



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

Assemblée annuelle du 5 avril 2018
Banque de Montréal



**VOTRE VOTE
COMPTE.**

Nous vous prions de prendre un moment pour voter. Votre participation à titre d'actionnaire est importante pour nous. Le présent document vous indique qui peut voter, les questions faisant l'objet du vote et la façon de voter.

Votre vote compte

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

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

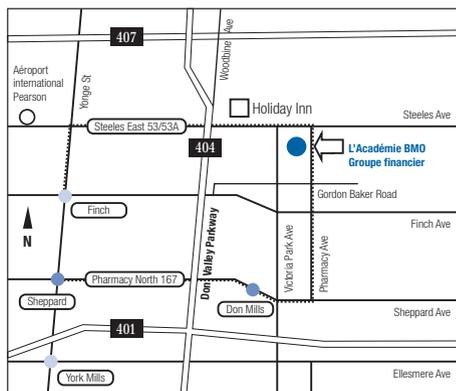
Les actionnaires non inscrits et inscrits pourront trouver des instructions détaillées sur la manière d'exercer leurs droits de vote aux pages 7 et suivantes de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Endroit où aura lieu l'assemblée annuelle des actionnaires

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

STATIONNEMENT

Situé à l'ouest de l'immeuble.



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

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

DIRECTIONS

En provenance de l'ouest :

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

En provenance de l'est :

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

En provenance du nord :

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

En provenance du sud :

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

Lettre aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Par la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe, vous êtes invités, en tant qu'actionnaires, à assister à la 200^e assemblée annuelle des actionnaires de la première banque au Canada, le 5 avril prochain, et à participer à la gouvernance de votre organisation. Au cours de cette assemblée, nous passerons en revue le dernier exercice – qui a été marqué par une transition harmonieuse dans l'équipe de leadership de la Banque avec la nomination d'un nouveau chef de la direction.

Nous tenons à souligner les contributions inestimables de notre chef de la direction sortant, Bill Downe, qui a dirigé la Banque pendant dix années cruciales pour l'organisation. Bill a quitté le Conseil d'administration à la fin de l'exercice financier, et nous le remercions du travail qu'il a accompli pendant toutes ces années pour le Conseil et tous les actionnaires.

Comme toujours, notre engagement envers le client continue de jouer un rôle déterminant dans notre succès et demeure au centre des cinq priorités stratégiques qui guident la Banque. Dans notre démarche visant à nous démarquer en matière d'expérience client, nous travaillons à simplifier tout ce que nous faisons, à présenter une image unifiée à nos clients et à répondre à leurs besoins en accélérant sans cesse.

La culture d'intégrité et de respect de BMO, qui est ancrée dans tout ce que nous faisons, représente un autre aspect tout aussi important de notre succès. Nous célébrons la diversité à la Banque parce que la diversité nous rend plus forts. Nous favorisons la création d'un milieu de travail où la diversité des points de vue est recherchée, où les occasions de développement et de perfectionnement sont offertes à tous et où le partage avec les collectivités est une priorité. C'est pourquoi notre culture est solide et contribue à notre rendement et à notre croissance.

Durant l'assemblée annuelle, nous vous demanderons de vous prononcer sur une nouvelle candidature pour notre Conseil d'administration, soit celle de M. David Harquail, président et chef de la direction de Franco-Nevada Corporation. Nous croyons que ses connaissances et son expérience complèteront remarquablement celles des personnes qui vous représentent actuellement au Conseil d'administration. Vous trouverez la notice biographique de David et celles des autres candidats à l'élection à un poste d'administrateur à partir de la page 12 de la circulaire.

La reconnaissance qui nous a été accordée, en tant que l'une des sociétés les plus éthiques au monde, par l'Ethisphere Institute, représente beaucoup pour nous – nous sommes l'une des deux sociétés au Canada et l'une des quatre banques à l'échelle mondiale qui ont été reconnues pour leur engagement à l'égard d'un leadership fondé sur les valeurs et des pratiques d'affaires éthiques.

L'assemblée annuelle des actionnaires vous permet d'être directement informés de ces réussites, de comprendre les progrès que nous avons réalisés par rapport à nos priorités ainsi que de rencontrer les membres de la direction. Les actionnaires ont aussi l'occasion de voter sur des questions qui concernent notre organisation. Nous sommes fiers de compter parmi nos actionnaires un bon nombre de particuliers, dont plusieurs sont des clients et des employés.

Encore une fois cette année, notre assemblée annuelle des actionnaires se tiendra à l'Académie BMO Groupe financier, à Toronto. L'Académie est au centre de notre engagement en matière de formation avancée en leadership et est, de plus en plus, une figure emblématique de notre approche plus agile et axée sur le client. Nous sommes fiers de l'Académie et de l'engagement à exceller qu'elle représente.

Votre participation à l'assemblée annuelle est importante. Vous pouvez y participer en personne ou en ligne à l'adresse suivante : <http://www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/relations-avec-les-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires>. Nous encourageons tous les actionnaires à exercer leur droit de vote, qu'ils puissent ou non assister à l'assemblée en personne. De plus, nous les invitons à retourner leur formulaire de procuration à l'avance. Quelle que soit la méthode que vous choisissez, votre participation est importante pour votre Conseil d'administration et l'équipe de direction. Votre vote compte.

Veuillez prendre le temps de lire la circulaire de sollicitation de procurations de la direction et notre Rapport annuel 2017 que vous trouverez ci-joint. La circulaire renferme des explications sur les questions sur lesquelles nous voterons, ainsi que des instructions détaillées concernant le vote. Même si vous pouvez voter par la poste sur les questions indiquées dans la circulaire, nous vous invitons à utiliser le service de vote en ligne, qui est sécurisé et instantané.

Le Rapport annuel contient des renseignements détaillés sur les résultats obtenus par la Banque au cours du dernier exercice. Vous pouvez accéder à notre Rapport annuel sur notre site Web, ainsi qu'aux résultats trimestriels de la Banque, aux présentations destinées aux investisseurs et à d'autres renseignements utiles sur BMO Groupe financier.

La Banque demeure en bonne posture et nous tenons à mettre en œuvre notre stratégie avec la participation et le soutien de nos actionnaires.

Les membres du Conseil d'administration et de la direction seront heureux de vous accueillir le 5 avril. Nous espérons que vous serez en mesure de vous joindre à nous.

Recevez, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

Le président du Conseil,

Le chef de la direction,



J. Robert S. Prichard



Darryl White

Le 12 février 2018

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

Table des matières

Lettre aux actionnaires	2
Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de Montréal	4
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction	5
Assemblée annuelle des actionnaires	5
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction	5
Date de la circulaire	5
Questions devant être soumises à l'assemblée	5
États financiers de BMO	5
Élection des membres du Conseil d'administration	5
Nomination des auditeurs	6
Vote sur notre démarche en matière de rémunération des cadres	6
Information relative à l'exercice des droits de vote	7
Points à l'ordre du jour	7
Qui est habile à voter	7
Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires non inscrits	7
Instructions concernant l'exercice des droits de vote à l'intention des actionnaires inscrits	8
Vote par procuration	8
Confidentialité	10
Communications avec l'agent des transferts de la Banque	10
Questions des actionnaires présentées à l'assemblée	10
Propositions d'actionnaires de l'an prochain	10
Administrateurs	11
Candidats à l'élection au Conseil d'administration	11
Formation permanente et compétences	20
Rémunération et relevé des présences des administrateurs	25
Gouvernance	29
Rapport du comité d'audit et de révision	29
Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature	31
Rapport du comité des ressources humaines	33
Rapport du comité d'évaluation des risques	35
Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	37
Mandat du Conseil	52
Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction	53
Assurance des administrateurs et des dirigeants	54
Offre publique de rachat dans le cours normal des activités	55
Propositions d'actionnaire	56
Message du président du comité des ressources humaines	62
Analyse de la rémunération	63
Aperçu de 2017	63
Guide au sujet de l'analyse de la rémunération de cette année	67
Gouvernance et surveillance de la rémunération	68
Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres	72
Résultats et rémunération en 2017	90
Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2017	93
Tableaux de la rémunération des cadres	105
Autres renseignements	117
Approbation des administrateurs	121

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

Quand : le jeudi 5 avril 2018 à 9 h 30 (heure locale)

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

L'assemblée aura lieu aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de la Banque de Montréal (la « Banque ») pour l'exercice clos le 31 octobre 2017 et le rapport des auditeurs des actionnaires y afférent;
2. élire le Conseil d'administration pour 2018;
3. nommer les auditeurs des actionnaires pour 2018;
4. examiner et, s'il y a lieu, approuver une résolution consultative sur la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres (se reporter à la circulaire de sollicitation de procurations de la direction pour consulter cette résolution);
5. délibérer sur toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Vous pourrez assister à une présentation en direct de l'assemblée sur notre site Web ou accéder à une retransmission en différé. De plus, vous trouverez en ligne notre rapport annuel de 2017, notre *Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle*, nos résultats trimestriels, nos présentations aux investisseurs et d'autres renseignements utiles à notre sujet.

Les porteurs d'actions ordinaires (les « actions ») au 5 février 2018 auront le droit de voter à l'assemblée. Le nombre de voix admissibles* pouvant être exprimées à l'assemblée s'élève à 645 531 312, soit le nombre total d'actions de la Banque en circulation le 5 février 2018.

Que vous prévoyiez assister ou non à l'assemblée, veuillez remplir le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint, puis le retourner dans l'enveloppe-réponse affranchie fournie à cette fin, ou suivre les instructions qui y sont indiquées pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Pour que votre vote soit pris en considération, votre vote par procuration doit parvenir à notre agent des transferts, Société de fiducie Computershare du Canada, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 4 avril 2018. Pour voter en personne à l'assemblée, veuillez vous reporter à la rubrique « Information relative à l'exercice des droits de vote » qui figure à la page 7 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Par ordre du Conseil d'administration,

La secrétaire générale,



Barbara M. Muir

Le 12 février 2018

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

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Assemblée annuelle des actionnaires

L'assemblée annuelle des porteurs d'actions (les « actionnaires ») de la Banque qui se tiendra le 5 avril 2018 constitue une occasion pour nous de discuter de la performance de la Banque et de nos plans pour l'avenir. Vous aurez également la chance de vous prononcer sur des questions importantes. Nous vous encourageons à voter.

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

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

Date de la circulaire

La présente circulaire est datée du 12 février 2018 et tous les renseignements qui y figurent sont à jour à cette date, sauf indication contraire.

Questions devant être soumises à l'assemblée

L'assemblée portera sur les quatre points suivants :

1. États financiers de BMO

Vous trouverez les états financiers consolidés de BMO pour l'exercice clos le 31 octobre 2017 dans notre rapport annuel de 2017.

2. Élection des membres du Conseil d'administration

L'information au sujet des candidats aux postes d'administrateur figure aux pages 11 et suivantes. Tous les candidats, sauf Darryl White et David Harquail, ont été élus administrateurs à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2017 de la Banque. Les administrateurs que vous élirez à l'assemblée de cette année seront en poste à compter de la levée de l'assemblée jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient élus ou nommés.

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

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

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

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

3. Nomination des auditeurs

Les administrateurs proposent de nommer KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs des actionnaires pour l'exercice 2018. KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit comme l'un des cabinets d'audit de la Banque depuis 1990 et est devenu le seul cabinet d'audit de la Banque le 1^{er} novembre 2003. Si Robert Prichard ou Darryl White est votre fondé de pouvoir et que vous ne lui avez donné aucune instruction quant à la manière d'exercer vos droits de vote, il votera *pour* la nomination du cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs des actionnaires.

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

Indépendance des auditeurs

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

Honoraires des auditeurs des actionnaires

Au cours des exercices clos les 31 octobre 2017 et 2016, les honoraires totaux versés aux auditeurs des actionnaires s'établissaient comme suit :

Honoraires (en millions de dollars) ¹⁾	2017	2016
Honoraires d'audit	19,1 \$	17,6 \$
Honoraires pour services liés à l'audit ²⁾	2,5	2,5
Honoraires pour services fiscaux	—	—
Tous les autres honoraires ³⁾	2,1	2,7
Total	23,7 \$	22,8 \$

- 1) La ventilation des honoraires est fondée sur les définitions prévues par les lois sur les valeurs mobilières canadiennes applicables et la Securities and Exchange Commission des États-Unis.
- 2) Les honoraires pour services liés à l'audit versés pour 2017 et 2016 avaient trait à des conseils de nature comptable, à des procédures particulières relatives à notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction et à d'autres procédures particulières.
- 3) Tous les autres honoraires versés pour 2017 et 2016 avaient trait principalement à des honoraires versés relativement à des examens portant sur la conformité de l'information financière aux exigences réglementaires et à des rapports sur les contrôles internes à l'égard des services fournis par diverses entreprises de BMO Groupe financier. Ils comprenaient aussi les coûts des services de traduction.

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

Notre programme de rémunération des cadres vise principalement à harmoniser les intérêts des cadres avec ceux de nos actionnaires. Cet objectif est reflété dans notre philosophie de rémunération à la performance qui tient compte des pratiques concurrentielles sur le marché sans encourager la prise de risques excessifs ou inappropriés. Vous trouverez des renseignements détaillés au sujet de notre programme de rémunération des cadres aux pages 72 et suivantes de la présente circulaire.

La Banque estime que notre démarche en matière de rémunération des cadres est dans l'intérêt des actionnaires étant donné que les cadres et les actionnaires partagent un but commun, soit assurer le succès de la Banque et améliorer la valeur pour les actionnaires. Des études indépendantes commandées par le comité des ressources humaines de la Banque appuient notre démarche.

Nous vous demandons de voter sur la façon dont nous rémunérons nos cadres. Il s'agit d'un vote consultatif et non contraignant. Toutefois, il influencera la façon dont le comité des ressources humaines examine la rémunération dans l'avenir. À l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de 2017, cette résolution a été approuvée dans une proportion de 92,78 % des actions.

Le Conseil vous recommande de voter POUR la démarche en matière de rémunération des cadres.

« Il est résolu, à titre consultatif et non en vue de diminuer le rôle et les responsabilités du Conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération des cadres décrite dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction distribuée avant l'assemblée annuelle des actionnaires de la Banque de 2018. »

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

Si vous avez des commentaires et des questions à formuler sur notre programme de rémunération des cadres, vous pouvez communiquer avec le Secrétaire général de la Banque ou directement avec le Conseil d'administration. Les coordonnées des personnes-ressources appropriées sont fournies aux pages 50 et 51.

Propositions d'actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC ») a présenté à la Banque quatre propositions aux fins d'inclusion dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction. Après des discussions avec la Banque, le MÉDAC a accepté de ne pas soumettre ses propositions au vote des actionnaires. La Banque a accepté d'inclure les quatre propositions dans la circulaire à titre informatif seulement. Elles sont reproduites intégralement ainsi que les réponses de la Banque à celles-ci aux pages 56 et suivantes. Elles ne font pas partie de l'ordre du jour formel de l'assemblée.

Information relative à l'exercice des droits de vote

Points à l'ordre du jour

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

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

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

Qui est habile à voter

Sauf dans le cas de certains actionnaires décrits ci-après à la rubrique « Qui est inhabile à voter », vous avez le droit de voter et d'exprimer une voix par action si vous aviez la propriété d'actions le 5 février 2018. À cette date, nous avions 645 531 312 actions en circulation.

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

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

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

Si vous n'avez pas l'intention d'assister à l'assemblée et de voter en personne, vous pouvez indiquer vos instructions de vote sur le formulaire d'instructions de vote ou choisir une autre personne – appelée un fondé de pouvoir – pour qu'elle assiste à l'assemblée et exerce les droits de

vote rattachés à vos actions pour vous. Dans l'un ou l'autre de ces cas, vous devrez remplir votre formulaire d'instructions de vote et le retourner de la manière indiquée par votre intermédiaire.

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

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

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

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

Vote par procuration

Choix de votre fondé de pouvoir

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

Comment votera votre fondé de pouvoir

Vous pouvez voter *pour* l'élection des administrateurs et la nomination des auditeurs des actionnaires ou vous *abstenir* de voter à l'égard de ces questions. Vous pouvez voter *pour* ou *contre* les autres questions. Si vous avez fourni des instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir devra exercer vos droits de vote conformément à vos instructions. Si vous n'avez pas donné d'instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir votera comme bon lui semble. Si une modification est apportée à l'ordre du jour de l'assemblée ou à toute autre question dûment soumise à l'assemblée, votre fondé de pouvoir décidera également comment voter à l'égard de ces modifications.

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

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

Retour du formulaire de procuration

Vous trouverez dans le formulaire de procuration ci-joint des indications quant à la façon de remettre vos instructions de vote si vous êtes un actionnaire inscrit. Veuillez vous assurer de le retourner à notre agent des transferts, Computershare, de façon à ce qu'il le reçoive au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 4 avril 2018 (ou le dernier jour ouvrable avant la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement). Vous pouvez retourner votre procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes :

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

Retour du formulaire d'instructions de vote

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, veuillez inscrire vos instructions de vote sur le formulaire d'instructions de vote fourni par votre intermédiaire et le lui retourner en utilisant l'une des méthodes qui y sont indiquées. N'oubliez pas que votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir les exécuter. Pour pouvoir exercer vos droits de vote, Computershare doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le 4 avril 2018 (ou le dernier jour ouvrable avant la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement).

Modification de vos instructions de vote

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

- la secrétaire générale de la Banque, au plus tard à 17 h (heure avancée de l'Est) le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée (ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement), à l'adresse, au numéro de télécopieur ou à l'adresse électronique fournis à la page 50 de la présente circulaire;
- le président du Conseil avant l'assemblée ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

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

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

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

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

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

Nous vous encourageons à voter

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

Qui est inhabile à voter

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

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

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

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Banque, au 5 février 2018, aucune personne ou entité n'avait la propriété véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions en circulation de la Banque, ni n'exerçait une emprise sur un tel pourcentage d'entre elles.

Confidentialité

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

Communications avec l'agent des transferts de la Banque

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

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

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

par courriel :
service@computershare.com

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

Questions des actionnaires présentées à l'assemblée

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

1. en personne à l'assemblée;
2. par écrit lorsque vous vous inscrivez auprès de Computershare à l'assemblée;
3. pendant la webdiffusion, à www.bmo.com/accueil/a-propos-de-bmo/services-bancaires/rerelations-avec-les-investisseurs/assemblee-annuelle-des-actionnaires;
4. avant l'assemblée, en envoyant un courriel à la secrétaire générale, à corp.secretary@bmo.com;
5. avant l'assemblée, en communiquant par la poste avec la secrétaire générale à l'adresse fournie à la page 50.

Propositions d'actionnaires de l'an prochain

Les propositions pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires doivent être soumises d'ici le 14 novembre 2018.

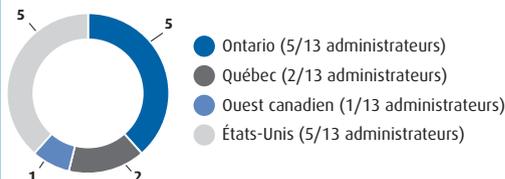
Administrateurs

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

Candidats à l'élection au Conseil d'administration

Pour être gérée efficacement, une entreprise de la taille et de l'envergure de la Banque a besoin d'administrateurs dévoués et chevronnés et de diversité. Les diagrammes a) et b) qui figurent ci-après contiennent des renseignements sommaires sur la répartition géographique et la durée d'occupation du poste par les candidats aux postes d'administrateur non-salarié. Le diagramme c) fait état de la présence des candidats aux postes d'administrateur non-salarié qui siégeaient au Conseil à la fin de l'exercice 2017. Les profils des candidats aux postes d'administrateur qui figurent aux pages 12 à 19 fournissent de l'information détaillée au sujet de chaque candidat à l'élection au Conseil, notamment leurs compétences, leur participation à des comités, leur présence aux réunions, leur participation au conseil de sociétés ouvertes et les résultats du vote relatif à l'élection des administrateurs de l'an dernier, selon le cas. Ces profils contiennent également de l'information au sujet des titres détenus par les candidats au 5 février 2018 ainsi que de la valeur de la rémunération totale qu'ils ont gagnée au cours de l'exercice 2017.

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

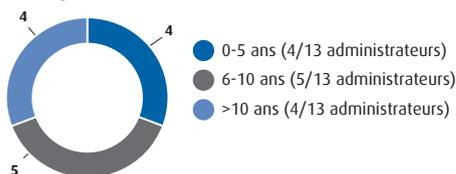


Diversité

38 %

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

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

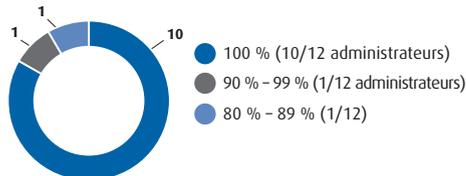


Expérience

100 %

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

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





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

Âge : 60 ans
Brentwood (Tennessee)
Etats-Unis
Administratrice depuis : 2012
Indépendante¹⁾

Votes pour en 2017 : 99,55 %

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX REUNIONS	PRÉSENCE AUX REUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 10 (100 %)	24 sur 24 (100 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	8 sur 8 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Walgreens Boots Alliance, Inc.	D'avril 2012 à aujourd'hui	Comité d'audit (présidente) Comité des finances Comité de mise en candidature
Euromoney Institutional Investor PLC	De décembre 2017 à aujourd'hui	
Experian plc	D'avril 2014 à janvier 2016	
Royal Mail plc	De février 2013 à avril 2014	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ³⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ⁹⁾¹⁰⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁵⁾	Minimum requis ⁶⁾	Excédent sur le minimum requis ⁶⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁷⁾
2018	500	15 406	15 906	1 546 381 \$	600 000 \$	946 381 \$	7,2
2017	500	12 379	12 879	1 270 900 \$	600 000 \$	670 900 \$	6,4
Variation nette	—	3 027	3 027	275 482 \$		275 482 \$	0,8

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

245 000 \$ (245 000 \$ sous forme de DDVA)



Sophie Brochu, C.M.

Âge : 54 ans
Bromont (Québec)
Canada
Administratrice depuis : 2011
Indépendante¹⁾

Votes pour en 2017 : 99,39 %

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX REUNIONS	PRÉSENCE AUX REUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 10 (100 %)	16 sur 16 (100 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES		ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Bell Canada	De 2010 à aujourd'hui	Comité de la gouvernance, des ressources de gestion et de la rémunération
BCE Inc.	De 2010 à aujourd'hui	Comité de la gouvernance, des ressources de gestion et de la rémunération

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ³⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ⁹⁾¹⁰⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁵⁾	Minimum Requis ⁶⁾	Excédent sur le minimum requis ⁶⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁷⁾
2018	500	19 902	20 402	1 983 482 \$	600 000 \$	1 383 482 \$	9,2
2017	500	17 014	17 514	1 728 282 \$	600 000 \$	1 128 282 \$	8,6
Variation nette	—	2 888	2 888	255 201 \$		255 201 \$	0,6

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

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



George A. Cope, C.M.

Âge : 56 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2006
Indépendant¹⁾

Votes pour en 2017 : 98,12 %

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 10 (100 %)	21 sur 22 (95 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	4 sur 5 (80 %)	
Comité des ressources humaines	7 sur 7 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Bell Canada	De 2008 à aujourd'hui	Aucun
BCE Inc.	De 2008 à aujourd'hui	Aucun
Bell Aliant	De 2008 à 2014	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ³⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ⁴⁾¹⁰⁾			Minimum requis ⁶⁾	Excédent sur le minimum requis ⁶⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁷⁾
		Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁷⁾			
2018	9 660	37 097	46 757	4 545 716 \$	600 000 \$	3 945 716 \$	21,1
2017	9 660	33 435	43 095	4 252 615 \$	600 000 \$	3 652 615 \$	21,3
Variation nette	—	3 662	3 662	293 101 \$		293 101 \$	(0,2)

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

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



Christine A. Edwards

Âge : 65 ans
Chicago (Illinois)
États-Unis
Administratrice depuis : 2010
Indépendante¹⁾

Votes pour en 2017 : 98,50 %

Christine Edwards est associée et préside le groupe de pratique en réglementation bancaire de Winston & Strawn, cabinet d'avocats international établi aux États-Unis. Avant de se joindre à Winston & Strawn en 2003, elle a été vice-présidente à la direction et chef des services juridiques de plusieurs sociétés de services financiers du classement *Fortune 250*, dont Bank One Corporation et Morgan Stanley. À ce titre, elle assumait la responsabilité des questions juridiques, de la conformité, de la réglementation et des relations avec les administrations publiques de chacune de ses sociétés. M^{me} Edwards fait partie du classement national établi par Chambers USA et America's Leading Lawyers for Business dans le domaine de la réglementation des services financiers et des valeurs mobilières; elle a aussi été nommée *Super Lawyer* en Illinois de 2008 à 2013 et figure sur la liste de *The Legal 500*. M^{me} Edwards est membre du conseil des fiduciaires, du comité de direction et du comité de mise en candidature et présidente du comité d'audit du Rush University Medical Center, établissement médical universitaire de pointe situé à Chicago. Elle fait également partie du conseil sur le leadership du Center for Capital Markets Competitiveness de la Chambre de commerce des États-Unis, à Washington, D.C. Elle est titulaire d'un baccalauréat en anglais et en éducation de l'université du Maryland ainsi que d'un baccalauréat spécialisé en droit (J.D.) de la School of Law de l'université du Maryland.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 10 (100 %)	30 sur 30 (100 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature (présidente)	5 sur 5 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	8 sur 8 (100 %)	
Comité des ressources humaines	7 sur 7 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Aucun		S. o.

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ³⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ⁴⁾¹⁰⁾			Minimum requis ⁶⁾	Excédent sur le minimum requis ⁶⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁷⁾
		Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁵⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁷⁾			
2018	3 325	26 156	29 481	2 866 143 \$	600 000 \$	2 266 143 \$	13,3
2017	3 325	22 336	25 661	2 532 227 \$	600 000 \$	1 932 227 \$	12,7
Variation nette	—	3 820	3 820	333 915 \$		333 915 \$	0,6

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

285 000 \$ (285 000 \$ sous forme de DDVA)

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



Martin S. Eichenbaum

Âge : 63 ans
Glencoe (Illinois)
États-Unis
Administrateur depuis : 2015
Indépendant¹⁾

Votes pour en 2017 : 99,49 %

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 10 (100 %)	24 sur 24 (100 %)
Comité d'audit et de révision	6 sur 6 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	8 sur 8 (100 %)	

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

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ³⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ⁴⁾¹⁰⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁵⁾	Minimum requis ⁶⁾	Excédent sur le minimum requis ⁶⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁷⁾
2018	500	7 168	7 668	745 483 \$	600 000 \$	145 483 \$	3,5
2017	500	4 439	4 939	487 381 \$	600 000 \$	(112 619) \$	2,4
Variation nette	—	2 729	2 729	258 102 \$		258 102 \$	1,1

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

245 000 \$ (245 000 \$ sous forme de DDVA)



Ronald H. Farmer

Âge : 67 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2003
Indépendant¹⁾

Votes pour en 2017 : 97,67 %

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 10 (100 %)	29 sur 29 (100 %)
Comité d'audit et de révision [*]	3 sur 3 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature	5 sur 5 (100 %)	
Comité des ressources humaines (président)	7 sur 7 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques ^{**}	4 sur 4 (100 %)	

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

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ³⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ⁴⁾¹⁰⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁵⁾	Minimum Requis ⁶⁾	Excédent sur le minimum requis ⁶⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁷⁾
2018	7 000	59 287	66 287	6 444 422 \$	600 000 \$	5 844 422 \$	30,0
2017	5 000	54 167	59 167	5 838 600 \$	600 000 \$	5 238 600 \$	29,2
Variation nette	2 000	5 120	7 120	605 823 \$		605 823 \$	0,8

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

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

^{*} En date du 4 avril 2017, M. Farmer a cessé de siéger au comité d'audit et de révision.

^{**} En date du 4 avril 2017, M. Farmer a été nommé membre du comité d'évaluation des risques.



David Harquail

Âge : 61
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : s. o.
Independent¹⁾

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
S. o.	S. o.	S. o.
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Franco-Nevada Corporation	De 2007 à aujourd'hui	Aucun

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ³⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ⁹⁾¹⁰⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁵⁾	Minimum Requis ⁶⁾	Excédent sur le minimum requis ⁶⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁷⁾
2018	18 000	—	18 000	1 749 960 \$	600 000 \$	1 149 960 \$	2,9

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

S. o.



Linda Huber

Âge : 59 ans
New York (New York)
États-Unis
Administratrice depuis : 2017
Indépendante¹⁾

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration* Comité d'audit et de révision**	4 sur 4 (100 %) 3 sur 3 (100 %)	7 sur 7 (100 %)
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Aucun		S. o.

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ³⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ⁹⁾¹⁰⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁵⁾	Minimum Requis ⁶⁾	Excédent sur le minimum requis ⁶⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁷⁾
2018	907	845	1 752	170 329 \$	600 000 \$	(429 671)\$	0,3
2017	—	—	—	—	600 000 \$		
Variation nette	907	845	1 752	170 329 \$		(429 671)\$	0,3

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

132 014 \$ (80 356 \$ sous forme de DDVA; 51 658 \$ sous forme d'actions)

* En date du 4 avril 2017, M^{me} Huber a été nommée membre du Conseil d'administration.

** En date du 4 avril 2017, M^{me} Huber a été nommée membre du comité d'audit et de révision.



Eric R. La Flèche

Âge : 56 ans
Montréal (Québec)
Canada
Administrateur depuis : 2012
Indépendant⁽¹⁾

Votes pour en 2017 : 99,52 %

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	8 sur 10 (80 %)	15 sur 18 (83 %)
Comité d'évaluation des risques	7 sur 8 (88 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Metro Inc.	De 2008 à aujourd'hui	Aucun

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ⁽³⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁽⁵⁾	Minimum requis ⁽⁶⁾	Excédent sur le minimum requis ⁽⁶⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁽⁷⁾
2018	7 000	16 093	23 093	2 245 101 \$	600 000 \$	1 645 101 \$	10,4
2017	5 000	13 343	18 343	1 810 087 \$	600 000 \$	1 210 087 \$	9,1
Variation nette	2 000	2 750	4 750	435 014 \$		435 014 \$	1,3

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

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



Lorraine Mitchelmore

Âge : 55 ans
Calgary (Alberta)
Canada
Administratrice depuis : 2015
Indépendante⁽¹⁾

Votes pour en 2017 : 99,48 %

Lorraine Mitchelmore est présidente et chef de la direction d'Enlighten Innovations Inc. Elle était auparavant vice-présidente directrice - pétrole lourd de Shell et présidente de Shell Canada Limitée au Canada. M^{me} Mitchelmore compte plus de 30 années d'expérience dans le secteur pétrolier et gazier à l'échelle internationale, notamment les domaines de la gestion des risques, de la stratégie commerciale, de l'exploitation et de la santé et sécurité des employés. Avant de se joindre à Shell en 2002, M^{me} Mitchelmore a travaillé pour Petro-Canada, Chevron et BHP Petroleum. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en géophysique de l'université Memorial de Terre-Neuve, d'une maîtrise ès sciences en géophysique de l'université de Melbourne, en Australie et d'un M.B.A. de la Kingston Business School de Londres, en Angleterre. M^{me} Mitchelmore siège actuellement au Comité consultatif canadien sur l'environnement de l'ALÉNA, au conseil d'administration de Catalyst Canada et au conseil d'administration de la Conférence canadienne du Gouverneur général sur le leadership, et elle a fondé et coprésidé l'IntelliProsperité.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 10 (100 %)	25 sur 25 (100 %)
Comité d'évaluation des risques	8 sur 8 (100 %)	
Comité des ressources humaines	7 sur 7 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Aucun		S. 0.

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ⁽³⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁽⁵⁾	Minimum requis ⁽⁶⁾	Excédent sur le minimum requis ⁽⁶⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁽⁷⁾
2018	500	7 168	7 668	745 483 \$	600 000 \$	145 483 \$	3,5
2017	500	4 439	4 939	487 381 \$	600 000 \$	(112 619) \$	2,4
Variation nette	—	2 729	2 729	258 102 \$		258 102 \$	1,1

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

245 000 \$ (245 000 \$ sous forme de DDVA)



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

Âge : 63 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 1999
Indépendant¹⁾
Votes pour en 2017 : 97,81 %

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 10 (100 %)	21 sur 21 (100 %)
Comité d'audit et de révision (président)	6 sur 6 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature	5 sur 5 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Hydro One Limited Hydro One Inc.	D'août 2015 à aujourd'hui Comité d'audit (président) Comité des mises en candidature, de la gouvernance, des politiques publiques et des affaires réglementaires
Clairvest Group Inc.	De 1998 à 2013

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ³⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ⁴⁾¹⁰⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁵⁾	Minimum requis ⁶⁾	Excédent sur le minimum requis ⁶⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁷⁾
2018	52 201	76 285	128 486	12 491 409 \$	600 000 \$	11 891 409 \$	58,1
2017	34 394	70 699	105 093	10 370 577 \$	600 000 \$	9 770 577 \$	51,9
Variation nette	17 807	5 586	23 393	2 120 832 \$		2 120 832 \$	6,2

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

280 000 \$ (280 000 \$ sous forme de DDVA)



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

Âge : 69 ans
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2000
Indépendant¹⁾

Votes pour en 2017 : 95,70 %

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS*	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 10 (100 %)	30 sur 30 (100 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	5 sur 5 (100 %)	
Comité des ressources humaines	7 sur 7 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques	8 sur 8 (100 %)	

MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL
Société aurifère Barrick	Rémunération Risques
George Weston Limitée	Administrateur principal Comité de la gouvernance, des ressources humaines, des mises en candidature et de la rémunération (président)
Onex Corporation	Comité des régimes de retraite Comité d'audit et de gouvernance

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ³⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ⁴⁾¹⁰⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁵⁾	Minimum requis ⁶⁾	Excédent sur le minimum requis ⁶⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁷⁾
2018	11 500	95 882	107 382	10 439 678 \$	600 000 \$	9 839 678 \$	48,6
2017	11 500	86 675	98 175	9 687 909 \$	600 000 \$	9 087 909 \$	48,4
Variation nette	—	9 207	9 207	751 769 \$		751 769 \$	0,2

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

574 491 \$ (574 491 \$ sous forme de DDVA)

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



Darryl White

Âge : 46
Toronto (Ontario)
Canada
Administrateur depuis : 2017
Non indépendant¹⁾

Darryl White est chef de la direction de BMO Groupe financier. Il est entré en fonction le 1^{er} novembre 2017. M. White est un administrateur de BMO Financial Corp., la société de portefeuille de la Banque aux États-Unis, depuis 2016. M. White est membre du Conseil consultatif de Catalyst Canada et a fait partie du Conseil consultatif du réseau Women in Capital Markets. Il consacre de son temps à Centraide Grand Toronto et région de York depuis plusieurs années et est actuellement membre du cabinet de campagne de l'organisme, où il exerce la fonction de président du secteur financier. En 2016, il a été honoré par Centraide ville de New York. M. White est membre du conseil d'administration du réseau fusionné que forment l'hôpital St. Michael's, le St. Joseph's Health Center et le Providence Healthcare. M. White siège également au conseil d'administration des Canadiens de Montréal. Il est diplômé de l'Ivey School of Business de l'université Western Ontario et a suivi le programme de formation avancée en gestion de la Harvard Business School.

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration*	4 sur 4 (100 %)	16 sur 16 (100 %)
Comité d'audit et de révision**	3 sur 3 (100 %)	
Comité de gouvernance et de mise en candidature**	2 sur 2 (100 %)	
Comité des ressources humaines**	3 sur 3 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques**	4 sur 4 (100 %)	

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

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ³⁾	Droits ⁸⁾	Total des actions et des droits	Montant total à risque ⁵⁾	Minimum requis ⁹⁾	Excédent sur le minimum requis ⁹⁾
2018	381	144 413	144 794	14 076 873 \$	8 000 000 \$	6 076 873 \$

* En date du 24 mai 2017, M. White a été nommé membre du conseil d'administration.

** Durant l'exercice 2017, M. White a assisté aux réunions de ces comités, en totalité ou en partie, selon le cas, à la demande des comités, sans en être membre.



Don M. Wilson III

Âge : 70 ans
Vero Beach (Floride)
États-Unis
Administrateur depuis : 2008
Indépendant¹⁾

Votes pour en 2017 : 99,38 %

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

MEMBRE DU CONSEIL/DE COMITÉS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS	PRÉSENCE AUX RÉUNIONS (TOTAL)
Conseil d'administration	10 sur 10 (100 %)	30 sur 30 (100 %)
Comité de gouvernance et de mise en candidature	5 sur 5 (100 %)	
Comité des ressources humaines	7 sur 7 (100 %)	
Comité d'évaluation des risques (président)	8 sur 8 (100 %)	
MEMBRE DU CONSEIL DE SOCIÉTÉS INSCRITES EN BOURSE AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES	ACTUELLEMENT MEMBRE DE COMITÉS DU CONSEIL	
Ethan Allen Interiors Inc.	De 2010 à 2013	

TITRES DÉTENUS

Exercice	Actions ³⁾	Droits différés à la valeur d'actions (DDVA) ⁴⁾¹⁰⁾	Total des actions et des DDVA	Montant total à risque ⁵⁾	Minimum requis ⁶⁾	Excédent sur le minimum requis ⁶⁾	Montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle ⁷⁾
2018	13 500	42 107	55 607	5 406 113 \$	600 000 \$	4 806 113 \$	25,1
2017	13 500	37 457	50 957	5 028 437 \$	600 000 \$	4 428 437 \$	25,1
Variation nette	—	4 650	4 650	377 676 \$		377 676 \$	—

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

310 000 \$ (310 000 \$ sous forme de DDVA)

- Le terme « indépendant » signifie qu'un administrateur est « indépendant », selon le Conseil, d'après les normes que le Conseil a adoptées et qui sont énoncées à la rubrique « Indépendance des administrateurs » à la page 39. M. White n'est pas indépendant aux termes de ces normes puisqu'il est cadre de la Banque.
- Information omise intentionnellement.
- Le terme « actions » désigne le nombre d'actions dont le candidat est le propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise au 5 février 2018 et au 6 février 2017, dates respectives de la présente circulaire et de la circulaire de l'an dernier.
- L'acronyme « DDVA » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions détenus au 5 février 2018 à l'égard de 2017 et au 6 février 2017 à l'égard de 2016 par le candidat aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions dont il est question à la page 26.
- On calcule le « montant total à risque » en multipliant le nombre d'actions, de DDVA et de droits détenus par chaque candidat au 5 février 2018 à l'égard de 2017 et au 6 février 2017 à l'égard de 2016 par le cours de clôture des actions à la Bourse de Toronto (la « TSX ») à chacune de ces dates (soit 97,22 \$ et 98,68 \$, respectivement).
- Le terme « minimum requis » désigne la valeur minimale des actions et/ou des DDVA que l'administrateur est tenu de détenir aux termes des exigences en matière de propriété d'actions du Conseil. Aux termes de la structure de rémunération adoptée pour l'exercice 2012 et les exercices suivants, les administrateurs non-salariés sont tenus de détenir au moins huit fois la tranche en espèces de leurs honoraires annuels sous forme d'actions ou de DDVA. Il s'agit de l'équivalent de la somme requise aux termes de la structure de rémunération antérieure, qui exigeait des administrateurs qu'ils détiennent au moins six fois leurs honoraires annuels sous forme d'actions et/ou de DDVA. On s'attend à ce que les membres du Conseil nouvellement nommés satisfassent à cette exigence au fil du temps et à ce qu'ils reçoivent la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA ou d'actions jusqu'à ce qu'elle soit satisfaite. Se reporter à la page 25.
- On calcule le « montant total à risque exprimé en un multiple de la rémunération annuelle » en divisant le « montant total à risque » par le total de la rémunération en espèces et de la tranche des honoraires annuels des administrateurs fondée sur des titres de capitaux propres (215 000 \$ selon la structure de rémunération actuelle - se reporter à page 25, à la rubrique « Rémunération et relevé des présences des administrateurs »).
- Le terme « droits » désigne le nombre de droits différés à la valeur d'actions aux termes du régime de droits à la valeur d'actions à l'intention des cadres de la Banque et le nombre de droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions et de droits à la valeur d'actions liés au rendement aux termes du régime incitatif à moyen terme à l'intention des cadres de la Banque détenus par M. White au 5 février 2018. Il y a lieu de préciser que M. White n'avait pas le droit de recevoir de DDVA aux termes des régimes de droits différés à la valeur d'actions à l'intention des administrateurs dont il est fait mention à la page 26.
- Les exigences en matière de propriété d'actions que M. White doit respecter en tant que cadre de la Banque sont décrites à la rubrique « Les cadres sont tenus de détenir des titres de capitaux propres » qui figure à la page 85. Ces exigences sont fondées sur un multiple du salaire de base.
- La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions (« DDVA ») dont les droits sont acquis non payée ou distribuée au 31 octobre 2017, selon le cours de clôture des actions à la TSX à cette date (98,83 \$), s'établissait comme suit : Jan M. Babiak (1 522 575 \$), Sophie Brochu (1 966 915 \$), George A. Cope (3 666 297 \$), Christine A. Edwards (2 584 997 \$), Martin S. Eichenbaum (708 413 \$), Ron H. Farmer (5 859 334 \$), Linda S. Huber (83 511 \$), Eric R. La Flèche (1 590 471 \$), Lorraine Mitchelmore (708 413 \$), Philip S. Orsino (7 539 247 \$), J. Robert S. Pritchard (9 476 018 \$) et Don M. Wilson III (4 161 435 \$).

Formation permanente et compétences

Formation permanente

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

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

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

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

Durant l'exercice 2017, les administrateurs ont participé à des formations et à des tables rondes sur les sujets énumérés ci-après et reçu du matériel didactique connexe. Ils ont également assisté à des présentations trimestrielles et ponctuelles sur les faits nouveaux dans la réglementation.

Trimestre	Sujet	Public cible (Conseil/ comité)	Babiak	Brochu	Cope	Edwards*	Eichenbaum	Farmer	La Flèche	Mitchellmore	Orsino	Pritchard*	Wilson III
T1 2017	Formation annuelle sur la lutte contre le blanchiment d'argent	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Évolution du contexte politique et législatif	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Lutte contre le blanchiment d'argent : Aperçu des équipes chargées des enquêtes	Comité d'audit et de révision	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	
	Le point sur le secteur des institutions financières	Comité d'évaluation des risques	✓			✓	✓		✓	✓		✓	✓
	Finances publiques américaines	Comité d'évaluation des risques	✓			✓	✓		✓	✓		✓	✓
	Le point sur le portefeuille de produits dérivés	Comité d'évaluation des risques	✓			✓	✓		✓	✓		✓	✓
	Formation sur l'IFRS 9	Comité conjoint d'audit et de révision et d'évaluation des risques	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

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

Trimestre	Sujet	Public cible (conseil/comité)	Babiak	Brochu	Cope	Edwards*	Eichenbaum	Huber**	Farmer	La Flèche	Mitchelmore	Orsino	Prichard*	Wilson III
T2 2017	Cybersécurité - Contexte actuel	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	<i>Lecture</i> : Putting customer experience at the heart of next-generation operating models	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Banques canadiennes – Pratiques de ventes en succursale	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Lutte contre le blanchiment d'argent : Un aperçu des systèmes de paiement de tiers	Comité d'audit et de révision	✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓	
	Culture de gestion des risques – Pratiques de vente	Comité des ressources humaines			✓	✓			✓		✓		✓	
	Distribution de véhicules automobiles	Comité d'évaluation des risques	✓			✓	✓			✓	✓		✓	✓
	Discussion sur le risque lié à la gestion du patrimoine	Comité d'évaluation des risques	✓			✓	✓			✓	✓		✓	✓
	Examen des produits structurés mondiaux	Comité d'évaluation des risques	✓			✓	✓			✓	✓		✓	✓
	Examen du secteur de la réassurance	Comité d'évaluation des risques	✓			✓	✓			✓	✓		✓	✓
	Prêts garantis immobiliers	Comité d'évaluation des risques	✓			✓	✓			✓	✓		✓	✓
T3 2017	<i>Lecture</i> : Banking Sector – In Depth Research	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Lutte contre le blanchiment d'argent : Un aperçu des technologies financières	Comité d'audit et de révision	✓	✓		✓	✓	✓				✓	✓	
	Formation en matière de conformité portant sur les attentes de l'ACFC et la <i>Community Reinvestment Act</i>	Comité d'audit et de révision	✓	✓		✓	✓	✓				✓	✓	
	Le point sur les règlements et les paiements	Comité d'évaluation des risques	✓			✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
	Prêts garantis immobiliers canadiens	Comité d'évaluation des risques	✓			✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓

Trimestre	Sujet	Public cible (conseil/comité)	Babiak	Brochu	Cope	Edwards*	Eichenbaum	Huber**	Farmer	La Flèche	Mitchelmore	Orsino	Prichard*	Wilson III	
T4 2017	<i>Lecture</i> : Next Crash Risk is hiding in plain sight	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	<i>Lecture</i> : Corrections are the necessary wildfires of financial markets	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	<i>Lecture</i> : When two worlds collide	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	<i>Lecture</i> : Ethically enhanced due diligence and human trafficking	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Lutte contre le blanchiment d'argent : Un aperçu du financement des activités terroristes et des risques connexes	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	<i>Lecture</i> : Why can't my bank be more like Amazon?	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	<i>Lecture</i> : Is fintech a threat to Canadian banks?	Conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Lutte contre le blanchiment d'argent : Sanctions et pénalités récentes liées à la lutte contre le blanchiment d'argent et au financement des activités terroristes et apprentissages connexes	Comité d'audit et de révision	✓	✓		✓	✓	✓				✓	✓		
	Prêts garantis immobiliers (Canada)	Comité d'évaluation des risques	✓			✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓
	Cybersécurité	Comité conjoint d'audit et de révision et d'évaluation des risques	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

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

** A été nommé membre du conseil d'administration en date du 4 avril 2017.

En 2013, le comité de gouvernance et de mise en candidature a supervisé la mise en œuvre d'un programme de formation des administrateurs en ligne (application d'apprentissage du Conseil), élaboré conjointement avec L'Académie de la Banque, qui consiste en une formation didactique autonome donnée au moyen d'un support électronique. Lancée en avril 2013, cette application répond aux besoins en matière de formation permanente dans les domaines du secteur financier et des risques étant donné la complexité et l'évolution constante du rôle du Conseil d'administration de la Banque.

En 2017, l'application d'apprentissage du Conseil a été revue pour satisfaire aux attentes des apprenants modernes et procurer au Conseil d'administration une plus grande variété de ressources d'apprentissage portant sur un plus grand nombre de sujets plus fréquemment. Cette application porte sur six sujets principaux : 1) le secteur financier; 2) le client; 3) le risque; 4) la réglementation; 5) le changement et 6) le personnel.

Dans le cadre de la révision de cette plateforme, les administrateurs reçoivent du matériel didactique provenant de l'interne et de l'externe et portant sur chacun des six sujets énumérés ci-dessus. Le contenu est organisé par des experts en la matière provenant de divers secteurs de la Banque. Les experts en la matière et les fournisseurs de contenu jouent également un rôle dans le contexte pour la façon dont le matériel est présenté. L'application d'apprentissage est mise à jour chaque trimestre par l'ajout de nouvelles ressources portant sur d'autres questions liées aux six sujets principaux et les priorités stratégiques de la Banque. En 2017, les administrateurs ont reçu le matériel didactique suivant par l'intermédiaire de l'application d'apprentissage du Conseil :

Matériel interne ou externe	Sujet	Public cible
Interne	<ul style="list-style-type: none"> Technologies financières : risques et possibilités liés à la lutte contre le blanchiment d'argent Résumé du cadre de gouvernance des risques Conformité aux sanctions : L'évolution des sanctions sectorielles et secondaires Principaux paramètres d'évaluation des risques pour 2018 Un aperçu du financement des activités terroristes et des risques connexes 	Tous les membres du Conseil
Externe	<ul style="list-style-type: none"> Les principaux enjeux liés aux services financiers pour 2017 L'intelligence artificielle et le travail numérique dans les services financiers Gérer l'entreprise à travers le regard des clients Le crédit sur le marché 2.0 : Passage à la deuxième étape Les cinq raisons pour lesquelles la gouvernance des données est importante pour les agents de commercialisation axés sur les données Exemples pratiques de la façon dont les chaînes de blocs sont utilisées dans les services bancaires et les services financiers 	Tous les membres du Conseil

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

- Essentials of Risk Management
- Risk Reference Library (Supplement to Essentials of Risk Management)
- AML Training for the Board of Directors
- Volcker Rule Essentials for the Board of Directors

En outre, les administrateurs sont encouragés à participer à des séminaires de formation pertinents qui ont lieu à l'extérieur de nos bureaux, ce que plusieurs ont fait en 2017.

Grille des compétences

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

	Babiak	Brochu	Cope	Edwards	Eichenbaum	Farmer	Harquail	Huber	La Flèche	Mitchellmore	Orsino	Pritchard	Wilson III
Leadership ^{a)}	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience auprès d'autres conseils ^{b)}	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Services financiers ^{c)}	✓			✓	✓	✓		✓					✓
Comptabilité et finances ^{d)}	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Services bancaires d'investissement/fusions et acquisitions ^{e)}	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion des risques ^{f)}	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ressources humaines ^{g)}	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Responsabilité sociétale/développement durable ^{h)}	✓	✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓	
Droit ⁱ⁾				✓					✓			✓	
Planification stratégique ^{j)}	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Commerce de détail ^{k)}	✓	✓	✓	✓				✓	✓		✓		
Technologies de l'information et sécurité ^{l)}	✓		✓			✓		✓	✓	✓			
Politiques publiques ^{m)}	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓		✓	

- a) Expérience en tant que membre de la haute direction/dirigeant d'une société cotée en bourse ou d'une organisation importante.
- b) Expérience en tant qu'administrateur auprès d'une société ouverte, d'une société fermée ou d'un organisme sans but lucratif.
- c) Expérience dans la surveillance, la consultation ou l'exploitation dans le secteur des services financiers acquise à un autre titre qu'administrateur de la Banque.
- d) Connaissances et expérience dans la comptabilité et l'information financière et le financement d'entreprises ainsi que connaissance des contrôles financiers/comptables internes, des principes comptables généralement reconnus du Canada ou des États-Unis et/ou des Normes internationales d'information financière.
- e) Expérience dans les services bancaires d'investissement ou les fusions et acquisitions.
- f) Connaissances et expérience dans les contrôles des risques internes ainsi que l'évaluation et la communication des risques.
- g) Expérience dans les programmes d'avantages sociaux, de retraite et de rémunération (en particulier, les programmes de rémunération de cadres).
- h) Compréhension des pratiques que doit adopter une société responsable et de ce en quoi consistent les pratiques en matière de développement durable, et expérience dans ces domaines.
- i) Expérience en tant qu'avocat, en pratique privée ou en tant que conseiller juridique interne d'une société cotée en bourse ou d'une organisation importante.
- j) Expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une orientation stratégique d'une grande entreprise.
- k) Expérience en tant que membre de la haute direction au sein d'une importante société de produits, de services ou de distribution.
- l) Expérience ou connaissances liées aux besoins en matière de technologies de l'information et de sécurité d'une importante organisation.
- m) Expérience dans le fonctionnement du gouvernement et les politiques publiques.

Rémunération et relevé des présences des administrateurs

Rémunération des administrateurs – exercice 2017

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

Description de la rémunération ^{a)}	Montant
Honoraires annuels (y compris la participation à un comité)	215 000 \$ (140 000 \$ sous forme de DDVA et 75 000 \$ en espèces) ^{b)}
Rémunération pour la participation à chaque comité supplémentaire en sus de la participation à un comité	15 000 \$
Rémunération pour chaque réunion extraordinaire du Conseil en sus de cinq réunions par année	2 000 \$
Rémunération pour chaque assemblée extraordinaire d'un comité en sus de cinq réunions par année	1 500 \$
Honoraires des présidents :	
Conseil	400 000 \$ par année (150 000 \$ sous forme de DDVA et 250 000 \$ en espèces) ^{b)k)}
Comité d'audit et de révision	50 000 \$ par année
Comité de gouvernance et de mise en candidature	25 000 \$ par année
Comité des ressources humaines	50 000 \$ par année
Comité d'évaluation des risques	50 000 \$ par année
Les administrateurs reçoivent une allocation annuelle pour frais de déplacement de 15 000 \$ si leur résidence principale est située i) à au moins deux fuseaux horaires de Toronto ou ii) à l'extérieur des frontières canadiennes.	

- Nous ne versons une rémunération qu'aux administrateurs non-salariés. Nous leur remboursons également les frais qu'ils engagent dans l'exercice de leurs fonctions en tant qu'administrateurs.
- Sous réserve du choix par les administrateurs de recevoir la totalité ou une partie de leurs honoraires en espèces sous forme de DDVA (droits différés à la valeur d'actions) ou d'actions supplémentaires – se reporter ci-après.
- Cette somme comprend les honoraires annuels reçus en tant qu'administrateur et tous les honoraires reçus en tant que membre d'un comité.

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

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

Les administrateurs doivent recevoir au moins 140 000 \$ de leur rémunération annuelle de 215 000 \$ sous forme de DDVA. Le président du Conseil doit recevoir au moins 150 000 \$ de sa rémunération annuelle de 400 000 \$ sous forme de DDVA. Les administrateurs peuvent également choisir de recevoir la totalité ou une partie de la tranche en espèces de leur rémunération annuelle sous forme de DDVA ou d'actions supplémentaires. Ce choix s'applique également aux honoraires versés aux présidents et aux membres des comités, aux allocations de présence aux réunions extraordinaires et aux allocations de déplacement. Pour 2017, tous les administrateurs non-salariés qui ont siégé au cours de l'exercice 2017 ont choisi de recevoir la totalité de leur rémunération sous forme de DDVA, sauf M^{me} Huber, qui a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération non fondée sur des titres de capitaux propres sous forme d'actions.

Actions et DDVA appartenant à des administrateurs non-salariés

5 février 2018 :

- nombre total d'actions : 106 686
- nombre total de DDVA : 403 940
- valeur totale des actions : 10 372 013 \$
- valeur totale des DDVA : 39 271 047 \$
- valeur totale des actions et des DDVA : 49 643 060 \$

(d'après le cours de clôture des actions à la TSX de 97,22 \$ le 5 février 2018).

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

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

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

Rémunération des administrateurs pour l'exercice 2017

Le tableau suivant présente la rémunération versée par la Banque et BMO Financial Corp. aux administrateurs non-salariés qui ont agi à titre d'administrateurs pendant l'exercice 2017.

Administrateur	Rémunération versée aux administrateurs (\$)		Rémunération versée aux présidents (\$)	Honoraires supplémentaires versés aux membres des comités (\$)	Frais de déplacement (\$)	Autres honoraires (\$)	Total (\$)	Tranche des honoraires versés en espèces (%) ^{a)}	Valeur totale des DDVA acquis ou gagnés (\$) ^{a)}
	En espèces (\$)	Rémunération fondée sur des actions (DDVA) (\$)							
Janice M. Babiak	75 000	140 000		15 000	15 000		245 000	100	245 000
Sophie Brochu	75 000	140 000					215 000	100	215 000
George A. Cope	75 000	140 000		15 000			230 000	100	230 000
Christine A. Edwards ^{b)}	75 000	140 000	25 000	30 000	15 000		285 000	100	285 000
Martin S. Eichenbaum	75 000	140 000		15 000	15 000		245 000	100	245 000
Ronald H. Farmer ^{b)}	75 000	140 000	50 000	30 000			295 000	100	295 000
Linda S. Huber ^{c)}	43 048	80 356			8 610		132 014	0 ^{d)}	80 356
Eric R. La Flèche	75 000	140 000					215 000	100	215 000
Lorraine Mitchelmore	75 000	140 000		15 000	15 000		245 000	100	245 000
Phillip S. Orsino ^{b)}	75 000	140 000	50 000	15 000			280 000	100	280 000
J. Robert S. Prichard ^{b)}	-	-	400 000 ^{e)}			174 491 ^{f)}	574 491	100	574 491
Don M. Wilson III ^{b)}	75 000	140 000	50 000	30 000	15 000		310 000	100	310 000
Total								Total des honoraires versés sous forme de DDVA : 3 219 647 \$	
								Total des honoraires versés sous forme d'actions : 51 658 \$	
								Total des honoraires versés en espèces : 0	

- a) Comprend la valeur, à la date d'octroi, de la rémunération versée au cours de l'exercice 2017 sous forme de DDVA, mais non les dividendes versés au cours de l'exercice 2017 sous forme de DDVA supplémentaires à l'égard du nombre total de DDVA détenu et accumulé par chaque administrateur en 2017 et durant la période où il a siégé au Conseil.
- b) M^{me} Edwards est présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature. M. Farmer est président du comité des ressources humaines, M. Orsino, président du comité d'audit et de révision, M. Prichard, président du Conseil et M. Wilson, président du comité d'évaluation des risques.
- c) En date du 4 avril 2017, M^{me} Huber a été élue membre du Conseil d'administration et elle a été nommée membre du comité d'audit et de révision.
- d) M^{me} Huber a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération non fondée sur des titres de capitaux propres (51 658 \$ au total durant l'exercice 2017) sous forme d'actions.
- e) Comprend la rémunération annuelle reçue à titre d'administrateur et toute la rémunération reçue à titre de membre de comités. Le président du Conseil reçoit au moins 150 000 \$ de sa rémunération annuelle de 400 000 \$ sous forme de DDVA.
- f) M. Prichard a touché une rémunération de 135 000 \$ US en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur de BMO Financial Corp. Cette somme a été versée en dollars américains et convertie en dollars canadiens aux fins des présentes, au taux de change applicable aux dates d'octroi suivantes : 1,00 \$ CA = 1,3187 \$ US au 16 janvier 2017; 1,00 \$ CA = 1,3316 \$ US au 17 avril 2017; 1,00 \$ CA = 1,2669 \$ US au 17 juillet 2017 et 1,00 \$ CA = 1,2529 \$ US au 16 octobre 2017. M. Prichard a choisi de recevoir l'intégralité de cette somme sous forme de DDVA.

Rémunération versée par les filiales/entités du même groupe

À l'occasion, les administrateurs non-salariés de la Banque agissent à titre d'administrateurs de filiales et d'entités du même groupe que la Banque. Ils reçoivent une rémunération en contrepartie de leurs services et sont remboursés des frais de déplacement et des autres frais engagés pour assister aux réunions du Conseil et des comités. Durant l'exercice 2017, M. Prichard était le seul administrateur non-salarié de la Banque qui a été rémunéré en contrepartie de ses services en qualité d'administrateur d'une filiale de la Banque ou d'une entité du même groupe qu'elle. M. Prichard a siégé au conseil d'administration de BMO Financial Corp., notre société de portefeuille bancaire américaine. M. Prichard a choisi de recevoir sa rémunération annuelle, soit 135 000 \$ US, sous forme de DDVA aux termes d'un régime offert aux administrateurs de BMO Financial Corp.

Relevé des présences des administrateurs pour l'exercice 2017

Le tableau ci-après présente un relevé sommaire des présences des administrateurs pour l'exercice 2017.

Sommaire des présences des administrateurs	Conseil (10 réunions)		Comité d'audit et de révision (6 réunions)		Comité de gouvernance et de mise en candidature (5 réunions)		Comité des ressources humaines (7 réunions)		Comité d'évaluation des risques (8 réunions)		TOTAL
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	%
BABIAK	10	100	6	100	-	-	-	-	8	100	100
BROCHU	10	100	6	100	-	-	-	-	-	-	100
COPE	10	100	-	-	4	80	7	100	-	-	95
DOWNE ^(a)	10	100	6	100	5	100	7	100	8	100	100
EDWARDS	10	100	-	-	5	100	7	100	8	100	100
EICHENBAUM	10	100	6	100	-	-	-	-	8	100	100
FARMER ^(b)	10	100	3	100	5	100	7	100	4	100	100
HUBER ^(c)	4	100	3	100	-	-	-	-	-	-	100
LA FLÈCHE	8	80	-	-	-	-	-	-	7	88	83
MITCHELMORE	10	100	-	-	-	-	7	100	8	100	100
ORSINO	10	100	6	100	5	100	-	-	-	-	100
PRICHARD ^(d)	10	100	6	100	5	100	7	100	8	100	100
WHITE ^(e)	4	100	3	100	2	100	3	100	4	100	100
WILSON III	10	100	-	-	5	100	7	100	8	100	100
Pourcentage moyen		99 %		100 %		98 %		100 %		99 %	98 %

Notes

- a) En date du 4 avril 2017, M Farmer a cessé de siéger au comité d'audit et de révision.
- b) En date du 4 avril 2017, M. Farmer est devenu membre du comité de révision.
- c) En date du 4 avril 2017, M^{me} Huber a été nommée membre du Conseil d'administration.
- d) En date du 4 avril 2017, M^{me} Huber est devenue membre du comité d'audit et de révision.
- e) En date du 24 mai 2017, M. White a été nommé membre du Conseil d'administration.
- f) M. Prichard a assisté en tant qu'invité à toutes les réunions du comité d'audit et de révision en 2017.
- g) MM. Downe et White ont assisté en tant qu'invités à des réunions des comités en 2017.

Information supplémentaire au sujet des administrateurs

À la connaissance de la Banque, au 5 février 2018 ou au cours des 10 dernières années, aucun candidat à un poste d'administrateur de la Banque :

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

sauf le suivant :

Philip Orsino, administrateur de la Banque, a siégé au conseil d'administration de la Corporation CFM de juillet 2007 jusqu'à sa démission en mars 2008. En avril 2008, CFM a demandé la protection contre ses créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*.

Gouvernance

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

La présente rubrique renferme les rapports du comité d'audit et de révision, du comité de gouvernance et de mise en candidature, du comité des ressources humaines et du comité d'évaluation des risques, qui résument la responsabilité des comités du Conseil tout en faisant ressortir leurs principales réalisations en 2017.

Rapport du comité d'audit et de révision

Membres : Philip Orsino (président), Jan Babiak, Sophie Brochu, Dr Martin S. Eichenbaum et Linda Huber

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

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

Faits saillants en 2017

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

Information financière et contrôles internes

- il a recommandé au Conseil d'approuver les états financiers consolidés préparés en conformité avec les Normes internationales d'information financière ainsi que le rapport de gestion connexe, les communiqués financiers et la notice annuelle;
- il a évalué le caractère approprié de l'information comptable et financière de la Banque ainsi que l'efficacité du cadre de contrôles internes de la Banque, durant l'évaluation continue, par le comité, de l'efficacité des fonctions de surveillance de la Banque;
- il a examiné les rapports courants portant sur le programme d'adoption de l'IFRS 9 de la Banque;
- il a approuvé les politiques en matière d'indépendance des auditeurs, d'information et de gouvernance financière;
- il a examiné et approuvé le budget et les ressources de la fonction Finances pour l'exercice 2017;
- il a examiné la performance du chef des finances pour l'exercice 2017.

Auditeur interne

- il a examiné l'indépendance et la performance de l'auditeur en chef et de la fonction Audit interne et approuvé le budget et le plan d'audit de cette fonction pour l'exercice 2018, y compris la structure organisationnelle, le plan de ressources et les priorités stratégiques;
- il a approuvé le mandat de l'Audit interne.

Auditeurs des actionnaires

- il a examiné l'indépendance et la performance des auditeurs des actionnaires et approuvé le plan d'audit pour l'exercice 2018, y compris les ressources et compétences;
- il a examiné les attentes des autorités de réglementation envers les comités d'audit et les auditeurs externes;

- il a procédé à une évaluation annuelle des auditeurs des actionnaires, tel que recommandé par Comptables professionnels agréés Canada/le Conseil canadien sur la reddition de comptes et le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire au sujet de la qualité de l'audit.

Questions d'ordre juridique et réglementaire et conformité

- il a examiné l'efficacité des principaux contrôles permettant de gérer le risque juridique et réglementaire, notamment les rapports sur les faits nouveaux importants en matière de législation et de réglementation, les litiges importants, la conformité avec les lois bancaires et les questions de réglementation, les opérations entre apparentés importantes et le régime de dénonciation de la Banque;
- il a surveillé les conditions actuelles du marché ainsi que les modifications législatives et réglementaires ayant une incidence sur les activités de la Banque et la correspondance importante échangée avec les autorités de réglementation;
- il a pris connaissance des rapports de la direction au sujet des ratios de fonds propres réglementaires de la Banque;
- il a examiné les rapports périodiques sur les projets de la fonction Technologie et opérations, y compris ceux liés aux risques en matière de sécurité informatique et aux plans d'atténuation en évolution, aux principaux projets de la Banque ainsi qu'aux questions liées à la gestion des risques et à la réglementation;
- il a approuvé la charte du comité, le programme d'orientation des nouveaux membres du comité, le mandat de la fonction Conformité, la structure organisationnelle et le budget pour l'exercice 2018, l'énoncé de l'appétence au risque réglementaire et le programme de conformité à la règle Volcker;
- il a recommandé au Conseil d'approuver les modifications relatives au Code de conduite de BMO et il a approuvé le *Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle* de la Banque;
- il a examiné la performance du conseiller général et du chef de la conformité pour l'exercice 2017.

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

- il a examiné l'efficacité des contrôles, objectifs et résultats clés du programme de lutte contre le blanchiment d'argent, y compris les rapports sur l'évolution du contexte législatif et réglementaire, le résultat des examens des autorités de réglementation ainsi que les audits, la formation, la vérification diligente envers les clients, la conformité aux sanctions, l'évaluation des risques et les obligations d'information;
- il a approuvé la politique sur le programme de lutte contre le blanchiment d'argent, le mandat du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent et l'énoncé de l'appétence aux risques liés à la lutte contre le blanchiment d'argent;
- il a examiné et approuvé le rapport annuel, la stratégie et le budget du programme de lutte contre le blanchiment d'argent pour l'exercice 2018;
- il a examiné la performance du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent pour l'exercice 2017.

Surveillance des filiales

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

Le comité a rencontré périodiquement, en privé et en l'absence de la direction, les auditeurs des actionnaires, l'auditeur en chef, le conseiller général et le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent. Le comité a également tenu deux réunions conjointes avec le comité d'évaluation des risques.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2017. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.

Le président,



Philip S. Orsino

Rapport du comité de gouvernance et de mise en candidature

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

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

Faits saillants en 2017

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

Évaluation des administrateurs et composition du Conseil

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

Engagement à l'égard de la gouvernance

- il a examiné le système de gouvernance de la Banque afin de s'assurer de la conformité aux exigences légales et réglementaires applicables. Vous trouverez une description complète des pratiques en matière de gouvernance de la Banque dans l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance qui figure aux pages 37 et suivantes de la présente circulaire ou à www.bmo.com/gouvernance;
- il a évalué l'indépendance, la participation en actions et la présence aux réunions de chaque administrateur et supervisé le processus d'évaluation de la qualification des administrateurs, conformément aux règlements applicables;
- il a comparé les pratiques de la Banque en matière de gouvernance aux nouvelles pratiques exemplaires, y compris les questions d'engagement de la part des actionnaires et du Conseil;
- il a évalué les propositions soumises par les actionnaires pour l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Banque;
- il a approuvé les documents de la Banque liés à la gouvernance (notamment le mandat du Conseil, les chartes du comité et des autres comités du Conseil, les descriptions de fonctions ainsi que les lignes directrices concernant l'approbation et la surveillance du Conseil et la politique connexe);
- il a examiné et recommandé au Conseil la politique d'accès aux procurations de la Banque.

Formation des administrateurs

- il a coordonné les discussions qui ont été tenues aux fins de formation des administrateurs sur différents enjeux, y compris les technologies, la cybersécurité et l'analyse de données;
- il a continué d'élaborer, conjointement avec l'Académie de la Banque, le programme de formation des administrateurs en ligne, qui consiste en une formation didactique donnée au moyen d'un support électronique et en un programme d'apprentissage autonome, et il a continué de l'utiliser efficacement;
- il a examiné et mis à jour les programmes d'orientation destinés aux nouveaux administrateurs et aux membres de comités du Conseil et surveillé les progrès concernant l'orientation d'un nouveau membre du Conseil;

- il a supervisé un programme de séances d'information approfondies sur les technologies de l'information (y compris les sociétés de technologie financière) et la sécurité de l'information afin de soutenir le Conseil d'administration dans sa responsabilité de surveillance des technologies et de la stratégie;
- il a élaboré pour 2017-2018 un programme portant sur les tendances futures en matière de technologies et de données, l'expérience client, la numérisation, la gestion du risque lié aux TI et l'incidence des investissements dans les TI.

Surveillance des filiales

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

Planification de la relève et rémunération des administrateurs

- après l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 4 avril 2017, il a entrepris un processus de recherche rigoureux afin de trouver des candidats aux postes d'administrateur supplémentaires, qui se poursuit à l'heure actuelle;
- il a effectué l'examen annuel de la rémunération des administrateurs et n'a proposé aucune modification à celle-ci.

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

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2017. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.

La présidente,



Christine A. Edwards

Rapport du comité des ressources humaines

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

Conformément au mandat de ce comité, les membres de ce dernier doivent avoir, ou acquérir dans un délai raisonnable après leur nomination, une solide compréhension des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération de manière à pouvoir pleinement contribuer à l'atteinte des objectifs du comité. Le comité de gouvernance et de mise en candidature a procédé à un examen annuel de la composition du comité en août 2017 et conclu qu'il possédait un niveau de compétences et d'expérience approprié en matière de gestion des risques d'institutions financières et de pratiques de rémunération.

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

Faits saillants en 2017 :

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

Compétences et planification de la relève

- avec le départ à la retraite du chef de la direction, William A. Downe, il a mis à exécution notre plan de relève le plus important en nommant Darryl White en tant que nouveau chef de la direction de la Banque;
- il a examiné et/ou recommandé la nomination et la modification du mandat de membres de la haute direction, y compris la nomination de Cameron Fowler au poste de président, Services bancaires Particuliers et entreprises Amérique du Nord;
- il a établi pour les rôles clés de nouveaux mandats de direction et une structure d'organisation qui reflètent notre stratégie et notre engagement à favoriser la diversité et à mettre sur pied des équipes hautement performantes. En 2017, la représentation des femmes dans les postes de haute direction a augmenté pour atteindre 40 %, ce qui a fait de la Banque une figure de proue à ce chapitre parmi les banques canadiennes. BMO a également remporté le prix Catalyst en 2017 pour ses efforts en vue d'accélérer la diversité et l'inclusion;
- il a effectué l'évaluation annuelle des hauts dirigeants de BMO actuels et futurs, notamment les plans de relève du nouveau chef de la direction et des membres de la haute direction, les engagements en matière de développement du leadership et les progrès et réalisations effectués à l'égard des objectifs en matière de diversité;
- il a organisé plusieurs rencontres entre des membres du Conseil et des dirigeants d'entreprise clés;
- Il a examiné les objectifs pluriannuels en matière de diversité et d'inclusion « Vision 2020 » nouvellement établis qui continueront d'assurer la diversité au sein de notre haute direction et de la relève, de promouvoir une culture d'inclusion et de renforcer davantage la position de BMO en tant que leader sur le marché;
- il a examiné les résultats d'un sondage annuel effectué auprès des employés (BMOPulse) afin d'évaluer leur niveau d'engagement et leurs commentaires ainsi que la position concurrentielle de BMO par rapport à celle des sociétés de premier plan. Cet examen comprenait également la formulation de recommandations à l'égard des principaux domaines d'intérêt;
- il a examiné la feuille de route et les pratiques en matière de recrutement de talents, y compris des stratégies d'entreprise visant à assurer que BMO continue d'attirer les bons candidats au bon rythme pour l'entreprise et de les garder à son service;

Surveillance de la rémunération et gouvernance

- il a confirmé que les programmes de rémunération de BMO demeurent harmonisés avec le cadre d'appétence au risque de la Banque, les principes du Conseil de stabilité financière en matière de saines pratiques de rémunération (*Principles for Sound Compensation Practices*), ainsi que les exigences du BSIF et d'autres territoires dans lesquels BMO exerce des activités;
- il a travaillé avec le comité des ressources humaines de BMO Financial Corp. (U.S.) afin d'harmoniser ses programmes de rémunération avec les lignes directrices de la Réserve fédérale américaine intitulées *Guidance on Sound Incentive Compensation Policies*;
- il a examiné et approuvé la structure de gouvernance et le cadre de rémunération à jour au Royaume-Uni aux fins d'harmonisation avec les exigences supplémentaires des autorités de réglementation associées à l'augmentation de la taille des activités au Royaume-Uni;

- il a examiné des modifications apportées aux régimes de rémunération qui sont considérés comme importants pour les fonctions de contrôle de BMO (se reporter à la page 117) avec un conseiller indépendant et conclu que la structure de ces régimes n'encourage pas une prise de risques excessifs ou inappropriés;
- il a examiné les régimes de rémunération non importants de la Banque;
- il a examiné les processus et pratiques en matière de ventes au détail de BMO;
- il a examiné les pratiques en matière de cessation d'emploi et de départ à la retraite de la Banque;
- il a examiné la performance et l'indépendance du conseiller indépendant du comité;
- il a rencontré les conseillers des actionnaires et les autres représentants des conseillers institutionnels afin de discuter du programme de rémunération de BMO.

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

- il a examiné les rapports sur la rémunération à la performance du chef de la direction et déterminé que la rémunération du chef de la direction est harmonisée avec la performance de la Banque et la performance individuelle;
- il a évalué la performance du chef de la direction par rapport à ses objectifs pour le dernier exercice, examiné l'évaluation avec le Conseil et recommandé sa rémunération aux membres indépendants du Conseil aux fins d'approbation;
- il a examiné les évaluations de performance annuelle soumises par le chef de la direction à l'égard des plus hauts dirigeants de BMO et approuvé leur rémunération et celle des chefs des autres fonctions de surveillance;
- il a examiné les objectifs du nouveau chef de la direction, des plus hauts dirigeants de BMO et des chefs des autres fonctions de surveillance pour l'exercice 2018;
- il a examiné et approuvé la rémunération incitative des employés et cadres les mieux rémunérés.

Autres questions stratégiques

- il a approuvé les cibles de performance relatives aux régimes incitatifs des cadres pour l'exercice 2018 afin d'assurer l'harmonisation continue avec la stratégie d'affaires de BMO, ses objectifs annuels et une saine gouvernance;
- il a effectué un examen exhaustif du régime de rémunération de Gestion mondiale d'actifs afin d'assurer l'harmonisation entre les pratiques en matière de rémunération incitative et la stratégie d'affaires, la pratique sur le marché, les tendances dans le secteur et les exigences des autorités de réglementation.

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

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2017. Son mandat est décrit dans sa charte affichée à www.bmo.com/gouvernance.

Le président,



Ron Farmer

Rapport du comité d'évaluation des risques

Membres : Don Wilson III (président), Jan Babiak, Christine Edwards, Dr Martin Eichenbaum, Ronald H. Farmer, Eric La Flèche, Lorraine Mitchelmore et Robert Prichard

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

Faits saillants en 2017

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

Repérage, analyse et gestion des risques

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

Élaboration et respect des politiques internes en matière de gestion des risques

- il a discuté des politiques internes liées aux risques, y compris les limites relatives aux risques qui y sont énoncées;
- il a approuvé, ratifié ou examiné les risques qui excédaient les limites relatives aux risques prescrites.

Conformité aux exigences réglementaires

- il s'est engagé périodiquement dans des discussions avec les autorités de réglementation sur les risques clés inhérents à la Banque;
- il a examiné avec la direction les communications avec les autorités de réglementation et discuté de plans d'action avec elle;
- il a approuvé le programme global d'assurance;
- il a approuvé le rapport annuel sur l'impartition et examiné le cadre de gouvernance connexe;
- il a évalué la performance du chef de la gestion globale des risques pour l'exercice 2017 et approuvé son mandat pour 2018;
- il a examiné et approuvé au besoin les rapports et présentations qui ont été soumis conformément aux exigences réglementaires;
- il a examiné le cadre de communication de l'information sur le risque et de regroupement des données relatives aux risques de la Banque et les progrès effectués dans le cadre de sa mise en œuvre, ainsi que l'évaluation de la direction.

Le comité a rencontré régulièrement, en privé et en l'absence de la direction, le chef de la gestion globale des risques ainsi que le chef de la direction. Le comité a tenu deux réunions conjointes avec le comité d'audit et de révision.

Le comité estime s'être acquitté de son mandat pour l'exercice clos le 31 octobre 2017. Le mandat du comité est décrit dans sa charte, à www.bmo.com/gouvernance.

Le président,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Don M. Wilson III', written in a cursive style.

Don M. Wilson III

Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

Aperçu

- Nos normes élevées en matière de gouvernance reflètent les pratiques exemplaires émergentes et satisfont aux exigences juridiques et réglementaires applicables ainsi qu'aux règles de la Bourse de Toronto (« TSX »), de la Bourse de New York (« NYSE ») et du NASDAQ ou vont au-delà de celles-ci.
- Nous faisons le suivi des modifications réglementaires et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance et veillons à ce que nos pratiques en matière de gouvernance soient à la fine pointe.
- BMO est l'un des deux récipiendaires du prix Gavel de gouvernance décerné en 2017 par la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance pour les meilleures pratiques en matière de présentation de l'information sur la gouvernance et de rémunération des cadres.

Survol

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

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

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

APERÇU DE LA GOUVERNANCE			
Taille du Conseil	13	Politique sur la durée du mandat des administrateurs	✓
Nombre d'administrateurs indépendants	12	Politique sur les conflits d'intérêts des administrateurs	✓
Tous les membres des comités sont indépendants	✓	Limites applicables à la durée des mandats du président du Conseil et du président d'un comité	✓
Les administrateurs sont élus annuellement	✓	Lignes directrices en matière de propriété d'actions par les administrateurs	✓
Les administrateurs sont élus individuellement (et non en groupe)	✓	Orientation des nouveaux administrateurs	✓
Politique concernant le vote majoritaire pour l'élection des administrateurs	✓	Formation permanente des administrateurs	✓
Vote consultatif annuel sur la démarche en matière de rémunération des cadres	✓	Évaluations régulières du Conseil et de ses comités	✓
Séparation des rôles de président du Conseil et de chef de la direction	✓	Code de conduite ancré dans nos valeurs fondamentales	✓
Politique sur les administrateurs siégeant ensemble à d'autres conseils	✓	Rapport sur les entités juridiques et principales pratiques en matière de gouvernance des filiales	✓
Interdiction pour les administrateurs de couvrir leurs titres de BMO	✓	Interdiction pour les administrateurs non-dirigeants de participer aux régimes d'options d'achat d'actions de BMO	✓

I. Structure du Conseil

Aperçu

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

Rôle de notre Conseil

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

Le Conseil surveille les activités des filiales et le comité de gouvernance et de mise en candidature reçoit et examine le rapport annuel sur la structure de l'entité juridique de la Banque et les pratiques exemplaires courantes pour l'aider dans cette tâche.

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

Composition de notre Conseil

Le Conseil réexamine sa taille tous les ans tandis que le comité de gouvernance et de mise en candidature le fait régulièrement. Au début de 2018, 13 administrateurs siégeaient au Conseil et le Conseil a proposé la candidature d'un administrateur supplémentaire, soit David Harquail. Pour établir la taille du Conseil, on tient notamment compte de la capacité des membres du Conseil d'assurer un haut niveau d'engagement et d'avoir des discussions de haute qualité avec la direction, du calibre des membres du Conseil et de l'étendue de leurs compétences, du sérieux avec lequel le plan de relève des administrateurs a été établi ainsi que de la capacité d'assurer que les comités du Conseil sont composés d'un nombre suffisant de membres et disposent des compétences requises. Le Conseil a adopté une politique en matière de diversité écrite afin de rendre la gouvernance plus efficace. Ce faisant, le Conseil s'assure de pouvoir s'adjoindre des administrateurs hautement qualifiés provenant de divers milieux et qui reflètent l'évolution de la démographie des marchés dans lesquels la Banque exerce ses activités, le bassin de candidats disponibles et les compétences requises ainsi que la clientèle et le personnel en évolution de la Banque. Un Conseil diversifié nous aide à prendre de meilleures décisions. La politique en matière de diversité vise notamment à faire en sorte que les femmes et les hommes représentent respectivement au moins le tiers des administrateurs indépendants et que le comité de gouvernance et de mise en candidature en tienne compte lors du recrutement de nouveaux membres du Conseil. Le Conseil estime qu'un conseil relativement plus restreint est plus efficace tout en reconnaissant la nécessité de demeurer souple afin de répondre à certains besoins ou de saisir certaines occasions au fur et à mesure qu'elles se présentent. La candidature d'une personne supplémentaire a été proposée de sorte que les 13 administrateurs actuels et le candidat supplémentaire, David Harquail, se présenteront à l'élection qui aura lieu à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2018. Le Conseil est d'avis que sa taille proposée de 14 administrateurs sera appropriée et lui permettra d'exercer efficacement ses activités. Le Conseil comprend actuellement cinq femmes administratrices représentant 41,7 % des 12 administrateurs indépendants. Si David Harquail est élu, 38,5 % des administrateurs indépendants du Conseil seront des femmes.

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

Descriptions des fonctions clés

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

II. Indépendance

Aperçu

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

Indépendance des administrateurs

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

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

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

Darryl White a une relation importante avec la Banque étant donné qu'il est chef de la direction de celle-ci. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), le chef de la direction de la Banque doit être membre du Conseil. Tous les autres administrateurs et candidats à l'élection des administrateurs du Conseil qui aura lieu le 5 avril 2018 sont indépendants aucun d'entre eux n'est membre du même groupe que la Banque. En vertu des politiques du Conseil, le nombre d'administrateurs internes est limité à deux.

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

Vous trouverez des renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur aux pages 12 à 19, notamment des renseignements sur les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels ils siègent, la valeur des titres de capitaux propres de la Banque qu'ils détiennent ainsi que leur présence aux réunions du Conseil et de comités au cours de l'exercice 2017.

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature surveille les conseils externes auxquels siègent nos administrateurs afin de déterminer si certaines circonstances pourraient nuire à l'exercice d'un jugement

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

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

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

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

Président du Conseil indépendant

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

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

Le Conseil a un processus de remplacement du président du Conseil. Ce processus est dirigé par le président du Conseil actuel ou, si on envisage de reconduire son mandat, le président du comité de gouvernance et de mise en candidature. Il consiste à cerner les enjeux auxquels la Banque fait face, à effectuer des consultations individuelles avec tous les administrateurs et à établir le processus le plus approprié susceptible de permettre au Conseil de prendre une décision définitive par suite de délibérations et d'un vote si plus d'une personne jouit d'un soutien important. En vertu des politiques actuelles de la Banque, la durée du mandat du président du Conseil est de cinq ans, avec possibilité de renouvellement pour une période maximale de trois ans. Le mandat du président du Conseil a été prolongé d'une période de deux ans prenant fin au moment de son départ prévu pour la retraite à l'assemblée annuelle de 2019 de la Banque.

Autres mécanismes relatifs à l'indépendance

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

III. Orientation et formation permanente

Aperçu

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

Orientation des administrateurs

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

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

Formation permanente des administrateurs

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature, conjointement avec L'Académie de la Banque, a mis sur pied un programme de formation des administrateurs en ligne qui consiste en une formation complète et équilibrée, à savoir une formation didactique donnée au moyen d'un support électronique et un programme d'apprentissage autonome. Le comité de gouvernance et de mise en candidature coordonne également les discussions portant sur différents enjeux. Les activités de formation permanente et de perfectionnement de nos administrateurs qui ont eu lieu en 2017 sont résumées aux pages 20 à 23. Les administrateurs déterminent leurs besoins particuliers en matière de formation permanente dans le cadre de discussions avec la direction, le Conseil et les comités. Les procès-verbaux des réunions du comité sont également remis à tous les administrateurs qui ne siègent pas à celui-ci.

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

IV. Planification stratégique et surveillance des risques

Aperçu

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

Planification stratégique

Le Conseil gouverne et surveille la planification stratégique chez BMO et surveille l'exécution des stratégies. En cette qualité, il examine et approuve nos plans stratégiques, dont les priorités clés, les occasions d'affaires, les risques, la position concurrentielle, les projections financières et d'autres indicateurs de performance pour chacun de nos principaux groupes d'exploitation ainsi que notre fonction Technologie et opérations. Outre les stratégies, le Conseil examine et approuve le plan d'affaires et de capital de la Banque.

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

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

Surveillance des risques

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

Des renseignements supplémentaires au sujet de notre cadre de gestion des risques, y compris les responsabilités en matière de surveillance des risques qui incombent au Conseil et à ses comités, notre appétence au risque, ainsi que nos politiques et restrictions en matière de risque, sont fournis à la rubrique « Gestion globale des risques » qui figure aux pages 78 à 112 de notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2017 (affiché sur notre site Web).

V. Gouvernance des filiales

Aperçu

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

Gestion des risques

BMO avait 195 filiales réparties dans 17 territoires au 31 octobre 2017. Une gouvernance des filiales efficace est importante pour nous. Il s'agit d'un outil de gestion des risques essentiel. Notre cadre de gouvernance des filiales est appliqué mondialement et consiste : i) en un cadre applicable aux entités juridiques, ii) en des évaluations des exigences en matière de gouvernance de chaque filiale et iii) en la communication d'information sur les entités juridiques au comité de gouvernance et de mise en candidature. Le cadre applicable aux entités juridiques crée un ensemble de procédures permettant de constituer, d'exploiter et de dissoudre des entités juridiques. Les conseils des filiales ont des structures qui sont conformes avec les lois qui régissent les filiales et ils sont constitués d'administrateurs dirigeants qui sont des cadres, et d'administrateurs non-dirigeants indépendants qualifiés si la loi l'exige ou que la réglementation le recommande. Les candidats aux postes d'administrateur des filiales sont choisis en fonction de leur indépendance par rapport aux activités et des grilles de compétences approuvées par les conseils des filiales. Aux termes de la directive relative à la gouvernance des filiales, chaque filiale est évaluée en fonction de sa complexité et compte tenu de critères qui comprennent notamment les suivants : la taille des actifs, le fait que la filiale est en exploitation ou non, qu'elle fournit des services directement aux clients et/ou qu'elle est réglementée et qu'elle est placée dans l'une des quatre catégories aux degrés de gouvernance ascendants. La directive crée une pratique exemplaire uniforme en matière de gouvernance, assure la surveillance appropriée de chaque entité juridique et fait la promotion de processus de gouvernance sérieux, efficaces et efficaces et clarifie les rôles et responsabilités des administrateurs, des dirigeants et des unités fonctionnelles. Le secrétaire de la filiale travaille en collaboration avec le conseil de la filiale pour mettre en place les outils de gouvernance appropriés pour la filiale et pour la Banque. Les outils de gouvernance et les procédures du conseil sont harmonisés avec ceux du conseil de la société mère.

Surveillance de la société mère

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

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

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

La surveillance, par le conseil de la société mère, des activités des filiales se fait également par des communications d'entreprise, notamment des séances d'information approfondies sur un secteur d'activité et les activités d'une entité juridique, en lien avec la stratégie d'entreprise globale, ainsi qu'une réunion conjointe annuelle de notre société mère et des conseils américains (le président du Conseil et chef de la direction de BMO siège aux deux conseils). En outre, le président du conseil de la société mère et les présidents des comités des conseils américains communiquent régulièrement entre eux.

VI. Conduite professionnelle éthique

Aperçu

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

Code de conduite et d'éthique

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

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

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

Politiques sur les opérations d'initiés

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

Politique sur les conflits d'intérêts des administrateurs

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

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

Aperçu

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

Devenir un administrateur – Mise en candidature et élection des administrateurs

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

La politique concernant le vote majoritaire à l'égard de l'élection des administrateurs est décrite à la page 5 et est affichée sur notre site Web. Se reporter à la page 24 pour consulter la grille des compétences de chaque candidat au poste d'administrateur à l'élection qui aura lieu à l'assemblée des actionnaires de 2018.

Durée d'occupation des postes au Conseil

Les administrateurs non-salariés cumulent en moyenne neuf années de service au sein du Conseil. Les années de service varient d'un à 19 ans.

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

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

Attentes envers les administrateurs et responsabilités qui leur incombent

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

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance et de mise en candidature examine tous les ans la rémunération versée aux administrateurs et la compare à la rémunération versée aux administrateurs du groupe de référence de la Banque afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle tient compte des responsabilités qui incombent aux administrateurs. Une structure de rémunération fixe a été adoptée au cours de l'exercice 2012 (se reporter à la page 25 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de notre philosophie en matière de rémunération des administrateurs). La rémunération des administrateurs figure aux pages 26 et 27.

Le Conseil a approuvé les modifications proposées à l'égard des lignes directrices en matière de propriété d'actions par les administrateurs en date du 25 octobre 2011 conjointement avec l'adoption de sa structure de rémunération fixe. Chaque administrateur non-salarié doit détenir au moins huit fois la tranche en espèces de sa rémunération annuelle à titre d'administrateur sous forme d'actions ou de droits différés à la valeur d'actions. On s'attend à ce que les membres du Conseil nouvellement nommés satisfassent à cette exigence au fil du temps et à ce qu'ils reçoivent la totalité de leur rémunération sous forme de DVVA ou d'actions jusqu'à ce qu'elle soit satisfaite. Au 12 février 2018, tous les administrateurs non-salariés satisfaisaient aux exigences minimales en matière de propriété d'actions, sauf M^{me} Huber, qui s'est jointe au Conseil le 4 avril 2017. Les actions et les droits différés à la valeur d'actions que les administrateurs détiennent actuellement sont indiqués dans leurs profils respectifs, aux pages 12 à 19.

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

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

Chaque administrateur remplit anonymement chaque année un formulaire d'auto-évaluation distribué par le Conseil, dont les résultats sont compilés confidentiellement par un consultant externe, et il rencontre le président du Conseil dans le cadre d'une entrevue individuelle annuelle. Cette entrevue porte généralement sur le fonctionnement du Conseil, le caractère adéquat de l'information fournie aux administrateurs, la structure du Conseil, la planification des réunions du Conseil ainsi que l'orientation stratégique et les méthodes. Le Conseil utilise une grille des compétences (se reporter à la page 24) afin d'évaluer les compétences des administrateurs et du Conseil dans son ensemble. Cette grille indique les compétences et l'expérience acquises dans des domaines généraux liés aux affaires et à la gestion.

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

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

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

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

Le comité de gouvernance et de mise en candidature surveille les progrès effectués à l'égard des occasions d'amélioration notées dans le cadre du processus d'auto-évaluation, et le Conseil et ses comités améliorent continuellement les divers aspects de leurs pratiques par suite des évaluations. Par exemple :

- i) chaque année, des problèmes sont décelés et les objectifs annuels pour le Conseil sont établis en fonction de ceux-ci,
- ii) ces objectifs sont énoncés au début des documents remis au Conseil et sont discutés lors de chaque réunion du Conseil afin de vérifier si des progrès ont été effectués pour les atteindre et
- iii) l'ordre du jour des réunions du Conseil et des comités du Conseil est établi en fonction des évaluations.

Politique concernant les démissions

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

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

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

VIII. Comités du Conseil

Aperçu

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

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

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

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

Se reporter aux pages 29 et 30 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2017. Des renseignements supplémentaires au sujet de ce comité sont fournis dans la notice annuelle de 2017, à la rubrique « Information sur le comité d'audit et de révision ».

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

Se reporter aux pages 31 et 32 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2017.

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

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

Se reporter aux pages 33 et 34 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2017.

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

Se reporter aux pages 35 et 36 pour obtenir un rapport sur la composition et les activités de ce comité en 2017.

IX. Communications et engagement des actionnaires

Aperçu

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

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

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

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

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

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

Nous recueillons les commentaires des actionnaires institutionnels dans le cadre de rencontres individuelles ou de groupes ainsi que des petits actionnaires par courriel ou par téléphone et dans le cadre d'interactions informelles périodiques sur des questions particulières entre notre groupe Relations avec les investisseurs et les actionnaires. Tous les deux ans, notre président du Conseil organise un lunch avec nos plus importants actionnaires institutionnels en l'absence de la direction de BMO. En janvier 2017, notre président du Conseil a organisé un déjeuner avec les actionnaires institutionnels auquel étaient invités tous les présidents des comités du Conseil et les représentants de 10 entreprises investisseurs ainsi que la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance. Par la suite, notre équipe responsable des relations avec les investisseurs et nos cadres supérieurs ont fait un suivi auprès des participants afin de connaître leurs préoccupations au sujet des activités de la direction.

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

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

X. Planification de la relève des cadres supérieurs

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

Le comité des ressources humaines examine l'équipe de direction de BMO chaque année et a mis en place des plans de relève pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction. Cette année, avec le départ à la retraite du chef de la direction, William A. Downe, nous avons mis à exécution notre plan de relève le plus important et souligné notre 200^e année d'existence en nommant Darryl White au poste de chef de la direction de la Banque en date du 1^{er} novembre 2017.

XI. Diversité des genres parmi les cadres supérieurs

Dans le cadre des principales pratiques de gestion des compétences de la Banque, nous travaillons à assurer la diversité au sein de la relève (qui comprend trois successeurs potentiels pour chaque poste de cadre) ainsi que parmi les candidats aux postes de membre de la haute direction à pourvoir. Afin d'évaluer nos progrès au chapitre de l'avancement des femmes et de la mise en place d'un bassin solide de candidates talentueuses, nous :

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

En 2012, nous nous sommes fixé un objectif d'entreprise ambitieux, soit de faire en sorte que des femmes occupent 40 % des postes de direction (y compris les postes de cadre et de directeur) d'ici 2016 et nous l'avons atteint. Notre vision jusqu'en 2020 est de poursuivre dans cette veine et d'avoir une représentation équitable des hommes et des femmes dans les postes de direction au sein de tous les groupes d'exploitation (soit au moins 40 % d'hommes ou de femmes dans chaque groupe d'exploitation). Nos objectifs en matière de diversité des genres ne sont pas explicitement axés sur nos postes de membre de la haute direction. Toutefois, notre objectif global pour la société nous permet de créer un bassin solide à l'appui de nos stratégies de planification et de relève pour les échelons les plus élevés au sein de la

Banque. Cela nous permet d'assurer la croissance continue des femmes au sein de la haute direction. En date du 31 octobre 2017, trois postes de membre de la haute direction sur 14 (ou 21 %), y compris le poste d'auditeur en chef, étaient occupés par des femmes.

XII. Respect des normes boursières

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

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

XIII. Information supplémentaire concernant la gouvernance

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

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

Notre information financière figure dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 octobre 2017, dont on peut obtenir un exemplaire auprès du Secrétariat général de la Banque, à l'adresse indiquée ci-dessus. Cette information et d'autres renseignements au sujet de la Banque sont affichés sur notre site Web, sur SEDAR (Système électronique de données, d'analyse et de recherche), à www.sedar.com, et sur le site Web de la SEC, à www.sec.gov/info/edgar.shtml.

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

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

XIV. Communications avec notre Conseil

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

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

Les actionnaires de BMO qui souhaitent proposer la candidature d'un administrateur peuvent le faire directement auprès du Conseil en écrivant au président du Conseil. Les actionnaires peuvent également soumettre des candidatures conformément au mécanisme relatif aux propositions d'actionnaires prévues par la *Loi sur les banques* ou conformément à la politique d'accès aux procurations de la Banque.

Mandat du Conseil

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

1. Culture d’intégrité

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

2. Gouvernance

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

3. Processus de planification stratégique

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

4. Gestion des risques, contrôles internes et structure organisationnelle

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

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

5. Communication et divulgation publique

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

6. Évaluation et planification de la relève

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

7. Définitions

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

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

À la connaissance de la Banque, au 31 janvier 2018 et sauf les « prêts de caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières) et comme il est indiqué ci-après, les administrateurs, candidats aux postes d'administrateur, membres de la haute direction et employés actuels et anciens de la Banque ou de ses filiales ainsi que les personnes avec lesquelles ils ont respectivement des liens ne devaient aucune somme à la Banque ou à ses filiales et ne devaient à aucune autre entité une somme faisant l'objet d'une garantie, d'une convention de soutien, d'une lettre de crédit ou d'une autre convention ou d'un autre engagement similaire fourni par la Banque ou ses filiales.

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

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

Nom et poste principal	Participation de la Banque ou de la filiale	Encours le plus élevé durant l'exercice clos le 31 octobre 2017 (\$)	Encours au 31 janvier 2018 (\$)	Nombre de titres souscrits (achetés) grâce à l'aide financière durant l'exercice clos le 31 octobre 2017	Montant annulé (remise de dette) durant l'exercice clos le 31 octobre 2017 (\$)
Surjit Rajpal	BMO Harris Bank, N.A. (prêteur)	1 054 774,72 \$ US	987 731,00 \$ US ^{a)}	—	0
Joanna Rotenberg	Banque de Montréal (prêteur)	2 350 917,97 \$	1 637 225,47 \$ ^{b)}	—	0
Connie Stefankiewicz	Banque de Montréal (prêteur)	1 529 460,44 \$	1 483 923,41 \$ ^{c)}	—	0

- a) Prêt hypothécaire garanti par la résidence, d'une durée de 15 ans à compter de juillet 2015 et assujéti à un taux d'intérêt fixe de 3,375 %.
- b) Prêt hypothécaire garanti par la résidence, d'une durée de deux ans à compter d'octobre 2017 et assujéti à un taux d'intérêt fixe de 2,39 %.
- c) Prêt hypothécaire garanti par la résidence, d'une durée de cinq ans à compter de juin 2014 et assujéti à un taux d'intérêt fixe de 2,97 %.

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente, au 31 janvier 2018, l'encours total des prêts que la Banque ou ses filiales ont consentis aux administrateurs, membres de la haute direction et employés, anciens et actuels, de la Banque et de ses filiales. Cette somme ne tient pas compte des « prêts de caractère courant » (terme défini dans la législation en valeurs mobilières).

Finalité	Consentis par nous ou nos filiales (\$)
Autre	25 660 765 \$

Assurance des administrateurs et des dirigeants

La Banque a souscrit, à ses frais, une assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance couvre les administrateurs et dirigeants dans des circonstances où la Banque n'indemnise pas ou n'est pas autorisée à indemniser ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes et omissions. Cette police prévoit une limite de 300 000 000 \$ par année d'assurance, n'est assujéti à aucune franchise et la prime annuelle est d'environ 1,4 million de dollars.

Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

Le 27 avril 2017, nous avons annoncé une nouvelle offre publique de rachat dans le cours normal des activités (une « offre publique de rachat »), commençant le 1^{er} mai 2017 et se terminant le 30 avril 2018, aux termes de laquelle nous pouvons racheter aux fins d'annulation jusqu'à 15 millions d'actions, soit environ 2,3 % du « flottant public » (terme défini par la TSX) de nos actions à la date précisée dans l'avis déposé auprès de la TSX au sujet de l'offre publique de rachat. Le 23 juin 2017, nous avons modifié notre offre publique de rachat afin, notamment, de permettre le rachat d'actions aux termes d'ordonnances de dispense relatives à des offres publiques de rachat délivrées par les autorités de réglementation des valeurs mobilières, notamment aux termes de programmes de rachat d'actions particuliers (les « programmes de rachat privés »). En date du 22 février 2018, nous avons modifié de nouveau notre offre publique de rachat afin d'accroître le nombre maximum d'actions pouvant être rachetées pour le porter à 22 millions d'actions, soit environ 3 % du flottant public de nos actions à la date précisée dans l'avis déposé auprès de la TSX afin de modifier l'offre publique de rachat.

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

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

Propositions d'actionnaire

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3 a soumis les propositions suivantes. Ces propositions et l'argumentaire soumis par le MÉDAC (en italique) sont reproduits intégralement ci-dessous.

Proposition n° 1

Non soumise au vote des actionnaires

Démocratisation de l'accès aux postes de deux administrateurs

Il est proposé que le conseil d'administration adopte un règlement ouvrant la voie, pour deux postes d'administrateurs, à une mise en candidature issue du public, lesquels devront être élus par les actionnaires, chacun pour un mandat d'un an ou jusqu'à ce qu'un successeur soit élu ou nommé.

Un tel processus de mise en candidature vise à élargir les sources de mise en candidature de nouveaux administrateurs tout en identifiant de nouveaux talents qui n'auraient pu être considérés en utilisant les sources traditionnelles : références de la direction ou d'un administrateur, sélection par un cabinet de recherche de cadres ou d'administrateurs, références par un actionnaire influent détenant plus de 5 % des actions de la Banque.

Pour se porter candidats, les personnes devraient répondre aux exigences suivantes :

- Être engagé dans le milieu socio-économique;
- Être appuyé par au moins trois groupes représentant des parties prenantes de la Banque;
- Être administrateur d'un organisme à but lucratif ou non lucratif;
- Répondre aux exigences de compétences et d'expériences recherchées par la Banque pour ses administrateurs;
- Être préférablement certifié par un institut ou un collège dédié à la formation d'administrateurs de sociétés. Notons que depuis maintenant plus de dix ans, plusieurs milliers de personnes ont suivi une formation spécifique pour siéger à des conseils d'administration, et ce partout au Canada.

Les candidats intéressés pourraient exprimer leur intérêt à la suite d'un processus d'appel public à candidatures par voie de presse et d'affichage électronique sur le site de la Banque. La conformité des candidatures face aux exigences énoncées devrait être appréciée par le comité de mise en candidatures de la Banque. Les candidatures retenues seraient incluses dans la circulaire de la direction en précisant qu'elles proviennent de l'appel public à candidatures. Les deux personnes ayant obtenu le plus grand nombre de votes lors du scrutin seraient élues. Ces dernières seraient éligibles à une réélection chaque année jusqu'à concurrence d'un terme cumulatif maximum de douze ans.

Soulignons que nous sommes bien au fait que des candidats autres que ceux repérés par la direction ou des membres du conseil d'administration peuvent soumettre leurs candidatures. En posant l'hypothèse que certains puissent transmettre leurs candidatures, il nous a été difficile d'identifier quelques profils d'administrateurs qui sortent des sentiers traditionnels de mise en nomination et qui apporteraient une valeur ajoutée différente. Nous nous permettons ici de suggérer que le rapport annuel des activités du comité de mise en nomination de la Banque pourrait être enrichi des efforts faits pour diversifier leurs sources de candidatures en vue d'identifier les meilleurs talents pour siéger au conseil d'administration.

Cette proposition vise donc à développer une nouvelle source de nomination et à assurer à des candidats proposant des perspectives à la prise de décision différentes qu'ils pourront se joindre au conseil en leur réservant deux sièges, pourvu que les critères de sélection soient satisfaits.

Un tel processus est utilisé actuellement par le Fonds de solidarité FTQ et permet d'atteindre les objectifs poursuivis par cette proposition.

LA POSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR CETTE PROPOSITION EST ÉNONCÉE CI-APRÈS.

Les actionnaires de BMO qui souhaitent présenter la candidature d'administrateurs peuvent le faire directement auprès du Conseil par l'intermédiaire du président du Conseil, dont les coordonnées sont fournies à la rubrique XIV, « Communications avec notre Conseil ». Les actionnaires peuvent également soumettre des candidatures conformément au mécanisme de soumission de propositions d'actionnaires prévu par la *Loi sur les banques*. En outre, pour maintenir notre bilan solide en matière de gouvernance et afin de démontrer une fois de plus notre volonté d'être à l'écoute de la communauté des actionnaires en général et de satisfaire à ses besoins, en 2017, nous avons adopté une politique d'accès aux procurations aux termes de laquelle les actionnaires de BMO admissibles peuvent présenter une ou plusieurs candidatures d'administrateurs qui seront incluses dans notre circulaire de sollicitation de procurations en vue de l'élection à notre assemblée annuelle des actionnaires.

Notre comité de gouvernance et de mise en candidature est chargé de surveiller le processus de sélection des administrateurs de la Banque afin de trouver des personnes qui sont qualifiées pour devenir candidats aux postes d'administrateur et satisfont aux critères établis par le Conseil (y compris notre politique en matière de diversité du Conseil), et de recommander ces candidats à l'élection des administrateurs. Il le fait en sachant que le BSIF i) reconnaît dans sa Ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise le « caractère distinctif des institutions financières » au Canada et ii) a établi un certain nombre de facteurs qui distinguent les institutions financières des autres entreprises commerciales et créent des défis particuliers sur le plan de gouvernance. C'est pourquoi il est important qu'une surveillance éclairée et indépendante soit assurée par un Conseil constitué d'administrateurs hautement qualifiés et possédant une expérience diversifiée ainsi que les compétences dont le Conseil a besoin pour surveiller les activités de la Banque. Le système actuellement en place permet d'atteindre cet objectif.

Comme il existe à l'heure actuelle plusieurs processus pour la présentation de candidats qualifiés aux postes d'administrateur, il n'est pas nécessaire de mettre en place un processus supplémentaire pour permettre à la Banque de trouver des candidats aux postes d'administrateur qui possèdent le talent et les perspectives multiples dont la Banque a besoin ou qui apportent une « valeur ajoutée différente », comme il est indiqué dans la proposition.

Comme convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

Proposition n° 2

Non soumise au vote des actionnaires

Engagement vers la décarbonisation

Il est proposé que la Banque publie annuellement un bref rapport permettant à ses actionnaires d'évaluer son exposition au risque climatique ainsi que sa contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Les recommandations du TCFD devraient guider cette divulgation.

Lors d'une conférence d'un des principaux responsables de la Banque du Canada à Montréal, le sous-gouverneur Timothy Lane affirmait que les changements climatiques bouleverseront l'économie canadienne. Selon ce dernier, « l'adaptation à une économie à faibles émissions de carbone supposera sans doute davantage de changements structurels profonds pour le Canada que pour beaucoup d'autres pays. Le Canada est un grand producteur de combustibles fossiles et son secteur manufacturier — comme les industries de l'automobile et de l'aéronautique — y est lié de près. »

Nous croyons que la Banque, comme les autres banques canadiennes, ont un rôle important à jouer dans cet effort de décarbonisation.

S'inspirant du groupe de travail TCFD portant sur les divulgations en matière de changement climatique (« Task Force on Climate-related Financial Disclosures »), nous proposons que la Banque divulgue annuellement :

- *ses engagements à court, moyen et long terme en cette matière assortis des résultats atteints;*
- *sa réflexion sur les différents scénarios considérés pour évaluer les impacts des changements climatiques sur ses opérations et les mesures prises pour les mitiger.*

Les enjeux climatiques et environnementaux sont de plus en plus au cœur de la nouvelle gouvernance de nos organisations. Cette divulgation devrait de plus traiter des moyens mis en place par le conseil d'administration pour intégrer les facteurs environnementaux et sociaux dans sa gouvernance.

LA POSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR CETTE PROPOSITION EST ÉNONCÉE CI-APRÈS.

Comme il est indiqué dans la déclaration de BMO sur les changements climatiques (affichée sur notre site Web), nous savons que nous pouvons jouer un rôle important dans les efforts visant à soutenir une économie à faibles émissions de carbone. Dans le but d'atteindre cet objectif, la Banque a récemment signé une lettre dans laquelle elle exprime publiquement son appui au groupe de travail Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) et à ses recommandations. Les détails à ce sujet sont affichés sur le site Web du TCFD, à <https://www.fsb-tcfid.org/tcfid-supporters-january-2018/>.

Rappelons que le TCFD a publié ses recommandations en juin 2017. Depuis, nous, ainsi que d'autres institutions financières, avons examiné de près les recommandations du TCFD afin de comprendre quelles mesures devraient être prises pour leur mise en œuvre. À cet égard, BMO participe actuellement aux travaux du United National Environmental Program – Financial Initiative (UNEP-FI), qui a mis sur pied un groupe de travail en vue de piloter les recommandations du TCFD. Nous sommes un membre de longue date de l'UNEP-FI, partenariat mondial formé de l'UNEP et du secteur financier qui étudie les questions liées au développement durable du point de vue de la finance. Une fois le projet pilote du TCFD terminé, tous les membres de l'UNEP-FI, y compris la Banque, auront accès à la méthodologie proposée par le TCFD pour la mise en œuvre des recommandations.

Une fois que le projet pilote susmentionné sera terminé et que nous aurons une compréhension commune des recommandations du TCFD, nous tiendrons compte des conclusions du projet pilote et déterminerons alors la meilleure façon de les mettre en œuvre.

En outre, les efforts susmentionnés s'ajoutent à l'information liée aux changements climatiques déjà substantielle publiée par BMO. Depuis 2005, nous sommes signataires du CDP (auparavant The Carbon Disclosure Project), projet en cours qui vise à améliorer le niveau et la qualité de l'information sur les émissions de carbone publiée par les sociétés ouvertes. Nous produisons chaque année un rapport conformément au CDP, qui est reconnu comme un cadre de premier plan pour la publication d'information liée aux changements climatiques. L'information que le TCFD recommande de publier est en majeure partie déjà reflétée dans le questionnaire actuel du CDP.

Par ailleurs, BMO Gestion mondiale d'actifs fait également rapport sur l'information liée aux changements climatiques par l'intermédiaire de rapports annuels présentés conformément aux Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies.

À la lumière de ce qui précède, le Conseil estime que BMO respecte son engagement de soutenir une économie à faibles émissions de carbone et que l'information liée aux changements climatiques qu'elle publie est complète et satisfaisante, et évolue de manière à respecter les lignes directrices émergentes comme celles du TCFD.

Comme convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

Non soumise au vote des actionnaires

Certification de saines pratiques commerciales en matière de vente de produits et services financiers

Il est proposé que le conseil d'administration requiert de ses hauts dirigeants une déclaration écrite sur le respect de principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans ses relations avec la clientèle, laquelle déclaration serait assortie de mesures disciplinaires dans le cas d'une fausse déclaration.

Au cours de l'année 2017, près de 1000 courriels des employés de la banque Royale, de la banque de Montréal, de la banque canadienne impériale de commerce, de la banque Toronto-Dominion et de la banque de Nouvelle-Écosse de partout au Canada ont fait part à Radio-Canada des pressions qu'ils subissent pour atteindre des cibles de vente et de la supervision excessive dont ils font l'objet. Ceci conduisait l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) à lancer un processus d'examen des pratiques commerciales des institutions financières. Le Comité permanent des finances de la Chambre des communes a également tenu des audiences sur le sujet en juin dernier.

Outre d'entacher la réputation de nos banques, ces révélations ont un effet sur la valeur de nos actions comme ce fut le cas pour la Banque TD dont l'action a perdu plus de 5,5 % au moment de la divulgation de cette situation.

Les actionnaires des banques et leurs parties prenantes s'attendent qu'elles respectent des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans leurs relations avec la clientèle et qu'elles prennent toutes les mesures nécessaires pour la maîtrise des risques de non-conformité à de tels principes.

S'inspirant de la certification que doivent signer les hauts dirigeants quant à la fiabilité des informations financières, cette déclaration aurait pour objectif de rassurer les actionnaires et les clients de la Banque que la haute direction a mis en place des politiques de vente de produits et de services respectant des principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté, que des contrôles permettent de donner une assurance raisonnable de leur respect et que des mesures disciplinaires sont prévues afin de faire face à des comportements inacceptables en regard des principes énoncés.

Des déclarations fausses et trompeuses par les dirigeants signataires de la Déclaration devraient faire également l'objet de sanctions.

LA POSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR CETTE PROPOSITION EST ÉNONCÉE CI-APRÈS.

BMO s'attend à ce que ses employés « se comportent correctement ». Cette attente est reflétée dans notre Code de conduite et nos valeurs (intégrité, empathie, diversité et responsabilité), qui constituent le fondement de notre modèle de comportement « Être BMO ». Elle est renforcée par une formation portant sur la déontologie, le droit et la conformité et des communications répétées sur le leadership.

Notre Code de conduite repose sur les principes de loyauté, d'intégrité et d'honnêteté dans nos relations avec les clients, comme il est indiqué dans la proposition d'actionnaire. Le non-respect du Code peut entraîner des conséquences graves, voire le congédiement et d'autres procédures juridiques. Chaque année, tous les dirigeants, employés et administrateurs doivent confirmer qu'ils ont lu et compris le Code, et qu'ils s'y conforment et continueront de s'y conformer.

Le Conseil estime satisfaisant à l'essence de la proposition d'actionnaire grâce à ses processus actuels.

De plus, nos employés nous classent parmi les meilleures sociétés mondiales pour notre engagement général et nos normes élevées en matière d'éthique, et nous mettons à leur disposition des processus qui leur permettent d'exprimer leurs préoccupations. BMO Groupe financier a récemment été reconnue par l'Ethisphere Institute comme l'une des sociétés les plus éthiques du monde en 2018. BMO est l'une des deux sociétés du Canada et l'une des quatre banques à l'échelle mondiale à avoir fait partie de cette liste, ce qui fait foi de l'engagement de la Banque à appliquer des pratiques en matière d'éthique commerciale et de leadership fondées sur des valeurs.

Notre système de vente équilibré et contrôlé nous aide à concrétiser en faveur de nos clients notre vision « d’être la banque modèle en matière d’expérience client exceptionnelle » :

- Notre processus de gestion de la performance établit un équilibre entre ce que nos employés accomplissent et la façon dont ils appliquent nos valeurs;
- Les revenus tirés des ventes constatés aux fins d’évaluation de la performance ne sont attribués aux employés que lorsqu’un client utilise un produit (et ils peuvent être contrepassés);
- Les clients peuvent soulever des préoccupations et les soumettre à un niveau hiérarchique supérieur à l’aide de processus établis multiples;
- Des audits et des examens réguliers de nos politiques et procédures assurent le maintien de l’intégrité de notre système.

Par ailleurs, nous améliorons continuellement notre système de vente. Par suite d’un examen des pratiques de vente de toutes les grandes banques canadiennes en 2017 entrepris par l’ACFC, le Bureau du surintendant des institutions financières et le Comité permanent des finances de la Chambre des communes, respectivement, dont il a été question dans les principaux médias, nous avons procédé à un examen à l’interne de notre système de vente afin de l’évaluer et de trouver d’autres façons de l’améliorer. En plus de disposer de contrôles l’égard des pratiques de vente, nous avons mis sur pied le comité de surveillance par la direction des pratiques de vente au Canada et le groupe de travail sur les pratiques de vente au Canada. Nous avons également introduit des mesures visant à améliorer la surveillance des employés, la consolidation des rapports et le suivi des principaux indicateurs de risques.

Nous avons hâte de recevoir les rapports sur les pratiques de vente de nos autorités de réglementation en 2018 et de nous servir de leurs commentaires pour améliorer davantage notre solide système de ventes.

Comme convenu avec le MÉDAC, cette proposition n’est pas soumise au vote des actionnaires.

Proposition n° 4

Non soumise au vote des actionnaires

Divulgence du ratio d’équité

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

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

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

LA POSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR CETTE PROPOSITION EST ÉNONCÉE CI-APRÈS.

Le comité des ressources humaines (CRH) prend ses décisions annuelles à l'égard de la rémunération des cadres en conformité avec les principes essentiels sous-jacents au programme de rémunération des cadres de BMO :

- La rémunération aide à **attirer et à garder** à notre service des gens talentueux et à les encourager à exceller pour atteindre les objectifs;
- La structure et la mise en œuvre de la rémunération des cadres doivent être **harmonisées** avec la stratégie de BMO ainsi que la **performance** de la Banque et des groupes d'exploitation;
- Une tranche importante de la rémunération variable de chaque cadre est fondée sur des titres de capitaux propres; **encourager une vision à long terme afin d'accroître la valeur pour les actionnaires**;
- La structure de la rémunération n'encourage pas une prise de risques excessifs et récompense l'utilisation appropriée du capital; elle **favorise la prudence dans la prise de risques**.

Le CRH examine un certain nombre de facteurs financiers et non financiers dans le cadre de son processus de gouvernance annuel, notamment le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération des autres employés de la Banque et au revenu familial médian canadien. Lorsque le CRH choisit d'ajuster les incitatifs calculés pour un cadre, ou le montant global des incitatifs pour tous les cadres, il divulgue le ou les facteurs qu'il a pris en considération au moment de prendre cette décision.

De plus, le rapport de Meridian décrit ces facteurs comme des outils pouvant aider à appliquer l'égalisation horizontale. Dans son rapport, Meridian déclare qu'il est important que les comités évitent d'appliquer un trop grand nombre de données normatives et usent plutôt de leur jugement afin de prendre des mesures de rémunération appropriées dans les circonstances.

Conformément aux pratiques actuelles en matière de publication de l'information du CRH et à la recommandation précitée, qui provient du rapport de Meridian, nous estimons tenir compte des facteurs appropriés et les divulguer. Par conséquent, le Conseil est d'avis que sa démarche en matière de rémunération des cadres est équilibrée et conforme à ses principes essentiels et que l'information qu'il publie actuellement est appropriée.

Par ailleurs, il n'a pas été facile de mettre en œuvre la règle de publication du ratio de rémunération des chefs de la direction aux États-Unis, et ce, pour les deux raisons suivantes : la difficulté de calculer le ratio de rémunération et l'impossibilité de comparer deux sociétés, et encore moins des sociétés de secteurs différents. Par conséquent, la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis a publié de nouvelles indications concernant le calcul du ratio de rémunération, qui consistent collectivement en un bulletin d'interprétation de la SEC, en des indications du personnel concernant les méthodes de calcul de l'information relative au ratio de rémunération et en de nouvelles interprétations du personnel sur la conformité et la publication de l'information (C&DI pour *Compliance and Disclosure Interpretations*) qui mettent à jour les C&DI publiées auparavant. La SEC a également indiqué qu'elle ne croit pas qu'il soit nécessairement possible d'atteindre la conformité exacte ou de comparer les ratios de rémunération de sociétés différentes étant donné la variété de facteurs pouvant faire en sorte que le ratio diffère.

Le Conseil estime qu'en raison de l'absence de comparabilité entre les sociétés, le fait de publier le ratio ne sera pas avantageux ou utile pour les investisseurs et que cette donnée pourrait être mal utilisée à d'autres fins, ce qui pourrait entraîner des conséquences négatives imprévues.

Finalement, grâce à l'information que nous publions actuellement, les actionnaires peuvent calculer le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération moyenne de nos employés équivalents temps plein. Cette information devrait suffire à ceux qui croient en l'utilité de ce ratio. Chaque année, nous publions dans notre rapport annuel le nombre d'employés équivalents temps plein à la fin de notre exercice terminé le plus récent.

Comme convenu avec le MÉDAC, cette proposition n'est pas soumise au vote des actionnaires.

Message du président du comité des ressources humaines

Chez BMO, planifier la relève de la direction est une responsabilité importante qui incombe au comité des ressources humaines, et 2017 constitue le point culminant de plusieurs années de planification de la nouvelle génération de dirigeants.

À la fin de 2017, qui marque la 200^e année d'existence de BMO, nous avons assisté au transfert des pouvoirs du chef de la direction, Bill Downe, à Darryl White.

Bill Downe a commencé à exercer les fonctions de chef de la direction en mars 2007 et durant les 10 années où il a occupé ce poste, les revenus, le bénéfice et l'actif total de la Banque ont tous plus que doublé, et M. Downe a réussi l'expansion de nos activités aux États-Unis et nous a dirigés durant la crise financière mondiale. Il a orchestré notre transition vers les services bancaires numériques, a considérablement augmenté l'engagement des employés et porté la représentation des femmes dans les postes de haute direction à 40 %, faisant ainsi de BMO une figure de proue parmi les banques canadiennes. En 2017, BMO a également remporté le Prix des meilleures pratiques ESG de 2017 de Thomson Reuters/S-Network, se hissant au premier rang pour ses pratiques environnementales, sociales et de gouvernance parmi tous les groupes du secteur en Amérique du Nord et les sociétés de services financiers à l'échelle mondiale.

Au nom du comité, j'aimerais remercier Bill pour son excellent travail. Les résultats^{a)} de cette année sont un reflet de son leadership. Le bénéfice comptable a enregistré une hausse de 16 % et le bénéfice ajusté, une hausse de 10 %. Les revenus nets comptables (déduction faite des SCVPI) et les revenus nets ajustés ont augmenté respectivement de 6 %; le levier d'exploitation net comptable était de 3,7 % et le levier d'exploitation net ajusté, de 1,9 %. Nous avons versé des dividendes de 3,52 \$, ce qui représente une augmentation de 5 % par rapport à ceux de l'exercice précédent, et nous avons terminé l'exercice avec la capacité financière nécessaire pour assurer notre croissance. Par ailleurs, nous avons investi des sommes importantes dans les capacités numériques, fournissant ainsi aux clients de BMO des produits et services novateurs et plaçant la Banque dans une bonne position pour l'avenir. Bill laisse chacune de nos entreprises en bonne posture pour réussir maintenant et à long terme.

Le comité a eu le plaisir de recommander Darryl White en remplacement de Bill pour diriger BMO vers son troisième siècle. En tant que chef de l'exploitation, Darryl continue d'assurer la direction stratégique des Services bancaires Particuliers et entreprises et de la Gestion de patrimoine de la Banque en Amérique du Nord et à l'échelle mondiale. Il était également responsable de la stratégie de marketing de BMO, de l'harmonisation des capacités de la plateforme technologique avec les objectifs stratégiques de chaque entreprise et d'assurer une discipline d'exploitation constante dans chaque partie de la Banque en mettant l'accent sur l'amélioration de la capacité de BMO de saisir les occasions sur le marché. Avant de devenir chef de l'exploitation, Darryl a gravi progressivement les échelons et occupé une série de postes de haute direction clés, et en 2014, il a été nommé chef, BMO Marchés des capitaux. Il est un ardent défenseur d'un milieu de travail inclusif et membre du conseil consultatif de Catalyst Canada.

La Banque doit relever les défis posés par la mondialisation, l'évolution rapide des technologies et l'intensification de la concurrence, et nous croyons que Darryl possède les compétences et la vision nécessaires pour diriger et inspirer notre main-d'œuvre diversifiée au cours des années à venir. Nous voyons en Darryl notre nouveau partenaire dans la croissance de BMO.

Il incombe également au comité de s'assurer que la rémunération des cadres est établie en fonction des objectifs de la Banque qui ont été atteints. BMO a un processus de planification annuel rigoureux qui comprend l'établissement d'objectifs annuels liés à nos cibles financières à moyen terme et à des facteurs économiques et propres à la Banque. Les objectifs annuels sont ambitieux, nous avons pour philosophie de placer la barre haute, et le montant global des incitatifs est calculé en fonction d'une fourchette de résultats en matière de performance qui sont supérieurs et inférieurs à ces objectifs annuels. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet des résultats de cette année à la page 90.

BMO a affiché une bonne performance en 2017 eu égard à ses objectifs annuels en matière d'exploitation et de rendement total des capitaux propres sur trois ans, et la rémunération variable versée à M. Downe en 2017 reflète le fait que ses incitatifs à court, à moyen et à long terme ont tous été calculés en fonction de l'atteinte de la cible. Le salaire de M. Downe est versé en dollars américains, de sorte que le comité a ajusté à la baisse son incitatif à court terme pour compenser l'incidence de la vigueur du dollar américain sur sa rémunération totale pour 2017. Aucun autre ajustement n'a été effectué, et sa rémunération directe totale pour 2017 a atteint 10,5 millions de dollars canadiens, ce qui correspond à la cible. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la rémunération de M. Downe aux pages 93 et suivantes. Le comité a également établi une rémunération globale appropriée pour M. White qui exerce les fonctions de chef de la direction depuis le 1^{er} novembre 2017. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la rémunération de M. White pour 2017 et de sa cible pour 2018 aux pages 98 et suivantes.

Je suis heureux de vous informer qu'environ 93 % des actionnaires ont voté *pour* notre démarche en matière de rémunération des cadres lors du vote consultatif sur la rémunération de l'an dernier. Comme toujours, le comité invite les actionnaires à lui faire part de leurs commentaires, et cette année, nous avons eu le plaisir de rencontrer bon nombre de nos investisseurs ainsi que des groupes sectoriels et d'autres parties prenantes et de nous entretenir avec eux. Nous vous remercions de la confiance continue que vous nous accordez.

Je vous prie d'agréer mes sincères salutations.



Ron Farmer

a) Les mesures de la Banque sont telles que publiées dans le rapport annuel de 2017. Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR, comme il est indiqué plus en détail à la page 63 de la présente circulaire et à la page 29 du rapport annuel de 2017 de la Banque.

Analyse de la rémunération

APERÇU DE 2017

BMO a affiché une bonne performance en 2017 avec une hausse de son bénéfice net comptable et de son bénéfice net ajusté de 16 % et de 10 %, respectivement.

Résultats de 2017^{a)}

Bénéfice net comptable : **5,3 G\$**

(en hausse de 16 %)

Bénéfice net ajusté : **5,5 G\$**

(en hausse de 10 %)

Bénéfice par action comptable : **7,92 \$**

(en hausse de 14 %)

Bénéfice par action ajusté : **8,16 \$**

(en hausse de 9 %)

Revenus comptables et ajustés, déduction faite des SCVPI^{b)} : **20,7 G\$ (en hausse de 6 %)**

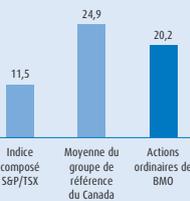
Rendement des capitaux propres comptable^{c)} : **13,3 % (en hausse de 120 points de base)**

Rendement des capitaux propres ajusté^{d)} : **13,7 % (en hausse de 60 points de base)**

RTCP sur un an^{d)} : **20,2 %**

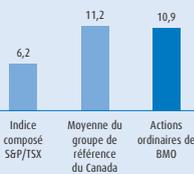
RTCP sur trois ans^{d)} : **10,9 % annualisé**

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



*Tous les rendements représentent des rendements totaux.

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



En 2017, le bénéfice net comptable a atteint 5 350 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 719 millions de dollars, ou de 16 %, par rapport à l'exercice précédent. Le bénéfice net ajusté a augmenté de 488 millions de dollars, ou de 10 %, pour atteindre 5 508 millions de dollars. Le BPA comptable, qui était en hausse de 1,00 \$, ou de 14 %, par rapport à 2016, s'est établi à 7,92 \$. Le BPA ajusté était de 8,16 \$, en hausse de 0,64 \$, ou de 9 %, conformément à notre objectif à moyen terme qui consistait à réaliser une croissance du BPA ajusté annuel moyen de l'ordre de 7 % à 10 %. D'après les revenus nets, notre levier d'exploitation comptable a atteint 3,7 % en 2017 et 1,1 % en 2016. Notre levier d'exploitation ajusté net s'est établi à 1,9 % en 2017 et à 2,1 % en 2016, conformément à notre objectif à moyen terme qui consistait à générer un levier d'exploitation net ajusté annuel moyen de plus de 2 %, et à nos efforts continus pour améliorer l'efficacité en stimulant la croissance des revenus et en maintenant une gestion des coûts disciplinée.

- Les mesures de la Banque sont telles que publiées dans le rapport annuel de 2017. Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR, comme il est indiqué plus en détail à la page 29 du rapport annuel de 2017 de la Banque. Le bénéfice net ajusté, le bénéfice par action ajusté et le rendement des capitaux propres ajusté ne tiennent pas compte de l'incidence après impôts des coûts de restructuration, de l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, des coûts d'intégration des acquisitions ni d'une baisse de la provision générale en 2017 et d'un ajustement comptable cumulatif négatif en 2016. Les coûts de restructuration ont atteint 41 millions de dollars et 132 millions de dollars après impôts en 2017 et en 2016, respectivement. L'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions était de 116 millions de dollars et de 124 millions de dollars après impôts en 2017 et en 2016, respectivement. Les coûts d'intégration des acquisitions se sont établis à 55 millions de dollars et à 71 millions de dollars après impôts en 2017 et en 2016, respectivement. La baisse de la provision générale était de 54 millions de dollars après impôts en 2017. L'ajustement comptable cumulatif négatif était de 62 millions de dollars après impôts en 2016.
- Correspondent aux revenus, déduction faite des sinistres, commissions et variations des passifs au titre des indemnités (« SCVPI »).
- Le rendement des capitaux propres (« RCP ») attribuables aux actionnaires ordinaires équivaut au bénéfice net moins la participation ne donnant pas le contrôle dans des filiales et les dividendes sur actions privilégiées, exprimé en pourcentage des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. Les capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires comprennent le capital social ordinaire, le surplus d'apport, le cumul des autres éléments du résultat global (de la perte globale) et les résultats non distribués. Le RCP ajusté est calculé à partir du bénéfice net ajusté plutôt qu'à partir du bénéfice net.
- Le rendement total des capitaux propres (« RTCP ») annuel moyen est calculé à l'aide du cours de clôture des actions le 31 octobre 2017 et dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes versés durant cette période. Le groupe de référence du Canada est constitué des cinq autres plus grandes banques canadiennes, à l'exclusion de BMO.

Le bénéfice net comptable de P&E Canada, soit 2 512 millions de dollars, a augmenté de 310 millions de dollars, ou de 14 %, et son bénéfice net ajusté de 2 515 millions de dollars, qui exclut l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, a augmenté de 311 millions de dollars, ou de 14 %, par rapport à l'exercice précédent, par suite de la hausse des soldes de la plupart des produits, d'un profit à la vente réalisé au cours du premier trimestre de 2017, de l'accroissement des revenus autres que d'intérêts et d'une diminution de la dotation à la provision pour pertes sur créances, qui a été partiellement compensée par des charges plus élevées. Le bénéfice net comptable de P&E États-Unis, qui s'est établi à 1 066 millions de dollars, a diminué de 19 millions de dollars et son bénéfice net ajusté, qui a atteint 1 112 millions de dollars et exclut l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, a baissé de 23 millions de dollars par rapport à l'exercice précédent en raison de la faiblesse du dollar américain. En dollars américains, le bénéfice net comptable et le bénéfice net ajusté de P&E États-Unis sont demeurés relativement inchangés par rapport à l'exercice précédent, soit 817 millions de dollars et 853 millions de dollars, respectivement, en raison d'une hausse des revenus tirés des dépôts et des volumes des prêts, qui a été compensée par la compression des marges sur les prêts, une augmentation des charges, une perte subie sur la vente d'une partie de notre portefeuille de prêts automobiles indirects américains et une augmentation de la dotation à la provision pour pertes sur créances. Le bénéfice net comptable de la Gestion de patrimoine s'est chiffré à 953 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 192 millions de dollars, ou de 25 %, par rapport à l'exercice précédent. Le bénéfice net ajusté de la Gestion de patrimoine de 1 018 millions de dollars, qui exclut l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions et des coûts d'intégration des acquisitions, a augmenté de 156 millions de dollars, ou de 18 %, principalement en raison d'une hausse des revenus liés à une augmentation des actifs sous gestion découlant d'une meilleure tenue des marchés boursiers et de l'accumulation des actifs nets des nouveaux clients, de la croissance des soldes des dépôts et des prêts et des résultats fructueux des initiatives visant à rehausser la productivité, ainsi que de l'augmentation des résultats des activités d'assurance. Les résultats de la Gestion de patrimoine au cours de l'exercice précédent comprenaient une réduction de valeur d'un placement en titres de capitaux propres, déduction faite d'un profit à la vente réalisé lors de sa vente subséquente. Le bénéfice net comptable de BMO Marchés des capitaux a augmenté de 62 millions de dollars, ou de 5 %, pour se situer à 1 315 millions de dollars par rapport à l'exercice précédent et son bénéfice net ajusté de 1 317 millions de dollars, qui exclut l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, a augmenté de 63 millions de dollars, ou de 5 %, en raison d'une hausse des revenus et d'une baisse de la dotation à la provision pour pertes sur prêts, qui ont été partiellement compensées par des charges plus élevées.

Notre RCP ajusté sur un an de 13,7 % était inférieur à notre cible de 15 % ou plus. L'imposition d'exigences plus élevées en matière de fonds propres a eu une incidence négative sur le RCP. Par conséquent, notre objectif de 15 % pour le RCP est ambitieux et il nous faudra du temps pour l'atteindre. En 2017, le RCP comptable a été de 13,3 % et le RCP ajusté, de 13,7 %, comparativement à 12,1 % et à 13,1 %, respectivement, en 2016. Le rendement des capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires (« RCPCAA0 ») comptable^{a)} s'est établi à 16,3 % comparativement à 15,3 % en 2016 et le RCPCAA0 ajusté s'est chiffré à 16,5 % comparativement à 16,1 % en 2016.

BMO a une bonne assise financière et procure un rendement en dividendes attrayant tout en affichant un bilan solide et en appliquant une méthode rigoureuse de gestion des risques.

Les cinq priorités stratégiques de BMO

1. Se démarquer en matière de **fidélisation de la clientèle** en concrétisant notre promesse de marque.
2. Augmenter le **productivité** pour renforcer la performance et la valeur pour les actionnaires.
3. Accélérer le déploiement de **technologies numériques** pour transformer nos activités.
4. Mettre pleinement à profit notre **plateforme nord-américaine** consolidée et poursuivre une expansion stratégique dans certains marchés mondiaux dans une perspective de croissance.
5. S'assurer que nos forces en **gestion des risques** sous-tendent tout ce que nous faisons pour nos clients.

^{a)} Le RCPCAA0 correspond au bénéfice net attribuable aux actionnaires ordinaires, ajusté pour tenir compte de l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, et exprimé en pourcentage des capitaux propres corporels moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. Les capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires correspondent aux capitaux propres des actionnaires ordinaires, moins les écarts d'acquisition et les immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, déduction faite des passifs d'impôt différé connexes. Le RCPCAA0 ajusté est calculé à partir du bénéfice net ajusté plutôt qu'à partir du bénéfice net. Le RCPCAA0 est couramment utilisé dans le secteur bancaire en Amérique du Nord et est significatif parce qu'il mesure uniformément la performance des unités, qu'elles aient été acquises ou mises sur pied à l'interne.

La performance de la Banque reflète la composition diversifiée de nos activités. Nous progressons bien dans l'atteinte de nos objectifs financiers et stratégiques et nous commençons 2018 en position de force, grâce à des activités diversifiées et avantagées par rapport à la concurrence, à une équipe constituée d'employés très engagés et axés sur le client et à de solides fondations sur les plans des technologies et des données.

Performance et attributions en 2017

Chez BMO, la rémunération est établie en fonction de la performance réelle par rapport aux objectifs financiers qui sont directement liés aux priorités stratégiques de la Banque.

BMO a un processus de planification annuel rigoureux qui établit les objectifs annuels en fonction des cibles financières à moyen terme. Les objectifs annuels sont difficiles à atteindre et créés selon une fourchette de montants globaux des incitatifs correspondant à des résultats supérieurs et inférieurs à ces objectifs annuels. Le montant global des incitatifs pour l'exercice est calculé en fonction de la performance réelle, selon que les objectifs annuels ont été atteints ou non, et il est exprimé en pourcentage de la cible.

BMO estime que le fait de placer la barre haute motive l'organisation à livrer une performance élevée. Par conséquent, elle établit des objectifs de performance annuels qui sont très ambitieux. Les cadres touchent une rémunération plus élevée durant les exercices où les résultats surpassent les objectifs et une rémunération moins élevée lorsqu'ils sont inférieurs à ceux-ci. Vous trouverez des renseignements supplémentaires à ce sujet à la page 75. La Banque a affiché une bonne performance cette année et celle-ci se reflète dans le montant global des incitatifs. Le montant global des incitatifs à court, à moyen et à long terme a atteint la cible, en raison du rendement total des capitaux propres sur trois ans^{a)}, d'un RCP plus élevé et de la croissance du BPA, qui ont été partiellement compensés par un ratio d'efficience inférieur à la cible.

Se reporter à la page 91 pour obtenir une analyse détaillée des résultats par rapport aux résultats cibles et connaître l'incidence que cela a eue sur les décisions au sujet de la rémunération des cadres pour 2017. Les décisions prises à l'égard de chaque membre de la haute direction visé sont énoncées aux pages 93 et suivantes.

Le comité a évalué la performance de M. Downe cette année, soit sa dernière année en tant que chef de la direction, et est satisfait des progrès que la Banque a effectués sous son leadership. Ses attributions incitatives sont fondées sur la création de valeur à long terme (83 % de sa rémunération variable), qui repose largement sur notre RTCP relatif sur trois ans^{a)} par rapport à celui de notre groupe de référence de banques du Canada, et les objectifs d'exploitation annuels de la Banque (17 % de sa rémunération variable). Ses incitatifs à court, à moyen et à long terme ont tous été calculés en fonction de l'atteinte de la cible. Par conséquent, sa rémunération directe totale pour 2017 est de 10,5 millions dollars canadiens, ce qui correspond à la cible. M. Downe touche son salaire en dollars américains. Par conséquent, le comité a ajusté à la baisse son incitatif à court terme pour compenser l'incidence de la vigueur du dollar américain sur sa rémunération totale pour 2017. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la rémunération de M. Downe à la page 93.

Le comité a également établi une rémunération globale appropriée pour M. White, qui occupe le poste de chef de la direction depuis le 1^{er} novembre 2017. Vous trouverez les renseignements supplémentaires au sujet de la rémunération de M. White pour 2017 et de sa cible pour 2018 aux pages 98 et suivantes.

Harmonisation de la rémunération avec la performance

La rémunération du chef de la direction pour 2017 demeure harmonisée avec les intérêts des actionnaires. Pour le démontrer, la Banque a effectué encore une fois cette année une étude visant à analyser le RTCP sur un an, trois ans et cinq ans historiques ainsi que la rémunération réalisable du chef de la direction des cinq plus grandes banques canadiennes. Cette étude, qui a été examinée par le conseiller indépendant de la Banque, a confirmé que la rémunération du chef de la direction demeure dûment harmonisée avec la performance globale de la Banque.

^{a)} Le RTCP sur trois ans aux fins de la rémunération diffère du RTCP sur trois ans indiqué dans le rapport annuel de 2017 de la Banque, car il est calculé en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre étant donné qu'il s'agit d'une meilleure indication de la performance que le cours de clôture le 31 octobre. Se reporter à la page 81 pour obtenir des renseignements sur la manière dont le montant global des incitatifs à moyen et à long terme est établi.

Le tableau ci-après indique la rémunération réalisable du chef de la direction sur cinq ans par rapport au RTCP sur cinq ans. Ce tableau couvre la période allant de 2012 à 2016 uniquement, car les données relatives à la rémunération des groupes de référence pour 2017 n'étaient pas disponibles au moment de l'analyse.

Le RTCP sur cinq ans de BMO s'est hissé au troisième rang des RTCP de ses pairs et la rémunération réalisable du chef de la direction au cours de la même période, au quatrième rang.

Société	RTCP sur cinq ans annualisé ^{a)}	Rémunération réalisable annualisée ^{a)b)}
Banque de Montréal	12,5 %	12,2 millions de dollars
Référence A	16,1 %	14,0 millions de dollars
Référence B	14,2 %	13,7 millions de dollars
Référence C	10,9 %	9,8 millions de dollars
Référence D	11,0 %	12,4 millions de dollars

- a) Il s'agit du RTCP sur cinq ans annualisé et de la rémunération réalisable annualisée pour la période allant de 2012 à 2016.
- b) La rémunération réalisable annualisée correspond au cinquième de la rémunération réalisable totale sur la période de cinq ans. La rémunération réalisable est fondée sur la valeur réelle ou estimative de la rémunération après son attribution. Ce mode de calcul constitue une méthode appropriée d'évaluation de l'incidence de la performance sur nos décisions en matière de rémunération. La rémunération réalisable comprend ce qui suit :
- le salaire de base total;
 - les incitatifs annuels réellement gagnés sur la période de cinq ans;
 - pour les titres de capitaux propres octroyés durant la période de cinq ans, la valeur au moment du règlement de l'attribution;
 - pour les attributions qui n'ont pas été réglées, la valeur des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions sans accumulation d'équivalents de dividendes;
 - la valeur des droits différés à la valeur d'actions choisis volontairement à leur valeur d'octroi initiale;
 - la valeur des options d'achat d'actions dans le cours;
 - la valeur estimative des paiements de droits à la valeur d'actions liés au rendement dans l'hypothèse où les paiements cibles seront effectués.

Structure et démarche solides

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

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

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

Se reporter à la page 68 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du comité, de son expérience et de sa démarche en matière de gestion des risques. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de la démarche de la Banque en matière de rémunération des cadres aux pages 72 et suivantes.

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

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

Gouvernance et surveillance de la rémunération	68 ◀	Une structure et une surveillance efficaces ainsi qu'un processus discipliné assurent une gouvernance et une prise de décisions appropriées
Administrateurs compétents	68	
Promotion d'une culture favorisant la prudence dans la prise de risques ..	68	
Surveillance efficace	69	
À propos des comités de surveillance de la direction	70	
À propos du conseiller en rémunération indépendant	70	
Politiques et pratiques rigoureuses	71	
Conseils indépendants	71	
Démarche de BMO en matière de rémunération des cadres	72 ◀	La rémunération des cadres est harmonisée avec la stratégie de la Banque et quatre principes de base
Quatre principes de rémunération	72	
PRINCIPE : Attirer et garder à notre service des cadres talentueux	73 ◀	La rémunération nous aide à attirer et à garder à notre service des gens talentueux et à les encourager à exceller pour atteindre les objectifs
Rémunération et groupes de référence	73	
PRINCIPE : Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque	75 ◀	La structure et la mise en œuvre de la rémunération des cadres doivent être harmonisées avec la stratégie de BMO ainsi que la performance de la Banque et des groupes d'exploitation
À propos de l'incitatif à court terme	76	
À propos des incitatifs à moyen et à long terme	79	
Processus de prise de décisions annuel	83	
PRINCIPE : Encourager une vision à long terme afin d'accroître la valeur pour les actionnaires	85 ◀	Une tranche importante de la rémunération variable de chaque cadre est fondée sur des titres de capitaux propres
Accent sur la rémunération reportée	85	
Exigences en matière de propriété de titres de capitaux propres	85	Chaque cadre doit satisfaire à des exigences en matière de propriété d'actions
PRINCIPE : Favoriser la prudence dans la prise de risques	86 ◀	La structure de la rémunération n'encourage pas une prise de risques excessifs et récompense l'utilisation appropriée du capital
Établissement de la structure des régimes	87	
Montant global des incitatifs	87	
Attributions individuelles	88	
Récupération et déchéance	88	Une tranche importante de la rémunération de chaque cadre est reportée
Résultats et rémunération en 2017	90 ◀	Renseignements au sujet de la façon dont BMO rémunère la performance et le rendement de ses actions au fil du temps
Résultats en 2017	90	
Création d'une valeur pour les actionnaires	91	
Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2017 ..	93	
Tableaux de la rémunération des cadres	105 ◀	Détails supplémentaires au sujet de la rémunération des cadres de BMO
Autres renseignements	117 ◀	Renseignements au sujet de la rémunération des employés pouvant avoir une incidence importante sur l'information relative au risque de la Banque

GOVERNANCE ET SURVEILLANCE DE LA RÉMUNÉRATION

Le comité des ressources humaines établit et surveille les stratégies de la Banque en matière de ressources humaines, y compris la rémunération et la gestion des compétences. Se reporter à la page 33 pour obtenir de l'information au sujet du comité et de ses activités cette année.

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

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

Comité des ressources humaines (se reporter aux pages 12 à 19 pour consulter les biographies)	Membre du comité depuis
Ronald H. Farmer (président du comité depuis 2014)	2003
George A. Cope	2010
Christine Edwards (également membre de 2011 à 2014)	2015
Lorraine Mitchelmore	2016
J. Robert S. Prichard (président du Conseil) (également membre de 2000 à 2010)	2012
Don M. Wilson III	2009

Administrateurs compétents

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

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

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

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

Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet de ces administratrices dans leurs biographies qui figurent aux pages 12 et suivantes, respectivement.

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

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

Les membres du comité des ressources humaines sont choisis en partie pour leurs connaissances de la gestion des risques, et quatre des membres actuels siègent également au comité d'évaluation des risques,

dont M. Wilson, qui préside le comité d'évaluation des risques et jouit d'une vaste expérience dans la gestion des risques d'institutions financières.

Les membres du comité sont également des actionnaires de BMO

Tous les membres du comité détiennent un nombre d'actions supérieur à celui qui est prévu par les exigences en matière de propriété d'actions de la Banque qui s'appliquent aux administrateurs (se reporter à la page 25).

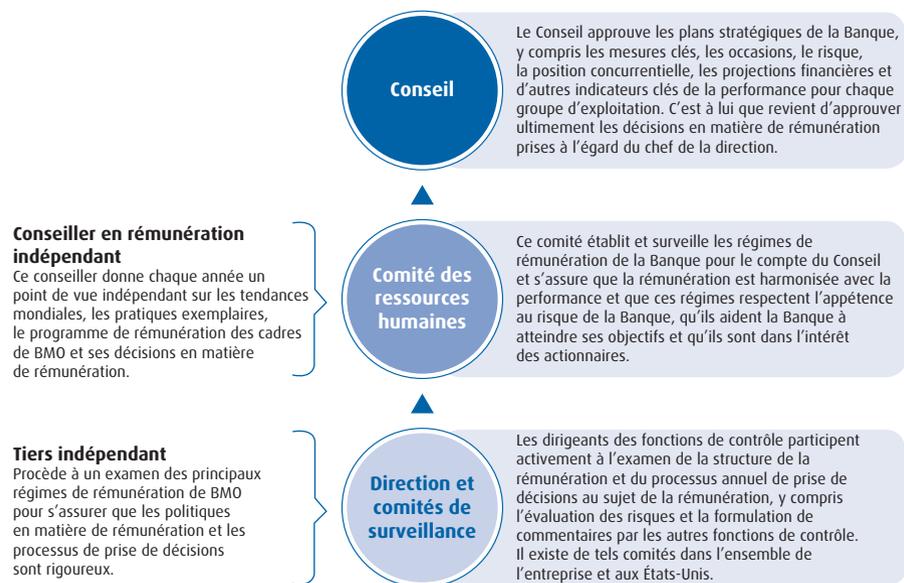
Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet des administrateurs ainsi que du comité et de ses activités en 2017 dans les profils qui figurent aux pages 12 et suivantes ainsi qu'aux pages 33 et suivantes, respectivement.

Des renseignements supplémentaires au sujet de la façon dont les politiques et pratiques en matière de rémunération de la Banque favorisent la prudence dans la prise de risques se trouvent aux pages 86 et suivantes.

Surveillance efficace

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

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



À propos des comités de surveillance de la direction

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

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

Se reporter à la page 83 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du rôle joué par les comités de surveillance de la direction dans le processus de prise de décisions annuel.

Comité de surveillance de la rémunération globale

- a été fondé en 2011;
- est constitué du chef de la gestion globale des risques, du chef des finances, du chef de la conformité et des hauts dirigeants des ressources humaines ainsi que de l'auditeur en chef, du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent et du conseiller général, à titre d'observateurs;
- s'est réuni à huit reprises en 2017.

Il existe également aux États-Unis un comité de surveillance de la direction qui s'occupe de la structure de la rémunération et du processus de prise de décisions en matière de rémunération à l'échelle locale.

À propos du conseiller en rémunération indépendant

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

En 2017, Pay Governance a touché 186 212 \$ US pour des travaux liés aux comités suivants :

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

	Facturés en 2017	Facturés en 2016
Honoraires liés à l'établissement de la rémunération des cadres	186 212 \$ US	219 120 \$ US
Autres honoraires	0 \$	0 \$

Vérification de l'indépendance

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

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

Le comité vérifie également l'indépendance du conseiller en fonction des six exigences en matière d'indépendance de la Securities and Exchange Commission des États-Unis. En 2017, il a confirmé que le conseiller :

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

Politiques et pratiques rigoureuses

Le comité estime que :

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

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

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

Conseils indépendants

Chaque année, un tiers indépendant effectue un examen des principaux régimes de rémunération importants de la Banque pour s'assurer que BMO applique des politiques en matière de rémunération et des processus de prise de décisions rigoureux.

En 2017, Global Governance Advisors (« GGA ») a effectué un examen et indiqué que BMO demeure un leader sur le plan de la conformité avec les principes du CSF, les exigences du BSIF et les politiques intitulées *Guidance on Sound Incentive Compensation Policies*. Dans le cadre de son examen, GGA a :

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

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

DÉMARCHE DE BMO EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES CADRES

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

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

Le comité a structuré le programme et les politiques de rémunération des cadres de BMO en vue de soutenir la vision et les priorités stratégiques de la Banque et de donner aux cadres une participation personnelle importante dans la croissance à long terme et la santé de l'organisation. Les résultats de la Banque, la rémunération des cadres et les rendements financiers pour les actionnaires sont tous étroitement liés d'une manière qui n'encourage pas ni ne récompense une prise de risques inappropriés. Se reporter à la page 64 pour connaître les priorités stratégiques de BMO pour 2017.

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

Le comité tient également compte d'autres facteurs financiers et non financiers, dont la performance par rapport à celle des groupes de référence de la Banque, la qualité de son bénéfice et d'autres facteurs (se reporter aux pages 78 et 82 pour plus d'information au sujet de ces facteurs), afin d'évaluer la performance et de valider que les attributions gagnées sont conformes aux principes de saine gouvernance et de gestion prudente des risques.

Attirer et garder à notre service des cadres talentueux
(se reporter à la page 73)

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

Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque
(se reporter à la page 75)

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

Encourager une vision à long terme afin d'accroître la valeur pour les actionnaires
(se reporter à la page 85)

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

Favoriser la prudence dans la prise de risques
(se reporter à la page 86)

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

PRINCIPE : Attirer et garder à notre service des cadres talentueux

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

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

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

Avantages

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

Rémunération et groupes de référence

Le comité évalue le caractère concurrentiel du programme de rémunération de BMO en le comparant au programme de rémunération de deux groupes, soit un groupe de référence du Canada composé des quatre autres grandes banques canadiennes pour les cadres affectés au Canada et un groupe de référence américain composé de 10 banques régionales de taille moyenne pour les cadres affectés aux États-Unis. Il utilise également des sondages sur la rémunération effectués dans le secteur pour des postes occupés auprès de sociétés d'autres secteurs afin d'obtenir une analyse comparative plus globale de la rémunération versée par la concurrence.

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

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

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

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

PRINCIPE : Harmoniser la rémunération avec la performance de la Banque

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

La Banque de Montréal a pour vision d'être la banque modèle en matière d'expérience client exceptionnelle. Elle a pour principe directeur d'obtenir un RTCP se classant au plus haut niveau et de trouver l'équilibre entre ses engagements à l'égard de la performance financière, de la fidélisation de la clientèle et de l'engagement des employés. Les cinq priorités stratégiques font état de secteurs d'intérêt clés pour la réalisation de cette stratégie.

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

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

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

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

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

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

- des objectifs quantitatifs comme la croissance des revenus, l'efficacité, le rendement du capital, la croissance du bénéfice net et les résultats en matière de fidélisation de la clientèle;
- les objectifs qualitatifs comme l'apport du cadre à l'organisation par son leadership, son engagement démontré envers les clients, son travail d'équipe et son sens de l'innovation.

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

À propos de l'incitatif à court terme

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

Qui participe

Tous les cadres

Harmonisation avec la performance

L'attribution est ajustée en fonction de la performance par rapport à des mesures d'évaluation propres à la Banque et aux groupes d'exploitation harmonisées avec les priorités stratégiques de la Banque et la performance individuelle.

Modalités

Les attributions ne peuvent excéder 150 % de l'incitatif à court terme cible du cadre et peuvent être récupérées (se reporter à la page 88).

Avant de commencer l'exercice, les participants peuvent également décider de reporter le paiement et de recevoir des DDVA. Les reports sont irréversibles et les DDVA s'acquiescent à la réception, mais ne peuvent être rachetés qu'au moment où le cadre quitte la Banque.

Financement de l'incitatif à court terme

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

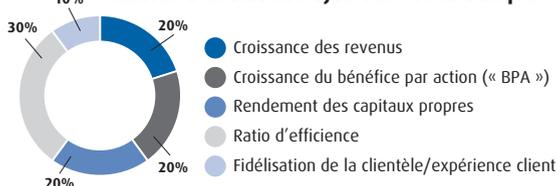
Le montant global des incitatifs à court terme annuels est calculé à l'aide de la formule indiquée ci-après et à la page 78.



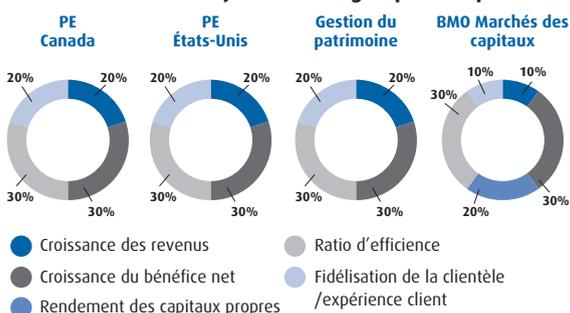
Facteur d'évaluation de la performance des secteurs – pondérations en fonction du poste en 2017

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

Mesures d'évaluation ajustées^{a)} de la Banque



Mesures d'évaluation ajustées^{a)} des groupes d'exploitation



a) Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR, qui sont plus amplement décrites à la page 63 de la présente circulaire et à la page 29 du rapport annuel de 2017 de la Banque.



Facteurs devant être examinés davantage

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



Montant global final des incitatifs

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

1. À propos de l'examen des risques

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

La direction tient compte de ce qui suit :

- les examens des événements qui représentent des risques importants tout au long de l'exercice et des ajustements recommandés globalement et/ou individuellement, comme ils le jugent approprié;
- les évaluations effectuées par le chef de la gestion globale des risques, qui comprennent un examen et une analyse des facteurs de risque (notamment les risques de crédit, de marché et de liquidité, le risque opérationnel et autres mesures importantes de risques importants) durant l'exercice et à la fin de celui-ci pour s'assurer que les risques sont reflétés de manière appropriée dans les recommandations concernant le montant global des incitatifs (se reporter à la page 86 pour connaître les 11 principaux types de risque).

2. À propos des facteurs secondaires

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

Mesures d'évaluation de la performance ajustée^{a)} par rapport aux mesures d'évaluation de la performance de concurrents canadiens

- croissance du BPA
- croissance du bénéfice net
- RCP (réglementaire)
- dotation aux provisions pour pertes sur créances exprimée en pourcentage des prêts et des acceptations
- croissance des revenus
- croissance des charges

Autres mesures financières et non financières

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

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

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

3. À propos du pouvoir discrétionnaire

Le comité se réserve le droit d'utiliser son pouvoir discrétionnaire pour ajuster ou éliminer le montant global des incitatifs ou encore des attributions octroyées à des cadres, compte tenu de l'information reçue des comités de surveillance de la direction ou autrement.

a) Les mesures ajustées ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué plus en détail à la page 63 de la présente circulaire et à la page 29 du rapport annuel de 2017 de la Banque.

À propos des incitatifs à moyen et à long terme

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

- Les incitatifs à moyen terme sont conçus pour être axés sur la performance sur une période de trois ans et sont octroyés en tant que droits à la valeur d'actions liés au rendement (« DVAR ») et droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (« DVAAR »). Depuis 2015, toutes les attributions incitatives à moyen terme à l'intention des membres de la haute direction ont été octroyées à titre de DVAR pour harmoniser davantage la rémunération avec la performance et mettre l'accent sur l'importance de générer un rendement des capitaux propres élevé. M. Downe reçoit son incitatif à moyen terme sous forme de DVAR depuis 2013.
- Les incitatifs à long terme visent à motiver les membres de la haute direction à créer une croissance soutenue du cours des actions sur une période d'au moins 10 ans. Ils sont octroyés sous forme d'options d'achat d'actions et de droits différés à la valeur d'actions (« DDVA ») combinés. L'utilisation d'options d'achat d'actions a été réduite au cours des dernières années aux fins d'harmonisation avec les intérêts des actionnaires et les pratiques plus générales sur le marché. Les options d'achat d'actions ne sont plus octroyées aux vice-présidents et elles ne représentent plus que 10 % ou moins de la rémunération variable totale des premiers vice-présidents.

Octroi d'attributions

Au moment d'établir le montant global des incitatifs pour les attributions à moyen et à long terme, la cible de chaque cadre est ajustée à la hausse ou à la baisse pour refléter la performance de BMO (se reporter à la page 75). Les ajustements sont fondés sur les mesures d'évaluation de la performance absolue et relative et représentent généralement entre 80 % et 120 % de la cible. Les comités de surveillance de la direction examinent également un certain nombre de facteurs secondaires, tant financiers que non financiers, et présentent leur analyse au comité. Le comité peut user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire le montant global des incitatifs à la baisse et le ramener à 0 %.

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

Le comité ne tient pas compte des attributions incitatives à moyen et à long terme que le cadre détient au moment d'établir de nouvelles attributions.

Acquisition et paiement

La valeur de paiement finale de tous les incitatifs à moyen et à long terme est liée à la performance et fondée sur le cours des actions de la Banque au moment du paiement. Les DVAR sont également assujettis à une condition d'acquisition liée à la performance. Cette condition est fondée sur la performance de la Banque à l'égard du rendement des capitaux propres (« RCP ») ajusté moyen sur trois ans et le nombre d'actions admissibles à l'acquisition au moment du paiement peut être ajusté et varier de 80 % à 120 %.

Dans le cadre du processus de gouvernance annuel de la Banque, le comité examine les paiements totaux que l'on prévoit verser aux cadres avant l'acquisition de leurs attributions fondées sur des actions et peut user de son pouvoir discrétionnaire pour réduire le paiement des incitatifs à moyen et à long terme, y compris les DVAR, et le ramener à 0 %.

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



	Droits à la valeur d'actions liés au rendement Attribution fondée sur la performance dont l'acquisition des droits est fondée sur la performance	Droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions Attribution fondée sur la performance	Options d'achat d'actions Attribution fondée sur la performance (se reporter à la page 113 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du régime)	Droits différés à la valeur d'actions Attribution fondée sur la performance (ne comprend pas les droits différés à la valeur d'actions reçus volontairement aux termes du régime incitatif à court terme)
Pourquoi c'est important	Accent sur la création d'une valeur pour les actionnaires sur une période de trois ans et acquisition des droits en fonction de la performance	Accent sur la création d'une valeur pour les actionnaires sur une période de trois ans	Accent sur la création d'une valeur pour les actionnaires sur une période de 10 ans	Accent sur la création d'une valeur pour les actionnaires jusqu'au départ à la retraite ou au départ de la Banque
Qui participe	Membres de la haute direction	Cadres de la Banque occupant un poste inférieur aux postes occupés par les membres de la haute direction Les cadres de BMO Marchés des capitaux participent au régime de rémunération variable de BMO Marchés des capitaux (se reporter à la page 116)	Premiers vice-présidents et cadres occupant un poste supérieur	Vice-présidents à la direction et cadres occupant un poste supérieur
Harmonisation avec la performance^{b)}	Les conditions d'octroi liées à la performance sont établies en fonction des mesures d'évaluation de la performance absolue de la Banque et des groupes d'exploitation, du RTPC relatif pour la période de trois ans ^{b)} et de la performance individuelle La valeur ultime réalisée dépend du cours des actions de BMO à la fin de la période de trois ans et d'une condition d'octroi liée à la performance si le nombre de droits acquis à la fin d'une période de trois ans varie de 80 % à 120 % du nombre initial octroyé d'après le rendement des capitaux propres (« RCP ») ajusté moyen ^{c)} comparativement au régime	Les conditions d'octroi liées à la performance sont établies en fonction des mesures d'évaluation de la performance absolue de la Banque et des groupes d'exploitation, du RTPC relatif pour la période de trois ans ^{b)} et de la performance individuelle. La valeur ultime réalisée des droits dépend du cours des actions de BMO au moment de l'acquisition des droits.	Les conditions liées à la performance sont établies en fonction des mesures d'évaluation de la performance absolue de la Banque et des groupes d'exploitation, du RTPC relatif pour la période de trois ans ^{b)} et de la performance individuelle. La valeur ultime réalisée des options dépend du cours des actions de BMO au moment où les options sont exercées.	Les conditions d'octroi liées à la performance sont établies en fonction des mesures d'évaluation de la performance absolue de la Banque et des groupes d'exploitation, du RTPC relatif pour la période de trois ans ^{b)} et de la performance individuelle. La valeur ultime réalisée des DDVA dépend du cours des actions de BMO au moment où les DDVA sont rachetés.
Modalités^{d)}	Les droits sont acquis à la fin d'une période de trois ans et les valeurs de paiement sont fondées sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur une période de 20 jours des actions de BMO à la TSX au moment de l'acquisition. Les DVAR donnent droit à des équivalents de dividendes crédités en tant que droits supplémentaires.	Les droits sont acquis sur une période de trois ans et les valeurs de paiement sont fondées sur le cours de clôture moyen pondéré en fonction du volume sur une période de 20 jours des actions de BMO à la TSX au moment de l'acquisition. Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes qui sont crédités en tant que droits supplémentaires.	Les droits sont acquis en tranches égales de 50 % au troisième et au quatrième anniversaires de leur date d'octroi et expirent à la fin d'une période de 10 ans. Le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions de BMO le jour précédant la date d'octroi. Les options ne peuvent être exercées qu'après l'acquisition des droits y afférents. Les valeurs de paiement sont fondées sur la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours des actions de BMO le jour où l'option est exercée.	Les droits sont acquis à la fin d'une période de trois ans, mais peuvent être rachetés aux fins de paiement seulement à la cessation de l'emploi du cadre auprès de BMO. La valeur de paiement est fondée sur le cours de clôture des actions de BMO à la TSX au moment du rachat. Les DDVA donnent droit à des équivalents de dividendes qui sont crédités en tant que droits supplémentaires.

- Sous réserve du pouvoir discrétionnaire du comité d'ajuster à la baisse le montant global des attributions incitatives sous forme de titres de capitaux propres ou le nombre d'attributions devant être réglées ou d'options devant être exercées pour le ramener à 0 % d'après son évaluation d'autres facteurs financiers et non financiers.
- Le RTPC sur trois ans aux fins de la rémunération différée du RTPC sur trois ans indiqué dans le rapport annuel de 2017 de la Banque, car il est calculé en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre étant donné qu'il s'agit d'une meilleure indication de la performance que le cours de clôture le 31 octobre. Se reporter à la page 81 pour obtenir des renseignements sur la manière dont le montant global des incitatifs à moyen et à long terme est établi.
- Le RCP ajusté correspond au bénéfice net ajusté, moins la participation ne donnant pas le contrôle dans les filiales et les dividendes privilégiés, exprimé en pourcentage des capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires.
- Les attributions peuvent être frappées de déchéance ou récupérées (se reporter à la page 88).

Financement des incitatifs à moyen et à long terme

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

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

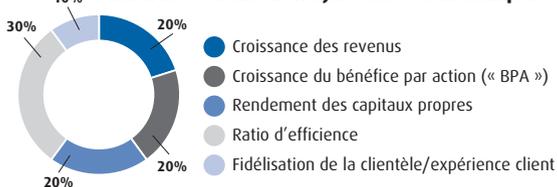
Le montant global des incitatifs à moyen et à long terme annuels est calculé à l'aide de la formule indiquée ci-après et à la page 82.



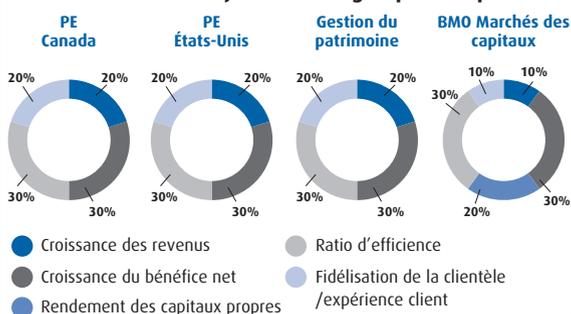
Facteur d'évaluation de la performance des secteurs – pondérations en fonction du poste en 2017

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

Mesures d'évaluation ajustées^{a)} de la Banque



Mesures d'évaluation ajustées^{a)} des groupes d'exploitation



a) Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR, comme il est indiqué plus en détail à la page 63 de la présente circulaire et à la page 29 du rapport annuel de 2017 de la Banque.

+/-

Facteurs devant être examinés davantage

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

=

Montant global final des incitatifs

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

1. À propos de l'examen des risques

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

La direction tient compte de ce qui suit :

- les examens des événements qui représentent des risques importants tout au long de l'exercice et des ajustements recommandés globalement et/ou individuellement, comme ils le jugent approprié.
- les évaluations effectuées par le chef de la gestion globale des risques, qui comprennent un examen et une analyse des facteurs de risque (notamment les risques de crédit, de marché et de liquidité, le risque opérationnel et autres mesures importantes de risques importants) durant l'exercice et à la fin de celui-ci pour s'assurer que les risques sont reflétés de manière appropriée dans les recommandations concernant le montant global des incitatifs (se reporter à la page 86 pour connaître les 11 principaux types de risque);

2. À propos des facteurs secondaires

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

Mesures d'évaluation de la performance ajustée^{a)} par rapport aux mesures d'évaluation de la performance de concurrents canadiens

- croissance du BPA
- croissance du bénéfice net
- RCP (réglementaire)
- dotation aux provisions pour pertes sur créances exprimée en pourcentage des prêts et des acceptations
- croissance des revenus
- croissance des charges

Autres mesures financières et non financières

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

La direction tient compte de ce qui suit :

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

3. À propos du pouvoir discrétionnaire

Le comité se réserve le droit d'user de son pouvoir discrétionnaire pour ajuster ou éliminer le montant global des incitatifs ou encore des attributions octroyées à des cadres d'après l'information reçue des comités de surveillance de la direction ou autrement.

a) Les mesures ajustées ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué plus en détail à la page 63 de la présente circulaire et à la page 29 du rapport annuel de 2017 de la Banque.

Processus de prise de décisions annuel

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

Au début de l'exercice	<p>1. Examen de la stratégie d'entreprise Le Conseil examine et approuve les plans stratégiques de la Banque, y compris les mesures clés, les occasions, les risques, la situation concurrentielle, les projections financières et les autres indicateurs de performance clés pour chaque groupe d'exploitation. Il travaille en collaboration avec la direction afin de mieux comprendre les priorités de l'exercice et leurs liens avec le plan stratégique global et discute avec la direction de l'harmonisation des priorités.</p> <p>2. Établissement des cibles de performance pour les régimes incitatifs afin d'assurer l'harmonisation avec la stratégie Le chef de la direction et la direction recommandent les mesures d'évaluation de la performance des secteurs, les objectifs de performance pour chacun et les pondérations pour chaque groupe d'exploitation. Ces éléments appuient les priorités globales de la Banque, sont harmonisés avec l'appétence au risque de la Banque et permettent d'établir le montant global des incitatifs. Les cibles de performance sont examinées par les comités de surveillance de la direction et les fonctions de contrôle avant d'être recommandées au comité aux fins d'approbation.</p>
	<p>3. Examen des modifications apportées aux régimes incitatifs et établissement de la rémunération cible des cadres Le comité examine les modifications apportées à la structure des régimes incitatifs et approuve la rémunération cible des membres de la haute direction. Il approuve également les objectifs de performance individuels du chef de la direction et recommande la rémunération de ce dernier au Conseil.</p>
À la fin de l'exercice	<p>4. Examen et approbation des résultats découlant de l'application du facteur d'évaluation de la performance des secteurs et établissement du montant global des incitatifs Les Finances déterminent les résultats d'entreprise et calculent le facteur d'évaluation de la performance des secteurs pour chaque régime incitatif (se reporter à la page 91).</p> <p>La direction et les comités de surveillance de la direction travaillent conjointement pour :</p> <ul style="list-style-type: none">• tenir compte des implications liées au risque au moment d'évaluer les résultats d'entreprise et de calculer le montant global des incitatifs;• recommander des ajustements ou des retenues en vue de refléter le risque, la conformité ou d'autres facteurs au besoin. <p>La direction et les comités de surveillance de la direction examinent le montant global pour chaque régime incitatif et le recommandent au chef de la direction, qui présente ensuite ses recommandations au comité aux fins d'approbation.</p> <p>Les fonctions de contrôle effectuent un examen annuel des événements qui ont excédé un seuil de risque prédéterminé aux États-Unis et à l'échelle de la Banque, et elles peuvent recommander au comité d'apporter des ajustements au montant global des incitatifs ou aux attributions individuelles.</p> <p>Le comité a également le pouvoir discrétionnaire d'ajuster les incitatifs ou les paiements sous forme de titres de capitaux propres en fonction de son examen et de l'évaluation d'autres facteurs financiers et non financiers par les comités de surveillance de la direction qui ne sont pas explicitement inclus dans le facteur d'évaluation de la performance des secteurs (se reporter aux pages 78 et 82).</p>

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

Le comité :

- détermine les attributions incitatives individuelles du cadre en fonction de formules de calcul des incitatifs établies au début de l'exercice;
- évalue la rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction en fonction de la performance des secteurs et de la performance compte tenu des objectifs individuels, notamment la présence de déficiences du contrôle interne pouvant être déclarées à l'égard des risques, de la conformité ou de l'audit au sein de la Banque et des groupes d'exploitation;
- recommande au Conseil la rémunération du chef de la direction;
- approuve les attributions individuelles des membres de la haute direction et les attributions des autres employés qui excèdent un certain seuil exprimé en dollars.

6. Examen continu des risques (se reporter à la page 86)

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

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

Tout au long de l'exercice

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

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

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

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

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

Accent sur la rémunération reportée

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

Chaque composition de la rémunération cible reflète la capacité du cadre d'influer sur les résultats d'entreprise à court terme (un an), à moyen terme (trois ans) et à long terme (au moins 10 ans). Les cadres peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur incitatif à court terme sous forme de droits différés à la valeur d'actions plutôt que d'espèces, ce qui augmente le montant de leur rémunération reportée.

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

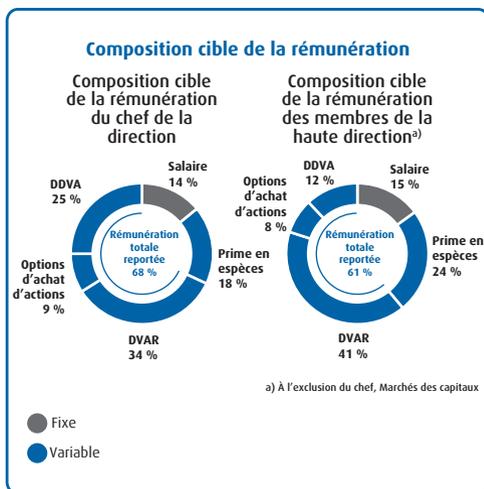
Les pratiques de rémunération de BMO sont conformes aux principes du CSF, qui recommandent que la rémunération reportée de la Banque constitue :

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

La rémunération reportée constitue 68 % de la rémunération totale cible du chef de la direction et 79 % de sa rémunération variable totale cible, ce qui est supérieur aux principes du CSF.

Les cadres sont tenus de détenir des titres de capitaux propres

Les cadres sont tenus de détenir des titres de capitaux propres de la Banque et ils doivent satisfaire à cette exigence au cours de la période de trois ans suivant leur nomination à leur poste (cinq ans pour les vice-présidents). Ils peuvent tenir compte des actions, des droits à la valeur d'actions liés au rendement, des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions ou des droits différés à la valeur d'actions aux fins du respect de cette exigence. Afin de renforcer ce principe de rémunération à la performance de la Banque, les attributions incitatives à moyen terme du chef de la direction et des membres de la haute direction sont octroyées uniquement sous forme de DVAR. Le chef de la direction et les membres de la haute direction doivent continuer de détenir leurs actions après avoir quitté la Banque, ce qui fait la promotion de pratiques de gouvernance solides et de la prudence dans la prise de risques. La propriété d'actions est évaluée chaque année. Se reporter aux profils des membres de la haute direction visés qui figurent aux pages 93 et suivantes pour obtenir des détails au sujet des actions qu'ils détiennent.



PRINCIPE : Favoriser la prudence dans la prise de risques

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

Une tranche importante de la rémunération de chaque cadre est reportée.

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

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

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

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

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

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

Gestion du risque de rémunération

Le comité gère le risque de rémunération de quatre façons :

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

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

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

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

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

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

Le comité d'évaluation des risques examine régulièrement les principaux risques de la Banque, les positions exposées aux risques et le cadre de gouvernance des risques dans le cadre de ses responsabilités (se reporter aux pages 83 et 84).

1. Établissement de la structure des régimes

Les comités de surveillance de la direction (se reporter aux pages 69 et 70) examinent la structure des régimes de rémunération incitatifs pour s'assurer que les éléments liés aux risques, à la conformité, aux finances, à l'audit et aux mesures visant à contrer le blanchiment d'argent sont dûment intégrés et pour évaluer pleinement les risques avant d'établir le montant global final des incitatifs et des attributions de rémunération individuelles.

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

- une tranche importante de la rémunération des cadres est reportée;
- l'utilisation d'options d'achat d'actions est limitée à au plus 10 % de la rémunération variable totale des cadres admissibles (premiers vice-présidents et cadres occupant un poste d'un échelon supérieur);
- les attributions incitatives sont également fondées sur des mesures principales et secondaires qui comprennent des indicateurs de risques prospectifs;
- la performance absolue et la performance relative sont utilisées pour établir le montant des attributions incitatives;
- le montant global des incitatifs à court, à moyen et à long terme est plafonné;
- les attributions octroyées aux cadres aux termes du RICT sont plafonnées à 150 % du montant cible d'un cadre;
- le rendement des capitaux propres, qui constitue une mesure d'évaluation de la performance principale utilisée pour établir le montant des attributions incitatives, est également utilisé pour déterminer le nombre de droits à la valeur d'actions liés au rendement qui s'acquiert à la fin d'une période de trois ans.

Simulation de crise

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

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

Indépendance des fonctions de contrôle

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

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

2. Montant global des incitatifs

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

Par exemple :

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

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

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

3. Attributions individuelles

Le comité des ressources humaines procède à un examen à la fin de l'exercice de la performance individuelle des membres de la haute direction ainsi que des attributions incitatives des cadres dont la rémunération variable dépasse un certain seuil en dollars. Cela comprend une évaluation des risques, de la conformité, de l'audit et de facteurs financiers au moment d'établir les attributions de rémunération incitatives individuelles.

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

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

4. Récupération et déchéance

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

Attribution	Employés visés	Fonctionnement
Récupération		
Espèces	Cadres et employés de BMO Marchés des capitaux qui occupent un poste de directeur général ou un poste supérieur	La totalité ou une partie de la rémunération variable versée au cours des 12 derniers mois peut être récupérée en cas de redressement des états financiers de la Banque ou d'inconduite d'un employé. Cela inclut les primes en espèces et les paiements effectués dans le cadre de régimes incitatifs de titres de capitaux propres.

Attribution	Employés visés	Fonctionnement
Déchéance		
Titres de capitaux propres	Tous les participants aux régimes de titres de capitaux propres	Tous les DVAR, DVAAR et DDVA non acquis ainsi que les options dont les droits sont acquis et celles dont les droits ne sont pas acquis sont susceptibles d'être frappés de déchéance dans les circonstances suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • la Banque découvre qu'un participant a pris des risques inappropriés; • un participant démissionne ou qu'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante; • on découvre qu'un participant qui ne travaille plus pour la Banque a posé un geste pendant qu'il était au service de la Banque qui aurait entraîné la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante; • un participant qui ne travaille plus pour la Banque sollicite des employés de la Banque; • un participant à la retraite sollicite des employés ou des clients de la Banque.
Autres politiques et mécanismes		
Anti-couverture	Tous les participants au régime de titres de capitaux propres (y compris les administrateurs)	Pour s'assurer que la rémunération est établie en fonction de la performance, il est interdit aux participants de recourir à toute forme de couverture personnelle (p. ex. des contrats variables prépayés, des swaps de titres de capitaux propres, des tunnels ou des parts de fonds d'échange) afin de réduire les risques et de contourner le principe d'harmonisation des risques intégré aux attributions incitatives à moyen et à long terme ou à d'autres actions ou titres de BMO qu'ils détiennent.
Considérations relatives à la performance individuelle	Tous les employés	Les directeurs tiennent compte des responsabilités en matière de risque, d'audit et de conformité lorsqu'ils procèdent à des évaluations de performance individuelles et qu'ils prennent des décisions au sujet de la rémunération.
Limites sur les garanties	Tous les employés	La rémunération incitative des nouveaux employés peut être garantie pendant au plus 12 mois seulement, ce que le comité juge suffisant pour assurer leur transition au sein de la Banque.
Changement de contrôle^{a)}	Tous les participants aux régimes de titres de capitaux propres	Pour atténuer le risque de rémunération, le régime d'options d'achat d'actions prévoit un double critère de déclenchement aux fins de l'acquisition anticipée des droits afférents aux options d'achat d'actions. Les droits afférents aux options d'achat d'actions s'acquerront immédiatement en cas de changement de contrôle de la Banque et s'il est mis fin à l'emploi d'un participant sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle. L'acquisition des droits afférents aux DVAAR et aux DVAR est maintenue en cas de changement de contrôle ou s'il est mis fin à l'emploi d'un participant sans cause juste et suffisante.

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

RÉSULTATS ET RÉMUNÉRATION EN 2017

Résultats en 2017^{a)}

Mesure	Ajusté pour 2017	Ajusté pour 2016	Ajusté pour 2015	2017 par rapport à 2016
Bénéfice net	5 508 M\$	5 020 M\$	4 681 M\$	+10 %
RCP	13,7 %	13,1 %	13,3 %	+60 pdb
BPA	8,16 \$	7,52 \$	7,00 \$	+9 %

Mesure	Comptable pour 2017	Comptable pour 2016	Comptable pour 2015	2017 par rapport à 2016
Bénéfice net	5 350 M\$	4 631 M\$	4 405 M\$	+16 %
RCP	13,3 %	12,1 %	12,5 %	+120 pdb
BPA	7,92 \$	6,92 \$	6,57 \$	+14 %
Ratio de fonds propres sous forme d'actions ordinaires de catégorie 1	11,4 %	10,1 %	10,7 %	+130 pdb

Autres mesures	2017		2016		2015	
	Banque	Groupe de référence du Canada	Banque	Groupe de référence du Canada	Banque	Groupe de référence du Canada
RTCP sur un an ^{b)}	20,2 %	24,9	17,0 %	15,7 %	-3,0 %	-4,6 %
RTCP sur trois ans ^{b)}	10,9 %	11,2	9,9 %	9,4 %	13,5 %	11,5 %

La Banque a affiché une bonne performance en 2017 avec une hausse de son bénéfice net comptable et de son bénéfice net ajusté de 16 % et de 10 %, respectivement. Le BPA comptable, qui était en hausse de 1,00 \$, ou de 14 %, par rapport à 2016, s'est établi à 7,92 \$. Le BPA ajusté était de 8,16 \$, en hausse de 0,64 \$, ou de 9 %. La performance a été stimulée par la diversification de nos activités et leur avantage concurrentiel. PE Canada a affiché une très bonne performance sous-jacente grâce à un ratio d'efficacité amélioré et à une croissance des soldes bien diversifiée. PE États-Unis a réalisé une solide performance dans un contexte inégal grâce à une hausse des marges sur les dépôts et à une forte croissance des prêts aux entreprises. La Gestion de patrimoine a obtenu d'excellents résultats qui reflètent la croissance des activités et un levier d'exploitation net comptable de 6,8 % et un levier d'exploitation net ajusté de 5,3 %. BMO Marchés des capitaux a connu une bonne croissance de son bénéfice en dépit de vents contraires et, plus particulièrement, une forte croissance des activités américaines. La Banque a dépassé les attentes eu égard à ses objectifs en matière de performance pour l'exercice, ce qui nous a aidés à atteindre notre objectif à moyen terme qui consistait à réaliser une croissance du BPA ajusté annuel moyen de 7 % à 10 % et à générer un levier d'exploitation net ajusté annuel moyen de plus de 2 %. BMO a une bonne assise financière grâce à un ratio des fonds propres de catégorie 1 de 11,4 % au 31 octobre 2017, comparativement à 10,1 % l'exercice dernier.

La performance de la Banque reflète la composition diversifiée de nos activités. Nous progressons bien dans l'atteinte de nos objectifs financiers et stratégiques et nous commençons 2018 en position de force, grâce à des activités diversifiées et avantagées par rapport à la concurrence, à une équipe constituée d'employés très engagés et axés sur le client et à de solides fondations sur les plans des technologies et des données.

a) Les mesures de la Banque sont telles que publiées dans le rapport annuel de 2017. Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR, comme il est indiqué plus en détail à la page 29 du rapport annuel de 2017 de la Banque. Le bénéfice net ajusté, le bénéfice par action ajusté et le rendement des capitaux propres ajusté ne tiennent pas compte de l'incidence après impôts des coûts de restructuration, de l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, des coûts d'intégration des acquisitions ni d'une baisse de la provision générale en 2017 et d'un ajustement comptable cumulatif négatif en 2016. Les coûts de restructuration ont atteint 41 millions de dollars, 132 millions de dollars et 106 millions de dollars après impôts en 2017, en 2016 et en 2015, respectivement. L'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions était de 116 millions de dollars, de 124 millions de dollars et de 127 millions de dollars après impôts en 2017, en 2016 et en 2015, respectivement. Les coûts d'intégration des acquisitions se sont établis à 55 millions de dollars, à 71 millions de dollars et à 43 millions de dollars après impôts en 2017, en 2016 et en 2015, respectivement. La baisse de la provision générale était de 54 millions de dollars après impôts en 2017. L'ajustement comptable cumulatif négatif était de 62 millions de dollars après impôts en 2016.

b) Le rendement total des capitaux propres annuel moyen est calculé à l'aide du cours de clôture des actions le 31 octobre 2017 et dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes versés durant cette période. Le groupe de référence du Canada est constitué des cinq autres plus grandes banques canadiennes, à l'exclusion de BMO. Ce paramètre diffère du RTCP sur trois ans utilisé aux fins de la rémunération, qui est calculé en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre étant donné qu'il s'agit d'un meilleur indicateur de la performance que le cours de clôture le 31 octobre. Se reporter à la page 81 pour obtenir des renseignements sur la manière dont le montant global des incitatifs à moyen et à long terme est établi.

Montant global des attributions octroyées aux termes des régimes incitatifs

La Banque a pour philosophie d'établir des cibles financières difficiles à atteindre pour l'organisation et conçues pour stimuler la croissance. Nous estimons que le fait de placer la barre haute encourage l'organisation à être performante et cadre avec notre objectif de produire une performance de premier quartile par rapport à celle de notre groupe de référence du Canada. Il est tenu compte d'un certain nombre de facteurs dans l'établissement des cibles, dont l'incidence des variations des taux d'intérêt et du contexte de réglementation ainsi que les mesures d'entreprise stratégiques. Ces facteurs peuvent modifier les attentes concernant la croissance cible d'un exercice à l'autre.

Les cibles financières à moyen terme de BMO permettent d'établir une fourchette de performances prévues au fil du temps, y compris livrer un RTCP supérieur. La Banque dresse un plan d'affaires annuel en fonction de ces cibles ainsi que de facteurs environnementaux et propres à la Banque pertinents pour l'année en cause. Nous fixons ensuite des objectifs de performance annuels auxquels elle associe un montant global incitatif selon que ces objectifs annuels ont été atteints ou non. Vous trouverez des renseignements supplémentaires à ce sujet à la page 75. Conformément à notre philosophie qui consiste à placer la barre haute, nos objectifs de performance annuels sont ambitieux.

Le montant global des incitatifs à court, à moyen et à long terme était conforme à la cible en raison du rendement total des capitaux propres sur trois ans, d'une hausse du RCP et d'une croissance du BPA, qui ont été partiellement compensés par un ratio d'efficacité inférieur à la cible.

Le montant global des incitatifs tient également compte de l'examen des risques effectué par le comité et d'un examen de plusieurs mesures financières et non financières. Le comité a examiné un certain nombre de facteurs secondaires pour la Banque dans son ensemble et pour chacun des groupes d'exploitation, mais il n'a pas ajusté les facteurs d'évaluation de la performance calculés qui ont été utilisés pour établir le montant global des incitatifs des cadres. En outre, le comité a examiné les attributions de titres de capitaux propres à moyen terme dont les droits ont été acquis et qui ont été payées en 2017 et n'a recommandé aucun ajustement à leur égard.

Mesures d'évaluation de la performance pour les régimes incitatifs ^{a)}	Manière dont elles sont utilisées	Objectif pour 2017	Résultats pour 2017	Incidence combinée sur le montant global des incitatifs
RTCP sur trois ans par rapport à celui du groupe de référence du Canada ^{b)}	La performance relative représente 50 % du montant global des incitatifs à moyen et à long terme	Égal ou supérieur à la moyenne	Conformes à la cible	
Rendement des capitaux propres	La performance absolue détermine le montant global de nos incitatifs à court terme et 50 % du montant global des incitatifs à moyen et à long terme	13,2 %	13,7 %	
Ratio d'efficacité ^{c)}		61,7 %	62,8 %	
Croissance du bénéfice par action (BPA)		6,5 %	8,5 %	
Croissance des revenus ^{d)}		5,6 %	5,6 %	
Fidélisation de la clientèle/expérience client		36	36	

- Les mesures ne sont pas conformes aux PCGR, comme il est indiqué plus en détail à la page 63 de la présente circulaire et à la page 29 du rapport annuel de 2017 de la Banque.
- Le RTCP sur trois ans aux fins de rémunération diffère du RTCP sur trois ans indiqué dans le rapport annuel de 2017 de la Banque, car il est calculé en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre étant donné qu'il s'agit d'une meilleure indication de la performance que le cours de clôture le 31 octobre. Se reporter à la page 81 pour obtenir des renseignements sur la manière dont le montant global des incitatifs à moyen et à long terme est établi.
- Le ratio d'efficacité se calcule en divisant les charges autres que d'intérêts par le total des revenus, déduction faite des commissions, des réclamations et des changements dans les passifs au titre des indemnités, et il est exprimé en pourcentage.
- Déduction faite des sinistres, commissions et variations des passifs au titre des indemnités (« SCVPI »).

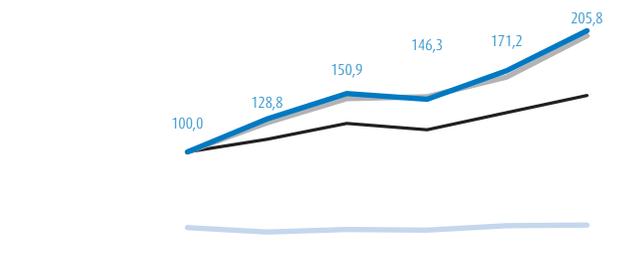
Création d'une valeur pour les actionnaires

Rendements des actionnaires

Le graphique ci-après compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions de BMO le 31 octobre 2012 à la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans chacun de deux indices de la TSX pour la même période. Ce graphique compare également la rémunération totale attribuée au chef de la direction, au chef des finances et aux trois membres de la haute direction visés les mieux rémunérés au cours de chaque exercice. La rémunération versée aux membres de la haute direction visés est demeurée

relativement stable en dépit de la hausse des rendements pour les actionnaires au cours des cinq derniers exercices. Se reporter à la page 94 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'harmonisation de la rémunération de M. Downe avec les rendements des actionnaires.

Rendement cumulatif (\$)



	2012	2013	2014	2015	2016	2017
— Rendement des actions de BMO ^{a)}	100,0	128,8	150,9	146,3	171,2	205,8
— Indice composé S&P/TSX	100,0	111,0	124,9	119,2	134,3	149,7
— Sous-indice des services financiers de l'indice composé S&P/TSX	100,0	125,4	146,6	148,4	165,6	201,8
— Rémunération totale des membres de la haute direction visés ^{b)}	33,8	30,2	32,5	31,6	35,5	36,3

- a) Il s'agit de la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ effectué le 31 octobre 2012, qui tient compte de la variation du cours des actions et des dividendes réinvestis.
- b) Comprend le salaire de base, la rémunération incitative à court terme annuelle, la valeur des attributions à moyen terme au moment de l'octroi, la juste valeur marchande des attributions à long terme au moment de l'octroi, toute autre rémunération et la charge annuelle liée aux prestations de retraite relative au service et à la rémunération pour les membres de la haute direction visés au cours de chaque exercice.
- c) De 2012 à 2017, les membres de la haute direction visés étaient W.A. Downe, T.E. Flynn et les trois membres de la direction les mieux rémunérés à part le chef de la direction et le chef des finances.

Ratio du coût de la direction

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

	2017	2016	2015
Bénéfice net comptable après impôts (M\$)	5 350	4 631	4 405
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (M\$)	36,3	35,5	31,6
Ratio du coût de la direction exprimé en pourcentage du bénéfice net après impôts (%)	0,68	0,77	0,72

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

Les profils présentés ci-après font état de la rémunération qui a été attribuée à chaque membre de la haute direction visé pour l'exercice 2017, y compris la proportion de la rémunération à risque et la proportion de la rémunération fondée sur la performance reportée. Il y a lieu de préciser que le montant de la rémunération incitative que chaque cadre a réellement reçue était fondé sur le montant global des incitatifs ainsi que sur la performance par rapport aux objectifs individuels.

Rémunération des membres de la haute direction visés pour 2017

William A. Downe, chef de la direction



Au cours de l'exercice 2017, M. Downe a continué d'assurer le leadership et de déterminer la vision. Par l'entremise du Conseil d'administration, il était responsable devant les actionnaires de la définition, de la communication et de l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels de la Banque ainsi que de la performance pour l'ensemble de l'organisation, des résultats financiers, ce qui inclut l'état des résultats, le bilan et les paramètres de mesure de la valeur pour les actionnaires, ainsi que de l'établissement et du maintien d'une culture axée sur la responsabilité sociétale.

M. Downe a occupé les postes suivants auprès de la Banque, au Canada et aux États-Unis :

- 1983 Il entre au service de la Banque
- 1999 Il est nommé vice-président du Conseil, Banque de Montréal
- 2001 Il est nommé président du conseil délégué de BMO Groupe financier et chef de la direction de BMO Nesbitt Burns
- 2006 Il est nommé chef de l'exploitation de BMO Groupe financier
- 2007 Il est nommé chef de la direction

M. Downe détient un baccalauréat ès arts de l'université Wilfrid Laurier et une maîtrise en administration des affaires de l'université de Toronto.

M. Down s'est retiré de ses fonctions de chef de la direction le 31 octobre 2017.

Rémunération en 2017

(\$ CA)	2017	2016	2015
Espèces			
Salaire en \$ US	1 500 000	1 500 000	1 500 000
Salaires ^{a)}	1 960 650	1 987 650	1 882 050
Incitatif à court terme (prime)	1 414 350	1 368 600	1 361 700
Montant total en espèces	3 375 000	3 356 250	3 243 750
Titres de capitaux propres			
Droits à la valeur d'actions liés au rendement	3 675 000	3 697 500	3 516 250
Options d'achat d'actions	850 000	918 000	873 000
Droits différés à la valeur d'actions	2 600 000	2 652 000	2 522 000
Montant total des titres de capitaux propres	7 125 000	7 267 500	6 911 250
Rémunération directe totale	10 500 000	10 623 750	10 155 000
La rémunération directe totale de M. Downe correspond à sa cible.			

Une tranche de **83 %** de la rémunération variable de M. Downe pour 2017 est reportée.

- a) M. Downe touche son salaire en dollars américains. La somme qu'il reçoit est convertie en dollars canadiens aux fins de la rémunération à l'aide des taux de change moyens suivants pour chaque exercice :

- 2017 : 1,00 \$ US = 1,3071 \$ CA;
- 2016 : 1,00 \$ US = 1,3251 \$ CA;
- 2015 : 1,00 \$ US = 1,2547 \$ CA.

Rémunération cible pour 2017

Le Conseil n'a pas modifié la rémunération directe totale cible de M. Downe pour 2017, soit 10,5 millions de dollars canadiens.

Performance en 2017

Les résultats de cette année^{a)} reflètent le leadership de M. Downe. Le bénéfice comptable a enregistré une hausse de 16 % et le bénéfice ajusté, une hausse de 10 %. Les revenus nets comptables (déduction faite des SCVPI) et les revenus nets ajustés ont augmenté respectivement de 6 %; le levier d'exploitation net comptable était de 3,7 % et le levier d'exploitation net ajusté, de 1,9 %. Nous avons versé des dividendes de 3,52 \$, ce qui représente une augmentation de 5 % par rapport à ceux de l'exercice précédent, et nous

- a) Les mesures ajustées sont des mesures non conformes aux PCGR, qui sont plus amplement décrites à la page 63 de la présente circulaire et à la page 29 du rapport annuel de 2017 de la Banque.

avons terminé l'exercice avec la capacité financière nécessaire pour assurer notre croissance. Par ailleurs, nous avons investi des sommes importantes dans les capacités numériques, fournissant ainsi aux clients de BMO des produits et services novateurs et plaçant la Banque dans une bonne position pour l'avenir. Sous le leadership de M. Downe, la représentation des femmes dans les postes de haute direction a augmenté et atteint 40 %, et BMO a remporté le prix Catalyst en 2017 pour ses efforts en vue d'accélérer la diversité et l'inclusion. En 2017, BMO a également remporté le Prix des meilleures pratiques ESG de 2017 de Thomson Reuters/S-Network, se hissant au premier rang pour ce qui est de ses pratiques environnementales, sociales et de gouvernance parmi tous les groupes du secteur en Amérique du Nord et les sociétés de services financiers à l'échelle mondiale. M. Downe a aidé à gérer la transition vers un nouveau chef de la direction et laisse chacune de nos entreprises en bonne posture pour réussir maintenant et à long terme.

Compte tenu des résultats obtenus par la Banque eu égard à ses objectifs, M. Downe a touché une rémunération directe totale de 10,5 millions de dollars en 2017 puisqu'il a atteint sa cible à 100 %.

Attributions incitatives en 2017

Les attributions incitatives de M. Downe sont fondées en totalité sur la performance globale des secteurs de la Banque. BMO a affiché une bonne performance en 2017 eu égard à ses objectifs annuels en matière d'exploitation et de rendement total des capitaux propres sur trois ans^{a)}, et la rémunération variable versée à M. Downe en 2017 reflète cela; en effet, ses incitatifs à court, à moyen et à long terme ont tous été calculés en fonction de l'atteinte de la cible (se reporter à la page 91 pour obtenir des détails à ce sujet). Le salaire de M. Downe est versé en dollars américains, de sorte que le comité a ajusté à la baisse son incitatif à court terme pour compenser l'incidence de la vigueur du dollar américain sur sa rémunération totale pour 2017.

Harmonisation de la rémunération avec la performance

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. La rémunération reportée constitue l'une des façons d'y parvenir.

Le tableau ci-après indique la rémunération directe totale touchée par M. Downe au cours des cinq derniers exercices ainsi que sa valeur actuelle comparativement à la valeur pour les actionnaires. M. Downe a été nommé chef de la direction en 2007.

Exercice	Rémunération directe totale			Valeur pour les actionnaires (\$) ^{c)}
	Valeur au moment de l'attribution (\$) ^{a)}	Valeur le 31 octobre 2017 (\$) ^{a)}	Valeur le 31 octobre 2017 exprimée en pourcentage de la valeur au moment de l'attribution (%) ^{b)}	
2012	9 204 000	16 552 050	180	206
2013	9 479 375	13 557 956	143	160
2014	9 944 979	12 289 962	124	136
2015	10 155 000	12 902 548	127	141
2016	10 623 750	10 621 416	100	120
Moyenne			135	153

a) La rémunération directe totale de M. Downe calculée au 31 octobre 2017 comprend ce qui suit :

- le salaire réel et les paiements incitatifs en espèces reçus durant l'année d'attribution;
- la valeur réelle tirée de droits à la valeur d'actions acquis et d'options exercées qui ont été octroyés durant la période d'évaluation;
- la valeur au 31 octobre 2017 de droits à la valeur d'actions qui n'ont pas été acquis, y compris les équivalents de dividendes;
- la valeur dans le cours au 31 octobre 2017 d'options d'achat d'actions octroyées;
- la rémunération reçue en dollars américains a été convertie en dollars canadiens (se reporter à la page 93 pour connaître les taux de change).

b) Représente la valeur de la rémunération directe totale de M. Downe calculée au 31 octobre 2017, exprimée en pourcentage de sa rémunération directe totale durant l'année de l'attribution.

c) Représente la valeur cumulative au 31 octobre 2017 d'un placement de 100 \$ dans les actions le 1^{er} novembre de l'année de l'attribution, y compris les dividendes réinvestis.

^{a)} Le RTCP sur trois ans aux fins de la rémunération diffère du RTCP sur trois ans indiqué dans le rapport annuel de 2017 de la Banque, car il est calculé en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre étant donné qu'il s'agit d'une meilleure indication de la performance que le cours de clôture le 31 octobre. Se reporter à la page 81 pour obtenir des renseignements sur la manière dont le montant global des incitatifs à moyen et à long terme est établi.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2017							
Multiple requis	Actions privées (\$)	Droits acquis (\$)	Droits non acquis (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base		
					Actions privées et actions dont les droits sont acquis	Actions dont les droits ne sont pas acquis	Propriété totale d'actions
7,0	24 176 404	34 217 674	22 223 075	80 617 153	29,78	11,33	41,12

Le chef de la direction doit consulter le président du comité avant d'exercer des options d'achat d'actions. Cela assure une surveillance appropriée de la conformité de la Banque avec les règlements sur les opérations et les pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

Régime de retraite

Le comité des ressources humaines a plafonné les prestations de retraite de M. Downe à 1 million de dollars américains (valeur actuelle de 1 289 500 \$ CA), plafond qu'il a atteint en 2012 (se reporter à la page 108). Cette somme est payable au départ à la retraite sans réduction et n'augmentera pas à mesure que des années de service décomptées ou des gains futurs supplémentaires seront cumulés.

M. Downe participe à ce qui suit :

- une convention d'allocation de retraite, soit une entente non agréée financée par la Banque qui définit ses ententes de retraite, clarifie ses droits en cas de changement de contrôle et limite à 1 million de dollars américains ses prestations de retraite annuelles, et ce, sans égard à ses années de service, à son salaire ou à ses primes. Les prestations constituées aux termes du Régime de retraite de BMO - Canada, qui est un régime de retraite à prestations déterminées agréé par le gouvernement fédéral à l'intention des employés canadiens admissibles, sont déduites de ces droits à des prestations de retraite.

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

- elles correspondent à 2 % de ses gains ouvrant droit à pension, multipliés par ses années de service décomptées. Cette formule est assujettie à un plafond annuel de 1 million de dollars américains;
- les gains ouvrant droit à pension de M. Downe sont établis en dollars américains et plafonnés à 145 % du salaire de base. Ils sont définis comme étant la somme de son salaire pour les 12 derniers mois et de la moyenne de ses cinq attributions à court terme consécutives les plus élevées;
- elles sont payables au départ à la retraite, sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- elles sont versées en partie à l'aide du Régime de retraite de BMO - Canada sous forme de paiements périodiques. Le reste est converti en espèces et payé en un versement forfaitaire, conformément aux modalités de la convention d'allocation de retraite.

Thomas E. Flynn, chef des finances



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

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

1992 Il entre au service de la Banque

2004 Il est nommé vice-président à la direction, Finances et trésorerie

2007 Il est nommé chef des finances intérimaire

2008 Il est nommé vice-président à la direction et chef de la gestion globale des risques

2011 Il est nommé à son poste actuel

M. Flynn est titulaire d'un baccalauréat ès arts spécialisé en administration des affaires et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Ivey School of Business de l'université Western et est comptable professionnel agréé et comptable agréé.

Rémunération en 2017

(\$ CA)	2017	2016	2015
Espèces			
Salaires ^{a)}	583 333	500 000	500 000
Incitatif à court terme (prime)	800 000	890 000	750 000
Montant total en espèces	1 383 333	1 390 000	1 250 000
Titres de capitaux propres			
Droits à la valeur d'actions liés au rendement	1 350 000	1 375 000	1 250 000
Options d'achat d'actions	300 000	300 000	270 000
Droits différés à la valeur d'actions	450 000	460 000	430 000
Montant total des titres de capitaux propres	2 100 000	2 135 000	1 950 000
Rémunération directe totale	3 483 333	3 525 000	3 200 000

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

Une tranche de 72 % de la rémunération de M. Flynn pour 2017 est reportée.

Rémunération cible pour 2017

La rémunération directe totale cible de M. Flynn est concurrentielle et n'a pas varié en 2017. La composition de sa rémunération directe totale a été modifiée : son salaire a été augmenté et porté à 600 000 \$ aux fins d'harmonisation avec le marché.

Performance et attributions incitatives en 2017

Le chef de la direction a évalué la performance de M. Flynn pour 2017 eu égard à ses principaux objectifs individuels. Son discernement, sa perspective équilibrée et ses compétences professionnelles ont contribué à l'établissement d'une solide gouvernance financière et à l'atteinte des objectifs stratégiques de la Banque.

Les attributions incitatives de M. Flynn sont entièrement fondées sur la performance globale des secteurs de la Banque et en 2017, BMO a affiché une bonne performance eu égard à ses objectifs annuels en matière d'exploitation et au rendement total des capitaux propres sur trois ans^{a)}, et la rémunération variable de M. Flynn pour 2017 reflète cela; en effet, ses incitatifs à court, à moyen et à long terme ont tous été calculés en fonction de la cible (se reporter à la page 91 pour obtenir des détails à ce sujet). Après avoir examiné les facteurs d'évaluation de la performance des secteurs et les facteurs secondaires, le comité n'a apporté aucune modification aux attributions de M. Flynn.

Cible pour 2018

La rémunération directe totale cible de M. Flynn pour 2018 demeurera inchangée.

^{a)} Le RTCP sur trois ans aux fins de la rémunération diffère du RTCP sur trois ans indiqué dans le rapport annuel de 2017 de la Banque, car il est calculé en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre étant donné qu'il s'agit d'une meilleure indication de la performance que le cours de clôture le 31 octobre. Se reporter à la page 81 pour obtenir des renseignements sur la manière dont le montant global des incitatifs à moyen et à long terme est établi.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 72 % de la rémunération variable totale de M. Flynn pour 2017 est reportée.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2017

Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DVAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	1 634 386	0	4 802 851	3 459 409	9 896 646	16,97

Régime de retraite

M. Flynn participe à ce qui suit :

- le Régime de retraite de BMO – Canada, qui est un régime de retraite à prestations déterminées agréé par le gouvernement fédéral à l'intention des employés canadiens admissibles;
- le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction (le « régime complémentaire »), qui est une convention non agréée financée par la Banque à l'intention des cadres, des directeurs généraux désignés et des dirigeants désignés.

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

- elles correspondent à 1,25 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds), multiplié par ses années de service décomptées, déduction faite d'une somme au titre des droits à pension aux termes du Régime de pensions du Canada (« RPC »), plus 1,25 % de la moyenne de ses cinq attributions à court terme consécutives les plus élevées, plafonnées à 45 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds) et multipliées par ses années de service décomptées plus 0,75 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen multiplié par les années de cotisation, étant donné qu'il a choisi d'accroître une partie de ses prestations de retraite en effectuant des cotisations facultatives;
- elles sont payables à l'âge de 65 ans, mais des prestations réduites peuvent être versées jusqu'à 15 ans auparavant (une réduction de 3 % s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 60 ans pour la tranche des prestations de retraite fondées sur les années de service cumulées avant le 1^{er} juillet 2007, et une réduction de 4 % s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 65 ans pour la tranche des prestations de retraite fondées sur les années de service cumulées après le 30 juin 2007), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- elles sont versées sous forme de paiements périodiques par le Régime de retraite de BMO – Canada et le régime complémentaire.

Les prestations de retraite annuelles de M. Flynn totalisent à ce jour 238 854 \$ et sont payables, sans réduction, à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. Flynn accumulera des années de service décomptées et des gains. Se reporter à la page 108 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

Darryl White, chef de l'exploitation



Au cours de l'exercice 2017, M. White a exercé un leadership stratégique dans les Services bancaires Particuliers et entreprises et la Gestion de patrimoine en surveillant la Commercialisation et en s'assurant que la fonction Technologie de la Banque procure des compétences stratégiques à ces secteurs.

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

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

M. White a été lauréat du prix *Top 40 under 40* décerné aux 40 leaders canadiens de moins de 40 ans les plus prometteurs, et figure sur la liste d'honneur du doyen de l'Ivey Business School de l'université Western. De plus, il a suivi le programme en gestion avancée de la Harvard Business School.

Le 1^{er} novembre 2017, M. White a été nommé chef de la direction.

Rémunération en 2017

(\$ CA)	2017	2016	2015
Espèces			
Salaires ^{a)}	750 000	483 333	400 000
Incitatif à court terme (prime)	2 050 000	2 800 000	1 975 000
Montant total en espèces	2 800 000	3 283 333	2 375 000
Titres de capitaux propres			
Droits à la valeur d'actions liés au rendement	3 500 000	3 160 000	2 600 000
Options d'achat d'actions	700 000	765 000	625 000
Droits différés à la valeur d'actions	1 250 000	975 000	800 000
Montant total des titres de capitaux propres	5 450 000	4 900 000	4 025 000
Rémunération directe totale	8 250 000	8 183 333	6 400 000

a) 400 000 \$ depuis le 1^{er} novembre 2014, 500 000 \$ depuis le 1^{er} janvier 2016 et 750 000 \$ depuis le 1^{er} novembre 2016.

Cible

Le 1^{er} novembre 2016, M. White est devenu chef de l'exploitation. Sa rémunération totale cible pour 2017 est concurrentielle par rapport au marché et n'a pas varié. Cependant, son salaire, qui fait partie de sa rémunération directe totale cible, a été augmenté et porté à 750 000 \$.

Performance et attributions incitatives en 2017

Le chef de la direction a évalué la performance de M. White pour 2017 en fonction de ses objectifs individuels clés. Sa compréhension approfondie du secteur financier, l'importance stratégique qu'il accorde aux clients et son leadership ont contribué à la solide performance de la Banque. Il se démarque par sa connaissance des facteurs fondamentaux qui stimulent la performance et de ce qui constitue des occasions pour l'organisation.

Les attributions incitatives de M. White sont entièrement fondées sur la performance globale des secteurs de la Banque. En 2017, BMO a affiché une bonne performance eu égard aux objectifs annuels en matière

Une tranche de 73 % de la rémunération variable de M. White pour 2017 est reportée.

d'exploitation et de rendement total des capitaux propres sur trois ans⁹⁾. La rémunération variable de M. White pour 2017 reflète cela; en effet, ses incitatifs à court, à moyen et à long terme ont tous été calculés en fonction de la cible (se reporter à la page 91 pour obtenir des détails). Après avoir examiné les facteurs liés à la performance des secteurs et les facteurs secondaires, le comité n'a apporté aucune modification aux attributions calculées pour M. White. Cependant, il a attribué à M. White un octroi promotionnel unique de 250 000 \$ sous forme de droits différés à la valeur d'actions.

Cible pour 2018

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

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 73 % de la rémunération variable totale de M. White pour 2017 est reportée.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2017						
Multiple requis ^{a)}	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DVAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	38 325	0	11 053 128	3 441 302	14 532 755	19,38

a) Le comité a augmenté le multiple requis de M. White, en tant que chef de la direction, pour le porter à 8,0 fois son salaire de base à compter de 2018.

Régime de retraite

M. White participe à ce qui suit :

- le Régime de retraite de BMO – Canada, qui est un régime de retraite à prestations déterminées agréé par le gouvernement fédéral à l'intention des employés canadiens admissibles;
- le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction (le « régime complémentaire »), qui est une convention non agréée financée par la Banque à l'intention des cadres, des directeurs généraux désignés et des dirigeants désignés.

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

- elles correspondent à une tranche de 1,25 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds), multipliée par ses années de service décomptées, déduction faite d'une somme au titre des droits à pension aux termes du Régime de pensions du Canada (« RPC »), plus 1,25 % de la moyenne de ses cinq attributions incitatives à court terme consécutives les plus élevées, plafonnées à 45 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds) et multipliées par ses années de service décomptées;
- les prestations attribuées au Régime de retraite de BMO – Canada et au régime complémentaire sont payables à l'âge de 65 ans, mais des prestations réduites peuvent être versées jusqu'à 10 ans auparavant (une réduction de 4 % s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 65 ans), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime;
- elles sont versées sous forme de paiements périodiques par le Régime de retraite de BMO – Canada et le régime complémentaire.

Ses prestations de retraite annuelles totalisent à ce jour 6 083 \$ et sont payables, sans réduction, à l'âge de 65 ans. Cette somme augmentera à mesure que M. White accumulera des années de service décomptées et des gains. Se reporter à la page 108 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

⁹⁾ Le RTPC sur trois ans aux fins de la rémunération diffère du RTPC sur trois ans indiqué dans le rapport annuel de 2017 de la Banque, car il est calculé en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre étant donné qu'il s'agit d'une meilleure indication de la performance que le cours de clôture le 31 octobre. Se reporter à la page 81 pour obtenir des renseignements sur la manière dont le montant global des incitatifs à moyen et à long terme est établi.

Patrick Cronin, chef, BMO marché des capitaux



M. Cronin est responsable des interactions de BMO avec les grandes entreprises, les institutions et les administrations publiques. Il préside les comités d'exploitation, de direction et de gestion de BMO Marchés des capitaux.

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

- 1993 Il se joint au Groupe de Services bancaires d'investissement de BMO à Toronto et il occupe une série de postes de responsabilité croissante sur le parquet de négociation
- 2001 Il est nommé co-chef du groupe des Produits dérivés d'actions, BMO Marchés des capitaux
- 2005 Il est nommé co-chef des Produits financiers, BMO Marchés des capitaux
- 2011 Il est nommé chef du groupe Produits de négociations, BMO Marchés des capitaux
- 2014 Il est nommé président et chef de l'exploitation, BMO Marchés des capitaux
- 2016 Il est nommé chef, BMO Marchés des capitaux le 1^{er} novembre

M. Cronin siège également au conseil d'administration de la Fondation Boursiers Loran et de la Corporation canadienne de compensation de produits dérivés, en plus de présider le Cabinet des grands donateurs de United Way Toronto & York Region. Il est titulaire d'un MBA de l'Ivey School of Business de l'université de Western Ontario et d'un baccalauréat ès arts de l'université de Toronto.

Rémunération en 2017

(\$ CA)	2017	2016	2015
Espèces			
Salaire ^{a)}	500 000	250 000	250 000
Incitatif à court terme (prime)	2 500 000	2 561 000	2 375 000
Montant total en espèces	3 000 000	2 811 000	2 625 000
Titres de capitaux propres			
Droits à la valeur d'actions liés au rendement*	2 950 000	4 249 000	3 875 000
Options d'achat d'actions	650 000	500 000	500 000
Droits différés à la valeur d'actions	900 000	0	0
Montant total des titres de capitaux propres	4 500 000	4 749 000	4 375 000
Rémunération directe totale	7 500 000	7 560 000	7 000 000

* Avant 2017, les incitatifs à moyen terme étaient octroyés sous forme de DVAAR.

- a) 500 000 \$ depuis le 1^{er} novembre 2016.

Cible

Le 1^{er} novembre 2016, M. Cronin est devenu chef, BMO Marchés des capitaux. Sa rémunération totale cible pour 2017 a été majorée pour refléter les responsabilités rattachées à ses fonctions et la rendre concurrentielle par rapport au marché. De plus, son salaire a été augmenté et porté à 500 000 \$.

Performance et attributions incitatives en 2017

Le chef de la direction a évalué la performance de M. Cronin pour 2017 eu égard à ses objectifs individuels. Sous son leadership, BMO Marchés des capitaux a généré une bonne croissance de ses résultats et surtout, de son bénéfice dans le cadre des activités aux États-Unis. Se reporter aux pages 58 à 60 du rapport annuel pour obtenir une analyse complète des objectifs et réalisation de ce groupe en 2017.

Le montant global de l'incitatif à court terme de M. Cronin est établi à hauteur de 25 % en fonction de la performance de la Banque et de 75 % en fonction de la performance de BMO Marchés des capitaux, et il a été calculé en fonction d'un rendement supérieur à la cible. Les incitatifs à moyen et à long terme ont été calculés en fonction de la cible compte tenu de l'atteinte par la Banque de son RTCP relatif^{a)}. Après avoir examiné les facteurs liés à la performance des secteurs et les facteurs secondaires, le comité n'a apporté aucune modification aux attributions calculées pour M. Cronin. Se reporter à la page 91 pour obtenir des détails à ce sujet.

- a) Le RTCP sur trois ans aux fins de la rémunération diffère du RTCP sur trois ans indiqué dans le rapport annuel de 2017 de la Banque, car il est calculé en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre étant donné qu'il s'agit d'une meilleure indication de la performance que le cours de clôture le 31 octobre. Se reporter à la page 81 pour obtenir des renseignements sur la manière dont le montant global des incitatifs à moyen et à long terme est établi.

Régime incitatif à court terme		
Mesures d'évaluation de BMO Marchés des capitaux ^{a)}	Performance pour 2017 ^{b)}	Incidence sur le montant global des incitatifs
Bénéfice net	Supérieure à la cible	Supérieure à la cible
Croissance des revenus	Supérieure à la cible	
Rendement des capitaux propres	Supérieure à la cible	
Ratio d'efficience ^{c)}	Conforme à la cible	
Fidélisation de la clientèle/expérience client	Inférieure à la cible	

- a) Les mesures sont non conformes aux PCGR, comme il est indiqué plus en détail à la page 63 de la présente circulaire et à la page 29 du rapport annuel de 2017 de la Banque. Les résultats ajustés excluent l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions (2 millions de dollars après impôts en 2017).
- b) Aux fins de la rémunération, les résultats de BMO Marchés des capitaux ont été ajustés pour évaluer la rémunération et augmenter la dotation à la provision pour pertes sur créances afin de refléter les pertes sur créances en fonction des pertes prévues plutôt que des pertes sur créances réelles.
- c) Le ratio d'efficience est calculé en tant que charges autres que d'intérêts ajustées divisées par les revenus totaux ajustés, exprimées en pourcentage.

Se reporter à la page 77 pour connaître les mesures d'évaluation de la performance de la Banque aux termes du régime incitatif à court terme.

Cible pour 2018

La Banque a majoré la rémunération totale cible de M. Cronin pour 2018 pour la rendre concurrentielle par rapport au marché. Cependant, son salaire n'a pas varié.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 64 % de la rémunération variable totale de M. Cronin pour 2017 est reportée.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2017						
Multiple requis de la rémunération directe cible totale	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DVAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple de la rémunération directe cible totale
1,0	519 447	8 406 994	2 999 803	901 345	12 827 589	Dépasse les exigences

Régime de retraite

M. Cronin participe au régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns selon les mêmes conditions que les autres employés de BMO Nesbitt Burns. En tant que participant, il est tenu de verser à ce régime 2 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 2 000 \$ et la Banque y verse 3 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum annuel de 3 500 \$. La Banque y versera une cotisation équivalant aux cotisations volontaires supplémentaires correspondant à 2 % de ses gains, jusqu'à concurrence d'un maximum de 2 000 \$ par année. Se reporter à la page 109 pour obtenir plus d'information à ce sujet.

Jean-Michel Arès, chef, Technologie et opérations



M. Arès assume la responsabilité générale de diverses activités et fonctions au sein de Technologie et opérations : Développement technologique et Infrastructure d'entreprise, Opérations - Produits, Affaires immobilières et Stratégies d'approvisionnement.

M. Arès s'est joint à la Banque en avril 2010 et il exerçait alors ses fonctions actuelles. Avant de se joindre à la Banque, il a occupé les postes suivants :

- 1993 Il est consultant chez McKinsey & Company au service de clients des secteurs des télécommunications et des services bancaires
- 1996 Il entre au service de Générale Électrique et est nommé plus tard cette année-là chef de l'information de GE Énergie
- 2000 Il est nommé vice-président et chef de l'information, GE Énergie
- 2002 Il entre au service de la société Coca-Cola à titre de vice-président et chef de l'information et il est nommé ensuite premier vice-président et chef de l'information

M. Arès est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en génie électrique ainsi que d'un MBA de l'Université McGill, à Montréal.

Rémunération en 2017

(\$ CA)	2017	2016	2015
Espèces			
Salaire en \$ US	500 000	500 000	500 000
Salaire ^{a)}	653 550	662 550	627 350
Incitatif à court terme (prime)	700 000	685 000	580 000
Montant total en espèces	1 353 550	1 347 550	1 207 350
Titres de capitaux propres			
Droits à la valeur d'actions liés au rendement ^{b)}	3 190 000	3 215 000	3 075 000
Options d'achat d'actions	250 000	255 000	210 000
Droits différés à la valeur d'actions	360 000	365 000	320 000
Montant total des titres de capitaux propres	3 800 000	3 835 000	3 605 000
Rémunération directe totale	5 153 550	5 182 550	4 812 350

Une tranche de 84 % de la rémunération variable de M. Arès pour 2017 est reportée.

a) M. Arès touche son salaire de base en dollars américains. La somme qu'il reçoit est convertie en dollars canadiens aux fins de la rémunération à l'aide des taux de change moyens suivants pour chaque exercice :

- 2017 : 1,00 \$ US = 1,3071 \$ CA;
- 2016 : 1,00 \$ US = 1,3251 \$ CA;
- 2015 : 1,00 \$ US = 1,2547 \$ CA.

b) Comprend les DVAAR attribués dans le cadre d'un projet pluriannuel.

Cible

La rémunération directe totale cible de M. Arès est concurrentielle et n'a pas changé pour 2017. Celui-ci demeure admissible à des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions dans le cadre d'un projet pluriannuel.

Performance et attributions incitatives en 2017

Le chef de la direction a évalué la performance de M. Arès pour 2017 eu égard à ses objectifs individuels clés. Il a stimulé l'innovation et aidé les secteurs d'activité à tirer pleinement parti de l'utilisation de l'information, des technologies et des procédés comme outil stratégique.

L'attribution incitative à court terme de M. Arès est établie dans une proportion de 25 % en fonction de la performance de la Banque et dans une proportion de 75 % en fonction de la moyenne pondérée de toutes les mesures d'évaluation des groupes d'exploitation et elle a été calculée en fonction de la cible. Il a touché des incitatifs à moyen et à long terme correspondant à la cible étant donné que la Banque a réalisé

son RTCP relatif^{a)}. Après avoir examiné les facteurs d'évaluation de la performance des secteurs et les facteurs secondaires, le comité n'a pas modifié les attributions de M. Arès. Se reporter à la page 91 pour obtenir des détails à ce sujet.

Cible pour 2018

La rémunération directe totale cible de M. Arès pour 2018 demeure inchangée. M. Arès demeurera admissible à recevoir des droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions dans le cadre d'un projet pluriannuel.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires

L'un des principes directeurs sous-jacents aux objectifs de rémunération de BMO vise l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts des actionnaires. Le report de la rémunération constitue l'une des façons d'y parvenir, et une tranche de 84 % de la rémunération variable totale de M. Arès pour 2017 est reportée.

Propriété d'actions

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

Propriété d'actions au 31 décembre 2017						
Multiple requis	Actions (\$)	DVAAR (\$)	DVAR (\$)	DDVA (\$)	Propriété totale d'actions (\$)	Nombre total d'actions exprimé en un multiple du salaire de base
5,0	122 016	7 282 178	4 198 890	4 870 542	16 473 626	25,21

Régime de retraite

M. Arès participe à ce qui suit :

- le Régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris;
- le régime d'épargne non admissible de BMO Financial Corp.

M. Arès détient également des prestations de retraite constituées dans les régimes suivants :

- le Régime de retraite de BMO – Canada, qui est un régime de retraite à prestations déterminées agréé par le gouvernement fédéral à l'intention des employés canadiens admissibles;
- le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction (le « régime complémentaire »), qui est une convention non agréée financée par la Banque à l'intention des cadres, des directeurs généraux désignés et des dirigeants désignés;
- les dispositions fondées sur le compte du régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris (le « régime de Harris »), régime financé par l'entreprise offert aux employés admissibles de BMO Harris.

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

- elles correspondent à 1,25 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds), multiplié par ses années de service décomptées aux termes du Régime de retraite de BMO – Canada et du régime complémentaire, déduction faite d'une somme au titre du Régime de pensions du Canada (« RPC »), plus 1,25 % de la moyenne de ses cinq attributions incitatives à court terme consécutives les plus élevées, plafonnées à 45 % de son salaire ouvrant droit à pension moyen (sous réserve de certains plafonds) et multipliées par ses années de service décomptées au titre du Régime de retraite de BMO – Canada et du régime complémentaire;
- les prestations de retraite attribuées au Régime de retraite de BMO – Canada et au régime complémentaire, qui sont payables à l'âge de 65 ans, mais peuvent être versées au cours de la période de 10 ans antérieure moyennant une réduction (une réduction de 4 % par année s'applique pour chaque année qui précède l'âge de 65 ans), sous réserve de la législation, de la réglementation et des règles du régime et qui seront versées sous forme de paiements périodiques;

a) Le RTCP sur trois ans aux fins de la rémunération diffère du RTCP sur trois ans indiqué dans le rapport annuel de 2017 de la Banque, car il est calculé en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre étant donné qu'il s'agit d'une meilleure indication de la performance que le cours de clôture le 31 octobre. Se reporter à la page 81 pour obtenir des renseignements sur la manière dont le montant global des incitatifs à moyen et à long terme est établi.

- les prestations de retraite attribuées au régime de Harris sont des prestations fondées sur le compte. Les crédits annuels fournissent de 3 % à 8 % de la rémunération admissible en fonction de l'âge et des points de service. Les soldes du compte s'accumulent annuellement avec intérêt fondé sur le taux des obligations du Trésor de 10 ans, sous réserve d'un taux minimum de 5,03 %, jusqu'au 31 décembre 2016 et de 5,00 % à compter du 1^{er} janvier 2017. Le régime non admissible de Harris prévoit des prestations en sus des limites de rémunération prévues par la loi pour le régime admissible de Harris;
- la tranche versée par le régime admissible de Harris est versée sous forme de paiements périodiques ou de somme forfaitaire (au gré de M. Arès) et la tranche versée par le régime non admissible de Harris est versée sous forme de somme forfaitaire.

Les prestations de retraite annuelles de M. Arès totalisent à ce jour 49 856 \$ et sont payables sans réduction à l'âge de 65 ans. Cette somme tient compte de la conversion du régime de BMO Harris en versements périodiques. Les prestations versées à la retraite sont susceptibles de varier en fonction du taux des rentes sur le marché au moment du départ à la retraite. Se reporter aux pages 108 et 109 pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

TABLEAUX DE LA RÉMUNÉRATION DES CADRES

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération octroyée aux membres de la haute direction visés au cours de chacun des trois derniers exercices.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) ^{a)}	Attributions fondées sur des options (\$) ^{b)}	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$) ^{d)}	Autre rémunération (\$) ^{e)}	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels ^{c)}	Régimes incitatifs annuels ^{c)}			
William A. Downe Chef de la direction	2017	1 960 650	6 275 000	850 000	1 414 350	0	30 081	10 530 081	
	2016	1 987 650	6 349 500	918 000	1 368 600	0	17 558	10 641 308	
	2015	1 882 050	6 038 250	873 000	1 361 700	0	16 625	10 171 625	
Thomas E. Flynn Chef des finances	2017	583 333	1 800 000	300 000	800 000	126 905	4 377	3 614 615	
	2016	500 000	1 835 000	300 000	890 000	100 251	14 959	3 640 210	
	2015	500 000	1 680 000	270 000	750 000	104 624	14 959	3 319 583	
Darryl White Chef de l'exploitation	2017	750 000	4 750 000	700 000	2 050 000	55 009	5 242	8 310 251	
	2016	483 333	4 135 000	765 000	2 800 000	0	2 992	8 186 325	
	2015	400 000	3 400 000	625 000	1 975 000	0	1 726	6 401 726	
Patrick Cronin Chef, BMO Marchés des capitaux	2017	500 000	3 850 000	650 000	2 500 000	5 500	2 998	7 508 498	
	2016	250 000	4 249 000	500 000	2 561 000	3 500	2 992	7 566 492	
	2015	250 000	3 875 000	500 000	2 375 000	3 500	2 992	7 006 492	
Jean-Michel Arès Chef, Technologie et opérations	2017	653 550	3 550 000 ^{b)}	250 000	700 000	47 464	1 085 600	6 286 614	
	2016	662 550	3 580 000 ^{b)}	255 000	685 000	37 914	1 190 615	6 411 079	
	2015	627 350	3 395 000 ^{b)}	210 000	580 000	50 570	1 087 197	5 950 117	

La rémunération en espèces versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change moyens indiqués ci-après pour chaque exercice : 1,00 \$ US = 1,3071 \$ CA en 2017; 1,00 \$ US = 1,3251 \$ CA en 2016 et 1,00 \$ US = 1,2547 \$ CA en 2015.

La valeur des régimes de retraite en dollars américains a été convertie en dollars canadiens selon les taux de change au comptant au 31 octobre indiqués ci-après pour chaque exercice : 1,00 \$ US = 1,2895 \$ CA en 2017; 1,00 \$ US = 1,3411 \$ CA en 2016 et 1,00 \$ US = 1,3075 \$ CA en 2015.

- Les attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des actions indiquées sont les plus récentes qui ont été approuvées et non celles attribuées il y a 12 mois. Les montants indiqués représentent les valeurs à la date d'octroi au cours de chacune des années civiles 2017, 2016 et 2015. Le tableau ne présente pas la valeur des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des actions octroyées à chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2015, entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre 2014.
 - La valeur des options octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. Downe : 800 000 \$; M. Flynn : 270 000 \$; M. White : 247 950 \$; M. Cronin : 247 950 \$ et M. Arès : 250 000 \$.
 - La valeur des attributions fondées sur des actions octroyées au cours de cette période s'établissait comme suit : M. Downe : 5 800 000 \$; M. Flynn : 1 665 000 \$; M. White : 2 385 877 \$; M. Cronin : 3 611 520 \$ et M. Arès : 3 550 000 \$.
- Un tiers consultant a préparé une estimation de la valeur des options à la date d'octroi, qui a été examinée par le groupe Gestion du risque de marché de la Banque. Le consultant utilise un modèle d'établissement des prix binomial, qui constitue une méthode d'évaluation couramment utilisée. Il s'est fondé sur des hypothèses clés aux fins du calcul de la valeur des options : rendement en dividendes historique : 4,76 %; volatilité du cours des actions historique : 25,18 %; taux de rendement sans risque : 1,60 % et durée jusqu'à l'exercice : 10 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur de rémunération de chaque option octroyée aux membres de la haute direction visés en décembre 2017 est de 17,11 \$ par option. À des fins comptables, la méthode et les hypothèses utilisées pour l'évaluation des options sont conformes aux lignes directrices énoncées dans la Norme internationale d'information financière 2, *Paiement fondé sur des actions*. Une méthode binomiale d'établissement des prix des options a été utilisée avec les hypothèses suivantes : rendement en dividendes prévu : 4,1 %; volatilité prévue du cours des actions de la Banque : 17,0 % - 17,3 %; taux de rendement sans risque : 2,1 % et durée prévue jusqu'à l'exercice : 6,5 ans - 7,0 ans. Compte tenu de ces hypothèses, la valeur moyenne pondérée de chaque option octroyée en décembre 2017 est d'environ 11,30 \$ par option. Pour les options octroyées en décembre 2016, des différences similaires dans les hypothèses ont donné lieu à une valeur de rémunération de 16,47 \$ et à une valeur comptable de 11,62 \$.
- Les cadres peuvent reporter une partie de leurs attributions en espèces à court terme et recevoir plutôt des DDVA. Aucun des membres de la haute direction visés n'a reporté son attribution au cours des trois derniers exercices.
- La valeur du régime de retraite comprend le coût des prestations de retraite actuelles relatives au service et l'incidence des écarts entre la rémunération réelle et la rémunération estimative à des fins actuarielles. (Se reporter aux pages 108 et 109 pour obtenir des renseignements au sujet de ces régimes et obligations de retraite.) La valeur du régime de retraite de M. Downe pour les exercices 2015, 2016 et 2017 est de zéro étant donné qu'il n'a pas accumulé d'autres prestations de retraite durant ces années, car il a atteint le plafond de 1 000 000 \$ US des prestations de retraite totales auxquelles il a droit au cours de l'exercice 2012. La valeur du régime de retraite de M. Arès comprend la partie de ses prestations constituées dans le régime à prestations déterminées de BMO Harris jusqu'au 28 février 2017 et les cotisations au régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris depuis le 1^{er} mars 2017.
- Ces montants représentent les cotisations effectuées par la Banque pour les membres de la haute direction visés aux termes des régimes d'achat d'actions des employés et des régimes d'épargne des employés, majorées de la valeur totale des avantages accessoires et avantages sociaux en sus de 50 000 \$, ou 10 % du salaire annuel total (selon le moins élevé des deux). Pour 2017, le montant indiqué pour M. Arès comprend un paiement de préretention fiscale de 776 798 \$.
- Comprend les droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions attribués dans le cadre d'un projet pluriannuel.

Attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des actions en cours

Les tableaux ci-après présentent la valeur des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des actions en cours pour chaque membre de la haute direction visé en date du 31 octobre 2017.

Attributions fondées sur des options						
Nom	Date d'octroi	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options ^{a)}	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ^{b)}	Valeur des options exercées ^{c)}
William A. Downe						
	13 décembre 2007	165 400	60,23 \$	13 décembre 2017	6 384 440 \$	
	10 décembre 2009	183 194	53,45 \$	10 décembre 2019	8 313 344 \$	
	22 décembre 2010	199 408	57,78 \$	22 décembre 2020	8 185 698 \$	
	13 décembre 2011	178 572	56,00 \$	13 décembre 2021	7 648 239 \$	
	14 décembre 2012	166 362	60,11 \$	14 décembre 2022	6 441 537 \$	
	16 décembre 2013	91 108	68,60 \$	16 décembre 2023	2 754 195 \$	
	15 décembre 2014	51 223	78,09 \$	15 décembre 2024	1 062 365 \$	
	14 décembre 2015	62 800	77,23 \$	14 décembre 2025	1 356 480 \$	
	19 décembre 2016	55 728	96,90 \$	19 décembre 2026	107 555 \$	
Total		1 153 795			42 253 853 \$	0 \$
Thomas E. Flynn						
	13 décembre 2007	0	60,23 \$	13 décembre 2017	0 \$	748 863 \$
	22 décembre 2010	0	57,78 \$	22 décembre 2020	0 \$	1 221 813 \$
	13 décembre 2011	67 671	56,00 \$	13 décembre 2021	2 898 349 \$	178 000 \$
	14 décembre 2012	40 284	60,11 \$	14 décembre 2022	1 559 796 \$	
	16 décembre 2013	39 359	68,60 \$	16 décembre 2023	1 189 823 \$	
	15 décembre 2014	17 288	78,09 \$	15 décembre 2024	358 553 \$	
	14 décembre 2015	19 423	77,23 \$	14 décembre 2025	419 537 \$	
	19 décembre 2016	18 212	96,90 \$	19 décembre 2026	35 149 \$	
Total		202 237			6 461 207 \$	2 148 676 \$
Darryl White						
	14 décembre 2012	20 263	60,11 \$	14 décembre 2022	784 583 \$	
	16 décembre 2013	17 312	68,60 \$	16 décembre 2023	523 342 \$	
	15 décembre 2014	15 876	78,09 \$	15 décembre 2024	329 268 \$	
	14 décembre 2015	44 960	77,23 \$	14 décembre 2025	971 136 \$	
	19 décembre 2016	46 440	96,90 \$	19 décembre 2026	89 629 \$	
Total		144 851			2 697 958 \$	0 \$
Patrick Cronin						
	11 décembre 2008	24 417	34,13 \$	11 décembre 2018	1 579 780 \$	
	10 décembre 2009	26 022	53,45 \$	10 décembre 2019	1 180 878 \$	
	22 décembre 2010	18 812	57,78 \$	22 décembre 2020	772 233 \$	
	13 décembre 2011	23 292	56,00 \$	13 décembre 2021	997 596 \$	
	14 décembre 2012	20 263	60,11 \$	14 décembre 2022	784 583 \$	
	16 décembre 2013	17 312	68,60 \$	16 décembre 2023	523 342 \$	
	15 décembre 2014	15 876	78,09 \$	15 décembre 2024	329 268 \$	
	14 décembre 2015	35 968	77,23 \$	14 décembre 2025	776 909 \$	
	19 décembre 2016	30 353	96,90 \$	19 décembre 2026	58 581 \$	
Total		212 315			7 003 170 \$	0 \$
Jean-Michel Arès						
	22 décembre 2010	30 175	57,78 \$	22 décembre 2020	1 238 684 \$	
	13 décembre 2011	62 431	56,00 \$	13 décembre 2021	2 673 920 \$	
	14 décembre 2012	57 356	60,11 \$	14 décembre 2022	2 220 824 \$	
	16 décembre 2013	39 359	68,60 \$	16 décembre 2023	1 189 823 \$	
	15 décembre 2014	16 008	78,09 \$	15 décembre 2024	332 006 \$	
	14 décembre 2015	15 107	77,23 \$	14 décembre 2025	326 311 \$	
	19 décembre 2016	15 480	96,90 \$	19 décembre 2026	29 876 \$	
Total		235 916			8 011 444 \$	0 \$

- Le prix d'exercice des options équivaut à la valeur marchande de clôture des actions de BMO le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.
- La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2017 (98,83 \$). Cela comprend les options dont les droits n'ont pas encore été acquis ou qui ne peuvent être exercées étant donné que la condition selon laquelle le cours des actions doit augmenter n'a pas été satisfaite.
- La valeur des options exercées correspond au produit reçu au cours de l'exercice 2017 de l'exercice d'options octroyées au cours des exercices antérieurs, déduction non faite des impôts et commissions.

Attributions fondées sur des actions						
Nom	Date d'octroi	Régime	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (non payées ou distribuées) (\$)		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) ^{e)}	
			Nombre d'actions ou de droits non acquis	Nombre d'actions ou de droits acquis ^{d)}	Nombre d'actions ou de droits non acquis	Nombre d'actions ou de droits acquis ^{d)}
William A. Downe						
	13 décembre 2011	DDVA attribués			32 347	3 196 811 \$
	14 décembre 2012	DDVA attribués			26 539	2 622 821 \$
	16 décembre 2013	DDVA attribués			35 802	3 538 307 \$
	15 décembre 2014	DDVA attribués	33 630	3 323 635 \$		
	15 décembre 2014	DVAR	46 130	4 558 983 \$		
	14 décembre 2015	DDVA attribués	34 612	3 420 663 \$		
	14 décembre 2015	DVAR	49 394	4 881 655 \$		
	19 décembre 2016	DDVA attribués	28 767	2 843 072 \$		
	19 décembre 2016	DVAR	43 656	4 314 539 \$		
		DDVA attribués			208 561	20 612 092 \$
Total			236 189	23 342 547 \$	303 249	29 970 031 \$
Thomas E. Flynn						
	14 décembre 2012	DDVA attribués			6 920	683 951 \$
	16 décembre 2013	DDVA attribués			5 995	592 462 \$
	15 décembre 2014	DDVA attribués	5 815	574 713 \$		
	15 décembre 2014	DVAAR	16 959	1 676 097 \$		
	14 décembre 2015	DDVA attribués	5 901	583 222 \$		
	14 décembre 2015	DVAR	17 559	1 735 392 \$		
	19 décembre 2016	DDVA attribués	4 990	493 142 \$		
	19 décembre 2016	DVAR	16 235	1 604 461 \$		
Total			67 459	6 667 027 \$	12 915	1 276 413 \$
Darryl White						
	15 décembre 2014	DVAAR	16 185	1 599 584 \$		
	14 décembre 2015	DDVA attribués	10 979	1 085 064 \$		
	14 décembre 2015	DVAR	36 523	3 609 614 \$		
	19 décembre 2016	DDVA attribués	10 576	1 045 247 \$		
	19 décembre 2016	DVAR	37 310	3 687 341 \$		
Total			111 573	11 026 850 \$	0	0 \$
Patrick Cronin						
	15 décembre 2014	DVAAR	24 500	2 421 302 \$		
	14 décembre 2015	DVAAR	46 269	4 572 756 \$		
	19 décembre 2015	DVAAR	50 168	4 958 073 \$		
Total			120 937	11 952 131 \$	0	0 \$
Jean-Michel Arès						
	31 décembre 2010	DDVA attribués			6 453	637 789 \$
	13 décembre 2011	DDVA attribués			1 155	114 172 \$
	14 décembre 2012	DDVA attribués			11 555	1 141 936 \$
	16 décembre 2013	DDVA attribués			5 995	592 462 \$
	15 décembre 2014	DDVA attribués	5 044	498 546 \$		
	15 décembre 2014	DVAAR	43 280	4 277 398 \$		
	14 décembre 2015	DDVA attribués	4 392	434 026 \$		
	14 décembre 2015	DVAR	15 101	1 492 437 \$		
	14 décembre 2015	DVAAR	28 095	2 776 626 \$		
	19 décembre 2016	DDVA attribués	3 959	391 298 \$		
	19 décembre 2016	DVAR	14 345	1 417 760 \$		
	19 décembre 2016	DVAAR	23 614	2 333 761 \$		
		DDVA attribués			5 848	577 986 \$
Total			137 830	13 621 852 \$	31 006	3 064 345 \$

- d) Le nombre d'actions ou de droits qui ont été acquis représente : i) le montant total des primes en espèces annuelles des membres de la haute direction visés qui ont volontairement choisi de reporter leur rémunération et de toucher des DDVA, ii) les DDVA attribués qui ont été acquis et iii) les équivalents de dividendes gagnés sous forme de DDVA supplémentaires.
- e) La valeur des actions en circulation ou des droits en cours pour les DDVA, les DVAAR et les DVAR est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire de BMO à la TSX le 31 octobre 2017 (98,83 \$). La valeur des DVAR ne tient compte d'aucun ajustement lié à la performance. La valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis qui n'ont pas été payées ou distribuées représente : i) le montant total des primes en espèces annuelles des membres de la haute direction visés qui ont volontairement choisi de reporter leur rémunération et de toucher des DDVA; ii) les DDVA attribués dont les droits ont été acquis et iii) les équivalents de dividendes gagnés sous forme de DDVA supplémentaires.

Attributions aux termes d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée

Le tableau ci-après présente la valeur des attributions fondées sur des options, des attributions fondées sur des actions et de la rémunération versée en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres dont les droits ont été acquis ou qui a été gagnée durant l'exercice 2017.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ^{a)}	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ^{b)}	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) ^{c)}
William A. Downe	2 788 118	4 686 079	1 414 350
Thomas E. Flynn	919 875	1 753 032	800 000
Darryl White	427 544	2 216 748	2 050 000
Patrick Cronin	427 544	4 046 991	2 500 000
Jean-Michel Arès	1 073 694	1 753 032	700 000

- La valeur des options d'achat d'actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice est fondée sur la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions à la TSX à la date d'acquisition.
- La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis durant l'exercice comprend les équivalents de dividendes gagnés sur ces attributions fondées sur des actions durant la période. Les attributions fondées sur des actions sont évaluées en fonction de la moyenne pondérée en fonction du volume sur 20 jours d'une action ordinaire à la TSX calculée au 1^{er} décembre 2016 pour les attributions fondées sur des DVAAR et de la moyenne sur 10 jours d'une action ordinaire de BMO à la TSX calculée au 1^{er} décembre 2016 pour les attributions fondées sur des DDVA. À l'acquisition, les attributions fondées sur des DVAR reçues par M. Downe avaient été versées à 100 % et reflétaient le rendement des capitaux propres ajusté sur trois ans de la Banque de 13,4 %, comparativement à un niveau cible de 12 %.
- Il s'agit des attributions en espèces annuelles pour 2017. Le tableau fait état du montant intégral de la prime en espèces annuelle même si une portion de celle-ci a été volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA.

Prestations de retraite

Tableau des régimes de retraite à prestations déterminées

Quatre des membres de la haute direction visés participent à un régime de retraite à prestations déterminées parrainé par la Banque. M. Cronin participe au régime de retraite des employés de Nesbitt Burns, qui est un régime à cotisations déterminées. Le 1^{er} mars 2017, M. Arès a commencé à participer au régime d'épargne 401(k) de la Banque de Montréal/Harris après le gel des régimes à prestations déterminées admissibles et non admissibles de Harris. Le tableau ci-après indique les prestations de retraite versées aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées, notamment les prestations de retraite annuelles payables aux membres de la haute direction visés à trois dates d'admissibilité aux prestations de retraite – à la fin de l'exercice, estimées à l'âge normal de la retraite et estimées à l'âge de 65 ans – et les obligations cumulées au titre des prestations déterminées.

Nom	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$) ^{b)}			Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) ^{c)}	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) ^{d)}	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) ^{e)}	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) ^{c)}
		À la fin de l'exercice ^{c)}	À l'âge normal de la retraite ^{d)}	À 65 ans				
William A. Downe	34,42	1 289 500 ^{a)}	1 289 500 ^{a)}	1 289 500 ^{a)}	22 227 391	0	-851 478	21 375 913
Thomas E. Flynn	24,92	238 854	256 474	358 795	2 953 894	126 905	93 253	3 174 052
Darryl White	1,00	6 083	120 643	120 643	0	55 009	2 250	57 259
Jean-Michel Arès ^{b)}	6,92	49 856	49 856 ^{b)}	49 856 ^{b)}	451 651	21 295	-8 402	464 544

- Les prestations annuelles payables comprennent tous les droits à pension obtenus de la Banque.
- Toutes les prestations annuelles indiquées pour MM. Flynn et Arès reflètent les gains en date du 31 octobre 2017.
- Les prestations annuelles payables reflètent les prestations de retraite gagnées à la fin de l'exercice et ne reflètent pas les réductions des prestations appliquées en cas de départ à la retraite anticipé.
- Une tranche des prestations de retraite de M. Flynn ne sera pas réduite à l'âge de 60 ans et le montant total de ses prestations de retraite ne sera pas réduit à l'âge normal de la retraite, soit 65 ans. Le montant indiqué correspond à la somme payable à l'âge de 60 ans.
- L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actualisée des prestations constituées, calculée à l'aide des mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que celles qui sont utilisées pour calculer la charge au titre des prestations constituées indiquée dans les états financiers consolidés. Les hypothèses reflètent une meilleure estimation d'événements futurs, de sorte qu'il se pourrait que les valeurs indiquées ne puissent être directement comparées à des estimations similaires de la charge au titre des prestations constituées que d'autres sociétés ont publiées. De plus, si un membre de la

haute direction visé a droit à un paiement forfaitaire au moment de la retraite, ce paiement pourrait différer sensiblement de l'obligation au titre des prestations constituées en raison des écarts entre les hypothèses utilisées pour le calcul de la somme forfaitaire (qui dépendent de la conjoncture économique au moment de la retraite) et les hypothèses utilisées pour dresser les états financiers consolidés.

- f) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente principalement le coût des prestations au titre des services rendus (la valeur actualisée des prestations supplémentaires gagnées durant l'exercice en raison des services accumulés) et les différences entre la rémunération réelle et la rémunération estimative à des fins actuarielles. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend l'intérêt sur l'obligation et les variations des hypothèses, les variations des taux de change, les éléments non rémunérateurs réels du régime (tel qu'un comportement à la retraite différent de celui qui avait été prévu) et les cotisations des employés.
- g) Des tranches des prestations de retraite annuelles de M. Downe seront payables en tant que rente par le Régime de retraite de BMO - Canada. Le reste de la valeur totale des droits à des prestations de retraite annuelles sera converti en somme forfaitaire à la retraite. Les prestations de retraite annuelles sont assujetties à des droits à des prestations de retraite d'une valeur maximale totale de 1 000 000 \$ US. La prestation annuelle payable de 1 000 000 \$ US a été convertie (1 289 500 \$ CA) au taux de change indiqué dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération.
- h) Une tranche des prestations de retraite annuelles de M. Arès sera payable par le Régime de retraite de BMO - Canada et les régimes complémentaires et une tranche du régime admissible de Harris peut être versée sous forme de paiements périodiques ou de somme forfaitaire (au gré de M. Arès). Le solde des prestations auxquelles il a droit aux termes du régime non admissible de Harris sera payable sous forme de somme forfaitaire. Les valeurs du régime de retraite à l'égard du régime admissible de Harris et du régime non admissible de Harris reflètent la clôture des régimes en date du 1^{er} mars 2017. Le montant des prestations en dollars américains indiqué a été converti au taux de change indiqué dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération.

Tableau des régimes de retraite à cotisations déterminées

Le tableau ci-après décrit les prestations de retraite de M. Cronin aux termes du régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns et les cotisations versées par la société au régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris pour M. Arès.

Nom	Régime à cotisations déterminées	Régime de retraite à cotisations déterminées	
	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Éléments rémunérateurs (\$) ^{a)}	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Patrick Cronin	136 716	5 500	155 984
Jean-Michel Arès	571 141	26 169	630 743

- a) Les éléments rémunérateurs comprennent uniquement les cotisations versées par la Banque au régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns pour le compte de M. Cronin ainsi qu'au régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris pour le compte de M. Arès. Ces deux régimes prévoient des « revenus de placement supérieurs au marché » et les montants indiqués pour M. Arès ont été convertis à l'aide du taux de change mentionné dans les notes afférentes au Tableau sommaire de la rémunération. Le régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns exige que les participants versent 2 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 2 000 \$ et que la Banque verse 3 % de leurs gains, jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 3 500 \$. La Banque verse une cotisation équivalente à 100 % des cotisations volontaires supplémentaires correspondant à 2 % des gains du participant, jusqu'à concurrence d'un montant de 2 000 \$ par année. Le régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris prévoit le versement d'une cotisation correspondant à 2 % des gains du participant, jusqu'à concurrence de gains de 270 000 \$ en 2017 et la Banque verse une cotisation équivalente à la totalité des cotisations supplémentaires correspondant à 5 % de ses gains (maximum de 270 000 \$ en 2017). Le régime non admissible prévoit une cotisation de base correspondant à 2 % des gains en sus du plafond 401(k) de 270 000 \$, jusqu'à concurrence d'un montant de 500 000 \$ et une cotisation équivalente à 100 % des cotisations supplémentaires pour le salaire en sus du plafond, jusqu'à concurrence de 500 000 \$ ou de 230 000 \$ en 2017.

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

Le tableau ci-après explique comment les éléments du programme de rémunération des cadres à l'intention des membres de la haute direction visés sont traités selon cinq scénarios de cessation d'emploi et indique pour chacun d'entre eux si un paiement supplémentaire est effectué.

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Rémunération de base (salaire)	Cessation immédiate	Cessation immédiate	Indemnité de départ versée sous forme de somme forfaitaire ou de maintien du salaire	Cessation au moment du départ volontaire à la retraite	Aucun paiement supplémentaire

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Régime incitatif à court terme (prime)	Déchéance	Déchéance	Tel que négocié	Au prorata pour l'exercice	Aucun paiement supplémentaire
Régime incitatif à moyen terme de la Banque (DVAAR et DVAR)	Déchéance	Déchéance	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles Les droits sont frappés de déchéance en cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence ou d'inconduite d'un employé pendant la période d'emploi	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles Les droits sont frappés de déchéance en cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence ou d'inconduite d'un employé pendant la période d'emploi.	Application des dates d'acquisition et de paiement habituelles
Régime incitatif à long terme (options d'achat d'actions)	Annulation de toutes les options	Annulation de toutes les options	Expiration de toutes les options dont les droits sont acquis à la date d'expiration habituelle ou, s'il est antérieur, le 90 ^e jour suivant la cessation d'emploi. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence, toutes les options sont annulées. Toutefois, si l'employé a atteint l'âge de la retraite, les dispositions en matière de retraite s'appliquent	Expiration de toutes les options cinq ans après le départ à la retraite ou l'expiration, selon la première de ces éventualités à survenir. En cas de manquement aux dispositions en matière de non-sollicitation ou de non-concurrence, toutes les options sont annulées	Au moment de la cessation d'emploi sans cause juste et suffisante dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, les droits afférents à toutes les options seront pleinement acquis et les options expireront dans les 90 jours suivants
Droits différés à la valeur d'actions (« DDVA »)	Rachat des droits en cas d'acquisition ou déchéance dans les autres cas	Rachat des droits en cas d'acquisition ou déchéance dans les autres cas ^{a)}	Rachat des droits en cas d'acquisition ou déchéance dans les autres cas	Rachat des droits	Maintien de la participation
Le Régime de retraite de BMO – Canada Régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire du Régime de retraite de BMO – Canada. Pour le régime complémentaire, avant l'âge de 55 ans, une prestation de retraite liée à la prime (correspondant à 1,25 % des gains moyens les plus élevés moins le salaire ouvrant droit à pension moyen, multipliés par les années de service décomptées au Canada) est payable	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire

Élément de la rémunération	Démission	Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	Départ à la retraite (anticipé ou à l'âge normal de la retraite)	Changement de contrôle
Régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire
Régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris					
Régime d'épargne 401(k) des employés de la Banque de Montréal/Harris					
Convention d'allocation de retraite ^{b)}	Aucun paiement supplémentaire	Aucun paiement supplémentaire	Deux années de service décomptées supplémentaires sont accordées plus une indemnité de départ correspondant à deux fois la somme du salaire annuel et de la moyenne des cinq primes consécutives les plus élevées	Aucun paiement supplémentaire	Même paiement qu'en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante en cas de changement de contrôle et dans les 24 mois suivant la cessation d'emploi du cadre sans cause juste et suffisante
Avantages sociaux	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Avantages accessoires	Cessation	Cessation	Scénario assujéti à des négociations	Cessation	Aucun paiement supplémentaire

- a) Depuis décembre 2013, tous les DDVA attribués et acquis seront frappés de déchéance en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante.
- b) Pour M. Downe, la cessation d'emploi sans cause juste et suffisante comprend la cessation d'emploi volontaire par le cadre dans les 24 mois suivant un changement de contrôle dans l'une ou l'autre des situations suivantes : i) une réduction importante du rôle, des responsabilités et/ou des fonctions du cadre ou de la personne de qui il relève; ii) une réduction importante du salaire de base du cadre ou iii) un changement d'emplacement géographique.

Le tableau ci-après présente les paiements supplémentaires estimatifs qui pourraient être versés à chaque membre de la haute direction visé dans le cadre de chacun des scénarios de cessation d'emploi suivants, après ceux-ci ou relativement à ceux-ci au 31 octobre 2017^{a)}. Ce tableau fait état des indemnités de départ versées aux membres de la haute direction visée dont les indemnités de départ sont régies par des conventions d'allocation de retraite écrites, mais n'inclut pas les sommes auxquelles un membre de la haute direction visé pourrait avoir droit en vertu de la common law ou du droit civil.

Nom	Type de paiement	Cessation d'emploi		Cessation d'emploi	Départ à la retraite	
		Démission (\$)	pour une cause juste et suffisante (\$)	sans cause juste et suffisante (\$)	(anticipé ou à l'âge normal de la retraite) (\$)	Changement de contrôle (\$) ^{b)}
William A. Downe	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	9 415 286	0	9 415 286
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	6 074 207
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	9 415 286	0	15 489 493
Thomas E. Flynn	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	— ^{b)}	0	— ^{b)}
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	1 408 165
	Prestations de retraite	0	0	62 292	0	0
	Total	0	0	62 292	0	1 408 165
Darryl White	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	— ^{b)}	0	— ^{b)}
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	1 651 704
	Prestations de retraite	0	0	1 875	0	0
	Total	0	0	1 875	0	1 651 704
Patrick Cronin	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	— ^{b)}	0	— ^{b)}
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	1 426 429
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	1 426 429
Jean-Michel Arès	Indemnité de départ en espèces totale	0	0	— ^{b)}	0	— ^{b)}
	Options d'achat d'actions	0	0	0	0	1 283 120
	Prestations de retraite	0	0	2 445	0	0
	Total	0	0	2 445	0	1 283 120

- a) Les prestations supplémentaires estimatives calculées reposent sur l'hypothèse selon laquelle le membre de la haute direction visé a cessé d'être un employé le 31 octobre 2017. Les valeurs sont fondées sur le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2017 (98,83 \$). Les paiements supplémentaires en dollars américains ont été convertis au taux de change de 1,00 \$ US = 1,2895 \$ CA.
- La convention d'allocation de retraite de M. Downe régit ses indemnités de départ et la cessation d'emploi sans cause juste et suffisante comprend la cessation d'emploi volontaire par le cadre dans les 24 mois suivant un changement de contrôle si l'une ou l'autre des situations suivantes se produit : i) une réduction importante du rôle, des responsabilités et/ou des fonctions du cadre ou de la personne dont il relève; ii) une réduction importante du salaire de base du cadre ou iii) un changement d'emplacement géographique.
 - Les valeurs indiquées pour les options d'achat d'actions correspondent au montant dans le cours des options dont les droits seraient acquis de façon anticipée. L'acquisition anticipée des droits relatifs à toutes les options d'achat d'actions aurait lieu s'il était mis fin à l'emploi du membre de la haute direction visé, sans cause juste et suffisante, dans les 24 mois suivant le changement de contrôle et toutes les options expireraient dans un délai de 90 jours par la suite. Les droits afférents aux options ne s'acquiescent pas automatiquement lors d'un changement de contrôle sans cessation d'emploi.
 - La convention d'allocation de retraite de M. Downe régit ses prestations de retraite. M. Downe a atteint le plafond de 1 000 000 \$ US et aucune autre somme ne lui est payable aux termes de sa convention d'allocation de retraite. Les paiements versés à MM. White et Flynn sont régis par le Régime de retraite de BMO - Canada et le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction, ceux qui sont versés à M. Cronin sont régis par le régime de retraite des employés de BMO Nesbitt Burns et ceux qui sont versés à M. Arès, par le Régime de retraite de BMO - Canada, le régime de retraite complémentaire à l'intention des membres de la haute direction et le régime de retraite des employés de la Banque de Montréal/Harris.
- b) La common law détermine les indemnités de départ en cas de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, par suite ou non d'un changement de contrôle. Les prestations prévues par la loi n'ont pas été incluses dans ce tableau.
- c) Pour connaître la définition de « changement de contrôle » aux fins du régime d'options d'achat d'actions, se reporter à la page 89. Aux fins de la convention d'allocation de retraite de M. Downe, un changement de contrôle désigne une fusion, un regroupement d'activités ou autre ou l'achat de la Banque. Aux termes de la convention d'allocation de retraite, une indemnité de départ n'est versée qu'en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante.

Information supplémentaire au sujet des régimes incitatifs à long terme

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

Le régime d'options d'achat d'actions et les régimes d'options d'achat d'actions de Marshall & Ilsley (« M&I ») que BMO a pris en charge lorsqu'elle a acquis M&I sont les seuls régimes de retraite aux termes desquels la Banque émet des titres de capitaux propres.

Régime d'options d'achat d'actions – Les actionnaires ont approuvé ce régime en 1995 ainsi qu'une modification visant à augmenter le nombre d'actions pouvant être émises aux termes de celui-ci à l'assemblée générale annuelle des actionnaires qui a eu lieu le 3 mars 2009. Au cours de l'exercice 2017, le Conseil a modifié le régime d'options d'achat d'actions pour élargir les engagements de ne pas faire et les définitions connexes. En cas de départ à la retraite, d'invalidité permanente aux termes du régime ou de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, les participants ne peuvent, pendant une période de 18 mois pour les premiers vice-présidents et les dirigeants occupant un poste d'un échelon supérieur et pendant 12 mois pour les vice-présidents et les dirigeants occupant un poste d'un échelon inférieur, travailler pour un concurrent de BMO ou entretenir des liens avec un tel concurrent et ne peuvent utiliser les renseignements confidentiels de BMO ou d'un client.

Effet de dilution du régime incitatif à long terme

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

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

	Mesure (indiquée en % des actions émises et en circulation en date du 31 octobre 2017)		
	2017	2016	2015
Nombre d'options pouvant être octroyées et d'options en cours non exercées nombre total d'options disponibles aux fins d'émission, majoré de toutes les options en cours qui n'ont pas encore été exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice, soit 647 816 318.	1,75 %	2,16 %	2,55 %
Dilution nombre d'options émises, mais non exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions émises et en circulation à la fin de l'exercice	1,16 %	1,52 %	1,88 %
Taux d'épuisement^{a)} nombre d'options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice applicable, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré d'actions en circulation pour l'exercice applicable	0,11 %	0,12 %	0,10 %

a) D'après les nouvelles exigences de la TSX qui ont pris effet le 31 octobre 2017.

Titres autorisés aux fins d'émission aux termes des régimes incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-après indique (au 31 octobre 2017) ce qui suit :

- les actions devant être émises à l'exercice des options en cours aux termes des divers régimes d'options d'achat d'actions;
- le reste des actions qui demeurent disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions (aucune autre action n'est disponible aux fins d'émission aux termes des régimes d'options d'achat d'actions de M&I).

Les actionnaires ont approuvé tous les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui comportent l'émission d'actions.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options et des bons de souscription en circulation ^{a)}	Prix d'exercice moyen pondéré des options et des bons de souscription en circulation ^{b)}	Nombre de titres demeurant disponibles aux fins d'émission future aux termes des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (exclusion faite des titres indiqués à la colonne ^{a)})
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	7 525 296	72,05 \$	3 811 157
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	néant	néant	néant
Total	7 525 296	72,05 \$	3 811 157

a) Comprend les options d'achat d'actions en cours de M&I qui ont été converties en 414 683 options permettant d'acheter des actions à la clôture de l'acquisition de M&I, conformément à la convention d'achat.

b) Comprend le prix d'exercice moyen pondéré des options d'achat d'actions de M&I converties, soit 162,56 \$. Le prix d'exercice moyen pondéré des options de M&I a été converti en dollars canadiens au taux au comptant le 31 octobre 2017, soit 1,00 \$ US = 1,2895 \$.

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

Admissibilité	Options attribuées à des employés et à des employés en congé autorisé de la Banque et d'entités du même groupe qu'elle, au gré du comité
Nombre maximum d'actions pouvant être émises	75 876 632 actions (représentant 11,71 % des actions émises et en circulation au 31 octobre 2017)
Nombre d'actions actuellement émises (dilution)	7 525 296 actions peuvent être émises à l'exercice d'options en cours (représentant 1,16 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 octobre 2017)
Nombre d'actions disponibles aux fins d'émission	3 811 157 actions demeurent disponibles aux fins d'émission (représentant 0,59 % des actions émises et en circulation de la Banque au 31 octobre 2017)
Autres restrictions	Le nombre d'actions pouvant être émises en faveur d'initiés, à tout moment, aux termes de toutes les ententes de rémunération fondées sur des titres ne peut excéder 10 % des actions émises et en circulation. Le nombre d'actions émises en faveur d'initiés, au cours d'une période d'un an, aux termes de toutes les ententes de rémunération fondées sur des titres ne peut excéder 10 % des actions émises et en circulation. Le nombre maximum d'actions réservées aux fins d'émission aux termes d'options en faveur d'un participant ne peut excéder 5 % des actions alors émises et en circulation.
Ligne directrice du comité (nombre d'options pouvant être octroyées et d'options en cours non exercées)	Le comité a adopté une ligne directrice selon laquelle le nombre total d'options disponibles aux fins d'émission et d'options en cours qui n'ont pas encore été exercées doit correspondre à au plus 7,5 % du nombre total d'actions émises et en circulation de la Banque.

Régime d'options d'achat d'actions de la Banque – conditions

Durée maximale	Les options expirent 10 ans après la date d'octroi. Si l'expiration a lieu durant une période d'interdiction d'opérations de la Banque, la durée est prolongée jusqu'au cinquième jour ouvrable suivant la levée de la période d'interdiction d'opérations. Les titulaires d'options qui sont des contribuables américains ne sont pas visés par cette disposition.
Prix d'exercice	Égal au cours de clôture des actions à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.
Acquisition des droits et exercice d'options	<p>Les options d'achat d'actions ne peuvent être exercées que lorsque les droits y afférents ont été acquis. Les droits afférents aux options d'achat d'actions octroyées en décembre 2013 ou par la suite s'acquiert en tranches égales de 50 % aux troisième et quatrième anniversaires de la date d'octroi. Pour les options octroyées avant décembre 2013, ils s'acquiert en tranches égales sur une période de quatre ans à compter de leur date d'octroi.</p> <p>Depuis 2013, le comité peut indiquer, dans les relevés transmis aux participants, des modalités d'acquisition différentes.</p> <p>Le comité a le pouvoir discrétionnaire de déterminer le nombre d'options devant être octroyées sous forme d'options standard et d'options assujetties à la condition relative à la croissance du cours des actions.</p>
Expiration des options	<p>La première des éventualités suivantes à survenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) le cinquième anniversaire de la date de départ à la retraite du participant; ii) le cinquième anniversaire (troisième anniversaire dans le cas des options octroyées avant novembre 2014) de la date de cessation d'un emploi à temps plein en raison d'une invalidité ou d'un décès; iii) le 10^e anniversaire de la date d'octroi. <p>Les options sont frappées de déchéance si un participant démissionne ou s'il est mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante. S'il est mis fin à son emploi sans cause juste et suffisante, le participant peut exercer les options en cours dont les droits ont été acquis dans les 90 jours suivant la cessation de son emploi. Toutes les options restantes sont ensuite frappées de déchéance.</p>
Transfert/cession	Par testament ou conformément à la législation sur les successions seulement.
Déchéance en cas de geste préjudiciable posé pendant la période d'emploi	La totalité ou une partie des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis et qui ont été octroyées à un cadre peut être frappée de déchéance si l'on constate que l'ancien cadre a posé un geste préjudiciable à la Banque pendant la période d'emploi.
Déchéance en cas de concurrence	Les options peuvent être frappées de déchéance si un participant à la retraite ou qui souffre d'une invalidité permanente livre concurrence à la Banque ou sollicite ses employés ou ses clients ou qu'un participant à l'emploi duquel il a été mis fin sans cause juste et suffisante sollicite des employés ou des clients de la Banque.
Changement de contrôle	S'il est mis fin à l'emploi d'un cadre (autrement que pour une cause juste et suffisante) dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, les droits relatifs à ses options seront acquis immédiatement et le cadre disposera de 90 jours pour exercer celles-ci.
Modifications apportées au régime	<p>Le comité ou le Conseil d'administration peut modifier ou résilier le régime à tout moment, pourvu que les modifications n'aient pas pour effet de réduire les droits accumulés avant la date de la modification.</p> <p>Les actionnaires doivent approuver les types de modifications suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) l'augmentation du nombre d'actions réservées aux fins d'émission aux termes du régime; ii) la réduction du prix d'exercice d'une option (l'annulation ou la résiliation de l'option d'un participant à un régime avant sa date d'expiration aux fins de réémission, en faveur du même participant, à un prix d'exercice inférieur sera traitée comme une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une option); iii) le prolongement de la durée d'une option au-delà de la date d'expiration (sauf si la date d'expiration tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations de la Banque); iv) l'autorisation pour les administrateurs non-salariés de participer au régime; v) l'autorisation de transférer des options ou des droits à la plus-value d'actions, sauf dans le cadre du processus habituel de règlement d'une succession; vi) le report de la date d'expiration d'une option à plus de 10 ans après sa date d'octroi (sauf si la date d'expiration tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations de la Banque); vii) l'autorisation d'octroyer des attributions, sauf des octrois d'options et de droits à la plus-value d'actions, aux termes du régime. <p>Les modifications pouvant être apportées sans l'approbation des actionnaires sont les modifications de nature administrative, l'ajout d'engagements de la Banque visant à protéger les participants, l'ajustement d'options en cours par suite de certaines opérations de la Banque, l'ajout de dispositions prévoyant des pratiques à adopter relativement aux retenues d'impôts applicables, la modification des dispositions en matière d'acquisition des droits relatifs à une option et la modification des dispositions en matière de résiliation d'une option qui n'entraîne pas la prolongation de la durée de l'option au-delà de sa date d'expiration initiale.</p>

Processus d'exercice	<p>i) les cadres doivent ouvrir un compte de courtage auprès de BMO;</p> <p>ii) lorsqu'une option est exercée, le compte est débité du prix d'exercice et, dans la mesure où le montant débité excède les fonds disponibles dans le compte, de l'intérêt est facturé au cadre au même taux que celui qui est facturé aux clients pour l'achat de titres sur marge;</p> <p>iii) si le cadre a choisi de vendre la totalité ou une partie des actions émises après l'exercice des options, la maison de courtage conserve une partie du produit de la vente pour couvrir le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts;</p> <p>iv) si le cadre a choisi de conserver les actions émises après l'exercice des options, il lui incombe de régler le prix d'exercice, les commissions et taxes applicables ainsi que les intérêts.</p> <p>Un cadre peut également choisir de remettre ses options dans le cours la veille de leur expiration en échange d'actions d'une valeur équivalente aux options en question.</p>
Mesures de récupération	<p>Jusqu'à 100 % des avantages associés aux options non exercées d'un cadre peuvent être récupérés si, en raison d'une fraude, de l'inconduite ou d'une faute lourde du cadre, BMO ou BMO Financial Corp. subit une perte financière importante ou est tenue de redresser ses états financiers.</p> <p>Jusqu'à 100 % des avantages reçus par suite de l'exercice d'options d'achat d'actions au cours des 12 derniers mois peuvent être récupérés en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite conformément à la politique de la Banque.</p>

Régime de rémunération variable de BMO Marchés des capitaux – principales caractéristiques

Admissibilité	Employés de BMO Marchés des capitaux (à l'exclusion du chef de la direction de BMO Marchés des capitaux)
Forme d'attribution	Espèces, droits à la valeur d'actions assujetties à des restrictions (« DVAAR ») ou droits différés à la valeur d'actions (« DDVA »)
Montant global des attributions	<p>Le montant global des incitatifs est établi en fonction d'un modèle de passation en charges totale fondée sur le bénéfice net avant prime et impôts.</p> <p>Le montant global des incitatifs tient compte de la mesure d'évaluation du RCP de BMO Marchés des capitaux et de la performance globale de la Banque.</p> <p>Le montant global des incitatifs est pleinement ajusté en fonction des pertes sur prêts réelles et peut également être ajusté en fonction d'autres facteurs tels que le risque.</p>
Forme des attributions	<p>La proportion des espèces et des DVAAR qui constituent les attributions individuelles est établie en fonction de la nature du poste et de l'échelle de rémunération.</p> <p>La tranche en espèces peut être volontairement reportée aux fins de l'obtention de DDVA.</p> <p>Tous les employés qui prennent des risques importants de BMO Marchés des capitaux reçoivent au moins 40 % de leur attribution incitative sous forme de DVAAR. Se reporter aux pages 117 à 119 pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des employés qui prennent des risques importants.</p>
Modalités des DVAAR	<ul style="list-style-type: none"> • La valeur des DVAAR est fondée sur le cours des actions. • L'acquisition et le paiement s'effectuent a) en versements au cours d'une période de trois ans ou b) à la fin de la période de trois ans. • Les DVAAR donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DVAAR supplémentaires. • Les droits non acquis sont annulés en cas de démission. • La possibilité d'acquiescer des DVAAR est maintenue en cas de départ à la retraite ou de cessation d'emploi sans cause juste et suffisante, sous réserve des dispositions en matière de non-concurrence et/ou de non-sollicitation. • Les DVAAR non acquis sont annulés si le participant pose un geste pendant qu'il est au service de la Banque qui aurait entraîné la cessation de son emploi pour une cause juste et suffisante.
Modalités des DDVA	<p>Les employés de BMO Marchés des capitaux occupant un poste de directeur général ou un poste à un échelon supérieur peuvent choisir de recevoir une partie ou la totalité de leur attribution en espèces sous forme de DDVA.</p> <p>DDVA :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La valeur des DDVA est fondée sur le cours des actions. • Les DDVA donnent droit à des équivalents de dividendes sous forme de DDVA supplémentaires. • Les DDVA peuvent être rachetés seulement lorsque les employés cessent de fournir des services à la Banque et aux entités du même groupe qu'elle.
Récupération	<p>Les attributions en espèces, sous forme de DVAAR et sous forme de DDVA versées au cours des 12 derniers mois peuvent être récupérées en cas de redressement des états financiers ou d'inconduite, conformément à la politique de la Banque.</p> <p>Les paiements d'attributions de DVAAR peuvent être réduits ou éliminés sur le fondement d'une information qui aurait eu une incidence défavorable sur le montant d'une attribution au moment où elle a été octroyée.</p>

AUTRES RENSEIGNEMENTS

La présente rubrique de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction comprend de l'information au sujet des régimes de rémunération et des employés pouvant avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la Banque (les « régimes et employés importants ») et est conforme aux obligations d'information du troisième pilier du Comité de Bâle et à la Norme 15 du CSF.

Le comité est chargé d'établir et d'approuver les politiques et la philosophie en matière de rémunération relatives aux régimes et employés importants de BMO Groupe financier. Sa démarche générale est conforme à celle qu'il applique à la rémunération des cadres, compte tenu des modifications qui s'imposent aux fins de conformité avec les exigences des territoires dans lesquels nous exerçons des activités :

- les attributions et paiements de rémunération sont liés à la performance des secteurs, à la stratégie et aux rendements des actionnaires, et équilibrés en fonction des risques;
- la performance individuelle est prise en compte dans l'établissement de la rémunération variable;
- les employés prenant des risques importants doivent reporter une tranche de leur rémunération variable.

(Se reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération » qui figure aux pages 63 et suivantes pour obtenir des renseignements au sujet de la rémunération des cadres et du rôle du comité.)

Régimes importants

Le comité a approuvé les critères de définition des régimes importants en tenant compte des commentaires des groupes des risques, de l'audit, des finances, des ressources humaines et de la conformité de la Banque.

Le niveau de risque d'une entreprise (compte tenu de l'évaluation du groupe des risques) et ses dépenses au titre de la rémunération annuelle totale déterminent si un régime de rémunération sera considéré comme étant *important* ou non. Généralement, un risque plus élevé et des dépenses plus importantes au titre de la rémunération annuelle permettent de classer un régime dans les régimes importants.

Le comité approuve également ce qui suit :

- la liste annuelle des régimes importants;
- les modifications apportées aux régimes importants une fois examinées par les comités de surveillance de la rémunération et le chef de la direction (se reporter aux pages 69 et 70 pour obtenir de plus amples détails au sujet des comités de surveillance de la direction);
- l'établissement du montant global des attributions incitatives variables une fois examiné par les comités de surveillance de la rémunération et le chef de la direction.

Employés qui prennent des risques importants

Le comité a approuvé les critères suivants qui permettent de déterminer quels sont les employés qui prennent des risques importants :

- tous les premiers vice-présidents et les employés des échelons supérieurs de la Banque;
- les employés de BMO Marchés des capitaux, de la Direction de la trésorerie et de BMO Assurance qui pourraient avoir une incidence importante sur le risque de la Banque.

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

- les paramètres non financiers (tels que les limites relatives au risque excédées et les rapports d'audit insatisfaisants) sont regroupés dans les évaluations de performance et les décisions en matière de rémunération;
- la rémunération reportée de ce groupe varie de 40 % à 60 % de la rémunération variable totale;
- la rémunération variable reflète la rémunération à la performance et des paramètres d'évaluation des risques appropriée.

Tableaux relatifs à la rémunération des employés qui prennent des risques importants

La rémunération en espèces versée a été convertie en dollars canadiens au cours des exercices et à l'aide des taux de change moyens suivants : 2017 : 1,00 \$ US = 1,3071 \$ CA et 1 £ = 1,6774 \$ CA et 2016 : 1,00 \$ US = 1,3251 \$ CA et 1 £ = 1,8367 \$ CA.

Les titres de capitaux propres attribués ont été convertis en dollars canadiens à l'aide du taux de change au comptant à la fin du mois de novembre au cours des exercices suivants : 2017 : 1,00 \$ US = 1,2902 \$ CA et 1 £ = 1,7447 \$ CA et 2016 : 1,00 \$ US = 1,3429 \$ CA et 1 £ = 1,6798 \$ CA

Rémunération directe totale attribuée au cours des exercices 2017 et 2016

Catégorie ^{a)}	2017		2016	
	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants
Nombre d'employés	12	119	11	117
Rémunération fixe totale (non reportée) (\$)	8 542 365	37 722 860	8 010 380	36 601 605
Rémunération variable totale				
En espèces (non reportée) (\$)	12 497 577	77 309 509	11 069 007	77 778 442
En espèces (reportée) (\$)	322 500	925 172	325 000	1 086 535
Fondée sur des actions (reportée) (\$)	32 401 052	86 701 141	30 641 372	89 389 656
Fondée sur des options (reportée) (\$)	4 690 904	7 375 771	4 416 595	7 500 044
Rémunération variable totale (\$) ^{b)}	49 912 033	172 311 593	46 451 974	175 754 677
Rémunération directe totale (\$)	58 454 398	210 034 453	54 462 354	212 356 282

a) Les employés qui ont quitté la Banque durant l'exercice sont inclus dans ces catégories. Les membres de la haute direction représentent les plus hauts dirigeants de la Banque.

b) La rémunération variable totale représente la valeur totale de la rémunération en espèces (à l'exclusion de la rémunération fixe), ainsi que de la rémunération fondée sur des actions et des options.

Rémunération reportée versée ou non au cours des exercices 2017 et 2016

Catégorie	2017		2016	
	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants	Membres de la haute direction	Autres employés qui prennent des risques importants
Espèces				
Droits acquis	—	1 390 103	—	1 393 875
Fondée sur des actions ^{a)b)}				
Droits acquis	60 534 166	45 356 857	55 380 105	28 289 743
Droits non acquis	103 672 548	280 196 995	74 591 907	243 519 896
Fondée sur des options ^{a)c)}				
Droits acquis	75 635 290	41 809 866	54 228 890	36 020 029
Droits non acquis	16 819 739	22 846 673	13 378 756	19 380 546
Versée durant l'exercice	26 104 830	116 184 117	27 633 316	89 611 379

a) D'après le cours de clôture des actions à la TSX le 31 octobre 2017 (98,83 \$) et le 31 octobre 2016 (85,36 \$).

b) La valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis et dont les droits ne sont pas acquis correspond au nombre de droits en cours le 31 octobre multiplié par le cours de clôture des actions.

c) La valeur des options dans le cours dont les droits sont acquis et dont les droits ne sont pas acquis correspond à la différence entre le prix d'octroi des options et le cours de clôture des actions le 31 octobre. Les options dont les droits sont acquis comprennent les options dont les droits sont acquis et qui ne peuvent être exercées étant donné qu'elles n'ont pas satisfait à la condition relative au cours des actions.

Les attributions fondées sur des actions et sur des options en cours sont susceptibles de faire l'objet d'ajustements implicites (fluctuation du cours des actions) et d'ajustements explicites (c.-à-d. des ajustements en fonction du risque, des mesures de récupération ou une annulation). En 2017 et en 2016, aucune réduction n'a été effectuée en raison d'ajustements explicites et aucune réduction implicite n'a été effectuée.

Autre rémunération versée

En 2017, les indemnités de départ convenues s'établissaient à 5,6 millions de dollars pour trois employés qui prennent des risques importants, et 14,7 millions de dollars ont été versés à neuf employés qui prennent des risques importants. En 2016, les indemnités de départ convenues s'établissaient à 13,7 millions de dollars pour cinq employés qui prennent des risques importants, et 14,1 millions de dollars ont été versés à 11 employés qui prennent des risques importants. Ces sommes n'incluent pas les primes en espèces versées chaque année. Les indemnités de départ attribuées étaient conformes à la pratique de common law. Aucun membre de la haute direction n'a reçu ni ne s'est vu attribuer d'indemnité de départ au cours de l'exercice 2017 ou 2016.

En 2017, la Banque n'a versé aucune prime d'entrée en fonctions ni aucune prime garantie à des employés qui prennent des risques importants. En 2016, la Banque a versé des primes d'entrée en fonctions de 4,3 millions de dollars à quatre employés qui prennent des risques importants et des primes garanties de 0,7 million de dollars à un employé qui prend des risques importants.

De l'information au sujet de l'indemnité de départ la plus élevée qui a été attribuée pour 2017 et 2016 a été communiquée au BSIF à titre confidentiel.

Mesures d'évaluation de la performance pour les régimes incitatifs

BMO utilise les mesures suivantes pour évaluer la performance aux termes de ses régimes incitatifs. Vous trouverez des renseignements supplémentaires au sujet du financement des régimes incitatifs à la page 91.

Rendement total des capitaux propres (RTCP)

Le rendement total des capitaux propres annuel moyen est calculé à l'aide du cours de clôture des actions le 31 octobre 2017 et dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes versés durant cette période. Le groupe de référence du Canada est constitué des cinq autres plus grandes banques canadiennes.

Le RTCP sur trois ans calculé aux fins de rémunération diffère du RTCP sur trois ans publié dans le rapport annuel de 2017 de la Banque étant donné qu'il est établi en fonction du cours moyen des actions pour la période de 90 jours prenant fin le 31 octobre puisqu'il s'agit d'un meilleur indicateur de la performance que le cours de clôture le 31 octobre.

Rendement des capitaux propres (RCP) ajusté

Le RCP ajusté équivaut au bénéfice net ajusté, moins la participation ne donnant pas le contrôle dans les filiales et les dividendes sur actions privilégiées, exprimé en pourcentage des capitaux propres moyens attribuables aux actionnaires ordinaires. Les capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires comprennent le capital social ordinaire, le surplus d'apport, le cumul des autres éléments du résultat global (de la perte globale) et les résultats non distribués.

Ratio d'efficience ajusté, déduction faite des SCVPI

Le ratio d'efficience ajusté est calculé à partir des charges autres que d'intérêts ajustées, divisées par le total des revenus ajustés, déduction faite des sinistres, commissions et variations des passifs au titre des indemnités (SCVPI), et il est exprimé en pourcentage.

Bénéfice par action (BPA) ajusté

On calcule le BPA ajusté en divisant le bénéfice net ajusté attribuable aux actionnaires de la Banque, déduction faite des dividendes sur actions privilégiées, par le nombre moyen d'actions ordinaires en circulation.

Revenus ajustés, déduction faite des SCVPI

On calcule les revenus ajustés, déduction faite des SCVPI, en déduisant les sinistres, commissions et variations des passifs au titre des indemnités (SCVPI) des revenus d'assurance.

Fidélisation de la clientèle/expérience client

Ce paramètre est évalué en fonction de l'indicateur Net Promoter Scores (NPS) selon des sondages effectués auprès des clients. Le NPS est une méthode largement reconnue aux fins de l'évaluation de la fidélité des clients et il est utilisé par des sociétés exerçant des activités dans divers secteurs, dont les services financiers. Il est calculé en fonction du pourcentage des répondants au sondage ayant déclaré qu'ils recommanderaient fort probablement la société ou ses produits à d'autres personnes, moins le pourcentage de répondants ayant déclaré qu'ils ne les recommanderaient probablement pas.

Facteurs secondaires

Un certain nombre de facteurs secondaires, notamment des mesures financières et non financières, sont examinés aux fins d'ajustement des régimes incitatifs de la Banque. L'une de ces mesures est définie ci-après. Se reporter aux pages 78 et 82 pour obtenir la liste de ces mesures.

Profit économique net (PEN)

Le profit économique net représente le bénéfice net pour les actionnaires ordinaires, déduction non faite de l'incidence après impôts de l'amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions, moins une charge au titre du capital. Le PEN est un indicateur de la performance de la Banque puisque le bénéfice net pour les actionnaires ordinaires est ajusté afin de refléter le coût des ressources utilisées pour produire ce bénéfice.

Approbation des administrateurs

Notre Conseil d'administration a approuvé le contenu de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction aux fins de distribution aux actionnaires.

La secrétaire générale,



BARBARA M. MUIR

Le 27 février 2018

[PAGE LAISSÉE INTENTIONNELLEMENT EN BLANC]

Bâtir un avenir meilleur

Nous sommes plus qu'une banque. Nous sommes une société qui croit profondément en l'importance de s'acquitter de ses responsabilités en matière d'environnement et de gouvernance et sur le plan social. Nous savons qu'être fidèles à notre marque va au-delà des interactions avec nos collègues et clients – il s'agit aussi d'une part importante de notre responsabilité sociétale.

Chaque année, BMO publie le Rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance et Déclaration annuelle (le Rapport ESG), qui décrit les domaines d'intérêt clés pour nos parties prenantes et fait état de notre performance dans ces domaines. Ce rapport indique comment nous nous y prenons pour demeurer fidèles à notre marque en décrivant en détail nos contributions au bien-être environnemental, social et économique des collectivités et des pays où nous exerçons des activités.

Voici quelques-unes des réalisations de BMO en 2017 :

- Nous maintenons la carboneutralité dans l'ensemble de notre entreprise depuis 2010 et avons établi une nouvelle cible sur cinq ans pour réduire les émissions de carbone absolues de 15 %;
- Nous avons cerné nos problèmes importants en matière de responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance en fonction des Objectifs de développement durable de l'ONU et mis en lumière les cinq domaines dans lesquels BMO peut avoir l'incidence la plus importante;
- Nous avons participé à un financement par capitaux propres et capitaux d'emprunt dans le secteur de l'énergie renouvelable d'un montant de 6,4 milliards de dollars et nous sommes engagés à consentir des prêts d'un montant de 4,2 milliards de dollars à des entités et à des projets du secteur de l'énergie renouvelable;
- Nous avons établi nos objectifs Vision2020 aux fins de diversification de la main-d'œuvre pour maintenir notre position de chef de file dans le secteur;
- Nous avons fait don de 62,3 millions de dollars à des organismes de bienfaisance et à des organisations à but non lucratif enregistrés au Canada et aux États-Unis.

En indiquant dans le Rapport ESG nos progrès et les points que nous pourrions améliorer, nous faisons la promotion de la transparence et de la reddition de comptes.

Le Rapport ESG est affiché à : https://www.bmo.com/cr/files/BMO_ESG_PAS2017fr.pdf.

Nous vous prions de bien vouloir transmettre vos questions ou commentaires à sustainability@bmo.com.

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

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

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

 www.bmo.com/environnement

