des primes incitatives annuelles ainsi que le montant global des incitatifs annuels qui sera affecté aux primes *ponctuelles* accordées aux dirigeants (à l'exception des hauts dirigeants);
- 1.4.5 chaque année, examiner et, s'il y a lieu, approuver les évaluations du rendement du chef de la conformité et de l'auditeur en chef avec l'aide du Comité d'audit et de révision, approuver leurs primes d'incitation individuelles selon les recommandations du chef de la direction, et fournir un avis au Conseil; et
- 1.4.6 examiner et, s'il y a lieu, approuver la nomination, la réaffectation ou le congédiement de tout poste, conformément aux exigences ou aux directives juridiques ou réglementaires applicables.

1.5 Mandats

- 1.5.1 examiner et, s'il y a lieu, recommander au Comité d'audit et de révision les mandats du chef des finances, du conseiller général, du chef de la conformité, de l'auditeur en chef et du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent; et
- 1.5.2 examiner et, s'il y a lieu, recommander au Comité d'évaluation des risques le mandat du chef de la gestion des risques.

1.6 Relève

- 1.6.1 chaque année, examiner les plans de relève des hauts dirigeants et autres postes clés et le programme de préparation aux urgences de la Banque;
- 1.6.2 recommander au Conseil les modifications à apporter aux plans de relève des hauts dirigeants et autres postes clés, selon les besoins;
- 1.6.3 suivre les progrès et le perfectionnement des dirigeants clés conformément aux plans de relève; et
- 1.6.4 chaque année, examiner le caractère adéquat des bassins de relève établis.

1.7 Rémunération

- 1.7.1 superviser l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de rémunération importants (dont les programmes de rémunération des dirigeants) et, au moyen d'examens périodiques par le chef de la gestion des risques, d'autres fonctions de contrôle et des tiers indépendants, vérifier que lesdits programmes respectent les principes, les objectifs et le profil de risque de la Banque;
- 1.7.2 examiner et, s'il y a lieu, approuver tout nouveau programme de rémunération important ou toute modification apportée aux programmes de rémunération importants existants (à l'exception des régimes supposant l'émission d'actions ou l'attribution de primes en actions; voir le paragraphe 1.7.5);
- 1.7.3 examiner et, s'il y a lieu, approuver les objectifs annuels non financiers établis à l'égard de la rémunération incitative des dirigeants, ainsi qu'évaluer et approuver le niveau de rendement annuel des dirigeants au regard des objectifs non financiers afin de déterminer la rémunération incitative;

- 1.7.4 examiner et, s'il y a lieu, approuver le financement définitif du programme de primes d'incitation annuel relatif aux programmes de rémunération importants et, s'il y a lieu, approuver les primes d'incitation annuelles individuelles des preneurs de risques importants et de divers autres postes, conformément aux exigences ou aux directives juridiques ou réglementaires applicables;
- 1.7.5 recommander au Conseil de nouveaux régimes supposant l'émission d'actions ou l'attribution de primes en actions ou concevoir des modifications à apporter aux régimes existants;
- 1.7.6 chaque année, évaluer les compétences et l'indépendance de tout conseiller en rémunération externe auquel le Comité a fait appel, approuver le plan de travail et les honoraires de ce conseiller et approuver au préalable tout autre service fourni par ce conseiller à la Banque; et
- 1.7.7 chaque année, examiner les primes individuelles consenties aux dirigeants et aux employés dont la rémunération excède les seuils d'importance relative établis.

1.8 Régimes d'avantages sociaux des dirigeants

- 1.8.1 examiner et, s'il y a lieu, approuver tout nouveau régime d'avantages sociaux ou d'avantages accessoires ou toute modification apportée aux régimes existants réservés aux dirigeants.

1.9 Régimes de retraite et d'épargne de la Banque

- 1.9.1 s'il y a lieu, examiner, approuver ou recommander au Conseil de nouveaux régimes de retraite et d'épargne ou d'importantes modifications aux régimes existants (à l'exception des modifications requises à des fins de conformité juridique);
- 1.9.2 examiner tous les deux ans le rapport sur la gouvernance des régimes de retraite de l'organisation aux fins de présentation au Conseil; et
- 1.9.3 assumer la responsabilité de gouvernance du Régime de retraite canadien de BMO (le « Régime »), notamment en faisant ce qui suit :
 - a) examiner le rendement des placements, la situation de capitalisation et la conformité réglementaire du Régime;
 - b) approuver la mise sur pied et le mandat d'un ou de plusieurs comités de direction auxquels le Comité rendra compte (directement ou indirectement) et appuyer le Comité dans ses responsabilités à l'égard du Régime et de son actif;
 - c) une fois par année, nommer l'auditeur, recevoir le rapport d'audit ainsi qu'examiner et approuver les états financiers vérifiés;
 - d) examiner le rapport annuel du Régime afin de le présenter au Conseil; et
 - e) examiner au moins tous les trois ans le rapport de l'auditeur en chef sur l'efficacité des processus de gouvernance, de gestion des risques et de contrôle qui sous-tendent le Régime.

1.10 Lignes directrices sur l'acquisition d'actions

- 1.10.1 examiner les lignes directrices qui s'appliquent au chef de la direction et aux dirigeants en matière d'acquisition d'actions; et

- 1.10.2 chaque année, examiner le portefeuille d'actions individuelles du chef de la direction et des hauts dirigeants et évaluer la conformité globale de tous les autres dirigeants, en tenant compte des lignes directrices établies par le Comité en matière d'acquisition d'actions.

PARTIE II COMPOSITION

2.1 Membres

- 2.1.1 Le Comité se compose de trois administrateurs ou plus, selon le nombre déterminé par le Conseil. Au moins la majorité des membres ne doivent pas appartenir au « groupe » de la Banque au sens de la *Loi sur les banques* (Canada). Chaque membre du Comité doit être : i) un administrateur qui n'est ni un dirigeant ni un employé de la Banque et qui ne fait pas partie du groupe de la Banque; et ii) « indépendant » au sens des lois applicables sur les valeurs mobilières en vigueur au Canada et aux États-Unis et des règles de la Bourse de New York.
- 2.1.2 Chaque année, après l'assemblée des actionnaires durant laquelle les administrateurs sont élus, le Conseil désigne les membres et le président du Comité après avoir étudié les recommandations du Comité de gouvernance et de mise en candidature. Le Conseil peut nommer un membre du Comité afin de pourvoir un poste devenu vacant entre deux élections annuelles des administrateurs et, s'il le juge approprié, augmenter le nombre de membres du Comité. Si un membre du Comité s'affilie au « groupe » de la Banque au sens de la *Loi sur les banques* (Canada), il peut continuer de faire partie du Comité avec l'approbation du Comité de gouvernance et de mise en candidature, en concertation avec le conseiller général de la Banque. Le Conseil peut destituer ou remplacer l'un ou l'autre des membres du Comité à n'importe quel moment.
- 2.1.3 Outre l'orientation pouvant être fournie par le Comité de gouvernance et de mise en candidature, le président du Comité donne une séance d'orientation aux nouveaux membres du Comité au sujet de leurs fonctions et responsabilités au sein du Comité. Tous les membres du Comité doivent posséder les compétences nécessaires (ou doivent les acquérir dans un délai raisonnable suivant leur nomination) afin de comprendre les questions liées aux ressources humaines et à la rémunération, et plus particulièrement à la rémunération des dirigeants, et faire tout leur possible pour continuellement mettre à jour leurs connaissances.
- 2.1.4 Le Comité peut inviter d'autres administrateurs à ses réunions ou leur fournir autrement l'information dont ils ont besoin pour acquérir d'autres compétences particulières nécessaires à l'exécution de son mandat, notamment en matière de risque ou de littératie financière.

PARTIE III PROCÉDURES DU COMITÉ

3.1 Réunions

- 3.1.1 Le Comité se réunit aussi souvent qu'il le juge nécessaire, mais pas moins de quatre fois par année. Une réunion peut être convoquée par le président du Conseil, le président du Comité ou deux membres du Comité. Le président du Comité doit convoquer une réunion lorsqu'il en reçoit la

demande d'un membre du Comité.

- 3.1.2 Chaque membre du Comité doit être avisé de la date, de l'heure et du lieu de chaque réunion du Comité, exception faite de ses réunions *spéciales*, au moins 48 heures à l'avance. Le quorum de chacune des réunions du Comité est la majorité de ses membres. Le Comité peut exercer ses pouvoirs au cours d'une réunion où le quorum est atteint et où la majorité des membres présents assistent à la réunion en personne, par téléphone ou grâce à un moyen électronique, sinon en vertu d'une résolution signée par tous les membres ayant le droit de vote sur cette résolution. Chaque membre a droit à une voix dans le cadre des travaux du Comité.
- 3.1.3 Chaque membre doit être avisé de la date, de l'heure et du lieu de toute réunion spéciale au moins deux heures à l'avance.
- 3.1.4 Le président du Comité dirige toutes les réunions du Comité auxquelles il assiste et établit l'ordre du jour de chacune. L'ordre du jour de chaque réunion du Comité et les autres documents que son président juge nécessaires doivent être remis à chacun des membres du Comité au moins 48 heures avant la tenue d'une réunion, exception faite des réunions spéciales. À l'occasion, le président désigne un secrétaire du Comité, qui peut être, ou non, un membre du Comité. Un procès-verbal doit être tenu pour chaque réunion du Comité et doit être conservé par le secrétaire général de la Banque.
- 3.1.5 Le Comité détermine lui-même le mode de déroulement de ses réunions, à moins que le règlement de la Banque, une résolution du Conseil ou la présente charte prévoient d'autres dispositions.
- 3.1.6 Les membres du Comité se réunissent seuls au début ou à la fin de chaque réunion.
- 3.1.7 Le Comité peut convier à ses réunions n'importe quel administrateur, dirigeant ou employé de la Banque, le conseiller juridique de la Banque ou toute autre personne, s'il y a lieu, afin d'obtenir leur concours à la discussion et à l'examen des questions à l'étude.

3.2 Rapports

- 3.2.1 À la réunion suivante du Conseil, le Comité rend compte des travaux de chacune de ses réunions et de toutes les recommandations qu'il a faites durant celles-ci. Le Comité soumet au Conseil les recommandations qu'il juge pertinentes et dispose des pouvoirs décisionnels que le Conseil peut lui conférer à l'occasion. En outre, il : i) surveille les faits nouveaux et importants au chapitre de la réglementation, les initiatives importantes des actionnaires et les exigences liées à la rémunération des dirigeants; ii) évalue l'incidence des modifications apportées aux exigences réglementaires sur la communication d'information; et iii) examine et approuve (ou recommande au Conseil d'approuver ce qui suit, selon le cas) le rapport du Comité, le document de discussion et d'analyse de la rémunération, toute autre information portant sur la rémunération des dirigeants qui doit être incluse dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Banque et tout autre rapport sur les activités du Comité que la Banque ou le Conseil peut demander de temps à autre.

3.3 Délégation de pouvoir

- 3.3.1 Le Comité peut déléguer au chef de la direction le pouvoir d'exercer toute autorité, toute responsabilité ou tout droit réservé au Comité en vertu de n'importe lequel des régimes susmentionnés, sauf en ce qui concerne les hauts dirigeants, sous réserve des modalités et des limites jugées appropriées par le Comité, à condition que le chef de la direction avise

subséquentement le Comité de l'autorité, de la responsabilité ou du droit qu'il a exercé.

3.4 Accès à la direction, aux conseillers externes et à la formation continue et mobilisation des actionnaires

- 3.4.1 Le Comité jouit d'un accès libre et sans restriction aux membres de la direction et aux employés. Après avoir tenu compte de tous les facteurs relatifs à l'indépendance de la personne engagée par rapport à la direction, dont les normes de la Bourse de New York, le Comité a le pouvoir de retenir les services de conseillers juridiques, de consultants ou d'autres conseillers pour régler toute question ou l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, et ce, sans avoir à consulter les dirigeants de la Banque ni à obtenir leur approbation. La Banque est tenue de fournir au Comité les fonds qu'il juge suffisants pour payer les conseillers embauchés par le Comité et les frais administratifs courants que le Comité doit engager pour s'acquitter de ses tâches. Il est entendu que le Comité est le seul habilité à retenir ou à annuler des services-conseils qui l'aideront à évaluer le rendement et à déterminer la rémunération du chef de la direction ou d'autres dirigeants. Le Comité examine et approuve toutes les ententes conclues entre, d'une part, les conseillers, les conseillers juridiques ou les consultants du Comité et, d'autre part, la Banque ou ses filiales et entités importantes sur lesquelles elle exerce une influence significative.
- 3.4.2 Le Comité a accès à des programmes de formation continue pour l'aider à se charger de ses responsabilités, et la Banque fournit les fonds suffisants pour ces programmes.
- 3.4.3 Le président du Comité peut rencontrer, avec le président du Conseil d'administration ou non, les actionnaires institutionnels, les groupes consultatifs d'actionnaires, d'autres actionnaires ou des parties prenantes pour discuter de l'approche de BMO en matière de rémunération et d'enjeux connexes.

3.5 Examen et évaluation annuels

- 3.5.1 Le Comité s'assure qu'une évaluation et un examen de son rendement et de son efficacité, y compris de sa conformité à la présente charte, sont effectués chaque année conformément au processus établi par le Comité de gouvernance et de mise en candidature et approuvé par le Conseil. Les résultats de l'examen et de l'évaluation doivent être communiqués selon le processus établi par le Comité de gouvernance et de mise en candidature et approuvés par le Conseil.
- 3.5.2 Une fois par année, le Comité évalue le caractère satisfaisant de la présente charte ainsi que tout changement important, au besoin, en tenant compte de toutes les exigences prévues par la loi et la réglementation qui s'appliquent à lui et des meilleures pratiques recommandées par les bourses ou les organismes de réglementation auxquels la Banque est tenue de présenter des rapports. S'il y a lieu, il recommande des modifications au Comité de gouvernance et de mise en candidature du Conseil.

3.6 Définitions

« **Banque** » s'entend de la Banque de Montréal et, selon le contexte, de ses filiales.

« **Comité** » s'entend du Comité des ressources humaines du Conseil d'administration de la Banque de Montréal.

« **Conseil** » s'entend du Conseil d'administration de la Banque de Montréal.

« **Dirigeants** » s'entend des hauts dirigeants et des vice-présidents, premiers vice-présidents,

vice-présidents à la direction et premiers vice-présidents à la direction de la Banque ou des personnes occupant un poste de niveau équivalent dans une filiale ou une autre entité du groupe de la Banque.

« **Hauts dirigeants** » s'entend des cadres dirigeants, désignés par le Comité au rang de chef de groupe ou d'un rang supérieur, qui sont à la tête de l'une des principales entités d'exploitation ou divisions de la Banque et qui exercent des fonctions d'établissement de politiques pour la Banque.